



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice

Leden 2017

Zpracováno v rámci zakázky

„Analýzy systému vzdělávání v oblasti SPOD zaměřené na dvě cílové skupiny – pracovníky OSPOD a pracovníky pověřených osob“



Obsah

Seznam tabulek, grafů a obrázků	5
Pojmy.....	7
Seznam zkratk.....	8
1. Úvod	9
2. Metodologický přístup	11
3. Systém formálního počátečního vzdělávání pracovníků SPOD	13
3.1. Systém středního a vyššího odborného školství	14
3.2. Systém vysokého školství	17
3.3. Systém praxí a supervizí na VOŠ a VŠ	24
3.4. Kompetence učitelů	25
3.5. Zkušenost s počátečním vzděláváním optikou výzkumu	26
3.5.1. Pracovníci OSPOD	26
3.5.2. Experti a vedoucí pracovníci na OSPOD	30
4. Předpoklady pro výkon povolání pracovníka OSPOD.....	34
4.1. Požadavky na odbornou způsobilost pracovníků OSPOD	35
4.2. Zvláštní odborná způsobilost.....	35
4.3. Osobnostní a profesní předpoklady pro výkon sociálního pracovníka	36
4.4. Pracovníci OSPOD a jejich motivace optikou výzkumu FDV.....	38
5. Koncepční uchopení dalšího vzdělávání pracovníků SPOD	40
6. Právní rámec dalšího vzdělávání	42
7. Pracovníci OSPOD a jejich postoje k dalšímu vzdělávání	44
7.1. Závěr	47
8. Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD.....	48
8.1. Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD optikou kvalitativního výzkumu	51
8.2. Závěr	57
9. Plánování dalšího vzdělávání.....	59
9.1. Postoje k individuálnímu vzdělávacímu plánu	59
9.2. Tvorba individuálního vzdělávacího plánu	60
9.3. Analýza zasláných individuálních vzdělávacích plánů	67
9.4. Vyhodnocování individuálního vzdělávacího plánu	68
9.5. Závěr	71
10. Nabídka dalšího vzdělávání	73
10.1. Vzdělávací kurzy akreditované Ministerstvem práce a sociálních věcí	73



10.2.	Vzdělávací kurzy akreditované Ministerstvem vnitra	77
10.3.	Nabídka dalšího vzdělávání a systém akreditací optikou výzkumu.....	78
10.4.	Závěr	78
11.	Absolvované další vzdělávání	80
11.1.	Způsob výběru vzdělávacích akcí.....	80
11.1.1.	Kritérium 1 – Téma vzdělávání	81
11.1.2.	Kritérium 2 – Předchozí zkušenost s lektorem či vzdělávací institucí	81
11.1.3.	Kritérium 3 – Financování a finanční náročnost dalšího vzdělávání	82
11.1.4.	Kritérium 4 – Akreditace dalšího vzdělávání	83
11.1.5.	Kritérium 5 – Místní a časová dostupnost dalšího vzdělávání	83
11.2.	Náplň vzdělávání a zkušenosti se vzdělávacími akcemi	84
11.3.	Supervize	87
11.3.1.	Dosavadní zkušenosti	87
11.3.2.	Zhodnocení supervize.....	88
11.3.3.	Kvalita supervize	89
11.3.4.	Přínosnost supervize	90
11.4.	Intervize.....	91
11.5.	Závěr	92
12.	Evaluační a hodnocení dalšího vzdělávání	93
13.	Závěr	95
14.	Doporučení	100
Zdroje		104
Příloha – Zahraniční řešerše dalšího vzdělávání pracovníků v oblasti SPOD..... 106		
1.	Anglie.....	106
	Systém sociálně-právní ochrany.....	106
	Pracovníci v službách pro děti a v sociálně-právní ochraně dětí.....	107
	Vzdělávání pracovníků v službách pro děti a v sociálně-právní ochraně	108
	Vzdělávání sociálních pracovníků	108
	Vzdělávání v ochraně dětí – příklad praxe v hrabství Hampshire	109
	Silné a slabé stránky britského systému.....	111
	Závěr	112
	Zdroje	112
2.	Nizozemsko.....	114



System sociálně-právní ochrany dětí	114
Před rokem 2015	114
Po transformaci v roce 2015	115
Silné a slabé stránky nizozemského systému	116
Pracovníci v sociálně-právní ochraně dětí a jejich vzdělávání.....	116
Pracovníci neziskových organizací.....	117
Pracovníci Rady pro ochranu dítěte	118
Závěr.....	118
Zdroje	119
3. Rakousko	121
System SPOD v Rakousku	121
Pracovníci SPOD a system dalšího vzdělávání	124
Případ Horní Rakousko	125
Případ Tyrolsko	126
Závěr.....	127
Zdroje	128
4. Slovensko.....	130
System sociálně-právní ochrany dětí	130
Institucionální zabezpečení systému sociálně-právní ochrany dětí	130
Náhradní prostředí pro dítě	132
Pracovníci SPODaSK.....	132
Další vzdělávání pracovníků SPODaSK.....	133
Vzdělávání pracovníků SPODaSK s podporou projektů podpořených z ESF	134
Závěr.....	136
Zdroje	136



Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka č. 1: Vzdělanostní struktura pracovníků OSPOD (absolutní počet pracovníků).....	13
Tabulka č. 2: Předměty relevantní pro kvalifikaci pracovníků SPOD na VOŠ v ČR v roce 2016.....	15
Tabulka č. 3: Kurzy relevantní pro kvalifikaci pracovníků SPOD na VŠ v ČR v roce 2016, bakalářský stupeň studia.....	23
Tabulka č. 4: Věcná témata, která jsou viděna jako významná pro budoucí vzdělávání pracovníka.....	50
Tabulka č. 5: Počet kurzů akreditovaných MPSV v letech 2010-2015.....	71
Tabulka č. 6: Struktura kurzů podle délky trvání kurzu, 2015.....	72
Tabulka č. 7: Struktura kurzů podle právní formy subjektu poskytujícího vzdělání, 2015.....	73
Tabulka č. 8: Témata absolvovaných školení pracovníky OSPOD od roku 2014.....	83
Tabulka č. 9: Návrh obsahu specializačního vzdělávání.....	99
Graf č. 1: Hodnocení přínosnosti dosaženého formálního vzdělání pro praktický výkon práce v oblasti SPOD.....	27
Graf č. 2: Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD.....	53
Graf č. 3: Postoj k IVP.....	58
Graf č. 4: Délka doby, na kterou je IVP sestavován.....	59
Graf č. 5: Kdo všechno se podílel na tvorbