

Specifické vzdělávací potřeby sociálních pracovníků obecních a městských úřadů

Kamil Hric, DiS.



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kamil Hric, DiS.**
Osobní číslo: **H12448**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Specifické vzdělávací potřeby sociálních pracovníků
obecních a městských úřadů**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti dalšího profesního vzdělávání
a sociální práce na obecních a městských úřadech.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.



Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BELZ, Horst. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 375 s. ISBN 80-717-8479-6.

PRÁŠILOVÁ, Michaela. Tvorba vzdělávacího programu: východiska, metody, cvičení a hry. Vyd. 1. Praha: Triton, 2006, 191 s. První pomoc pro pedagogy, 3. ISBN 80-725-4712-7.

MATOUŠEK, Oldřich. Základy sociální práce. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007, 309 s. ISBN 978-807-3673-314.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. Pedagogický slovník. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013, 395 s. ISBN 978-80-262-0403-9.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Vyd. 2. Editor Oldřich Matoušek, Pavla Kodymová, Jana Kolářková. Praha: Portál, 2010, 351 s. ISBN 978-807-3678-180.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eliška Suchánková, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

9. ledna 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2015

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- o odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- o beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- o na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- o podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- o podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- o pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- o elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- o na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 15. 4. 2015

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

⁽¹⁾ Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3;

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Předmětem této práce je pohled na další profesní vzdělávání sociálních pracovníků obecních a městských úřadů a jejich specifické vzdělávací potřeby. Práce představuje postavení sociálních pracovníků obce v systému veřejné správy a současný systém jejich dalšího profesního vzdělávání. Teoretická část charakterizuje základní pojmy, popisuje práci sociálních pracovníků na obcích městských úřadech, jejich kompetence a profesní vzdělávání. V praktické části je proveden kvantitativní deskriptivní výzkum, jsou stanovena doporučení pro praxi v dalším profesním vzdělávání sociálních pracovníků a je navrhnout vzdělávací program. Cílem práce je zjistit, jaké jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků obecních a městských úřadů.

Klíčová slova:

sociální práce, další profesní vzdělávání, sociální pracovníci obecních a městských úřadů, specifické vzdělávací potřeby

ABSTRACT

The subject of this thesis is creating a view to continuing professional education of social workers at the municipal authorities and their specific educational needs. The thesis presents position of social workers at the municipal authorities in the system of public administration and presents contemporary system of their continuing professional education as well. Theoretical frame-work section describes the basic concepts, social work at the municipal authorities in Czech republic, social workers' competence and continuing professional education.

The quantitative descriptive research, recommendations for practice and the proposal for an educational program are made in the practical part of this thesis. The aim of this work is to find specific educational needs of social workers at the municipal authorities.

Keywords:

social work, continuing professional education, social workers at the Municipal Authorities, Specific Educational Needs

Děkuji tímto paní Mgr. Elišce Suchánkové, Ph.D. za její cenné odborné rady, připomínky, čas a ochotu při vedení bakalářské práce.

Dále chci poděkovat všem mým blízkým za trpělivost, kterou se mnou měli nejen při zpracování této bakalářské práce, ale i v období celého studia a života.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
2 SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCENÍCH A MĚSTSKÝCH ÚŘADECH	14
2.1 KOŘENY SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCÍCH V ČESKÉ REPUBLICE.....	15
2.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU V KONTEXTU SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCENÍCH A MĚSTSKÝCH ÚŘADECH.....	17
2.3 PŮSOBNOST OBCENÍHO ÚŘADU	18
2.3.1 Působnost obecního úřadu v oblasti sociální práce.....	19
2.4 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK A JEHO POSTAVENÍ V LEGISLATIVĚ	22
2.4.1 Sociální pracovník a jeho odborná způsobilost.....	23
2.5 CÍLOVÉ SKUPINY KLIENTŮ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ NA OBCENÍCH A MĚSTSKÝCH ÚŘADECH.....	24
2.6 OBLASTI ČINNOSTI SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA NA OBCENÍM A MĚSTSKÉM ÚŘADĚ	28
2.7 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK A JEHO PROFESNÍ KOMPETENCE	29
2.7.1 Kompetence sociálního pracovníka	29
2.7.2 Klíčové kompetence.....	31
3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ OBCENÍCH A MĚSTSKÝCH ÚŘADŮ	33
3.1 ANDRAGOGICKÝ MODEL VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	33
3.2 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ OBCENĚ	34
3.3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	35
3.4 ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 KVANTITATIVNÍ DESKRIPTIVNÍ VÝZKUM	40
4.1 CÍL VÝZKUMNÉ PRÁCE	40
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR	40
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	41
4.4 VÝZKUMNÁ METODA	41
5 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	42
5.1 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT.....	42
5.2 SHRNUÍ VÝZKUMU	69
6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	73
6.1 VZDĚLÁVACÍ PROGRAM PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY MĚSTSKÝCH A OBCENÍCH ÚŘADŮ.....	73
6.1.1 Vstupní předpoklady účastníka	73
6.1.2 Rámcový obsah vzdělávacího kurzu včetně časové dotace:	73
6.1.3 Rozdělení do jednotlivých bloků	74

6.1.4	Hodnocení vzdělávání	77
ZÁVĚR	79
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	81
SEZNAM OBRÁZKŮ	84
SEZNAM TABULEK	86
SEZNAM PŘÍLOH	87

ÚVOD

Říká se, že společnost je tak silná, jak je schopna se postarat o své nejslabší jedince. K tomuto „starání se o sebe“ si lidé v historii pořídili sociální politiku a z ní vycházející sociální systém a doufají v jeho stabilitu a bezpečnost, pokud jej někdy budou potřebovat. Přesto snad žádná jiná oblast neprochází tak dynamickými změnami a nevyvolává tolik vášní, jako právě nastavení sociálního systému. Po zatím poslední provedené sociální reformě došlo od roku 2012 k oddělení agendy výplaty sociální dávek (dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky pro zdravotně postižené), která byla přesunuta na úřady práce, od sociální práce, jejíž výkon zůstal na bedrech obecních a městských úřadů.

S ohledem na to, že Ministerstvo práce a sociálních věcí jakožto metodický orgán sociální práce na obcích mělo obrovské potíže zabezpečit základní výplatu dávek na úřadech práce, zůstávala sociální práce na obcích poměrně dlouho mimo pozornost. Tato situace měla své klady i zápory a záleželo na přístupu místních samospráv, zda si sociální pracovníky ponechaly či nikoliv. Čas však ukázal, že tam kde sociální práci přestali provádět, se nakonec postupem času k této sociální práci vrací, neboť je k tomu přimělo zvyšující se sociální napětí ve společnosti, které se dotklo i života v jejich obci.

Sociální pracovníci obcí byli nuceni se sami vrátit k podstatě sociální práce, řešit opětovně mnohá dilemata sociální práce (pomoc vs. moc, kontrola vs. podpora apod.), nastavovat spolupracující síť subjektů a spoléhat se pouze na své znalosti, vědomosti, odbornost a kompetence. Při tomto objevování jim stálo v zádech a podporovalo je další profesní vzdělávání, které jim bylo a je nabízeno hlavně díky běžícím projektům Evropského sociálního fondu. Sociální pracovníci mohli sami společně se svým zaměstnavatelem posoudit, v čem se chtějí vzdělávat a potřebné vzdělávání vyhledávat.

Teoretická část práce se zabývá sociální prací na obecním a městském úřadu, postavením sociálního pracovníka v systému veřejné správy a jeho kompetencemi v kontextu dalšího profesního vzdělávání. Popisuje stávající systém profesního vzdělávání z andragogického hlediska a vykládá pojmy jako individuální vzdělávací plán, analýza vzdělávacích potřeb apod.

V praktické části je proveden kvantitativní deskriptivní výzkum dotazníkovou formou, který zjišťuje vzdělávací potřeby sociálních pracovníků obecních a městských úřadů. Tato práce si klade za cíl odpovědět na otázku, zda jsou tyto vzdělávací potřeby sociálních pracovníků obecních a městských úřadů uspokojovány a zda je další profesní vzdělávání ze strany vzdělatelů odpovídajícím způsobem nastaveno. Dalším cílem je návrh

vzdělávacího programu, který by na základě provedeného výzkumu reagoval na zjištěné specifické vzdělávací potřeby a přinesl sociálním pracovníkům obecních a městských úřadů další profesní i osobnostní rozvoj.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Kompetence: „Pojem kompetence můžeme definovat jako jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27)

Vzdělávání: „Vzdělávání je proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů.“ (Palán, 2003, s. 11) Benešova definice (2008, s. 15) říká, že „vzdělávání je cílevědomý proces realizace nějakých cílů a ideálů. Jedná se o plánovaný proces, zprostředkování je systematické a obsahově, věcně i časově strukturované.“

Další profesní vzdělávání: „Označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.“ (Palán, 2003, s. 22)

Přenesená působnost obecního úřadu je působnost územní správy ve věcech, které stanoví zvláštní zákony; v základním rozsahu svěřeném obci je vykonávána orgány obce určenými tímto nebo jiným zákonem. Stát přenáší určitou svou pravomoc na vyšší územněsprávní celek. (§ 61 odst. 1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení))

Samostatná působnost obecního úřadu: „Obec spravuje své záležitosti samostatně. Státní orgány a orgány krajů mohou do samostatné působnosti zasahovat, jen vyžaduje-li to ochrana zákona, a jen způsobem, který zákon stanoví. Rozsah samostatné působnosti může být omezen jen zákonem. Pokud zvláštní zákon upravuje působnost obcí a nestanoví-li, že jde o přenesenou působnost obce, platí, že jde vždy o samostatnou působnost.“ (zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení))

Sociální práce: „Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů“. Matoušek (2003, s. 213)

2 SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBECNÍCH A MĚSTSKÝCH ÚŘADECH

Mezinárodní federace sociálních pracovníků IFSW (International Federation of Social Workers) přijala v červenci 2014 tuto definici sociální práce:

„Sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Užívá teorii lidského chování a sociálních systémů, sociální práce zasahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Pro sociální práci jsou klíčové principy lidských práv a společenské spravedlnosti.“ (IFSW, ©2015)

Sociální práce v dnešním pojetí má své základy hlavně v 19. a 20. století. Při pátrání po jejich prazákladech však musíme svou pozornost obrátit až do daleké historie, neboť historici se shodují, že již v dobách prvotních společností existovala instituce tzv. mudrců, na něž se lidé obraceli s žádostí o pomoc či radu v osobních a rodinných problémech. V té době zaznamenáváme také první programy pro pomoc sociálně slabým lidem v nouzi, nemocným, seniorům, kterým nebyla schopna pomoci rodina. Pomoc, kterou společnost nabízela, byla chápána jako cesta k soudržnosti celé společnosti a podpory její schopnosti čelit vnějším nebezpečím.

Ve starověku registrujeme první období dnešní podoby sociálních dávek, kdy v Indii byla vybírána tzv. almužna, která byla chápána jako dar chudým. Není bez zajímavosti, že již v té době se tento přístup setkával se značně smíšenými reakcemi, v čemž lze spatřovat analogii k dnešní situaci v České republice, kde je některými skupinami občanů poukazováno na tzv. masivní zneužívání sociálních dávek, jehož rozsah však nebyl nikdy explicitně prokázán (míra neoprávněného pobírání či zneužívání sociálních dávek se v České republice pohybuje, podle informací Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky, odhadem mezi 5 a 10 procenty z celkového objemu vyplácených dávek. (MPSV, ©2015)

Počátky vznikajících sociálních služeb byly registrovány ve starověké Číně, kde vznikla první doba dnešních azylových domů a rovněž zde fungovaly útulky pro seniory, chudé či nemocné, přičemž se zároveň objevovaly první bezplatné školy pro děti nemajetných rodičů.

Pro náš evropský prostor a kulturu jsou nepochybně nejzajímavější přístupy založené na křesťanství, judaismu a antickém přístupu. V Izraeli se každý sedmý rok slavilo tzv. léto odpočinutí a úroda z polí a luk se nechávala ležet na polích pro potřeby nemajetných a

chudých. Rovněž v rámci tzv. milostivého roku (léta) mělo docházet ve větší míře i k odpouštění dluhů, byť nejsou jasné důkazy o tom, že se tato praxe skutečně děla.

Značnou aktivitu vyvíjela již od středověku v péči o chudé a nemocné i katolická církev, která budovala a provozovala chudobince a sirotčince. Tradice církevní péče o osoby se sociálními problémy ostatně byla v České republice obnovena po roce 1989 a církev v současné době provozuje řadu azylových domů, domovů pro seniory a jiných sociálních služeb za přispění dotační politiky státu a obcí.

2.1 Kořeny sociální práce na obcích v České republice

Jak uvádí Navrátil (2001, s. 8), tak nejstarší organizovanou pomoc potřebným a jejich rodinám na našem území zajišťovala církev. V období Rakousko – uherské monarchie Chudinský zákon z r. 1868 však upravil i povinnost obce pečovat o člověka, který se ocitl v nouzi, ale až po vyčerpání všech možností osob, které byly o žadatele ze zákona povinny pečovat (nejčastěji rodina). Vznikaly obecní domy (tzv. pastoušky) pro potřebné (chudé, handicapované), chudobince a chorobince.

Československou republiku velmi ovlivnil v oblasti sociální práce konec I. světové války. Na pozadí sílící industrializace se lidé houfně stěhovali do rozvíjejících se měst, která na tuto okolnost nebyla připravená. Lidé žili v nevyhovujících sociálních, hygienických i podmínkách a začínali cítit obavy z vlastní existence i budoucnosti.

„Zprávy z této doby jsou charakteristické beznadějí, vědomím, že dosavadní prostředky pomoci už nefungují. Nezřídka je v nich vyslovena obava z budoucnosti. Na narůstající chaos společnost reagovala dvěma způsoby. Jednak budováním nových institucí (měly zabezpečit společnosti ty hodnoty, které se z ní začaly vytrácet (solidarita) a jednak posílením významu vědeckého pojmenovávání společenských jevů. Stát i dobrovolné organizace začaly budovat rozmanité instituce pro problémové skupiny lidí. Ty jsou chápány jako příčina (viník) různých sociálních problémů.“

„Sociální práce, která se v této době uplatňovala, měla následující charakteristiky a východiska:

- segregace problému,
- člověk má potenciál měnit svůj život,
- problémy lze řešit racionální cestou,

- cílem intervence je resocializace,
- univerzální prostředek sociální terapie je terapie pracovní.“

Při rozboru dobových pramenů lze odhalit dva protichůdné motivy, které jsou v pozadí rozvoje institucí sociální práce v 19. století. Na jedné straně byl významnou silou motivující pomoci (soucit) snaha pomoci řešit problémy trpících lidí. Na straně druhé byl touto strach z ničivé síly sociálních problémů.“ (Navrátil, 2001, s. 9)

V této době lze spatřovat počátek institucionalizované sociální práce na obcích, jejíž tradice byla od šedesátých let 20. století násilně přetržena politicky motivovanou snahou zrušit celý kapitalistický společenský řád. Tehdejší politická reprezentace chápala sociální práci jako možný prostředek k převzetí politické moci a pomocí sociální práce se snažila mobilizovat chudší společenské vrstvy převzetí společenského řádu.

Po znárodnění v r. 1948 došlo k odstranění soukromého vlastnictví a tehdejší komunistické vedení státu předpokládalo, že dojde k marginalizování počtu chudých občanů na jedné straně, na straně druhé i ke snížení počtu bohatých a stát bude schopen garantovat všem stejnou životní úroveň. Stát téměř zrušil soukromé vlastnictví, předpokládal odstranění nezaměstnanosti a převzal veškerou sociální péči o obyvatele. Všechny sociální problémy svých obyvatel řešil paternalisticky a to hlavně poskytováním sociálních dávek, sociální práce jako taková se příliš neprovozovala. V 70. – 80. letech si stát postupně začal připouštět, že sociální problémy tímto způsobem nezmizí a bylo ustanoveno Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), které postupně sociální práci obnovovalo.

Po roce 1989 došlo k velkému opětovnému rozvoji sociální práce, neboť bouřlivý přechod k tržnímu hospodářství v sobě nesl vznik nových (či do té doby okrajových) sociálních problémů, jenž bylo nutno řešit (bezdomovectví, propuštění vězňů po amnestii, rostoucí nezaměstnanost a kriminalita, zánik některých profesí či oborů apod.). Rovněž na poli vzdělávání došlo k obnovení studia sociální práce na vysokých školách a na nově vzniklých školách vyšších odborných.

„Formování sociální práce jako oboru je nekončící proces, během nějž disciplína „dohání“ měnící se společnost, ve které se objevují nové problémy a problémy známé mění svůj význam. Tyto problémy je třeba nejen evidovat, analyzovat, ale je nutné hledat i nové metody jejich řešení.“ (Matoušek, 2007, s. 153)

2.2 Sociální politika státu v kontextu sociální práce na obecních a městských úřadech

Jak uvádí Matoušek (2007, s. 171), tak nejsilnějším formalizovaným sociálním subjektem v daném teritoriu je stát, který svým obyvatelům zajišťuje a garantuje jejich práva. Tato práva jsou vymezena soustavou zákonů a za jejich provádění je odpovědná vláda společně s dalším systémem regionálních místních samospráv. Stát tedy v sobě integruje sociální politiku všech subjektů a jeho hlavním úkolem je její koordinace dle zájmů většinové společnosti. Tento zájem veřejnosti je zjišťován pomocí voleb, ve kterých občané vyjádří svůj zájem na podobě státní sociální politiky. Jedná se jak o volby parlamentní, tak o volby do místních samospráv.

Stát na rozdíl od ostatních sociálních subjektů vládne mnoha mechanismy sociální politiky. Jsou to již zmíněné **rozhodovací mechanismy**, které zahrnují občany volené orgány - parlament, samospráva, zastupitelstva, jež pak uplatňují svoji občany přenesenou rozhodovací pravomoc. Následně pak **realizační mechanismy**, jimiž stát vystupuje vůči každému subjektu sociální politiky.

- a) **právní nástroje** = stát zakazuje, omezuje, podporuje, zvýhodňuje apod.
- b) **institucionální nástroje** = prostřednictvím nich stát realizuje právo; zřizuje si vlastní státní instituce, které konají a spravují danou oblast prostřednictvím byrokratického aparátu. Stát může státní správu svěřit i jiným subjektům (přenesení), kdy správu svým způsobem deleguje na jiný subjekt. Jako příklad nám může sloužit právě sociální práce na obecních úřadech, která je typickým výkonem přenesené působnosti, již stát delegoval na obecní a městské úřady a prostřednictvím příspěvku na výkon přenesené působnosti ji financuje. Tyto úřady mají svou vlastní autonomii, nepodléhají státním institucím (nebo jen v omezené míře)
- c) **finanční nástroje** = stát vybírá daně (přímé i nepřímé) a jejich prostřednictvím financuje svou sociální politiku. Prostřednictvím daní získává peníze na provoz svých institucí a na podporu subjektů, jenž jsou provozovány v zájmu či k potřebám občanů. Finanční nástroje lze používat i formou poskytnutých dotací, grantů či daňových benefitů.

Stát drží rovněž tzv. **donucovací mechanismy**, kterými je schopen si sjednat respekt k nastavenému právnímu rámci. Jedná se především o soustavu nezávislých soudů (okresní, krajským vrchní, nejvyšší, ústavní správní apod.)

„Stát především vytváří podmínky pro sociální stabilitu tím, že tlumí sociální napětí a rozvíjí sociální ochranu ve společnosti tak, aby se sociální subjekty mohly plně rozvíjet a působit, realizovat svými silami své cíle. V tomto smyslu se také hovoří o úkolu státu vytvořit podmínky pro sociální průchodnost ekonomických reforem, pro jejich akceptaci obyvatelstvem tím, že budou vytvořeny mechanismy pro vstřebání (absorpci) sociálních důsledků a průvodních jevů ekonomických reforem.“ (Matoušek, 2007, s. 171-172)

V České republice čtyřleté volební cykly přinášejí poměrně častou změnu orientace sociální politiky a tím i zvyšování sociálního napětí v některých skupinách obyvatel. Nedostatečná péče ze strany státu věnovaná sociálním aspektům prováděných ekonomických reforem (naposledy roku 2012) budiž tomu příkladem. Sociální práce na obecních a městských úřadech však zůstala i přes velký tlak na ekonomické úspory zachována, možná i pro své nezadatelné historické kořeny.

2.3 Působnost obecního úřadu

Stát je složen z krajů a obcí. Obec je nejmenší samosprávou jednotkou státu. Je právnickou osobou, má možnost vlastnit majetek a je financována prostřednictvím daňových výnosů a pomocí vlastní činnosti. Je rovněž významným činitelem v sociální politice. Stát na obec prostřednictvím tzv. přenesené působnosti přenáší část svých pravomocí, ukládá jí, aby se o své občany starala, a na to jí poskytuje příspěvek. Obec se však i sama v rámci samostatné působnosti může rozhodnout, že nějakým způsobem bude pomáhat svým občanům v nouzi.

Základním předpisem pro fungování obce je Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), který v § 2 praví, že „...obec pečuje o všestranný rozvoj svého území a o **potřeby svých občanů**; při plnění svých úkolů chrání též veřejný zájem.“

Přenesenou působnost upravuje pak § 61 a 62 stejného zákona, který praví:

„Přenesená působnost ve věcech, které stanoví zvláštní zákony, je

- a) v základním rozsahu svěřeném obci vykonávána orgány obce určenými tímto nebo jiným zákonem nebo na základě tohoto zákona; v tomto případě je území obce správním obvodem,
- b) v rozsahu pověřeného obecního úřadu vykonávána tímto úřadem,
- c) v rozsahu obecního úřadu obce s rozšířenou působností vykonávána tímto úřadem.

(3) Metodickou a odbornou pomoc ve věcech uvedených v odstavci 2 vykonává vůči orgánům obcí krajský úřad.

§ 62

Obce obdrží ze státního rozpočtu příspěvek na plnění úkolů v přenesené působnosti.“

Model samostatné a přenesené působnosti se nazývá smíšený model státní správy. Kde není ve speciálním zákoně určeno, že se jedná o přenesenou působnost, automaticky platí, že se jedná o působnost samostatnou. Vztah mezi těmito dvěma působnostmi může v praxi vyvolávat lehké pnutí, nicméně v rámci politiky decentralizace přenáší toto členění službu státu co nejlépe občanovi a zabraňuje vzniku velkých byrokratických úřadů. Setrvání tohoto modelu v praxi je však v rukou politické reprezentace, potažmo tedy občanů prostřednictvím voleb.

2.3.1 Působnost obecního úřadu v oblasti sociální práce

Působnost obecního úřadu s přenesenou působností (typu III) v oblasti sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování, vzděláváním jejichž pracovníků se zabývá praktická část této práce, je upravena zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Realizovat a koordinovat činnosti sociální práce na obecní úrovni ukládá sociálním pracovníkům jako povinnost § 92 a § 93a, zákona o sociálních službách, který praví:

„§ 92

Obecní úřad obce s rozšířenou působností

a) zajišťuje osobě, které není poskytována sociální služba, a je v takové situaci, kdy neposkytnutí okamžité pomoci by ohrozilo její život nebo zdraví, poskytnutí sociální služby nebo jiné formy pomoci, a to v nezbytném rozsahu; místní příslušnost se řídí místem trvalého nebo hlášeného pobytu osoby,

b) koordinuje poskytování sociálních služeb a poskytuje odborné sociální poradenství osobám ohroženým sociálním vyloučením z důvodu předchozí ústavní nebo ochranné výchovy nebo výkonu trestu, osobám, jejichž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby, a osobám, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností; přitom spolupracuje se zařízeními pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, s Vězeňskou službou České republiky, Probační a mediační službou České republiky, správními úřady a územními samosprávnými celky,

c) na základě oznámení poskytovatele zdravotních služeb zjišťuje, zda je nezbytné poskytnout osobě umístěné ve zdravotnickém zařízení služby sociální péče a zprostředkovává možnost jejich poskytnutí; v případě, že nelze služby sociální péče osobě poskytnout, sděluje neprodleně tuto skutečnost poskytovateli zdravotních služeb, v jehož zdravotnickém zařízení je osoba umístěna,

d) na území svého správního obvodu koordinuje poskytování sociálních služeb a realizuje činnosti sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob; přitom spolupracuje s krajskou pobočkou Úřadu práce a krajským úřadem.

§ 93a

(1) Zaměstnanci obce zařazení do obecního úřadu obce s rozšířenou působností jako sociální pracovníci a zaměstnanci kraje zařazení do krajského úřadu jako sociální pracovníci jsou na základě souhlasu osoby, která se nachází v nepříznivé sociální situaci nebo je ohrožena sociálním vyloučením anebo se v tomto stavu nachází, oprávněni v souvislosti s plněním úkolů podle § 92 písm. b) a d) a § 93 písm. c) vstupovat do obydlí, v němž tato osoba žije, a to s cílem vykonávat činnosti sociální práce.“

Sociální pracovníci obcí mají povinnost pracovat v tzv. Jednotném informačním systému Ministerstva práce a sociálních věcí. V rámci něj je veden tzv.. Standardizovaný záznam sociálního pracovníka, který slouží jednak k dokumentaci práce a také k získávání statistických údajů. Jeho vzor je součástí přílohy této práce.

Zákonem o hmotné nouzi v § 7, § 63, § 64, § 65 je upraveno řešení životní situace formou sociální práce u osob nacházejících se v hmotné nouzi obecním úřadem obce typu II. a újezdním úřadem.

„§ 7

V oblasti pomoci v hmotné nouzi plní některé úkoly rovněž pověřené obecní úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností a újezdní úřady. Výkon působnosti stanovené pověřeným obecním úřadům a obecním úřadům obcí s rozšířenou působností je výkonem přenesené působnosti.

§ 63

(1) Zaměstnanci orgánů pomoci v hmotné nouzi jsou na základě souhlasu žadatele o dávku, příjemce dávky a osob společně posuzovaných oprávněni v souvislosti s plněním úkolů podle tohoto zákona vstupovat do obydlí, v němž tyto osoby žijí, a to s cílem provádět sociální šetření, popřípadě šetření v místě pro vyhodnocení podmínek nároku na dávky.

(3) Zaměstnanci obcí zařazení do pověřených obecních úřadů nebo obecních úřadů obcí s rozšířenou působností jako sociální pracovníci a zaměstnanci státu zařazení k výkonu práce v újezdních úřadech jako sociální pracovníci jsou na základě souhlasu osoby v hmotné nouzi a osob společně posuzovaných oprávněni v souvislosti s plněním úkolů podle tohoto zákona vstupovat do obydlí, v němž tyto osoby žijí, a to s cílem vykonávat činnosti sociální práce.“

Poměrně nešťastně pak zákon slučuje sociální práci pracovníků úřadů práce (s uvedením lhůty třech měsíců pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi), jejichž hlavní činnost spočívá ve vyplácení dávek a pracovníků obecních úřadů v § 64 výše uvedeného zákona, když praví:

„(1) Zaměstnanci orgánů pomoci v hmotné nouzi jsou v souvislosti s poskytováním dávek povinni

a) chránit práva a zájmy osob v hmotné nouzi, přitom respektovat jejich důstojnost, soukromí a důvěrnost sdělení a zachovávat mlčenlivost, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak,

b) informovat každou osobu o možných postupech řešení hmotné nouze a zapojovat ji do řešení její situace a vést ji k vlastní odpovědnosti,

c) respektovat jedinečnost každé osoby bez ohledu na její původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, ekonomickou situaci, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, náboženské a politické přesvědčení, a to bez ohledu na skutečnost, jak se tato osoba podílí na životě společnosti,

d) vyhledávat aktivně osoby, které jsou ohroženy hmotnou nouzí, nebo se již ve stavu hmotné nouze nacházejí,

(2) Zaměstnanci orgánů pomoci v hmotné nouzi, kteří jsou zařazení jako sociální pracovníci, jsou dále povinni v souvislosti s posuzováním stavu hmotné nouze příjemců příspěvku na živobytí a společně posuzovaných osob, které se nacházejí ve stavu hmotné nouze déle než tři kalendářní měsíce, s výjimkou nezaopatřených dětí,

- a) shromažďovat a analyzovat údaje o osobách v hmotné nouzi, potřebné pro posouzení jejich situace,
- b) dohodnout ve spolupráci s osobami v hmotné nouzi postup řešení jejich situace hmotné nouze,
- c) používat při řešení situace hmotné nouze osoby metody a postupy, které jsou vhodné pro tyto osoby,
- d) vést nezbytnou dokumentaci o metodách a postupech řešení situace hmotné nouze osob včetně zhodnocení při ukončení spolupráce s osobami v hmotné nouzi,
- e) spolupracovat s dalšími zaměstnanci orgánu pomoci v hmotné nouzi při řešení situace osob v hmotné nouzi a umožňovat kontrolu použitých metod a postupů,
- f) spolupracovat při řešení situace hmotné nouze osob s provozovateli sociálních služeb, s poradenskými zařízeními a organizacemi, které osobám v hmotné nouzi v obci pomáhají.

(3) Povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 platí obdobně pro zaměstnance obcí, kteří jsou zařazeni do pověřených obecních úřadů a obecních úřadů obcí s rozšířenou působností jako sociální pracovníci, a zaměstnance státu, kteří jsou zařazeni k výkonu práce v újezdních úřadech jako sociální pracovníci, při řešení situace osob v hmotné nouzi, a to bez ohledu na dobu, po kterou se tyto osoby ve stavu hmotné nouze nacházejí.“

Doporučený postup MPSV č. 1/2012 (2012, s. 10) uvádí, že základním cílem metod sociální práce na obecním úřadu je zajištění, respektive podpora „sociálního fungování“ klienta (jednotlivce, skupiny, či komunity) v životě obce. Základní rolí sociálních pracovníků je udržet rovnováhu ve vztahu klient a jeho prostředí (obec). Intervence sociálního pracovníka při porušení rovnováhy může směřovat jak ke změně u klienta, tak i ke změně života v obci (např. změna sociálního prostředí).

Je třeba zmínit, že v současné době jsou v legislativním procesu mnohé změny dotýkající se významně této oblasti (zákon o sociálních pracovnících, zákon o sociálním bydlení apod.), které mohou oblasti činnosti sociálních pracovníků obce významně změnit či rozšířit.

2.4 Sociální pracovník a jeho postavení v legislativě

Sociální pracovník je agentem změny. Změny v životech svých klientů, změny prostředí, ve kterém se pohybuje, změny sám v sobě k tomu, aby svou práci mohl vykonávat lépe a lépe. O tom, že je téměř nemožné opouštět svou profesi v přesně danou hodinu a nechat

všechny své problémy za hlavou, by mohl vyprávět téměř každý sociální pracovník. Sociální pracovník ze zaměstnání pomyslně téměř neodchází, neboť se svými klienty se setkává i ve svém soukromém životě, jde jim příkladem svými vlastnostmi a vykonává již zmíněnou funkci agenta změny téměř neustále.

2.4.1 Sociální pracovník a jeho odborná způsobilost

Dle zákona § 109 zákona č. 108/2006, o sociálních službách, sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytující služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.

V témže zákoně je § 109 rovněž implicitně stanovena odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka.

„Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je

- a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,
- c) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),
- d) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998.“

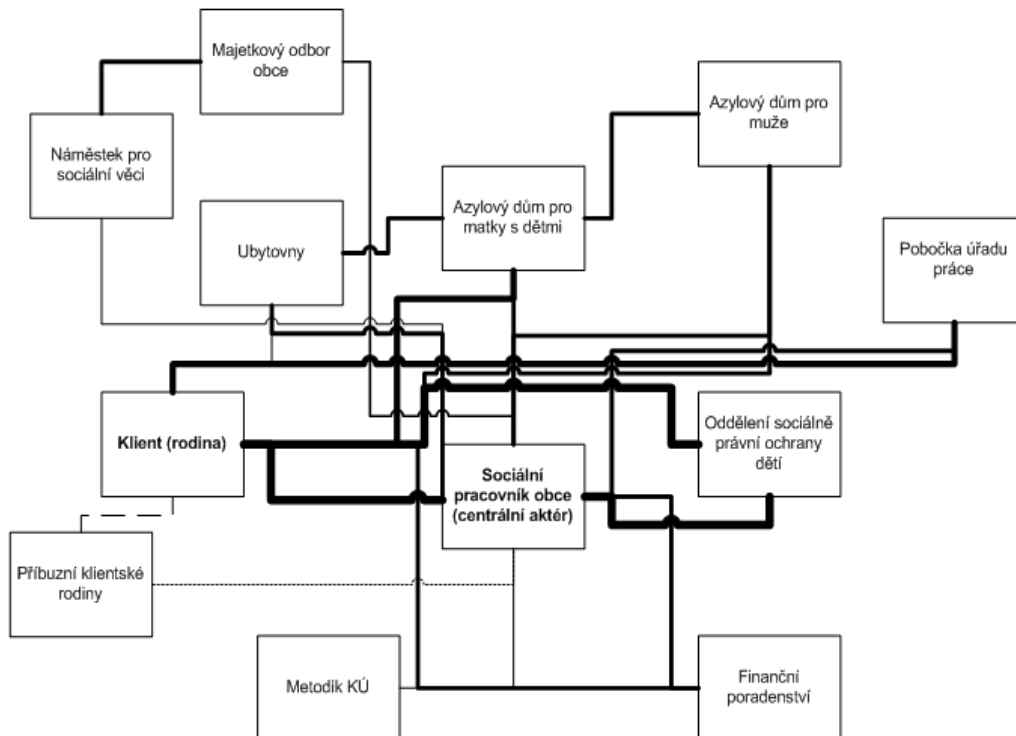
2.5 Cílové skupiny klientů sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech

Řezníček (1994, s. 21) uvádí, že v západních zemích se poslání sociální práce většinou chápe jako poskytování sociálních služeb jednotlivcům, rodinám, skupinám nebo komunitám. Účelem těchto služeb je pomoci klientům vyrovnat se s nezměnitelnými problémy, omezit nebo odstranit problémy, které lze změnit nebo vyřešit, popřípadě přispět ke zlepšení situace tam, kde je možná úprava sociálních poměrů. Sociální pracovníci přitom mohou a mají ovlivňovat společenské skupiny, organizace, společenství, obce a celou společnost tak, aby se vytvářely podmínky k uspokojivému a produktivnímu životu všech jejích příslušníků. Speciálním úkolem sociálních pracovníků obecních a městských úřadů je činnost koordinační, pomocí které nalézají a vyvažují rovnováhu mezi životem klientů a životem většinových obyvatel obce. V rámci této činnosti pracují téměř se všemi cílovými skupinami klientů, kteří v obci potřebují pomoc, zapojují do řešení případů dotčené instituce, místní samosprávu či jiné subjekty, koordinují poskytování sociálních služeb a vytvářejí tak síť spolupracujících subjektů. Nastavené sítě institucí mají mnohdy velmi spleť charakter a množství spolupracujících subjektů by se bez náležité koordinace sociálního pracovníka obecního úřadu v rámci případové práce mělo mnohem těžší pozici.

Sociální pracovník obce pracuje metodou síťování. Síť je dle Doporučeného postupu MPSV č. 1/2012 (2012, s. 17) formálním či neformálním spojením lidí a organizací, je sítí vztahů, která umožňuje jejich vzájemnou komunikaci a spolupráci. Subjekty v síti mohou navzájem sdílet zdroje, dovednosti, kontakty a znalosti, usilují o dosažení stejných či podobných cílů. Pojetí sociální práce na obcích v této souvislosti navazuje např. na Řezníčka (1994, s. 63) který uvádí, že sociální pracovník obecně může fungovat jakožto zprostředkovatel služeb, který pomáhá klientům získat kontakt s potřebnými sociálními zařízeními, případně jinými zdroji pomoci.

Síť sociálních služeb někdy nebývá dobře koordinovaná, klientům nejsou předem známa existující zařízení, někdy je také nutno stanovit hierarchii potřeb služeb podle jejich naléhavosti. Sociální pracovník zastává funkce situačního diagnostika, odhadce dostupných zdrojů pomoci, informátora klienta, toho, kdo klientovi případně doporučuje jiné zařízení, obhájce jeho potřeb a koordinátora osob účastnících se práce s klientem.

Příklad zapojení klienta do sítě sociálního pracovníka v oblasti řešení bytové otázky a navazujících problémů



Graf č. 1: Příklad zapojení klienta do sítě sociálního pracovníka v oblasti řešení bytové otázky a navazujících problémů (Doporučený postup MPSV č. 1/2012 (2012, s. 30))

Zajímavým aspektem v souvislosti s cílovými skupinami sociálních pracovníků na obcích je dilema polyvalence vs. specializace. Navrátil (2001, s. 21) obecně v souvislosti s organizací sociálních služeb uvádí, že **polyvalence** znamená, že sociální pracovník v rámci své územní kompetence poskytuje služby klientům v nejrozmanitějších životních situacích - řeší problematiku mladistvých i dospělých delikventů, zabývá se občany invalidními i starými, intervnuje v rodinách s dětmi atd. **Specializace** vyjadřuje takové pojetí sociální práce, při kterém se sociální pracovník v rámci svého profesionálního působení zabývá pouze určitým sociálním problémem nebo jedním z jeho aspektů.

Dle Doporučeného postupu MSPV č. 1/2012 (2012, s. 13) je zcela věcí příslušného úřadu, jakou strategii při práci s klienty zvolí. Při příklonu k polyvalentnímu přístupu sociální pracovníci v dané agendě budou umět, prostřednictvím vyjednání zakázky klienta definovat podstatu problému. Sociální pracovník bude mít vlastní síť spolupracujících

organizací (pracovníků), kam klienta nasměruje (podá informaci, dojedná schůzku, doprovodí). Zároveň se sociální pracovník stane koordinátorem (manažerem, klíčovým pracovníkem, aj.) aktivit zúčastněných subjektů.

V případě příklonu ke specializaci bude mít obecní úřad dostatek sociálních pracovníků, kdy každý z nich bude mít vlastní specializaci (vzdělání) na řešení životních situací klientů. To v praxi znamená, že na každý typ sociálního problému bude mít obecní úřad určeného pracovníka (čímž se tak v praxi stává specializovaným sociálním úřadem). O převažující zvolené strategii obecních a městských úřadů vypovídá více výzkum v praktické části této práce.

Obecně se dá říci, že sociální pracovník obecního či městského úřadu by měl být připraven pracovat s téměř všemi cílovými skupinami a mít v zásobě připravena možná modelová řešení všech sociálních problémů. Pracuje s klienty z těchto cílových skupin:

- nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy
- osoby bez přístřeší nebo osoby žijící v nejistém či neadekvátním bydlení
- osoby v hmotné nouzi
- osoby ohrožené sociálním vyloučením
- osoby ohrožené rizikovým způsobem života
- osoby se zdravotním nebo duševním postižením
- osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby
- osoby omezené či zbavené způsobilosti k právním úkonům
- oběti trestné činnosti
- imigranti
- rodiny s dětmi
- národnostní menšiny

CÍLOVÉ SKUPINY KLIENTŮ NA ÚŘADECH OBECNÍ A KRAJSKÉ SAMOSPRÁVY	
Cílová skupina	Typy sociálního problému/události
1. Osoby se zdravotním postižením nebo s duševním onemocněním	1.1 Problematika osob s tělesným postižením
	1.2 Problematika osob se smyslovým postižením
	1.3 Problematika osob s mentálním postižením
	1.4 Problematika osoby s duševním onemocněním
2. Osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby	2.1 Problematika péče o závislou osobu
3. Osoby s různým stupněm omezení způsobilosti k právním úkonům	3.1 Zajištění ochrany práv osob před zbavením-omezením způsobilosti k právním úkonům
	3.2 Zajištění ochrany práv osob po zbavení-omezení způsobilosti k právním úkonům
4. Osoby ohrožené sociálním vyloučením	4.1 Sociální vyloučení, které je důsledkem stáří, zdravotního postižení či jiné sociální události
	4.2 Sociální vyloučení národnostních menšin a lokálních komunit
5. Osoby ohrožené rizikovým způsobem života	5.1 Neorganizovaný způsob života dětí a mládeže
	5.2 Prostituce
	5.3 Zneužívání alkoholu
	5.4 Závislost na hracích automatech
	5.5 Příslušnost k rizikové subkultuře
	5.6 Zneužívání omamných a psychotropních látek
	5.7 Trestná činnost
6. Oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí	6.1 Oběti trestné činnosti jiných osob
	6.2 Oběti domácího násilí
	6.3 Oběti týrání, zneužívání nebo zanedbávání, pokud se nestávají klienty orgánů sociálně právní ochrany (např. senioři, osoby s postižením nebo s omezením způsobilosti k právním úkonům, osoby, které jsou oběťmi organizovaného zločinu apod.)
	6.4 Oběti jiných forem agresivního jednání
7. Osoby, které ztratily přístřeší, nebo se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení	7.1 Riziko ztráty bydlení
	7.2 Ztráta či absence bydlení
8. Nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	8.1 Nizké příjmy

	8.2 Nekompetence hospodařit s finančními prostředky nebo jejich ekvivalentem
	8.3 Zadlužení
	8.4 Ztráta zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost
9. Imigranti	9.1 Problematika imigrantů ze zemí EU, EHP a Švýcarska
	9.2 Problematika imigrantů ze třetích zemí
10. Rodiny s dětmi	10.1 Zanedbávání, týrání a zneužívání dětí
	10.2 Výchovné problémy dětí
	10.3 Vztahové problémy v rodině, které vedou k ohrožení dětí
	10.4 Pobyt dítěte v zařízení ústavní nebo ochranné výchovy

Tabulka č. 1: Cílové skupiny klientů na úřadech obecní a krajské samosprávy (Doporučený postup MPSV č.1/2012 (2012, s. 9,10)

2.6 Oblasti činnosti sociálního pracovníka na obecním a městském úřadě

Navrátil (2001, s. 12) uvádí sociální práci jako činnost směřující ke zlepšení sociálního fungování jednotlivců, skupin, rodin či celých komunit. Tyto činnosti a aktivity mohou mít různou podobu. Rozlišuje například:

- *aktivity zaměřené na problém* - kurativní a rehabilitační aktivity
- *aktivity zaměřené na klienta a jeho potenciál* - rozvojové a vzdělávací aktivity
- *aktivity preventivního charakteru* - včasné objevení, kontrolu a eliminaci faktorů, které mohou potenciálně narušovat sociální fungování klientů

Příklad pracovní náplně sociálního pracovníka obecního úřadu lze nalézt v příloze této práce. Přímou aplikaci výše uvedeného teoretického pojetí sociální práce pak můžeme sledovat u Cermanové et al., (2011, s. 6), dle kterých mezi hlavní činnosti sociálního pracovníka na obecním úřadě v přímé práci s klienty ze všech cílových skupin patří:

- vyhledávání klientů sociální práce v jejich přirozeném prostředí,
- posuzování životní situace klienta,
- provádění individuálního plánování cílů klienta a kroků, které povedou k jejich naplnění,
- realizace přímé sociální práce s klientem zaměřenou na změnu klienta,

- zplnomocňování klientů, aby dokázali sami ovlivňovat své sociální prostředí a měnit podmínky svých životů,
- realizace činností zaměřených na změnu sociálního prostředí klienta,
- spolupráce s navazujícími organizacemi při řešení životní situace klienta,
- spolupodílení se na realizaci preventivních aktivit, jejichž cílem je předcházet vzniku nepříznivých životních situací klientů.

Dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, je tato sociální práce evidována a dokumentována za účelem návaznosti práce, možného zastupování i získání statistických dat do tzv. „Standardizovaného záznamu sociálního pracovníka klienta“. Jeho vzor je rovněž přílohou této práce.

2.7 Sociální pracovník a jeho profesní kompetence

Mužik (2012, s. 6) obecně vysvětluje pojem profesní kompetence jako schopnost a chtění (vnitřní motivaci) člověka řešit problémy života a pracovní situace. Kompetence zahrnují nejen vědomosti, ale i dovednosti, postoje, zvnitřněné hodnoty a další priority, které jsou nezbytné ke společenskému a pracovnímu uplatnění člověka. S ohledem na skutečnost, že sociální pracovníci mají zákonem stanovenou kvalifikaci, lze společně s Mužikem říct, že kompetence zpravidla z kvalifikace vycházejí, ale mohou se vytvářet i relativně nezávisle na ní. Kvalifikace ve smyslu získání certifikátu o absolvovaném vzdělání je samozřejmě pro profesionální roli sociálního pracovníka velmi důležitá a přispívá k formování jeho profesní role. Nicméně jak uvádí Havrdová (1999, s. 15), tak v České republice po roce 1989 překotně vznikly školy poskytující vzdělávání a tyto nemají vždy stejnou kvalitu. I proto je důležitá podpora dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků.

2.7.1 Kompetence sociálního pracovníka

Havrdová (1999, s. 42) rovněž chápe kompetence sociálního pracovníka v praxi jako „funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese.“

Veteška a Tureckiová (2008, s. 22) pak hovoří o tzv. kompetentním jednání, jež je někdy také nahrazováno slovem způsobilost. Člověk je způsobilý („má kompetenci“) ve chvíli, kdy dokáže efektivně (ve smyslu účelně či hospodárně a zároveň užitečně, respektive úspěšně) propojit „zdroj“ se situací, v níž se nachází, nebo úkolem, který má splnit. Veteškovo a Tureckiové pojetí kompetencí (2008, s. 29) lze s úspěchem aplikovat na současnou roli sociálního pracovníka obecního úřadu. Sociálnímu pracovníkovi rovněž nestačí pouze vědět „co“ (know-what), stejně podstatné je po něj „vědět jak“ (know-how), „vědět proč“ (know-why) a „vědět kdo“ (know-who).

Jak již bylo v předchozích kapitolách řešeno, sociální práce na obecních úřadech zahrnuje práci se všemi cílovými skupinami klientů, proto je třeba, aby sociální pracovník byl za pomoci metody síťování (vytváření sítě zdrojů) a komplexním navazováním kontaktů, schopen řešit případy kompetentně, což ne vždy nutně musí znamenat, že je bude řešit osobně (použije metodu odkazování na příslušného odborníka, popř. na sociální službu). Veteška a Tureckiová (2008, s. 29) říkají, že „pouze efektivní propojení a využívání všech uvedených složek, respektive zdrojů toho, co, jak, proč, s kým a prostřednictvím koho „vědět“, je předpokladem pro kompetentní konání. Proto není s podivem, že se postupně oproti přístupům tradičním prosazuje ve vzdělávání a řízení (managementu) přístup podle kompetencí (*competency-based approach*)“.

Havrdová (1999, s. 46) rozlišuje kompetence sociálních pracovníků do následujících skupin:

- schopnost účinně komunikovat s jednotlivci, skupinami, rodinami i komunitami – rozvíjet účinnou komunikaci;
- schopnost se zorientovat v potřebách, možnostech a porozumění, které klient a jeho okolí má, a vymezit s nimi oblast a plán spolupráce – orientovat se a plánovat postup;
- schopnost rozebrat silné stránky a možnosti klienta a jeho okolí a podporovat jejich soběstačnost a sebeúctu – podporovat a pomáhat soběstačnosti;
- znalost metod systému služeb, schopnost správně využívat ve prospěch klienta, pomáhat mu je přijmout a ukončit – zasahovat a poskytovat služby;
- přispívat k práci organizace;
- odborně růst.

Prakticky jsou pro sociální pracovníky nezbytné některé předpoklady a dovednosti, např.: důvěryhodnost, spolehlivost, diskrétnost, komunikační dovednosti, empatie, emoční a

sociální inteligence, osobní angažovanost i fyzická zdatnost. Jejich rozvíjení nebo nalezení optimální hranice napomáhá supervize, sebezkušenostní výcviky, a také nepochybně další profesní vzdělávání.

Řezníček (1994, s. 26) uvádí, že „...nápomocný vztah předpokládá empatii, vřelost a opravdovost ze strany profesionálního pracovníka. Bez schopnosti vhledu do situace klienta, bez vstřícného zájmu a respektu vůči němu a bez jednoznačné komunikace je pracovní vztah ke klientům značně problematický, nemotivuje ke spolupráci a může zůstat v podstatě nefunkční.

2.7.2 Klíčové kompetence

V souvislosti s kvalifikací, odbornými znalostmi a kompetencemi bývají často zmiňované i tzv. klíčové kompetence. Zatímco odborná znalost či kvalifikace může pominout či se stát neaktuální, klíčové kompetence představují obecnou schopnost pracovat s nabytými odbornými znalostmi a aplikovat je při řešení případů či jiných problémů.

Belz (2001, s. 174) říká, že klíčové kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které vyústí v kompetence, s jejichž pomocí je možno v daném okamžiku zastávat velký počet pozic a funkcí a které jsou vhodné ke zvládnutí problémů celé řady většinou nepředvídatelně se měnících požadavků v průběhu života. Zahrnují v sobě více kvalifikací a jsou univerzálně aplikovatelné ve více profesních rolích.

Belz (2001, s. 167) rovněž rozlišuje tuto strukturu klíčových kompetencí:

- sociální – kooperativnost, schopnost komunikace, schopnost zvládat konflikty;
- kompetence ve vztahu k vlastní osobě – sebehodnota, umění být sobě managerem, schopnost reflexe, vědomí i vlastních hodnot apod.;
- kompetence v oblasti metod – hledání tvořivých cílů a řešení, inovací, kritický přístup, vyvažování šancí a rizik apod.

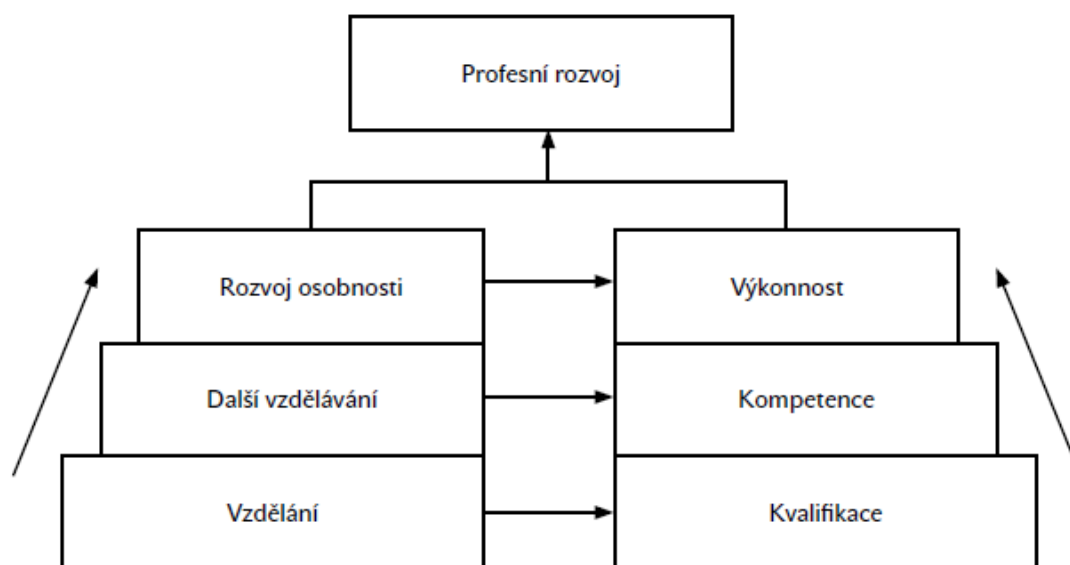
Pro profesní a ekonomickou budoucnost každého pracovníka, tedy i pracovníka sociálního, mají pak zřejmě největší význam „schopnost řešit problémy a kreativita, komunikativnost, samostatnost a výkonnost, odpovědnost, schopnost uvažovat a učit se, schopnost zdůvodňovat a hodnotit.“

Pro práci sociálního pracovníka obecního úřadu jsou klíčové kompetence stěžejní záležitostmi. Jeho schopnost kooperace mezi odděleními, institucemi, samostatnost, plánování času a schopnost rychle vyhodnocovat situaci a orientovat apod. jsou důležité pro práci s klienty i pro náležitý profesní rozvoj osobnosti sociálního pracovníka. Sociální

pracovník musí být rovněž schopen svou práci obhájit před svým zaměstnavatelem získávat svému povolání náležitý respekt a úctu. Svým přístupem a činností má velkou možnost ovlivňovat životy svých klientů, proto je třeba, aby na sobě neustále pracoval a zkvalitňoval svou práci inovací a rozšiřováním svých kompetencí. Jednou z cest, jak ho dosáhnout tohoto profesního rozvoje, je i další profesní vzdělávání.

Mužik (2012, s. 6, 7) uvádí, že profesní rozvoj představuje procesy zaměřené na získávání vědomosti, znalosti, dovednosti, návyků a postojů, které mohou být požadovány z hlediska budování individuální pracovní kariéry pracovníka a z hlediska dosahování cílů podniku (organizace) i cele společnosti.

V profesním rozvoji pracovníka vidí dvě hlavní linie se třemi stupni:



Graf č. 2: Profesní rozvoj pracovníka (Mužik, s. 7, 2012)

3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ OBECNÍCH A MĚSTSKÝCH ÚŘADŮ

V následující kapitole bude rozpracován andragogický pohled na další profesní vzdělávání sociálních pracovníků v kontextu jejich vzdělávacích potřeb, cílů profesního vzdělávání a příslušného legislativního rámce.

3.1 Andragogický model vzdělávání sociálních pracovníků

Andragogický model vzdělávání sociálních pracovníků poutavě rozpracoval M. S. Knowles (dle Havrdová, 1999, s. 26, a další). Knowles říká, že studiu sociální práce se většinou věnují již dospělí jedinci, právě pro které je andragogický koncept vzdělávání určen a dokážou využít všech poskytovaných výhod tohoto přístupu. Knowles tento model charakterizuje jako „ proces přenášení poznatků ne na základě předem připravených a uspořádaných obsahů (jako při klasické přednášce), ale jako proces pátrání či kladení otázek, řízený studentem samotným, podněcovaným skupinou a naplněný vzájemností“. Úloha andragogů potom spočívá v přípravě materiálů a uspořádání podnětů tak, aby posluchače vtáhli do procesu učení, který jej zaujme a přinese mu užitek.

Dle Knowlese (dle Havrdová, 1999, s. 27 a dále) se proces andragogického učení skládá ze sedmi elementů:

- **Vytvoření atmosféry** – *důležité znaky jsou fyzický i psychický komfort, atmosféra kooperace, vzájemný respekt, neformální prostředí, otevřenost, uvěřitelnost, důvěra, zvědavost apod.;*
- **Společné plánování procesu** – *tento element vzbuzuje v účastnících pocit odpovědnosti za výsledek, cítí se pevnou součástí procesu;*
- **Rozeznání a určení potřeb** – *je třeba určit obecný cíl vzdělávání, proč se vlastně vzdělávat, následně pak stanovit konkrétní vzdělávací potřebu (co posluchač potřebuje, co jej zajímá, v čem se potřebuje zlepšit apod.);*
- **Formulace programových cílů** – *co se naučit, za jakých podmínek, jak se pozná, že se to posluchač naučil, jedná se vždy o kombinaci cílů posluchače s požadavky okolí, o konečném cíli se vyjednává;*
- **Plánování posloupnosti učebních aktivit** – *uspořádání jednotlivých cyklů, jednotek tak, aby pro posluchače měly kýžený efekt, zde je velmi důležitá osobnost a zkušenost lektora;*
- **Realizace a řízení zkušenosti učení se** – *za tento proces nese odpovědnost jak lektor, tak účastník vzdělávání*

- **Vyhodnocení dosavadního procesu učení se** – *jedná se vlastně o opětovné prověřování vzdělávacích potřeb, účastník hodnotnost přínos vzdělávání, jeho efekt a jaké jsou jeho vzdělávací potřeby po proběhnutém vzdělávání, vyhodnocuje se efektivita vzdělávání*

3.2 Další profesní vzdělávání obecně

Dle Armstronga (2007, s. 445) pod pojmem profesní vzdělávání můžeme chápat „plánované a systematické formování chování pomocí příležitostí k učení, vzdělávacích akcí, programů a instrukcí, které jedincům umožňují dosáhnout takové úrovně znalostí, dovedností a schopností, aby mohli svou práci vykonávat efektivně.“

Mužik (2012, s. 7) má na další profesní vzdělávání poněkud ekonomičtější pohled. Dle něj určitou garanci za část odborného vzdělávání přebírá stát, který takto investuje do vzdělávání občanů. Další profesní vzdělávání má charakter spotřebního statku, který je nabízen na trhu a vzdělávání je možno z hlediska jejich odběratelů označit jako investici. Za odběratele je možno považovat jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Mužik dále dělí vzdělávání na:

- **vstupní (prvotní)** – *v případě sociálních pracovníků obce se jedná např. o vstupní vzdělávání úředníků veřejné správy;*
- **nahrazovací** – *obnovování a aktualizace znalostí při změnách legislativy či aplikaci nových metod práce s klienty, kdy má další vzdělávání za cíl obnovit pracovníkovy vědomosti, dovednosti;*
- **rozšiřovací** – *prohlubování, rozšiřování, v případě sociálních pracovníků obce se jedná např. o kurzy pro vedoucí pracovníky.*

Cíle dalšího profesního vzdělávání jsou zdařile popsány u Armstronga (1999, s. 434), který uvádí tyto cíle:

- rozvoj dovedností a schopností pracovníků a zlepšení jejich pracovního výkonu,
- poskytnutí příležitosti k tomu, aby při potřebě lidských zdrojů v organizaci, mohla být tato potřeba uspokojena na základě výběru z vnitřních zdrojů,
- úspora času i finančních nákladů, které jsou nutné při zácviku a adaptaci nového pracovníka.

Armstrong (2007, s. 434) rovněž rozlišuje čtyři typy dalšího profesního vzdělávání:

1. **Instrumentální vzdělávání** - vzdělávání, jak lépe vykonávat práci poté, co bylo dosaženo základní úrovně výkonu. Usnadňuje je vzdělávání při výkonu práce.
2. **Poznávací (kognitivní) vzdělávání** - výsledky jsou založeny na zlepšení znalostí a pochopení věcí.
3. **Citové (emoční) vzdělávání** - výsledky jsou založeny spíše na formování postojů nebo pocitů než na formování znalostí.
4. **Sebereflektující vzdělávání** - formování nových vzorců nazírání, myšlení a chování, a v důsledku toho vytváření nových znalostí (Harrisonová, 2005 dle Armstrong, 2007, s. 434).

Potřebu dalšího profesního vzdělávání zmiňuje i Národní program rozvoje vzdělávání v české republice: bílá kniha (2001, s. 83), který navrhuje klást na další profesní vzdělávání pracovníků velký důraz, neboť „má největší vliv na schopnost inovovat. Považuje za nejnaléhavější zavést účinné pobídky pro zaměstnavatele, jež by je stimulovaly k vyšším výdajům na vzdělávání svých zaměstnanců. Nositelem těchto pobídek by mělo být Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem mládeže a tělovýchovy. Konkrétní podobu těchto pobídek navrhnou autoři projednat na tripartitním jednání státu s odbory a zaměstnavateli.

Jak však uvádí Beneš (2003, s. 185), tak profesní vzdělání a získaná kvalifikace nezaručují ještě doživotní úspěch v zaměstnání a jisté profesní uplatnění. Nicméně s ohledem na zvyšující se věk odchodu do důchodu, snižování délky pracovní doby, zvyšování nezaměstnanosti, změnu hodnoty lidské práce apod. je další profesní vzdělávání s celospolečenského hlediska nesmírně důležité a pro společnost prospěšné.

3.3 Profesní vzdělávání z pohledu sociálních pracovníků

Oproti jiným povoláním má sociální pracovník tu výhodu, že povinnost dalšího vzdělávání je mu i jeho zaměstnavateli jasně uložena zákonem. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, v § 111 praví:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci, v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok.

(2) Formy dalšího vzdělávání jsou:

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

(3) Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob (dále jen "vzdělávací zařízení").“

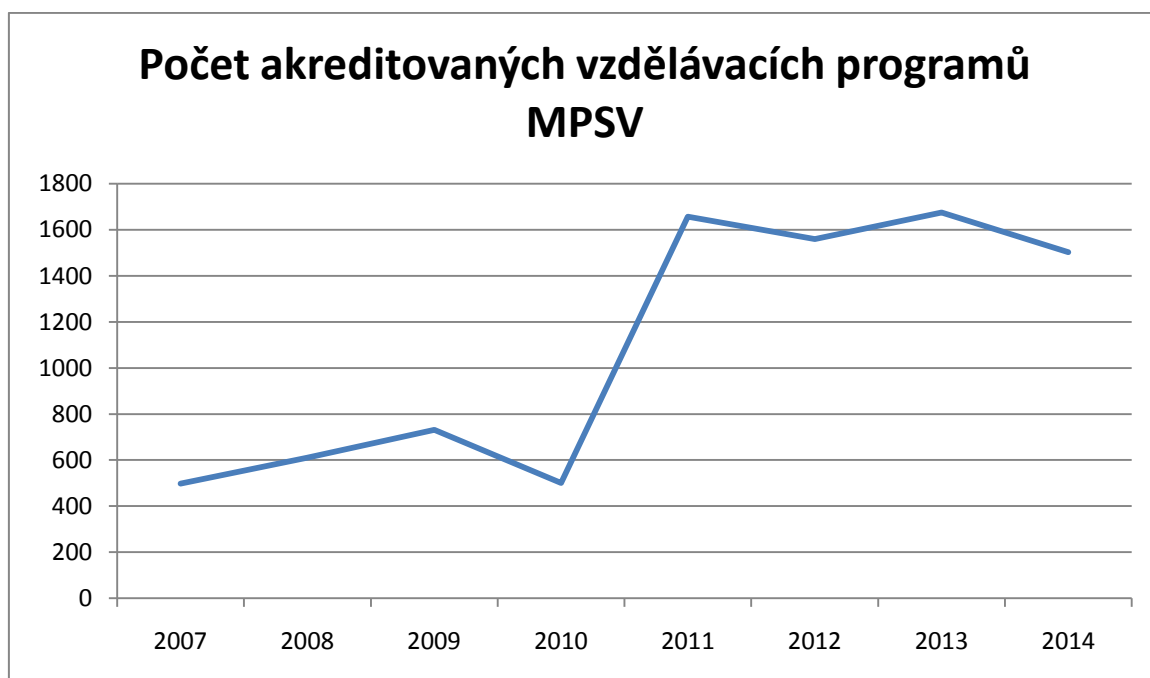
Další profesní vzdělávání sociálních pracovníků je v současné době v rukou Ministerstva práce a sociálních věcí, které prostřednictvím akreditační komise rozhoduje na základě žádosti a zaplacení správního poplatku o akreditaci vzdělávacích programů pro účely zajištění vzdělávacích kurzů jak kvalifikačních, tak kurzů následného vzdělávání pro okruh pracovníků vykonávajících odborné činnosti v sociální oblasti (sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, vedoucí pracovníci sociálních služeb a osoby poskytující pomoc příjemci příspěvku na péči). Tyto programy poskytují jak soukromé, tak veřejné instituce.

Náplní činnosti akreditační komise je zejména:

- příjem a hodnocení žádostí o akreditaci,
- vydávání rozhodnutí o akreditaci,
- kontrola činnosti vzdělávacích zařízení při uskutečňování akreditovaných vzdělávacích programů,
- správní řízení o odejmutí akreditace vzdělávacího programu v případě, že nesplňuje podmínky, za nichž byla akreditace udělena.

Komise se řídí platnými právními předpisy, zejména § 117a zákona č. 108/2006 Sb., následující zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád. Členy akreditační komise jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí a složení akreditační komise, způsob jednání, vnitřní organizaci a důvody pro odvolání jejího člena stanoví statut a jednací řád, které vydává ministerstvo. Dle dostupných údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo v roce 2011 akreditováno celkem 1657 vzdělávacích programů, v roce 2012 celkem 1559 vzdělávacích programů, v roce 2013 byl jejich počet 1674 a pro rok 2014 celkem 1503. Jedná se

povětšinou o vzdělávací programy soukromých agentur a jak je vidět, jejich počet není nízký. Jejich financování probíhá nejčastěji formou operační programů Evropského sociálního fondu a o jejich kvalitě a spokojenosti s nimi bude vypovídat praktická část této práce. V souvislosti s touto skutečností je jasně patrný prudký skokový nárůst počtu vzdělávacích akcí v roce 2011, kdy byly již v maximální míře využity operační programy Lidské zdroje a zaměstnanost a Vzdělávání pro konkurenceschopnost.



Graf č. 3: Počet akreditovaných vzdělávacích programů MPSV

Zdroj dat: MPSV

3.4 Analýza vzdělávacích potřeb dalšího profesního vzdělávání

Při každém vzdělávání je třeba ptát se po smyslu tohoto vzdělávání a položit si otázku, proč se vlastně vzdělávat. Je třeba analyzovat vzdělávací potřeby vzdělávaného. Jak uvádí Armstrong (1999, s. 503), tak potřeby vzdělávání by měly být analyzovány:

- u organizace jako celku - *tedy jako podnikové potřeby,*
- u útvarů, týmů, funkcí nebo zaměstnání v rámci organizace - *tedy jako skupinové potřeby,*
- u jednotlivých pracovníků - *tedy jako individuální potřeby.*

Je třeba počítat se vzájemným propojením všech těchto tří směrů. Prášilová (2006, s. 51) uvádí, že analýzou vzdělávacích potřeb je třeba začít sestavování každého vzdělávacího programu. Jsou identifikovány osoby, které tyto potřeby mají, formulovány cíle, prostředky, dílčí cíle, způsob, nástroje a postupy. Podnět k dalšímu profesnímu vzdělávání může dát:

- organizace (zavádění nových předpisů, postupů, zlepšení stávajících pracovních výkonů apod.),
- může vzejít přímo od pracovníků, kteří mají zájem se zdokonalovat v některých dovednostech,
- dán tzv. shora, tedy legislativou, jako je tomu u sociálních pracovníků obecních a městských úřadů.

Je mnoho způsobů, které se dají využít ke zjištění údajů potřebných k analýze vzdělávacích potřeb. Prášilová uvádí (2006, s. 58) uvádí jejich poměrně vyčerpávající výčet - rozhovor (s jednotlivci, ve skupině), dotazník, analýza písemných podkladů, pozorování, časový snímek, deníková metoda, audit, testy, řešení případových studií, sebehodnocení (jako koncepční přístup), zkoušky, učení akcí, porada, skupinová porada a diskuse, simulace, benchmarking, analýza trendů a možností, řízení prostřednictvím cílů, srovnávání, posouzení názoru expertů apod. atd.

Na základě zjištěných údajů a identifikace potřeb organizace i pracovníka je sestaven vzdělávací plán organizace i individuální vzdělávací plán pracovníka.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 KVANTITATIVNÍ DESKRIPTIVNÍ VÝZKUM

V praktické části práce je vypracován deskriptivní kvantitativní výzkum, který umožňuje analyzovat a zpracovat odpovědi většího počtu respondentů z výzkumného souboru. Jako hlavní výzkumný problém práce řeší otázku, zda jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech dostatečně mapovány a naplňovány.

4.1 Cíl výzkumné práce

Hlavní cíle:

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jaké jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech a zda současný systém jejich dalšího profesního vzdělávání pokrývá a naplňuje potřeby jejich dalšího vzdělávání.

Dílčí cíle:

1. Zmapovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech.
2. Analyzovat nabízené typy a formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech.
3. Zjistit, jak je metodicky vedena sociální práce na obecních a městských úřadech s akcentem na další profesní vzdělávání.
4. Navrhnout komplexní vzdělávací plán pro sociální pracovníky na obecních a městských úřadech.

4.2 Výzkumný soubor

Výzkum se uskutečnil mezi sociálními pracovníky městských a obecních úřadů v celé České republice. Soubor respondentů byl uzavřený, přičemž byli osloveni sociální pracovníci tří náhodně vybraných obcí ze všech čtrnácti krajů. Celkem se jednalo o 150 pracovníků, kteří byli požádáni e-mailovou formou s přímým odkazem na dotazník umístěný v systému vyplnto.cz o jeho vyplnění. Bez tohoto oslovení nebylo možné se k vyplňování dotazníku dostat, aby bylo zabráněno možnému zkreslení získaných dat. Před provedením samotného výzkumu byl proveden předvýzkum mezi sociálními pracovníky jednoho obecního úřadu, který ověřil vypovídací schopnost dotazníku a ochotu sociálních pracovníků odpovídat na otázky položené v dotazníku.

Na dotazník odpovědělo 109 respondentů z celkem 150 oslovených sociálních pracovníků obecních a městských úřadů. Návratnost dotazníku činí 72%.

4.3 Výzkumné otázky

Na základě cílů výzkumu byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

Jak jsou sociální pracovníci obcí spokojeni se současnou podobou jejich dalšího profesního vzdělávání?

- dotčené otázky v dotazníku č. 1 - 9

Jaké jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech v kontextu jejich vzdělání, kvalifikace, délky praxe a cílovou skupinou klientů, se kterou pracují?

- dotčené otázky v dotazníku č. 10 – 17, 22 -25

Jak jsou posilovány profesní kompetence sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech současnou podobou jejich dalšího profesního vzdělávání?

- otázky č. 18 - 21

4.4 Výzkumná metoda

Jako nejvhodnější forma výzkumu byl zvolen výzkum kvantitativní s následným popisně-deskriptivním vyhodnocením získaných dat. Dotazník je, jako uvádí Chráska (2007, s. 163), soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně (v případě tohoto výzkumu prostřednictvím webového rozhraní).

V této práci je v dotazníku použito otevřených, uzavřených i polozavřených otázek. Celkový počet otázek činil 25, přičemž uzavřených otázek bylo použito 18, polozavřených otázek bylo 5 a otázky otevřené byly 2. V uzavřených otázkách respondent vybíral z předem navržených odpovědí, v případě otázek otevřených sám aktivně odpovědi vytvářel a tyto odpovědi byly následně vyhodnocovány dle svého obsahu do odpovídajících kategorií. Otázky polozavřené obsahovaly možnost zvolit variantu „jiné“, čímž respondent dostal možnost zvolit odpověď zcela dle svého názoru. Dotazník je možné najít v příloze č. 1 této práce. Všechna data byla pro větší přehlednost zpracována a vyhodnocena pomocí grafů, tabulek četností a slovního komentáře.

5 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

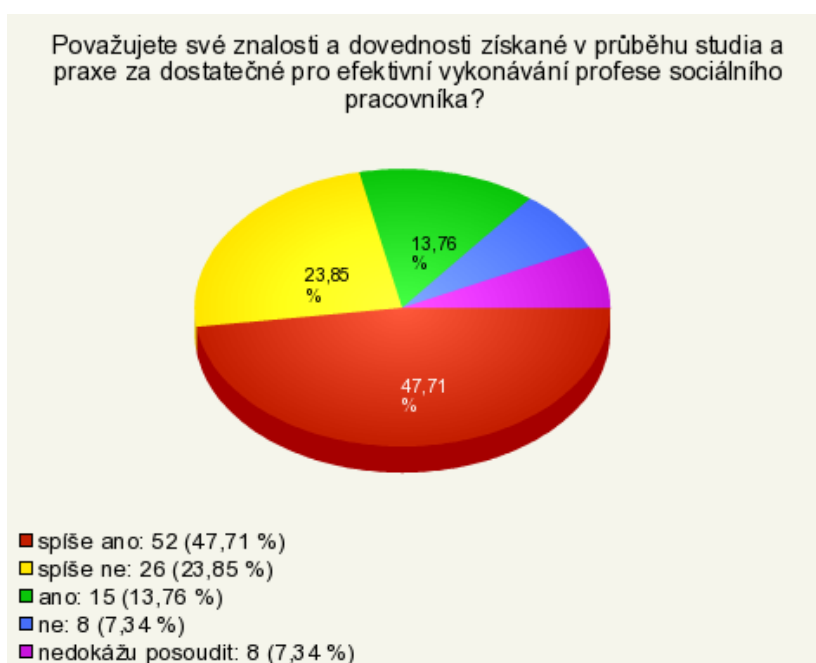
5.1 Analýza získaných dat

1. Považujete své znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe za dostatečné pro efektivní vykonávání své profese sociálního pracovníka?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů, přičemž 61,47% z nich považuje své aktuální znalosti a kompetence za dostatečné či spíše dostatečné pro efektivní vykonávání své profese sociálního pracovníka. Za nedostatečné či spíše nedostatečné považuje své znalosti a dovednosti 31,19% respondentů.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
spíše ano	52	47,71
spíše ne	26	23,85
ano	15	13,76
ne	8	7,34
nedokážu posoudit	8	7,34
Σ	109	100

Tabulka č. 2: Znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe



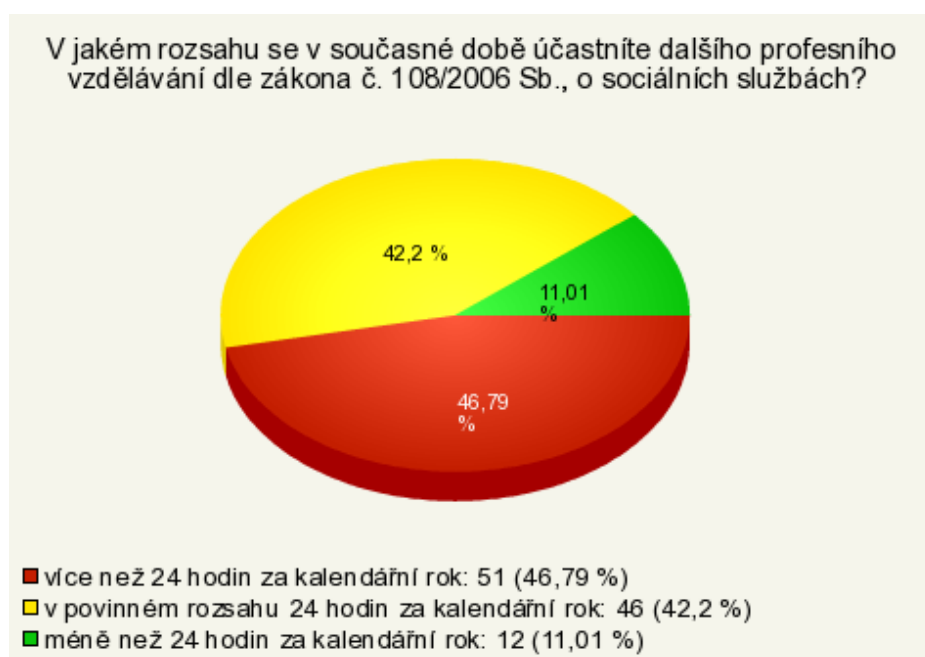
Graf č. 4: Znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe

2. V jakém rozsahu se v současné době účastníte dalšího profesního vzdělávání dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů, přičemž 46,79% z nich se dalšího profesního vzdělávání účastní v rozsahu větším než je 24 hodin za kalendářní rok, v povinném rozsahu 24 hodin za rok se toho vzdělání účastní 42,2% respondentů a 11,01% z nich uvádí rozsah nižší než 24 hodin za rok.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
více než 24 hodin za kalendářní rok	51	46,79
v povinném rozsahu 24 hodin za kalendářní rok	46	42,2
méně než 24 hodin za kalendářní rok	12	11,01
Σ	109	100

Tabulka č. 3: Aktuální rozsah dalšího profesního vzdělávání



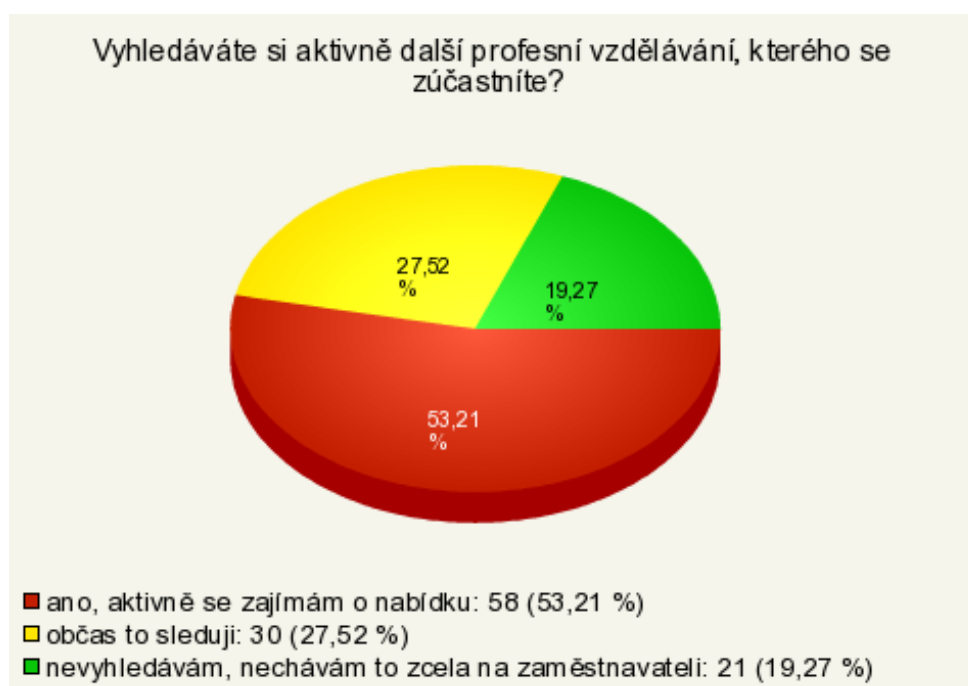
Graf č. 5: Aktuální rozsah dalšího profesního vzdělávání

3. Vyhledáváte si aktivně další profesní vzdělávání, kterého se zúčastníte?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů. Celkem 53,21% respondentů se aktivně zajímá o nabídku dalšího profesního vzdělání, 27,52% respondentů tuto nabídku sleduje občas a 19,27% další profesní vzdělávání nevyhledává a nechává to zcela na zaměstnavateli.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
ano, aktivně se zajímám o nabídku	58	53,21
občas to sleduji	30	27,52
nevyhledávám, nechávám to zcela na zaměstnavateli	21	19,27
vzdělávání se nezúčastňuji	0	0
Σ	109	100

Tabulka č. 4: Aktivní vyhledávání dalšího profesního vzdělávání



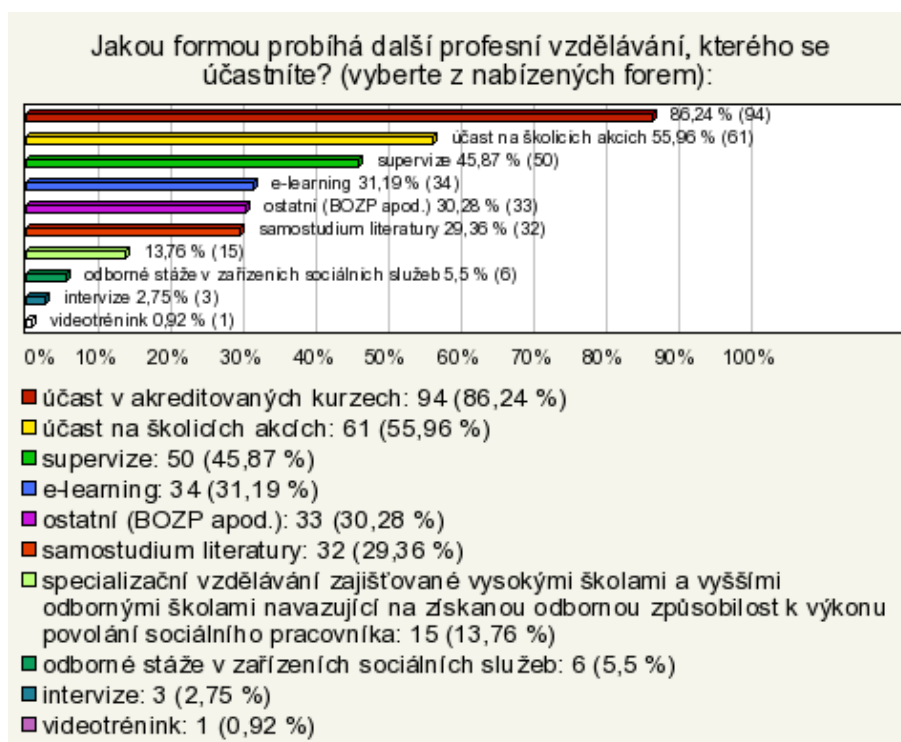
Graf č. 6: Aktivní vyhledávání dalšího profesního vzdělávání

4. Jakou formou probíhá další profesní vzdělávání, kterého se účastníte? (vyberte z nabízených forem):

Tato otázka byla povinná, polouzavřená a respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1). Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů. Nejčastější formou, kterou jsou dosud sociální pracovníci obcí vzděláváni, jsou akreditované kurzy (94 odpovědí), následují školicí akce (61 odpovědí) a poměrně významné místo zaujímá supervize (50 odpovědí). Na stejné úrovni četnosti odpovědí se drží vzdělávání formou e-learningu (34 odpovědí), ostatní (33 odpovědí) a samostudium literatury (32 odpovědí).

Odpověď	Absolutní četnost
účast v akreditovaných kurzech	94
účast na školicích akcích	61
supervize	50
e-learning	34
ostatní (BOZP apod.)	33
samostudium literatury	32
specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka	15
odborné stáže v zařízeních sociálních služeb	6
intervize	3
videotrénink	1
koučování	0

Tabulka č. 5: Aktuální forma profesního vzdělávání



Graf č. 7: Aktuální forma profesního vzdělávání

5. Jakých tematických oblastí se toto doposud absolvované vzdělávání týkalo?

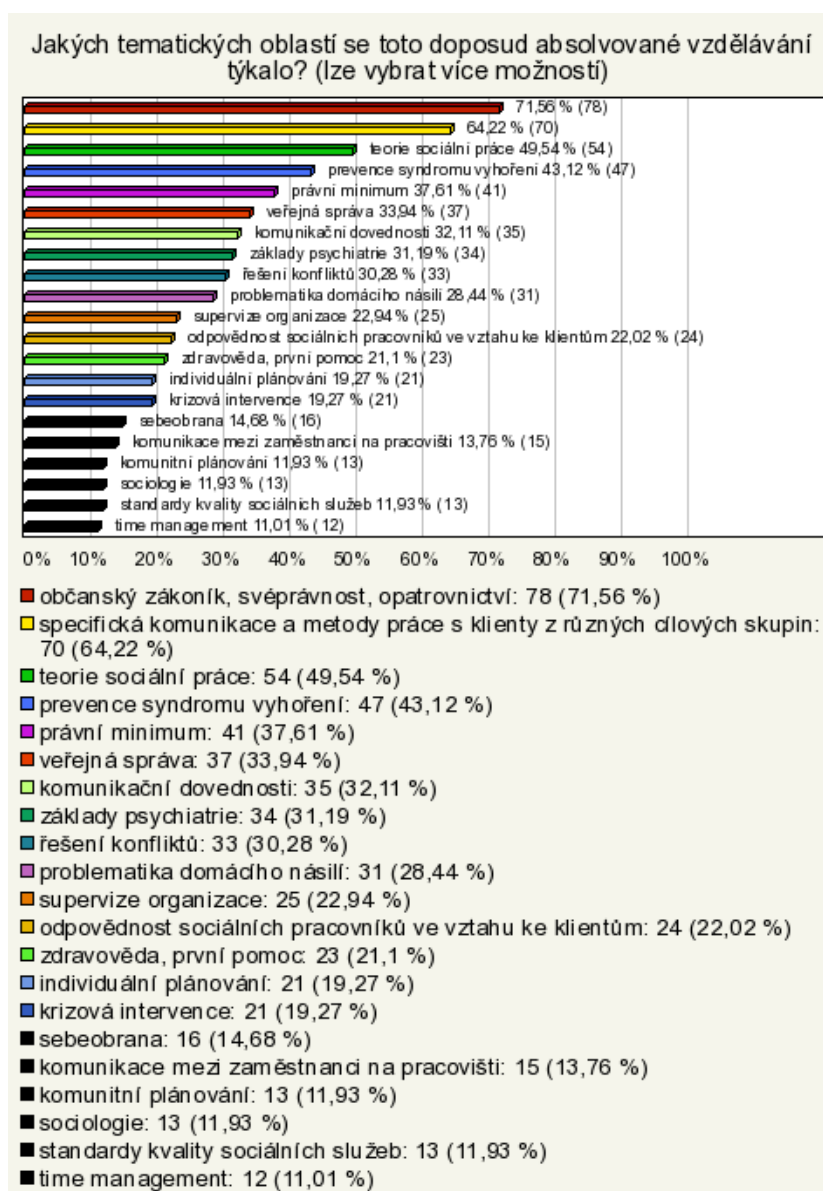
Povinná polozavřená otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní (min. 1). Na předním místě se umístilo vzdělávání v oblasti občanského zákoníku, svéprávnosti a opatrovnictví (78 odpovědí), zřejmě v souvislosti s nedávným nabytím účinnosti nového občanského zákoníku. Další místa obsadilo vzdělávání v oblasti komunikace (70 odpovědí), teorie sociální práce (54 odpovědí), prevence syndromu vyhoření (47 odpovědí) a nabytí znalostí v právní oblasti (41 odpovědí).

Odpověď	Absolutní četnost
občanský zákoník, svéprávnost, opatrovnictví	78
specifická komunikace a metody práce s klienty z různých cílových skupin	70
teorie sociální práce	54
prevence syndromu vyhoření	47
právní minimum	41

veřejná správa	37
komunikační dovednosti	35
základy psychiatrie	34
řešení konfliktů	33
problematika domácího násilí	31
supervize organizace	25
odpovědnost sociálních pracovníků ve vztahu ke klientům	24
zdravověda, první pomoc	23
individuální plánování	21
krizová intervence	21
sebeobrana	16
komunikace mezi zaměstnanci na pracovišti	15
komunitní plánování	13
sociologie	13
standardy kvality sociálních služeb	13
time management	12
vedení týmu	10
mediace	9
plánování lidských zdrojů a jejich rozvoj	5
dluhové poradenství	2
dluhové poradenství, sociální dávky a služby	1
sociální práce na obcích, sociální šetření, exekuční řízení, insolvenční řízení	1
zákon o pomoci v hmotné nouzi, ekonomická gramotnost	1
znakový jazyk	1
aktuální změny včetně zavedení do praxe v celé šíři pracovní náplně	1
extremismus, právo, obchodování s lidmi, vězeňství,	1
příprava, realizace aktivizačních činností	1

správní řád, zákon o sociálních službách, dávky HN, SSP, zdravotně postiženým, dluhová problematika, právo a bydlení, paliativní péče, zvládání agrese u klienta	1
management dobrovolnictví	1
praktické výpočty dávek	1
odborně zaměřené školení - nepojistné sociální dávky	1
novely zákonů (např. hmotná nouze)	1
muzikoterapie	1

Tabulka č. 6: Tematické oblasti dosud absolvovaného vzdělání



Graf č. 8: Tematické oblasti dosud absolvovaného vzdělání

6. V čem bylo pro Vás dosavadní profesní vzdělání přínosné?

Jednalo se o povinnou otevřenou otázku, ve které respondent psal odpověď vlastními slovy. Na otázku odpovědělo všech 109 respondentů. Odpovědi byly kategorizovány, z čeho vyplynulo, že mezi nejčastěji zmiňované přínosy dalšího profesního vzdělávání patří:

- nabytí nových poznatků, informací a zkušeností v oblasti legislativy,
- kontakt s kolegy, výměna zkušeností s kolegy,
- rozšíření znalostí a dovedností,
- možnost konzultace jednotlivých případů,
- praktické zaměření vzdělávacích akcí,
- příklady dobré praxe.

7. V čem dosud absolvované další profesní vzdělávání nenaplnilo Vaše očekávání?

Jednalo se o povinnou otevřenou otázku, ve které respondent psal odpověď vlastními slovy. Na otázku odpovědělo všech 109 respondentů. Odpovědi byly kategorizovány a mezi nejčastěji zmiňované důvody, proč další profesní vzdělávání nenaplnilo očekávání respondentů, patří:

- kvalita lektorů a jejich příliš teoretické zaměření,
- neprovázanost školení s praxí,
- povrchní informace,
- málo kazuistik a praktických příkladů,
- obsáhlost,
- nahodilost,
- špatná organizace,
- nekonceptnost a nekonkrétnost,
- nedodržování časového plánu.

Čtrnáct respondentů uvedlo, že jejich očekávání byla naplněna.

8. Využíváte získané poznatky ze seminářů v praxi?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů. Celkem 66,06% respondentů využívá získané poznatky ze seminářů v praxi. Plných 31,19% respondentů však získané poznatky v praxi nevyužívá nebo spíše nevyužívá.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
spíše ano	55	50,46
spíše ne	32	29,36
ano	17	15,6
neumím posoudit	3	2,75
ne	2	1,83
Σ	109	100

Tabulka č. 7: Využití získaných poznatků v praxi



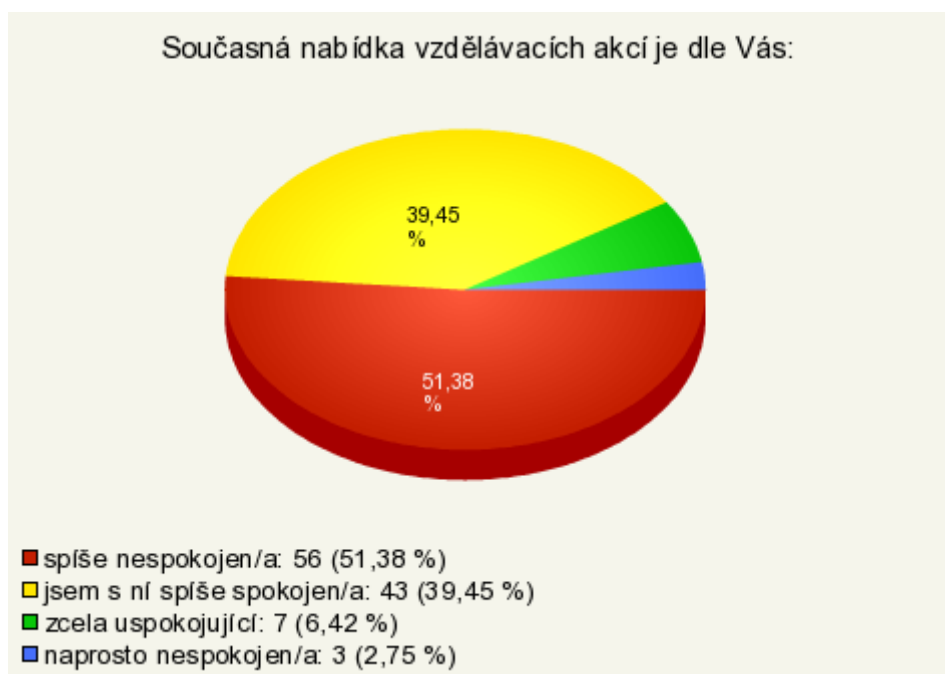
Graf č. 9: Využití získaných poznatků v praxi

9. Současná nabídka vzdělávacích akcí je dle Vás:

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1). Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů. Se současnou nabídkou vzdělávacích akcí je 51,38% respondentů spíše nespokojeno, 39,45% respondentů je spíše spokojeno a pro 6,42% je nabídka zcela uspokojující.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
spíše nespokojen/a	56	51,38
jsem s ní spíše spokojen/a	43	39,45
zcela uspokojující	7	6,42
naprosto nespokojen/a	3	2,75
Σ	109	100

Tabulka č. 8: Spokojenost se současnou nabídkou vzdělávacích akcí



Graf č. 10: Spokojenost se současnou nabídkou vzdělávacích akcí

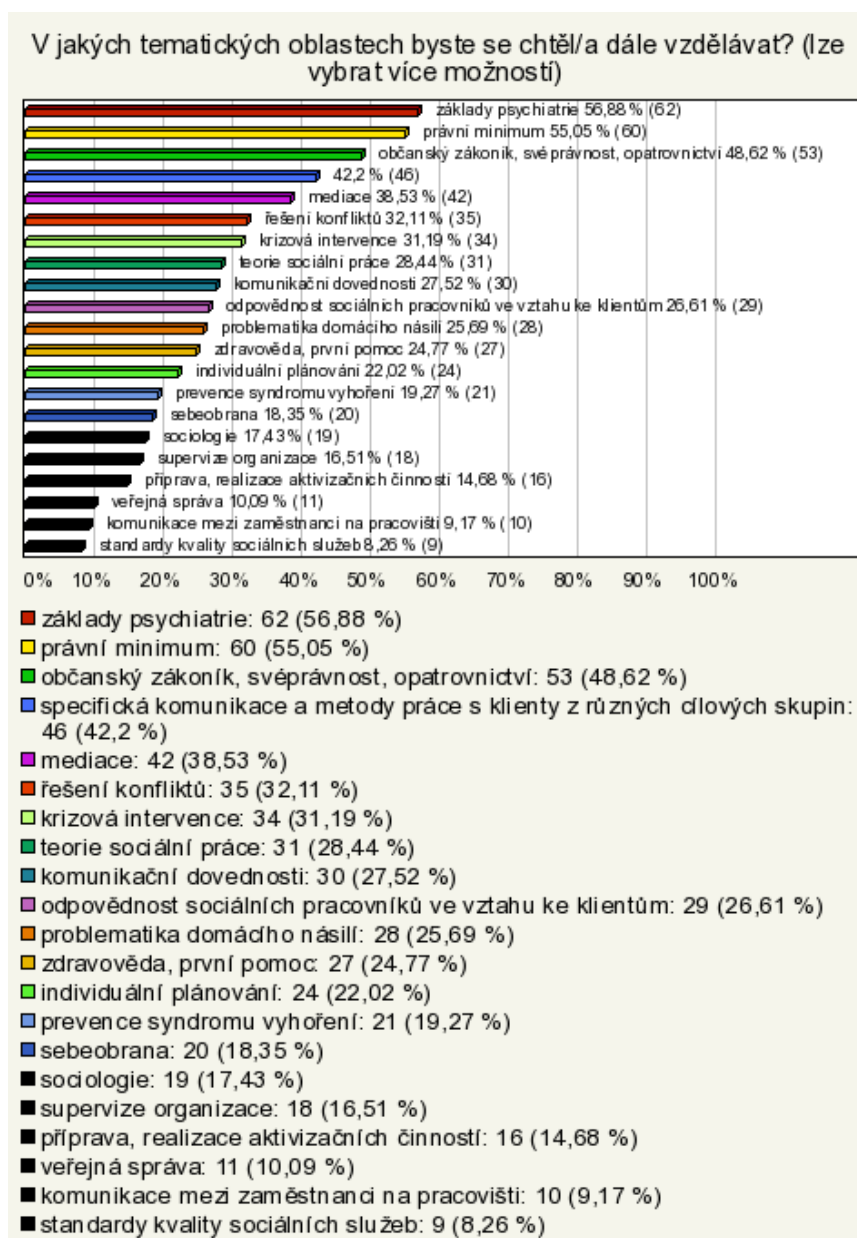
10. V jakých tematických oblastech byste se chtěl/a dále vzdělávat?

Povinná polozavřená otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat odpověď vlastní (min. 1). Na otázku odpovědělo všech 109 respondentů. Nejčastěji zmiňovanou tematickou oblastí jsou základy psychiatrie (62 odpovědí), právní minimum (60 odpovědí), občanský zákoník, svéprávnost, opatrovnictví (53) odpovědí, následované komunikačními dovednostmi (46 odpovědí) a mediací (42 odpovědí) společně s řešením konfliktů (35 odpovědí) a krizovou intervencí (34 odpovědí).

Odpověď	Absolutní četnost
základy psychiatrie	62
právní minimum	60
občanský zákoník, svéprávnost, opatrovnictví	53
specifická komunikace a metody práce s klienty z různých cílových skupin	46
mediace	42
řešení konfliktů	35
krizová intervence	34
teorie sociální práce	31
komunikační dovednosti	30
odpovědnost sociálních pracovníků ve vztahu ke klientům	29
problematika domácího násilí	28
zdravověda, první pomoc	27
individuální plánování	24
prevence syndromu vyhoření	21
sebeobrana	20
sociologie	19
supervize organizace	18
příprava, realizace aktivizačních činností	16

veřejná správa	11
komunikace mezi zaměstnanci na pracovišti	10
standardy kvality sociálních služeb	9
time management	9
vedení týmu	9
plánování lidských zdrojů a jejich rozvoj	7
komunitní plánování	4
management dobrovolnictví	3
exekuční řízení, insolvenční řízení	1
skoro vším jsem prošla, nic již nepotřebuji	1
problematika kompenzačních pomůcek	1
není problém v nabídce, ale ve včasnosti informací	1
novinky v každé oblasti	1
psychoterapeutický výcvik	1
sociální podnikání	1
muzikoterapie	1

Tabulka č. 9: Preferované oblasti vzdělávání



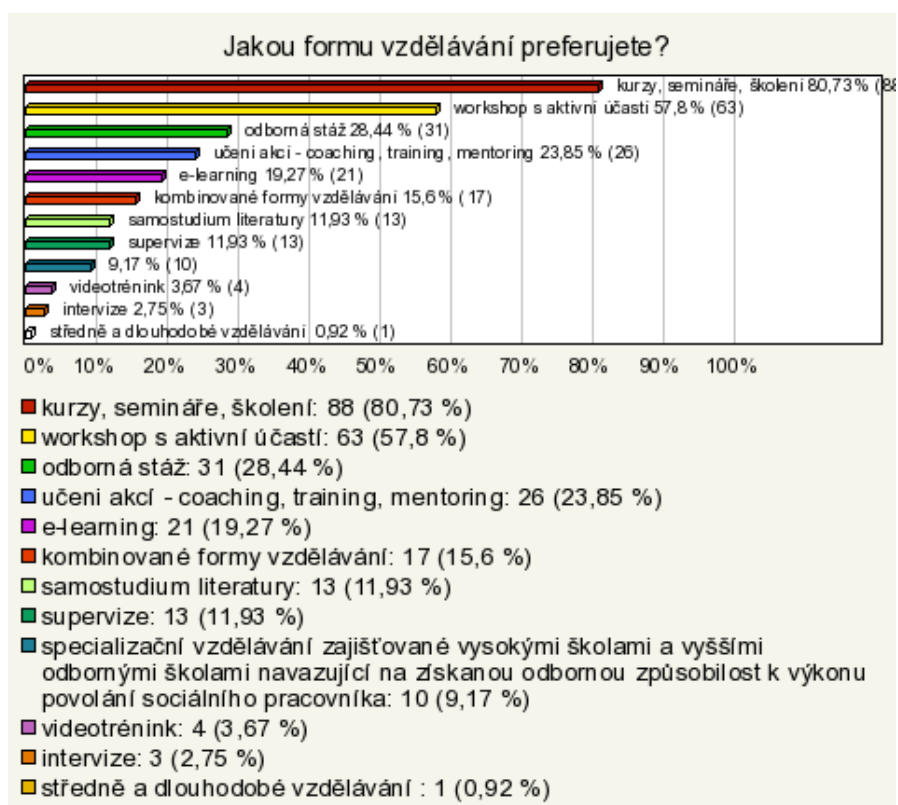
Graf č. 11: Preferované oblasti vzdělávání

11. Jakou formu vzdělávání preferujete?

Tato otázka byla povinná, polouzavřená a respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí, případně volně dopsat svou odpověď (min. 1). Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů. Nejčastější preferovanou formou dalšího profesního vzdělávání jsou kurzy, semináře a školení (88 odpovědí) následované workshopy s aktivní účastí (63 odpovědi). S poměrně velkým odstupem skončily odborné stáže (31 odpovědi), učení akcí (26 odpovědi) a e-learning (21 odpovědi).

Odpověď	Absolutní četnost
kurzy, semináře, školení	88
workshop s aktivní účastí	63
odborná stáž	31
učení akcí - coaching, training, mentoring	26
e-learning	21
kombinované formy vzdělávání	17
samostudium literatury	13
supervize	13
specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka	10
videotrénink	4
intervize	3
středně a dlouhodobé vzdělávání	1

Tabulka č. 10: Preferovaná forma vzdělávání



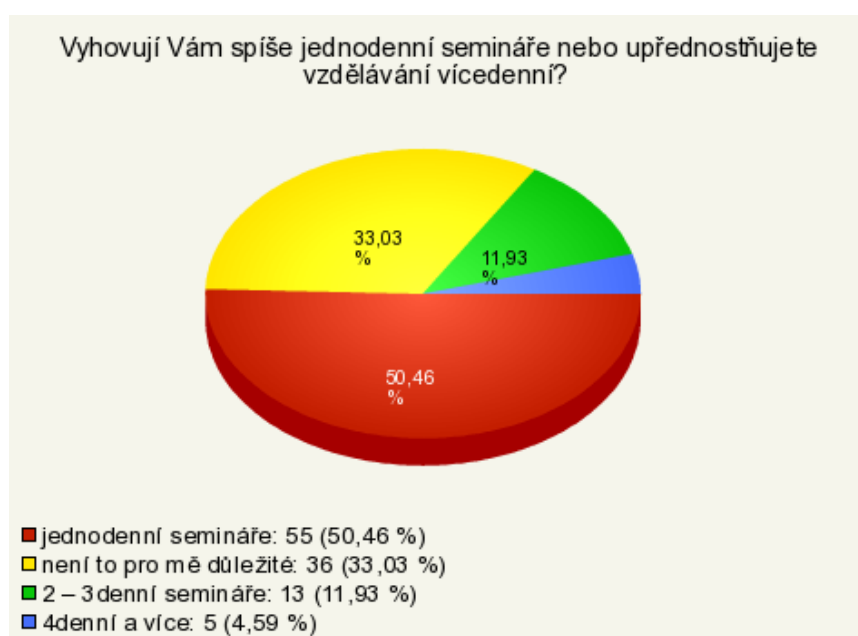
Graf č. 12: Preferovaná forma vzdělávání

12. Vyhovují Vám spíše jednodenní semináře nebo upřednostňujete vzdělávání vícedenní?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit jednu z nabízených možností odpovědi. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů, přičemž 50,46% z nich preferuje jednodenní semináře a pro 33,03% délka semináře není rozhodující.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
jednodenní semináře	55	50,46
není to pro mě důležité	36	33,03
2 – 3denní semináře	13	11,93
4denní a více	5	4,59
Σ	109	100

Tabulka č. 11: Délka semináře



Graf č. 13: Délka semináře

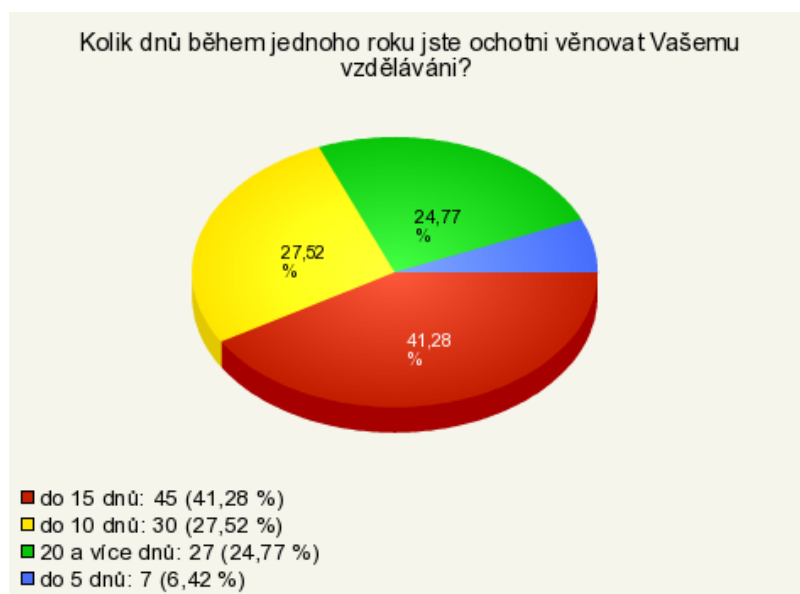
13. Kolik dnů během jednoho roku jste ochotni věnovat Vašemu vzdělávání?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů, přičemž 41,28 % z nich je

ochotno věnovat dalšímu profesnímu vzdělávání do 15 dnů v roce, do 10 dnů 27,52% respondentů a 20 a více dnů se chce vzdělávat 24,77% respondentů.

Odpoověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
do 15 dnů	45	41,28
do 10 dnů	30	27,52
20 a více dnů	27	24,77
do 5 dnů	7	6,42
Σ	109	100

Tabulka č. 12: Počet dnů semináře



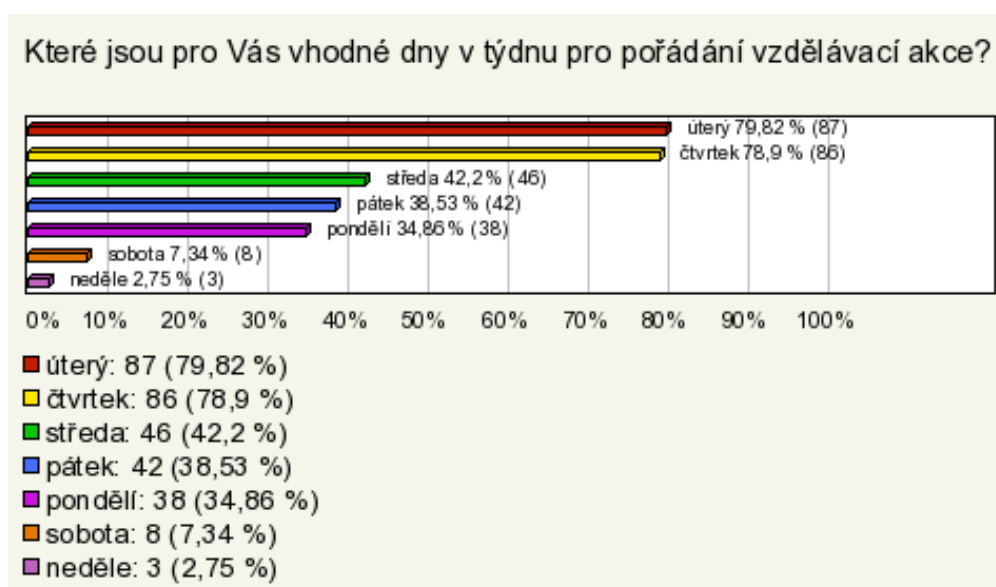
Graf č. 14: Počet dnů semináře

14. Které jsou pro Vás vhodné dny v týdnu pro pořádání vzdělávací akce?

Tato otázka byla povinná, uzavřená a jako nevhodnější dny pro další profesní vzdělávání se sociálním pracovníkům obecních a městských úřadů jeví úterý a čtvrtek, ostatní dny v týdnu skončily s poměrně velkým odstupem.

Odpoověď	Absolutní četnost
úterý	87
čtvrtek	86
středa	46
pátek	42
pondělí	38
sobota	8
neděle	3

Tabulka č. 13: Preferované dny v týdnu pro vzdělávání



Graf č. 15: Preferované dny v týdnu pro vzdělávání

15. Jste ochotni investovat finanční prostředky do Vašeho dalšího vzdělávání?

Povinná větvící otázka dotazníku. Respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky. V případě odpovědi „ano“ a „ano, ale nemám na to finanční prostředky“ pokračovali dále otázkou č. 16, (v případě odpovědi „ne“ a „ne, je to věc mého zaměstnavatele“, pokračovali otázkou č. 17. Celkem 43,12% respondentů je ochotno investovat finanční prostředky do dalšího profesního vzdělávání, ale nemá na to finanční prostředky, dalších 27,52% respondentů tyto finanční prostředky má a je ochotno je investovat.

Odpořevď	Absolutní řetnost	Relativní řetnost (%)
ano, ale nemám na to řinanční prostředky	47	43,12
ano	30	27,52
ne	18	16,51
ne, je to věř mého zaměstnavatele	14	12,84
Σ	109	100

Tabulka ř. 14: Řinanční spoluřetnost na vzdělávání



Graf ř. 16: Řinanční spoluřetnost na vzdělávání

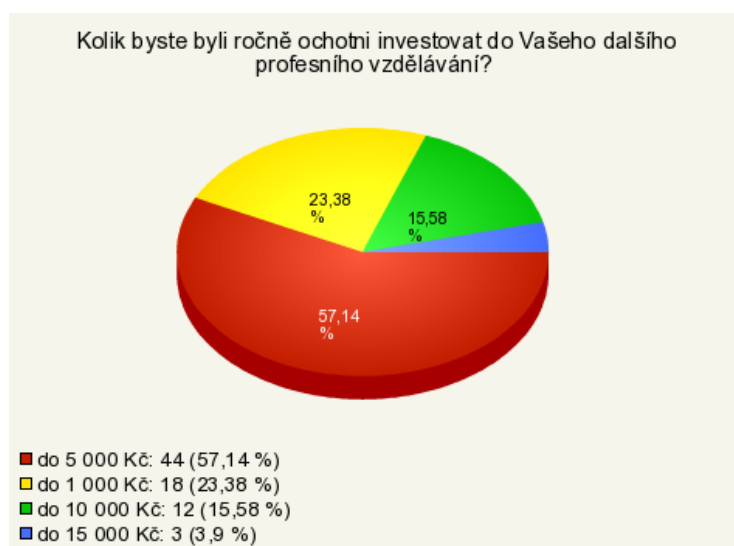
16. Kolik byste byli ročně ochotni investovat do Vařeho dalšího profesního vzdělávání?

Na tuto otázku odpovídalo celkem 77 respondentů, kteří jsou ochotni investovat řinanční prostředky do dalšího profesního vzdělávání. Celkem 57,14% z nich je ochotno investovat ročně částku do 5 000 Kč, 23,38% do výře 1 000 Kč.

Odpořevď	Absolutní řetnost	Relativní řetnost (%)
do 5 000 Kč	44	57,14
do 1 000 Kč	18	23,38

do 10 000 Kč	12	15,58
do 15 000 Kč	3	3,9
Σ	77	100

Tabulka č. 15: Finanční spoluúčast na vzdělávání – částka



Graf č. 17: Finanční spoluúčast na vzdělávání - částka

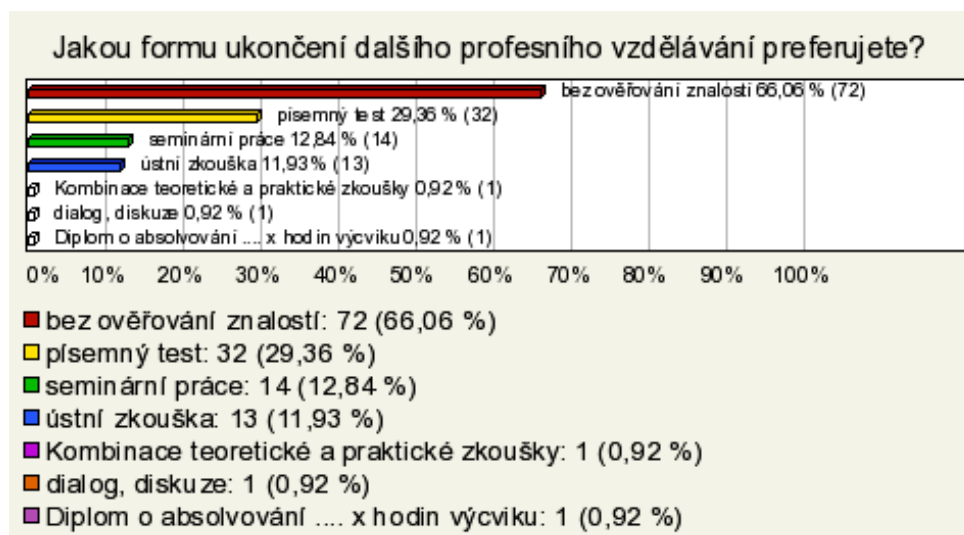
17. Jakou formu ukončení dalšího profesního vzdělávání preferujete?

Tato otázka byla povinná a respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí, případně doplnit volně svou odpověď. Na otázku odpovídalo všech 109 respondentů, přičemž 66,06% preferuje ukončení dalšího vzdělávání bez ověřování znalostí nabytých při vzdělávací akci.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
bez ověřování znalostí	72	66,06
písemný test	32	29,36
seminární práce	14	12,84
ústní zkouška	13	11,93
Kombinace teoretické a praktické zkoušky	1	0,92

dialog, diskuze	1	0,92
Diplom o absolvování x hodin výcviku	1	0,92

Tabulka č. 16: Preferované formy ukončení vzdělávání



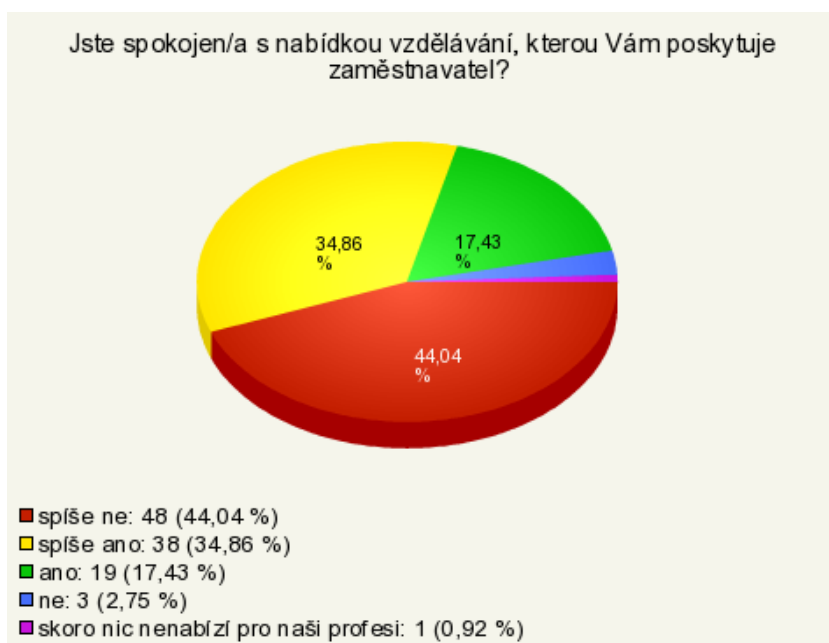
Graf č. 18: Preferované formy ukončení vzdělávání

18. Jste spokojen/a s nabídkou vzdělávání, kterou Vám poskytuje zaměstnavatel?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy. Na tuto otázku odpovídalo všech 109 respondentů. Celkem 44,04% je spíše ne spokojeno a 2,75% zcela nespokojeno (v součtu 46,79%), na druhé straně 34,86% je spíše spokojeno a 17,43% spokojeno zcela (v součtu 52,29%).

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
spíše ne	48	44,04
spíše ano	38	34,86
ano	19	17,43
ne	3	2,75
skoro nic nenabízí pro naši profesi	1	0,92
Σ	109	100

Tabulka č. 17: Spokojenost s nabídkou zaměstnavatele



Graf č. 19: Spokojenost s nabídkou zaměstnavatele

19. Máte u Vašeho zaměstnavatele stanovený plán vzdělávání?

Povinná větvící otázka dotazníku. Respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky. V případě odpovědi „ano“ pokračovali dále otázkou č. 20, v případě odpovědi „ne“ a „nevím“ pokračovali otázkou č. 22.

Celkem 62,39% respondentů má sestaven u zaměstnavatele plán vzdělávání, 37, 61% tento plán nemá nebo o jeho sestavení neví.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
ano	68	62,39
ne	23	21,1
nevím	18	16,51
Σ	109	100

Tabulka č. 18: Stanovený plán vzdělávání



Graf č. 20: Stanovený plán vzdělávání

20. Je tento plán dodržován?

Na tuto otázku odpovídalo celkem 69 respondentů, kteří mají sestaven u zaměstnavatele plán vzdělávání. Celkem u 68,12% je tento plán dodržován či spíše dodržován.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
ano	27	39,13
spíše ano	20	28,99
nevím	12	17,39
spíše ne	8	11,59
ne	2	2,9
Σ	69	100

Tabulka č. 19: Dodržování plánu vzdělávání



Graf č. 21: Dodržování plánu vzdělávání

21. Považujete sestavený vzdělávací plán za efektivní?

Na tuto otázku odpovídalo celkem 69 respondentů, kteří mají sestaven u zaměstnavatele plán vzdělávání. Celkem 62,32% respondentů považuje tento vzdělávací plán za efektivní.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
ano	27	39,13
spíše ano	16	23,19
nevím	13	18,84
spíše ne	7	10,14
ne	6	8,7
Σ	69	100

Tabulka č. 20: Efektivita vzdělávacího plánu



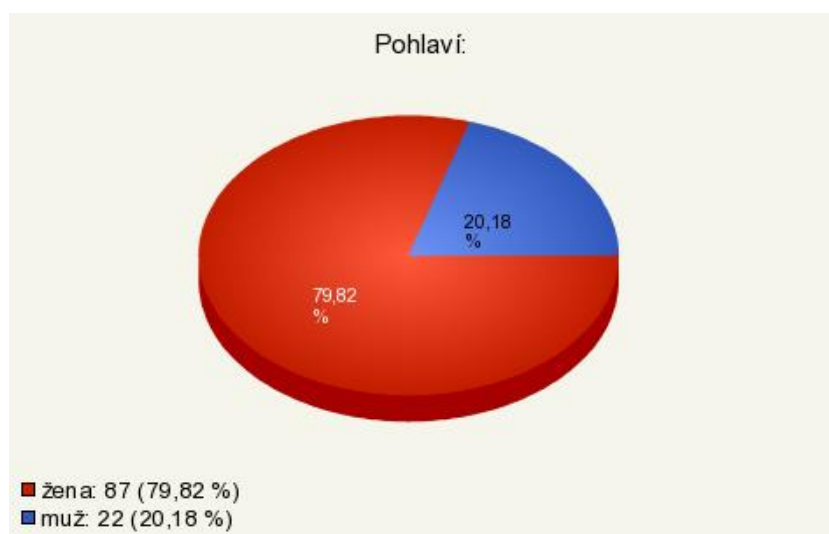
Graf č. 22: Efektivita vzdělávacího plánu

22. Pohlaví respondentů:

Povinná otázka dotazníku. Respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Z odpovědí je vidět, že ženy mají v zastoupení v profesi sociálních pracovníků obecních a městských úřadů drtivou převahu (79,82%).

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
žena	87	79,82
muž	22	20,18
Σ	109	100

Tabulka č. 21: Pohlaví respondentů



Graf č. 23: Pohlaví respondentů

23. Jaké je Vaše vzdělání a kvalifikace pro výkon sociální práce dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů?

Povinná otázka dotazníku. Respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Z odpovědí je vidět, že většina respondentů má vysokoškolské vzdělání (70,64%), což může být jednak zásluha daných kvalifikačních předpokladů v zákoně o sociálních službách, také to ale svědčí o náročnosti profese, která vyžaduje znalosti a kompetence, jenž je možno získat pouze vysokoškolským vzděláním.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo a speciální pedagogiku.	77	70,64 %
vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a soc. činnost	30	27,52 %
sociálně právní návstava, dlouholetá praxe a 200 hodin akreditovaných kurzů	1	0,92 %
středoškolské	1	0,92 %
Σ	109	1

Tabulka č. 22: Vzdělání respondentů



Graf č. 24: Vzdělání respondentů

24. Vaše dosavadní praxe na pozici sociálního pracovníka:

Povinná otázka dotazníku. Respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Nejčastější délka praxe, kterou respondenti mají, je 11 -20 let, následně 6-10 let. Tato okolnost svědčí o zkušenostech většiny pracovníků, kteří vykonávají sociální práci na obecních úřadech.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
11 – 20 let	36	33,03
6 – 10 let	33	30,28
0 - 5 let	21	19,27
21 - 30 let	12	11,01
více než 30 let	7	6,42
Σ	109	100

Tabulka č. 23: Dosavadní praxe respondentů



Graf č. 25: Dosavadní praxe respondentů

25. Jako sociální pracovník pracuji převážně s cílovou skupinou:

Povinná otázka dotazníku. Respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí. Z odpovědí respondentů vyplývá, že většina (více než 60,55%) sociálních pracovníků pracuje se všemi cílovými skupinami klientů, 13,76% z nich pak pouze z osobami ohroženými sociálním vyloučením.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
kombinace všech cílových skupin	66	60,55
osoby ohrožené sociálním vyloučením	15	13,76
osoby s různým stupně omezení/zbavení způsobilosti k právním úkonům	9	8,26
osoby ohrožené rizikovým způsobem života	5	4,59
nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	4	3,67
osoby se zdravotním postižením nebo s duševním onemocněním	4	3,67
osoby, které ztratily přístřeší nebo se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení	2	1,83
imigranti	1	0,92
oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí	1	0,92
osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby	1	0,92
rodiny s dětmi	1	0,92
Σ	109	100

Tabulka č. 24: Cílové skupiny sociálních pracovníků obecních a městských úřadů



Graf č. 26: Cílové skupiny sociálních pracovníků obecních a městských úřadů

5.2 Shrnutí výzkumu

Následující část práce je věnována interpretaci získaných dat v kontextu zodpovězení výzkumných otázek. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jaké jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech a zda současný systém jejich dalšího profesního vzdělávání pokrývá a naplňuje potřeby jejich dalšího vzdělávání.

Výzkumná otázka č. 1: Jak jsou sociální pracovníci obcí spokojeni se současnou podobou jejich dalšího profesního vzdělávání?

Většina sociálních pracovníků obecních a městských úřadů (61,47%) považuje své aktuální znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe za dostatečné pro efektivní vykonávání profese sociálního pracovníka. Přestože toto sebehodnocení je poměrně subjektivní, je třeba zdůraznit, že plných 31,19% si toto nemyslí. Na jejich schopnosti a dovednosti má nepochybně vliv skutečnost, že plných 88,99% z respondentů se v současné

době vzdělává v povinném rozsahu 24 hodin ročně, přičemž více než polovina dokonce v rozsahu větším. Tato skutečnost svědčí o skutečnosti, že úřady se snaží naplňovat zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a poskytují sociálním pracovníkům obcí odpovídající množství dalšího profesního vzdělávání. O zájmu respondentů o další profesní vzdělávání svědčí skutečnost, že 53,21% z nich si další profesní vzdělání vyhledává samostatně a aktivně se o jeho nabídku zajímá. Nejčastěji absolvovanou formou dalšího profesního vzdělávání je účast v akreditovaných kurzech, školicích akcích a jako další profesní vzdělávání je pojímána i supervize. Vzdělávání nejčastěji probíhalo v tématech týkajících se nového občanského zákoníku (svěprávnost, opatrovnictví), což souvisí zřejmě s jeho nedávným nabytím účinnosti a postupným zaváděním do praxe jeho ustanovení dotýkajících se sociální práce. Další častá témata jsou metody komunikace s klienty z různých cílových skupin a teorie sociální práce společně se syndromem vyhoření. Jako největší přínos duálního profesního vzdělávání respondenti uvádí získání nových informací, poznatků, zkušeností, kontakt s kolegy. Respondenti naopak nejsou spokojeni s příliš teoretickým zaměřením vzdělávání, s kvalitou lektorů, neprovázaností školení s praxí, nekoncepčností, povrchními informacemi, chybí jim kazuistiky a praktické příklady.

Přestože více než polovina respondentů získané poznatky ze vzdělávacích akcí aktivně využívá v praxi a aktivně si vyhledávají další profesní vzdělávání, 51,38% je se současnou nabídkou vzdělávacích akcí spíše nespokojeno, 2,75% naprosto nespojeno. Pohledem na výše uvedené výsledky výzkumu lze říct, že ačkoliv si většina sociálních pracovníků obecních a městských úřadů aktivně vyhledává své další profesní vzdělávání, o plném naplnění jejich vzdělávacích potřeb v tuto chvíli nelze hovořit.

Výzkumná otázka č. 2: Jaké jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech v kontextu jejich vzdělání, kvalifikace, délky praxe a cílovou skupinou klientů, se kterou pracují?

Typický sociální pracovník obecního či městského úřadu je žena, vysokoškolsky vzdělaná a pracující napříč se všemi cílovými skupinami. Jako nejčastěji uváděná délka praxe činí 11 – 20 let, kategorie délky praxe v rozmezí 6 -10 let je však v těsném závěsu. Ženy ostatně tvoří téměř 80% všech sociálních pracovníků obecních a městských úřadů. Tento údaj svědčí o značné feminizaci tohoto oboru.

Jako nejčastěji požadované téma dalšího profesního vzdělávání se objevují základy psychiatrie, právní minimum, občanský zákoník, komunikace s klienty a mediace. Občanský zákoník jako žádané téma se zřejmě bude objevovat ještě několik let s ohledem na jeho průlomový charakter v mnoha oblastech. Nicméně nejžádanější téma týkající se základů psychiatrie je dle výzkumu dosud méně častá oblast vzdělávání, stejně tak mediace, jenže je moderním trendem poslední doby. Z výzkumu rovněž vyplývá, že sociální pracovníci obcí nejeví již tak velký zájem o vzdělávání v oblasti syndromu vyhoření. Komunikační dovednosti, řešení konfliktů a krizová intervence patří rovněž mezi často zmiňovaná témata.

Nejpreferovanější formou dalšího profesního vzdělávání jsou kurzy, semináře a školení, následované požadavkem na workshopy a aktivní účasti. Do požadavku na workshopy se zřejmě promítá potřeba sociálních pracovníků vzdělávání více prakticky zaměřit a obsáhnout v něm více konkrétních příkladů a kazuistik. Překvapením je rovněž poměrně část zmiňovaná forma vzdělávání formou odborné stáže, což je forma nepříliš dosud využívaná.

Většina respondentů upřednostňuje jednodenní semináře, byť poměrně velká část respondentů (33,03%) uvádí, že délka trvání semináře pro ně není vůbec důležitá. O zájmu o další profesní vzdělávání svědčí skutečnost, pouze 6,42% respondentů je ochotno věnovat vzdělávání méně než pět dnů v kalendářním roce.

Jako neoptimálnější dny pro další profesní vzdělávání uvádí respondenti úterý a čtvrtek, což je skutečnost ovlivněná zřejmě i rozdělení úředních hodin na úřadech. Zajímá je ochota respondentů finančně se podílet na úhradě jejich dalšího profesního vzdělávání. Celkem 70,64% z nich tuto ochotu potvrzuje, byť plných 43,12% uvádí, že na to nemají finanční prostředky. Je možné, že tento výsledek ovlivňuje poměrně nízká vyplácená mzda v tomto odvětví soc. práce, nicméně i z respondentů, kteří jsou ochotni se finančně na vzdělávání podílet, jich plných 57,14% uvádí max. částku do 5000 Kč. Plných 66,06% respondentů považují za optimální, pokud při ukončení vzdělání nejsou nijak ověřovány nabyté znalosti a dovednosti, 29,36% pak preferuje písemný test.

Výzkumná otázka č. 3: Jak jsou posilovány profesní kompetence sociálních pracovníků na obecních a městských úřadech současnou podobou jejich dalšího profesního vzdělávání?

Pro posilování profesních kompetencí sociálních pracovníků obecních a městských úřadů je nepochybně nesmírně důležitý postoj zaměstnavatele k jejich dalšímu profesnímu vzdělávání a k postavení sociální práce na obci obecně. Zatímco na některých úřadech je sociální práce na chvostu zájmu, na jiných je na ni naopak kladen poměrně velký důraz. Z výzkumu vyplývá, že s nabídkou dalšího profesního vzdělávání od zaměstnavatele je spokojeno či spíše spokojeno 52,29% respondentů, poměrně významná část 46,79% projevuje s touto nabídkou nespokojenost. Většina sociálních pracovníků (62,39%) má stanoven u svého zaměstnavatele vzdělávací plán, který je u 68,12% respondentů dodržován a 62,32% z nich jej považuje za efektivní. S postojem zaměstnavatele tedy panuje většinová spokojenost a lze konstatovat, že při odpovídajícím nastavení charakteru vzdělávacích akcí současný stav dalšího profesního vzdělávání posiluje profesní kompetence sociálních pracovníků obecních a městských úřadů.

6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Z provedeného výzkumu vyplývá, že současný stav dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků obecních a městských úřadů nepokrývá zcela jejich vzdělávací potřeby. Respondenti požadovali vzdělávání v tématech, ve kterých se v současné době nevzdělávají, a často zaznívaným požadavkem bylo více provázat vzdělávací akce s jejich praktickou profesní činností. Často byla zmiňována i forma vzdělávání prostřednictvím workshopů. Navržený vzdělávací cyklus má ambici tyto potřeby naplnit.

6.1 Vzdělávací program pro sociální pracovníky městských a obecních úřadů

Cílem vzdělávacího programu je další profesní vzdělávání sociálních pracovníků městských a obecních úřadů, posílení jejich profesních kompetencí, získání kontaktů s pracovníky podobných obcí, získání příkladů dobré praxe, nabytí či prohloubení komunikačních dovedností, zapojení do vzdělávání formou workshopů a kazuistických seminářů a to vše v kontextu jejich stávající kvalifikace a po provedené analýze jejich vzdělávacích potřeb.

6.1.1 Vstupní předpoklady účastníka

Vzdělávací program je určen pro sociální pracovníky obecních a městských úřadů, kteří splňují kvalifikační požadavky předepsané zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a jsou zařazeni v městském či obecním úřadu k vykonávání činností sociální práce (mimo pracovníky sociálně právní ochrany dětí).

6.1.2 Rámcový obsah vzdělávacího kurzu včetně časové dotace:

Občanský zákoník, svéprávnost	1 den/8 hodin
Metody sociální práce s klientem	1 den/8 hodin
Základy psychiatrie	1 den/8 hodin
Právní minimum	1 den/8 hodin
Komunikace s konfliktním klientem	1 den/8 hodin
Mediace	2 dny/16 hodin
Kazuistický seminář	1 den/8 hodin
Celkem	64 hodin

6.1.3 Rozdělení do jednotlivých bloků

1. blok: Nový občanský zákoník – svéprávnost

Programový cíl	Sociální pracovník získá orientaci v novém občanském zákoníku s důrazem na svéprávnost a opatrovnictví.
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen poskytnout poradenství osobám se sníženou schopností spravovat věci týkající se jejich osoby a pomoci jim hájit jejich práva. Případně je schopen sám vykonávat funkci opatrovníka.
Výuková látka	Nový občanský zákoník
Použité metody	Výklad, praktické příklady, promítaná prezentace, diskuse, workshop
Vyučující/lektor	Lektor – právník, soudce, sociální pracovník s praxí
Organizace	8 vyučovacích hodin
Ukončení	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

2. blok: Metody sociální práce s klientem – workshop

Programový cíl	Sociální pracovník získá přehled o dostupných metodách sociální práce s klienty. Sociální pracovník je schopen jejich aplikace dle konkrétního případu
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen volit správné metody práce.
Výuková látka	Metody sociální práce
Použité metody	Výklad, praktické příklady, diskuse, praktický nácvik, pozorování, videotrénink
Vyučující/lektor	Lektor – sociální pracovník
Organizace	8 vyučovacích hodin
Způsob ověření znalostí	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

3. blok: Základy psychiatrie

Programový cíl	Sociální pracovník se orientuje v nejběžnějších psychiatrických diagnosách, je schopen je rozpoznat a vyhledat pro klienty odbornou pomoc.
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen komunikovat s duševně nemocným klientem a zvolit takovou formu komunikace, která odpovídá jeho schopnostem a možnostem.
Výuková látka	Základy psychiatrie
Použité metody	Výklad, praktické příklady, promítaná prezentace, diskuse,
Vyučující/lektor	Lékař – psychiatr, VŠ pedagog
Organizace	8 hodin
Ukončení	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

4. blok: Právní minimum

Programový cíl	Sociální pracovník je schopen poskytnout odborné sociálně-právní poradenství.
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen orientace v právním řádu ČR a je schopen jej aktivně využívat.
Výuková látka	Právní řád ČR aplikovaný pro sociální práci
Použité metody	Výklad, praktické příklady, promítaná prezentace, diskuse,
Vyučující/lektor	Právník se zkušeností s prací v sociální oblasti
Organizace	8 hodin
Ukončení	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

5. blok: Komunikace s konfliktním klientem

Programový cíl	Sociální pracovník zvládá řešit konfliktní situace při práci s klienty.
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen předejít konfliktu a v případě jeho vzniku jej efektivně a aktivně řešit.
Učivo	Jednání s konfliktním klientem
Použité metody	Výklad, praktické příklady a nácvik, diskuse, workshop
Vyučující/lektor	Lektor – sociální pracovník, psycholog, odborník na danou problematiku
Organizace	8 vyučovacích hodin
Způsob ověření znalostí	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

6. blok: Mediace

Programový cíl	Sociální pracovník získá přehled o teoretických východiscích mediace a základní mediační dovednosti, které vytvoří platformu pro další profesní rozvoj.
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen řešit vhodně zvolené případy pomocí mediace.
Výuková látka	Mediační dovednosti
Použité metody	Výklad, praktické příklady, diskuse, praktický nácvik, pozorování, videotrénink
Vyučující/lektor	Lektor – mediátor
Organizace	16 vyučovacích hodin
Způsob ověření znalostí	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

7. blok: Kazuistický seminář

Programový cíl	Sociální pracovník společně s kolegy řeší modelové případy sociální práce
Specifický cíl	Sociální pracovník je schopen za pomoci všech dostupných metod sociální práce řešit případy klientů
Výuková látka	z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, z. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a mnoho dalších.
Použité metody	Kazuistiky, výklad, praktické příklady, promítaná prezentace, diskuse, workshop
Vyučující/lektor	Lektor – sociální pracovník s praxí
Organizace	8 vyučovacích hodin
Ukončení	Dobrovolný závěrečný test sloužící k ověření znalostí

6.1.4 Hodnocení vzdělávání

Na závěr vzdělávání bude provedena zkouška účastníků formou dobrovolného písemného testu, který bude zahrnovat otázky ze všech bloků. Tento test potrvá 20 minut a bude obsahovat 10 otevřených a 10 uzavřených otázek. K jeho úspěšnému absolvování bude třeba mít min. 60% úspěšnost a 90% účast. Po úspěšném absolvování zkoušky obdrží účastník potvrzení.

K vyhodnocení vzdělávání a k získání dalších důležitých informací je třeba zkoumat i hodnocení vzdělávání ze strany účastníků. Dle Prášilové (2006, s. 134) bude dotazník zaměřen na získání informací o tom, zda:

- zda byl vzdělávací program dobře sestaven
- zda byl funkční
- pokud nebyl, v čem byly jeho slabé stránky,
- zda školitel/lektor/vyučující pracoval účinně,
- zda byly uspokojeny vzdělávací potřeby všech účastníků vzdělávání,
- zda byly finance vynaložené na realizaci vzdělávacího programu použity efektivně,
- jak má být pokračováno dál apod.

Výsledky budou pečlivě vyhodnoceny a bude dle nich následně vzdělávací program modifikován tak, aby naplňoval všechny vzdělávací potřeby sociálních pracovníků, byl pro ně atraktivní a jeho zaměření bylo co nejvíce praktické.

ZÁVĚR

Tato práce měla za cíl zjistit, jaké jsou vzdělávací potřeby sociálních pracovníků městských a obecních úřadů a zda současný systém dalšího profesního vzdělávání pokrývá a naplňuje potřeby jejich dalšího vzdělávání. V teoretické části se autor zabývá popisem sociální práce a jejího postavení v systému sociální práce v České republice. Zabývá se stávajícím stavem dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků obecních a městských úřadů a jejich pozicí v systému veřejné správy.

Téma práce nebylo zvoleno náhodou. Autor práce pracuje sám jakožto sociální pracovník městského úřadu a téma dalšího profesního vzdělávání se jej osobně i pracovně dotýká. Působí totiž i jako příležitostný lektor při vzdělávání osob pečujících o osoby pobírající příspěvek na péči. Proto cílem práce bylo proto mimo jiné i ověřit, zda jeho osobní zkušenost s dalším profesním vzděláváním sociálních pracovníků odpovídá zkušenosti, kterou nabyli jeho kolegové.

Agenda sociální práce v podobě, kterou přinesla sociální reforma zavedená do praxe od roku 2012, je stále ještě poměrně nová. Tak jako tato sociální práce se neustále rozvíjí a profiluje, rozvíjí se a profiluje i další profesní vzdělávání pracovníků. Z provedeného výzkumu vyplývá jasná potřeba sociálních pracovníků se dále vzdělávat a ze stávající podobou vzdělávacích akcí vyjádřilo celkem 51,38% respondentů spíše nespokojenost. Více než polovina z nich se však o nabídku dalšího vzdělávání aktivně zajímá. Jedním z možných důvodů tohoto stavu může být i výše zmíněné hledání podoby sociální práce na obcích a její různé pojetí jednotlivými úřady. Společné však mají fakt, že většina sociálních pracovníků obcí pracuje napříč s klienty ze všech cílových skupin, úřady tak zvolily metodu polyvalence.

Většina sociálních pracovníků má sestaven u zaměstnavatele plán vzdělávání, přesto však respondenti označují vzdělávání za nedostatečně zaměřené na praktické dovednosti a 31,19% z nich dokonce uvedlo, že získané poznatky v praxi vůbec nevyužívá. Jedním z možných důvodů tohoto stavu může být i skutečnost, že vzdělávací potřeby sociálních pracovníků obecních a městských úřadů nebyly dosud adekvátním způsobem zmapovány a tedy vzdělávání není cíleno takovým způsobem, aby vzdělávaných přineslo dostatečný užitek a rozvíjelo dále jejich schopnosti a dovednosti.

Zmapování těchto vzdělávacích potřeb, o které se snaží tato práce, může být proto prakticky využito při sestavování vzdělávacích plánů sociálních pracovníků městských a obecních úřadů a při vypracování jejich individuálních vzdělávacích plánů.

Sociální práce na obcích prochází řadou problémů a do dnešního dne nenašla svoji ustálenou podobu. Přes některé hlasy volající po jejím konci je v této oblasti prostor pro velký rozvoj, který vyžaduje moudrost a rozvahu všech, kteří mají možnost a kompetenci tento rozvoj koncepčně, metodicky i legislativně uchopit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BELZ, Horst. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8479-6.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802.

CERMANOVÁ, Renata, Ivana GRUNEROVÁ, Radka JANEBOVÁ, Libor MUSIL, Ivana ŠŤASTNÁ, Marek TOPOLOVSKÝ a Jan VRBICKÝ. *Vymezení sociální práce na obecní a krajské úrovni ve výkonu přenesené působnosti: Podklady pro podobu sociální práce v přenesené působnosti od 01.01.2012*. Praha, 2011. Pracovní materiál MPSV.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999, 167 s. ISBN 80-902081-8-5.

HRONÍK, František. *Hodnocení pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 126 s. ISBN 80-247-1458-2.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

Matoušek, O. (2003). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR ODBOR SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A SOCIÁLNÍ PRÁCE. *DOPORUČENÝ POSTUP Č. 1/2012: K REALIZACI ČINNOSTÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBECNÍCH ÚŘADECH TYPU II., TYPU III., ÚJEZDNÍCH A KRAJSKÝCH ÚŘADECH PODLE USTANOVENÍ §92, §93, §93a ZÁKONA O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH, PODLE USTANOVENÍ §7, §63, §64 A §65 ZÁKONA O POMOCI V HMOTNÉ NOUZI A PODLE USTANOVENÍ § 4a ZÁKONA O ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY A PROVÁDĚCÍ VYHLÁŠKY Č. 424/2011 Sb.* Praha, 2012, 35 s.

MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005, 202 s. ISBN 80-723-8220-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha. Praha: Tauris, 2001, 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. 1. knižní vyd. Brno: Marek Zeman, c2001, 168 s. ISBN 80-903070-0-0.

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. 1. knižní vyd. Brno: Zeman, 2001, 168 s. ISBN 80-903-0700-0.

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003, 199 s. ISBN 80-867-2303-8.

PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Tvorba vzdělávacího programu*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2006, 191 s. První pomoc pro pedagogy, 3. ISBN 80-725-4712-7.

ŘEZNÍČEK, Ivo. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. dotisk 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 80 s. ISBN 80-858-5000-1.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 159 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4717-708.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 136 s. ISBN 978-808-6723-464.

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, Hlava II: Odborný rozvoj zaměstnanců

Elektronické zdroje:

ČESKO. Zákon č. 128 ze dne 12.04.2000, o obcích (obecní zřízení) ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírkka zákonů České republiky. 2000, částka 38, s. 1736 - 1764. Dostupný také
z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=128/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 89 ze dne 03.02.2012 občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1368. Dostupný také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=74907&fulltext=ob~C4~8Dansk~C3~BD~20z~C3~A1kon~C3~ADk&nr=&part=&name=&rpp=15#local-content>.

Metodika vzdělávacích plánů, Praha: Europrofis, 2007 (příručka vznikla jako součást plnění veřejné zakázky MPSV Celoživotní vzdělávání pracovníků v sociálních službách, na jehož řešení se podílela především EuroProfis, s.r.o., ve spolupráci s Hestií, o.s., CS-PROJECT spol. s r. o. a Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o.p.s. Zpracování příručky garantovala HESTIA o.s.) (úryvek na: http://www.pardubickykraj.cz/externi/osv/IvSS_1.pdf)

MPSV, Odbor 22. *Vzdělávání a akreditace* [online]. Praha, 2015, 24.3.2015 [cit. 2015-04-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18655>

Odpovědi na časté otázky k povinnému dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách podle z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, http://www.mpsv.cz/files/clanky/2974/otazky_odpovedi_22-rev3.pdf. Praha, MPSV, Pracovní materiál.

Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele: Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standardů kvality sociálních služeb. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,. In: *Sbírka zákonů*. 31.3.2006. ISSN 1211 - 1244., dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006->

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů,. In: *Sbírka zákonů*. 31.3.2006. ISSN 1211 - 1244., dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006->

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. *Global Definition of Social Work* [online]. 2015. vyd. Švýcarsko, 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://ifsw.org/what-we-do/contact/>

Vyhláška č. 332/2013 ze dne 18. října 2013o vzoru Standardizovaného záznamu sociálního pracovníka. In: *Sbírka zákonů* . 18.10.2013, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-332/zneni-20131101>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf č. 1: Příklad zapojení klienta do sítě sociálního pracovníka v oblasti řešení bytové otázky a navazujících problémů.....	25
Graf č. 2: Profesionální rozvoj pracovníka.....	32
Graf č. 3: Počet akreditovaných vzdělávacích programů MPSV.....	37
Graf č. 4: Znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe.....	42
Graf č. 5: Aktuální rozsah dalšího profesního vzdělávání.....	43
Graf č. 6: Aktivní vyhledávání dalšího profesního vzdělávání.....	44
Graf č. 7: Aktuální forma profesního vzdělávání.....	46
Graf č. 8: Tematické oblasti dosud absolvovaného vzdělávání.....	48
Graf č. 9: Využití získaných poznatků v praxi.....	50
Graf č. 10: Spokojenost se současnou nabídkou vzdělávacích akcí.....	51
Graf č. 11: Preferované oblasti vzdělávání.....	54
Graf č. 12: Preferované oblasti vzdělávání.....	55
Graf č. 13: Délka semináře.....	56
Graf č. 14: Počet dnů semináře.....	57
Graf č. 15: Preferované dny v týdnu pro vzdělávání.....	58
Graf č. 16: Finanční spoluúčast na vzdělávání.....	59
Graf č. 17: Finanční spoluúčast na vzdělávání.....	60
Graf č. 18: Preferované formy ukončení vzdělávání.....	61
Graf č. 19: Spokojenost s nabídkou zaměstnavatele.....	62
Graf č. 20: Stanovený plán vzdělávání.....	63
Graf č. 21: Dodržování plánu vzdělávání.....	63
Graf č. 22: Efektivita vzdělávacího plánu.....	64
Graf č. 23: Pohlaví respondentů.....	65
Graf č. 24: Vzdělání respondentů.....	66

Graf č. 25: Dosavadní praxe respondentů.....67

Graf č. 26: Cílové skupiny sociálních pracovníků obecních a městských úřadů.....69

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Cílové skupiny klientů na úřadech obecní a krajské samosprávy.....	27
Tabulka č. 2: Znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe.....	42
Tabulka č. 3: Aktuální rozsah dalšího profesního vzdělávání.....	43
Tabulka č. 4: Aktivní vyhledávání dalšího profesního vzdělávání.....	44
Tabulka č. 5: Aktuální forma profesního vzdělávání.....	45
Tabulka č. 6: Tematické oblasti dosud absolvovaného vzdělání.....	46
Tabulka č. 7: Využití získaných poznatků v praxi.....	50
Tabulka č. 8: Spokojenost se současnou nabídkou vzdělávacích akcí.....	51
Tabulka č. 9: Preferované oblasti vzdělávání.....	52
Tabulka č. 10: Preferovaná forma vzdělávání.....	55
Tabulka č. 11: Délka semináře.....	56
Tabulka č. 12: Počet dnů semináře.....	57
Tabulka č. 13: Preferované dny v týdnu pro vzdělávání.....	58
Tabulka č. 14: Finanční spoluúčast na vzdělávání.....	59
Tabulka č. 15: Finanční spoluúčast na vzdělávání – částka.....	60
Tabulka č. 16: Preferované formy ukončení vzdělávání.....	61
Tabulka č. 17: Spokojenost s nabídkou zaměstnavatele.....	61
Tabulka č. 18: Stanovený plán vzdělávání.....	62
Tabulka č. 19: Dodržování plánu vzdělávání.....	63
Tabulka č. 20: Efektivita vzdělávacího plánu.....	64
Tabulka č. 21: Pohlaví respondentů.....	65
Tabulka č. 22: Vzdělání respondentů.....	66
Tabulka č. 23: Dosavadní praxe respondentů.....	67
Tabulka č. 24: Cílové skupiny sociálních pracovníků obecních a městských úřadů.....	68

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P 1: Dotazník

Příloha P 2: Pracovní náplň sociálního pracovníka obecního úřadu

Příloha P 3: Vzor standardizovaného záznamu sociálního pracovníka

Příloha P 1: Dotazník

1. **Považujete své znalosti a dovednosti získané v průběhu studia a praxe za dostatečné pro efektivní vykonávání své profese sociálního pracovníka?**
 - ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
 - nedokážu posoudit

2. **V jakém rozsahu se v současné době účastníte dalšího profesního vzdělávání dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách?**
 - v povinném rozsahu 24 hodin za kalendářní rok
 - méně než 24 hodin za kalendářní rok
 - více než 24 hodin za kalendářní rok

3. **Vyhledáváte si aktivně další profesní vzdělávání, kterého se zúčastníte?**
 - ano, aktivně se zajímám o nabídku
 - občas to sleduji
 - nevyhledávám, nechávám to zcela na zaměstnavateli
 - vzdělávání se nezúčastňuji

4. **Jakou formou probíhá další profesní vzdělávání, kterého se účastníte? (vyberte z nabízených forem):**
 - specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka
 - účast v akreditovaných kurzech,
 - odborné stáže v zařízeních sociálních služeb
 - účast na školicích akcích
 - samostudium literatury
 - e-learning
 - videotrénink
 - koučování
 - supervize
 - intervize
 - ostatní (BOZP apod.)

5. **Jakých tematických oblastí se toto doposud absolvované vzdělávání týkalo?**
(lze vybrat více možností)
 - specifická komunikace a metody práce s klienty z různých cílových skupin
 - komunikace mezi zaměstnanci na pracovišti
 - teorie sociální práce
 - time management
 - individuální plánování
 - supervize organizace
 - komunitní plánování
 - základy psychiatrie
 - sociologie
 - odpovědnost sociálních pracovníků ve vztahu ke klientům

- občanský zákoník, svéprávnost, opatrovnictví
- veřejná správa
- standardy kvality sociálních služeb
- vedení týmu
- problematika domácího násilí
- právní minimum
- plánování lidských zdrojů a jejich rozvoj
- krizová intervence
- zdravotní péče, první pomoc
- sebeobrana
- mediace
- řešení konfliktů
- management dobrovolnictví
- komunikační dovednosti
- příprava, realizace aktivizačních činností
- prevence syndromu vyhoření
- jiné (prosím, vypište)

6. V čem bylo pro Vás dosavadní profesní vzdělávání přínosné?

Prosím, vypište:

7. V čem dosud absolvované další profesní vzdělávání nenaplnilo Vaše očekávání?

Prosím, vypište:

8. Využíváte získané poznatky ze seminářů v praxi?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- neumím posoudit

9. Současná nabídka vzdělávacích akcí je dle Vás:

- zcela uspokojující
- jsem s ní spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- naprosto nespokojen/a

10. V jakých tematických oblastech byste se chtěl/a dále vzdělávat?

- specifická komunikace a metody práce s klienty z různých cílových skupin
- komunikace mezi zaměstnanci na pracovišti
- teorie sociální práce
- time management
- individuální plánování
- supervize organizace
- komunitní plánování
- základy psychiatrie
- sociologie

- odpovědnost sociálních pracovníků ve vztahu ke klientům
- občanský zákoník, svéprávnost, opatrovnictví
- veřejná správa
- standardy kvality sociálních služeb
- vedení týmu
- problematika domácího násilí
- právní minimum
- plánování lidských zdrojů a jejich rozvoj
- krizová intervence
- zdravotvěda, první pomoc
- sebeobrana
- mediace
- řešení konfliktů
- management dobrovolnictví
- komunikační dovednosti
- příprava, realizace aktivizačních činností
- prevence syndromu vyhoření
- jiné (prosím, vypište)

11. Jakou formu vzdělávání preferujete?

- kurzy, semináře, školení
- workshop s aktivní účastí
- učení akcí - coaching, training, mentoring
- e-learning
- odborná stáž
- supervize
- intervize
- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka
- samostudium literatury
- e-learning
- videotrénink
- kombinované formy vzdělávání
- jiné

12. Vyhovují Vám spíše jednodenní semináře nebo upřednostňujete vzdělávání vícedenní?

- jednodenní semináře
- 2 – 3denní semináře
- 4denní a více
- není to pro mě důležité

13. Kolik dnů během jednoho roku jste ochotni věnovat Vašemu vzdělávání?

- do 5 dnů
- do 10 dnů
- do 15 dnů
- 20 a více dnů

14. Které jsou pro Vás vhodné dny v týdnu pro pořádání vzdělávací akce?

- pondělí
- úterý
- středa
- čtvrtek
- pátek
- sobota
- neděle

15. Jste ochotni investovat finanční prostředky do Vašeho dalšího vzdělávání?

- ano
- ano, ale nemám na to finanční prostředky
- ne
- ne, je to věc mého zaměstnavatele

v případě odpovědi „ano“:

16. Kolik byste byli ročně ochotni investovat do Vašeho dalšího profesního vzdělávání?

- do 1 000 Kč
- do 5 000 Kč
- do 10 000 Kč
- do 15 000 Kč
- více, uveďte kolik

17. Jakou formu ukončení vzdělávání preferujete?

- písemný test
- ústní zkouška
- seminární práce
- bez ověřování znalostí
- jiná forma, uveďte:

18. Jste spokojen/a s nabídkou vzdělávání, kterou Vám poskytuje zaměstnavatel?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevím, nabídku neznám

19. Máte u Vašeho zaměstnavatele stanovený plán vzdělávání?

- ano
- ne
- nevím

v případě odpovědi „ano“:

20. Je tento plán dodržován?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

21. Považujete jej za efektivní?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nedokážu posoudit

22. Pohlaví:

- Muž
- Žena

23. Jaké je Vaše vzdělání a kvalifikace pro výkon sociální práce dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů?

- Vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo speciální pedagogiku.
- Vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost.

24. Vaše dosavadní praxe na pozici sociálního pracovníka:

- 0 - 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 20 let
- 21 - 30 let
- více než 30 let

25. Jako sociální pracovník pracuji převážně s cílovou skupinou:

- osoby se zdravotním postižením nebo s duševním onemocněním
- osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby
- osoby s různým stupněm omezení/zbavení způsobilosti k právním úkonům
- osoby ohrožené sociálním vyloučením
- osoby ohrožené rizikovým způsobem života
- oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí
- osoby, které ztratily přístřeší nebo se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení
- nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy
- imigranti
- rodiny s dětmi
- kombinace všech cílových skupin

Příloha P 2: Pracovní náplň sociálního pracovníka obecního úřadu

A. Nejnáročnější vykonávaná činnost dle katalogu prací

Samostatný výkon náročných specializovaných agend péče o osoby, rodiny a skupiny v nepříznivé sociální situaci. Zajišťování sociálně-právního poradenství. Poskytování soustavné sociální pomoci v přímém styku s osobami nebo rodinami, které se dostaly do nepříznivé sociální situace.

B. Další činnosti

1. Samostatně vykonává odbornou sociální práci s jednotlivými cílovými skupinami – osobami se zdravotním nebo duševním postižením, osobami pečujícími o osoby závislé na péči jiné osoby, osobami omezenými či zbavenými způsobilosti k právním úkonům, osobami ohroženými sociálním vyloučením, osobami ohroženými rizikovým způsobem života, oběťmi trestné činnosti, osobami bez přístřeší, nezaměstnanými a osobami s materiálními problémy, imigranty a rodinami s dětmi dle svého územního obvodu.
2. V rámci depistáže vyhledává aktivně klienty sociální práce v jejich přirozeném prostředí.
3. Vyhledává občany, kteří se ocitli v tíživé sociální situaci, zejména z důvodu dluhu na nájemném. Zjišťuje důvody obtížné situace občanů, které vedly občany k tomu, že neuhradili nájemné. Poskytuje poradenství zaměřené na odstranění příčin tíživé sociální situace.
4. Realizuje přímou sociální práci s klientem zaměřenou na změnu klienta a jeho sociálního prostředí a zplnomocňuje klienty, aby dokázali sami ovlivňovat své sociální prostředí a měnit podmínky svých životů, využívá motivační rozhovory. Podporuje kompetence jedince, kompetence malé skupiny, např. rodiny, nácvik a upevňování dovedností a schopností klienta, poskytuje základní sociální poradenství, odborné sociální poradenství, krizovou intervenci, situační intervenci, doprovázení klienta, dohled nad klientem.
5. Provádí posouzení životní situace klienta (jednání o poskytnutí služby sociální práce, sociální šetření, zjišťování poznatků o životní situaci, posouzení potřebnosti intervence, předběžná formulace plánu, dokumentace práce).

6. Provádí individuální plánování cílů klienta a kroků, které povedou k jejich naplnění (spolupráce s relevantními službami nebo dalšími odborníky, management aktivit subjektů při zvládnání určitého sociálního problému, evaluace).
7. Realizuje činnosti zaměřené na změnu sociálního prostředí klienta (podněcování změn v interakcích mezi klienty a subjekty v jejich sociálním prostředí, situační intervence, navázání kontaktu s poskytovatelem další pomoci, asistence při jednání s organizacemi).
8. Podílí se na realizaci preventivních aktivit, jejichž cílem je předcházet vzniku nepříznivých životních situací klientů.
9. Vypracovává podkladové zprávy pro další instituce na základě dožádání.
10. Intervenuje v zájmu realizace stanovených individuálních cílů svých klientů u spolupracujících organizací a jiných subjektů.
11. Spolupodílí se na realizaci preventivních aktivit, jejichž cílem je předcházet vzniku nepříznivých životních situací klientů.
12. Propaguje dostupné sociální služby mezi cílovou skupinou a podává podněty k zajištění chybějících služeb.
13. Zabezpečuje služby osobám, kterým je ukončena hospitalizace, a osobám, které jsou v ohrožení zdraví či života.
14. Zprostředkovává služby osobám se sníženou soběstačností.
15. Zajišťuje intervenci v případech domácího násilí.
16. Poskytuje klientům podporu (sdílí s nimi problém) při řešení jejich sociální situace.
17. Poskytuje odborné sociální poradenství ve věci zajištění nároků na dávky pro zdravotně postižené, dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky důchodového zabezpečení, dále odborné sociální poradenství ve věci sociálních služeb, opatrovnictví, zvláštního příjemce a poradenství v oblasti pracovně-právní, dluhů a exekucí.
18. V případě potřeby svolává případovou konferenci k jednotlivým sociálním případům.

19. V případě potřeby doprovází klienty, zprostředkovává jednání se subjekty v sociálním prostředí klientů a v případě potřeby zastupuje práva a zájmy klientů.
20. Sociální situaci klientů eviduje do „Standardizovaného záznamu sociálního pracovníka o klientovi“ v rámci JIS MPSV.
21. Nabízí a realizuje programy zvyšující finanční gramotnost obyvatel, jejich právní vědomí, obranyschopnost proti domácímu násilí či nekalým obchodním praktikám atd.
22. Provádí sociální šetření u osob, které byly zbaveny či omezeny ve způsobilosti k právním úkonům, na základě žádosti příslušného soudu o podání zprávy.
23. Za obec zabezpečuje výkon funkce opatrovníka, je-li opatrovníkem ustanoveno město.
24. Zajišťuje uplatnění nároků a práv opatrovance v souladu s pravomocným ustanovením soudu (rozsudek nebo usnesení), spravuje jeho majetek dle Listiny o ustanovení opatrovníka (dále jen Listina), např. opatrovanci vydává finanční částku s přihlédnutím k jeho schopnostem hospodařit. Zároveň dbá o jeho zdravotní stav, uspokojivou formu bydlení apod. Zastupuje klienta v průběhu úředních jednání.
25. Podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, rozhoduje o ustanovení zvláštního příjemce dávky důchodového zabezpečení, přitom provádí pravidelnou kontrolu hospodaření s finančními prostředky, min. 1x ročně.
26. Vede spisovou dokumentaci na daném úseku, přitom označuje jednotlivé spisy a žádosti spisovými značkami.
27. Přijímá, shromažďuje a připravuje podklady v prvoinstančním a odvolacím řízení agendy při ustanovení zvláštního příjemce.
28. V případě odvolání proti rozhodnutí postupuje dokumentaci se stanoviskem odvolacímu orgánu.
29. Eviduje seznam ustanovených zvláštních příjemců dávky důchodového zabezpečení včetně záznamů z kontrol.

30. Spolupracuje s příslušnými subjekty (úřad práce, poskytovatelé soc. služeb, organizace státní a veřejné správy, zdravotnická zařízení, soudy, Policie ČR, agentury práce, exekutoři) nebo odborníky (speciální pedagogové, psychologové, lékaři apod.) na řešení sociální situace klienta.
31. Vede pravidelně evidenci sociálních šetření.
32. Na dožádání provádí šetření různých aspektů životní situace klientů.
33. Pomáhá klientům překonávat problémy, které omezují jejich schopnost získat nebo si případně udržet zaměstnání.
34. Přípravuje klienty na přechod do pobytového, zdravotnického nebo lůžkového zařízení nebo z pobytového, zdravotnického nebo lůžkového zařízení do přirozeného prostředí. Monitoruje adaptaci těchto klientů.
35. Podílí se na vyhodnocování efektivity sociálních služeb.
36. Vede evidenci žádostí institucí o sdělení potřebných podkladů pro další rozhodování a vypracovává odpovědi.
37. Přípravuje podklady pro zpracování statistických výkazů.
38. Zabezpečuje archivaci spisové dokumentace na svém úseku.
39. Při práci s klienty používá metody sociální práce.
40. Pracuje v souladu s etickým kodexem sociálního pracovníka.
41. Průběžně se odborně vzdělává a získané poznatky aplikuje v praxi.

Příloha P 3: Vzor standardizovaného záznamu sociálního pracovníka

Příloha k vyhlášce č. 332/2013 Sb.

Vzor Standardizovaného záznamu sociálního pracovníka

Standardizovaný záznam sociálního pracovníka	
<i>úřední záznamy o spisu¹⁾</i>	
OSOBNÍ ÚDAJE KLIENTA A JEJICH ZMĚNY	
Titul, příjmení	
Jméno	
Datum, místo a stát narození	
Rodné číslo	
Adresa místa trvalého pobytu	
Adresa pro doručování	
Kontakt (tel., mob., e-mail)	
Bydliště (je-li odlišné od trvalého pobytu)	
Místo předchozího bydliště	
Státní občanství	
Důchod aj. dávky pojistných systémů soc. zabezpečení ²⁾	ano – ne
Výkon výdělečné činnosti	ano - ne
Výkon výdělečné činnosti v zahraničí ²⁾	ano – ne
Rodinný příslušník v zahraničí ²⁾	ano – ne
Nezaopatřenost	ano – ne
Případné další údaje důležité pro práci s klientem (ošetřující lékař, zdravotní pojišťovna):	
.....	
.....	
ZAŘAZENÍ KLIENTA DO HLAVNÍ CÍLOVÉ SKUPINY (včetně dílčího rozlišení)	
1. Osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním	
1.1 Tělesné postižení dětí i dospělých	
1.2 Smyslové postižení dětí i dospělých	
1.3 Mentální postižení dětí i dospělých	
1.4 Duševní onemocnění dětí i dospělých	
1.5 Ostatní onemocnění	
2. Osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby	
2.1 Sociální problémy vyplývající z péče o závislou osobu (děti, senioři, osoby se zdravotním postižením)	
3. Osoby s různým stupněm zbavení/omezení způsobilosti k právním úkonům (omezení svéprávnosti)	

- 3.1 Ohrožení práv osob před zbavením/omezením způsobilosti k právním úkonům (omezení svéprávnosti)
- 3.2 Ohrožení práv osob po zbavení/omezení způsobilosti k právním úkonům (omezení svéprávnosti)

4. Osoby ohrožené sociálním vyloučením

- 4.1 Sociální vyloučení, které je důsledkem stáří
- 4.2 Sociální vyloučení, které vyplývá z příslušnosti k národnostní menšině nebo lokální komunitě
- 4.3 Sociální vyloučení, které je důsledkem osamělosti jedince
- 4.4 Sociální vyloučení, které je důsledkem zdravotního postižení
- 4.5 Sociální vyloučení, které je důsledkem návratu osoby z ústavního zařízení
- 4.6 Sociální vyloučení, které je následkem ztráty bydlení
- 4.7 Sociální vyloučení, které je následkem ztráty zaměstnání
- 4.8 Sociální vyloučení, které je důsledkem ztráty sociálního zázemí nebo jiné sociální události

5. Osoby ohrožené rizikovým způsobem života

- 5.1 Sociální problémy vyplývající z neorganizovaného způsobu života dětí a mládeže
- 5.2 Sociální problémy vyplývající z poskytování placených sexuálních služeb
- 5.3 Sociální problémy vyplývající ze zneužívání alkoholu
- 5.4 Sociální problémy vyplývající ze závislosti na hracích automatech
- 5.5 Sociální problémy vyplývající z příslušnosti k rizikové subkultuře
- 5.6 Sociální problémy vyplývající ze zneužívání omamných a psychotropních látek
- 5.7 Sociální problémy vyplývající z páčání trestné činnosti

6. Oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí

- 6.1 Sociální problémy obětí trestné činnosti jiných osob
- 6.2 Sociální problémy obětí domácího násilí
- 6.3 Sociální problémy obětí týraní, zneužívání nebo zanedbávání, pokud se nestávají klienty orgánů sociálně-právní ochrany (např. senioři, osoby s postižením nebo s omezením způsobilosti k právním úkonům, osoby, které jsou oběťmi organizovaného zločinu)
- 6.4 Sociální problémy obětí jiných forem agresivního jednání

7. Osoby, které ztratily přístřeší, nebo se nacházejí v nejistém nebo neadekvátním bydlení

- 7.1 Riziko ztráty bydlení
- 7.2 Ztráta či absence bydlení
- 7.3 Nevyhovující bydlení

8. Nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy

- 8.1 Nízké příjmy
- 8.2 Nekompetence hospodařit s finančními prostředky nebo jejich ekvivalentem
- 8.3 Zadlužení
- 8.4 Ztráta zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost

9. Imigranti

- 9.1 Sociální problémy vyplývající z imigrace ze zemí EHP a Švýcarska
- 9.2 Sociální problémy vyplývající z imigrace ze třetích zemí (jiných než EHP a Švýcarsko)

<p>10. Rodiny s dětmi</p> <p>10.1 Zanedbávání, týrání a zneužívání dětí 10.2 Výchovné problémy dětí 10.3 Vztahové problémy v rodině, které vedou k ohrožení dětí 10.4 Pobyt dítěte v zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy 10.5 Pobyt dítěte v zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc</p> <p>11. Další skupiny osob neuvedené výše</p> <p>ZAŘAZENÍ KLIENTA DO DALŠÍ SLEDOVANÉ CÍLOVÉ SKUPINY NEBO CÍLOVÝCH SKUPIN (podle bodů 1 až 11)</p> <p>..... </p>	
<p>KLIENT A JEHO ŽIVOTNÍ SITUACE</p> <p>Vymezení a stanovení problému</p>	
<p>Popis výchozí situace klienta</p> <p>(přímo nebo náznakem vyslovená, případně v rozhovoru se sociálním pracovníkem upřesněná přání, záměry, cíle, požadavky, očekávání)</p>	<p><i>období³⁾</i></p> <p><i>záznam ...</i></p>
<p>Charakteristiky životní situace klienta:</p> <p>1. charakteristika jeho osoby a její změny (např. životní cíle nebo plány, potíže, zdravotní stav, ekonomická situace, rodinná situace, počet osob žijících v současné době s klientem, a to včetně podílu na úhradě společných nákladů, zvláštní zvyklosti, šance a silné stránky)</p> <p>2. charakteristika jeho problémů ve vztazích se subjekty sociálního prostředí a jejich změn (např. spory, ne/plnění dohod, nedorozumění, obtíže, konflikty apod. ve vztazích s osobami, komerčními, nevládními, občanskými aj. organizacemi, úřady státní správy a obecní samosprávy, organizacemi sociálních služeb)</p> <p>3. pomáhající intervence nebo služby poskytované před zahájením spolupráce s obecním úřadem (např. poradenství, pečovatelská služba, psychiatrická péče, sociální dávky, dotace apod.) a žádosti a rozhodnutí o nich (např. žádosti o sociální dávky a služby a způsob jejich vyřízení, rozhodnutí soudů, opatření nebo rozhodnutí obecního úřadu nebo jiných státních nebo samosprávných orgánů)</p>	<p><i>období... ..</i></p> <p><i>záznam ...</i></p> <p><i>období... ..</i></p> <p><i>záznam ...</i></p> <p><i>období... ..</i></p> <p><i>záznam ...</i></p>

POUŽITÁ METODA PŘÍMÉ PRÁCE S KLIENTEM**1. Fáze vyhledávání (depistáž)**

- 1.1 Vědomé, cílené a včasné vyhledávání jedince nebo skupiny ohrožených sociálním vyloučením nebo jinou sociální událostí v jejich sociálním prostředí
- 1.2 Zachycení problému v časném stadiu, evidence, následné odborné posouzení situace a návrh intervence

2. Fáze posouzení životní situace

- 2.1 Zjištění poznatků o životní situaci
- 2.2 Posouzení potřebnosti intervence
- 2.3 Vyhodnocení požadavku klienta na základě informace o jeho životní situaci a stanovení účelu předběžné formulace hlavních rysů plánu intervence
- 2.4 Provedení sociálního šetření za účelem posouzení životní situace klienta a zjištění jeho potřeb a podoby intervence

3. Fáze plánování

- 3.1 Individuální plánování s jedincem, skupinou nebo komunitou
- 3.2 Evaluace

4. Fáze zaměřená na změnu u klienta

- 4.1 Motivační rozhovor
- 4.2 Podpora kompetencí jedince
- 4.3 Podpora kompetencí malé skupiny (např. rodiny, páru, vrstevnické skupiny)
- 4.4 Návuk a upevňování motorických, psychických a sociálních dovedností a schopností klienta
- 4.5 Základní sociální poradenství
- 4.6 Odborné sociální poradenství
- 4.7 Krizová intervence
- 4.8 Doprovázení klienta
- 4.9 Dohled nad klientem
- 4.10 Sociální práce s komunitou
- 4.11 Evaluace

5. Fáze zaměřená na změnu sociálního prostředí klienta

- 5.1 Podněcování změn v interakcích mezi klienty a subjekty v jejich sociálním prostředí
- 5.2 Podněcování změn subjektů v sociálním prostředí klienta
- 5.3 Situační intervence
- 5.4 Navázání kontaktu s poskytovatelem další pomoci

6. Fáze preventivní práce

- 6.1 Propagace dostupných služeb mezi cílovou skupinou
- 6.2 Předání informace

POUŽITÁ METODA NEPŘÍMÉ PRÁCE S KLIENTEM

1. Dokumentace práce
2. Vypracování podkladové zprávy pro další instituce
3. Plánování a organizace aktivit

POUŽITÁ METODA SPOLUPRÁCE S DALŠÍMI ORGANIZACEMI			
1. Zprostředkování další pomoci nebo služeb 2. Asistence při jednání s organizacemi 3. Zastupování práv klienta 4. Spolupráce s relevantními službami nebo dalšími odborníky 5. Management aktivit subjektů			
JINÁ POUŽITÁ METODA			
<i>záznam....</i>			
ZVOLENÁ INTERVENCE, VĚCNÁ NÁROČNOST A DOBA INTERVENCE APLIKOVANÝCH METOD			
Zvolená intervence	Doporučená doba intervence (v min)	Skutečná doba intervence (v min)	Věcná náročnost ⁴⁾ (počet SP)
Jednání o poskytnutí sociální práce	5 až 15		
Sociální šetření	105 až 250		
Individuální plánování s jedincem, skupinou nebo komunitou	20 až 60		
Motivační rozhovor	15 až 30		
Podpora kompetencí jedince	20 až 60		
Podpora kompetencí malé skupiny (např. rodiny, páru, vrstevnické skupiny)	30 až 90		
Sociální práce s komunitou	30 až 90		
Nácvik a upevňování dovedností a schopností klienta	30 až 60		
Základní sociální poradenství	5 až 15		
Odborné sociální poradenství	15 až 60		
Krizová intervence	10 až 30		
Doprovázení klienta	15 až 60		
Dohled nad klientem	20 až 60		
Evaluace	20 až 60		
Dokumentace práce	10 až 30		
Vypracování podkladové zprávy pro další instituce	30 až 90		
Plánování a organizace aktivit	10 až 50		
Podněcování změn v interakcích mezi klienty a subjekty v jejich sociálním prostředí	30 až 60		
Podněcování změn subjektů v sociálním prostředí klienta	30 až 90		
Navázání kontaktu s poskytovatelem další pomoci	5 až 15		
Situační intervence	10 až 30		
Asistence při jednání s organizacemi	20 až 90		
Zastupování práv klienta	20 až 90		
Spolupráce s relevantními službami nebo dalšími odborníky	20 až 90		

Management aktivit subjektů při zvládnání určitého sociálního problému	20 až 90
Propagace dostupných služeb mezi cílovou skupinou	60 až 240
Depistáž	60 až 180
ČASOVÝ ÚDAJ DOJEZDU KE KLIENTOVI V MINUTÁCH	
Předpokládaný čas:	Skutečný čas:
PROJEDNÁVÁNÍ NÁVRHU A POPIS PLÁNU POMÁHAJÍCÍ INTERVENCE, ZÁZNAM O PRŮBĚHU A HODNOCENÍ JEHO REALIZACE	
Cíl: (ujednání mezi klientem a sociálním pracovníkem o tom, co je třeba řešit)	
Plán pomáhající intervence – hlavní a dílčí cíle pomáhající intervence: (čeho má být v zájmu realizace cíle dosaženo, kým, do kdy, jak – navržené činnosti a metody realizace cíle, důvod přerušení spolupráce apod.)	<i>záznam (typ setkání nebo činnosti, výsledné ujednání, v případě potřeby průběh událostí nebo další údaje a komentáře ...)</i>
<i>období</i> <i>datum</i>	
Popis průběhu realizace plánu pomáhající intervence a vyhodnocení realizace: (evaluace navržených a použitých činností a metod realizace a dosažení cíle pomáhající intervence případně změny plánu pomáhající intervence - nové cíle, činnosti, nebo metody, k jejichž změně došlo na základě evaluace)	<i>záznam (vyhodnocení hlavních nebo dílčích cílů pomáhající intervence)</i>
<i>Období</i> <i>Datum</i>	

ZÁZNAM ANONYMNÍHO KLIENTA:	
<i>(Klient, který nemůže nebo nechce z jakéhokoli důvodu sdělit své identifikační údaje)</i>	
EVIDENČNÍ ČÍSLO:	
Kontakt proveden (zaškrtněte):	
1. telefonicky	ano ne
2. osobní návštěvou	ano ne
Období (datum, časová náročnost):	
Záznam poskytnuté intervence (popis):	
Pozn.:	

Zpracoval(a):

Dne:

Pozn.:

¹⁾ Registrační údaje o manipulaci se spisem.

²⁾ Pro určení příslušnosti k právním předpisům EU.

³⁾ Časový úsek, ve kterém úřad zastupovaný sociálním pracovníkem spolupracoval s klientem. V době spolupráce sociálního pracovníka a klienta je v záznamu označen rámcovým datem počátku spolupráce (např. únor 2014). Pokud je spolupráce ukončena, popřípadě přerušena, je k rámcovému datu počátku spolupráce připsáno rámcové datum ukončení, popřípadě přerušeni spolupráce (např. listopad 2015). Pokud je spolupráce po čase navázána znovu, období je opět označeno rámcovým datem počátku spolupráce.

⁴⁾ Doporučená referenční hodnota věcné náročnosti zátěže sociálního pracovníka (Z) pro aplikované metody sociální práce vychází z predikce, že pro jejich vykonávání jsou potřební odborníci, kteří potřebují dostatek prostoru pro svoji práci (odbornost, určení počtu klientů na jednoho pracovníka (X), počet klientů na jednoho pracovníka v obci (Y), vymezení časové dotace podle vzdálenosti(K1), stratifikace obyvatel (K2); věcná náročnost se zjišťuje podle vzorce, $(X/Y) + K1 + K2 = Z$). Referenční hodnota věcné náročnosti zátěže je ovlivněna rozsahem a odbornou náročností používaných metod sociální práce. Ve věcné náročnosti je uváděn počet sociálních pracovníků (SP) řešících jednoho klienta v daném období.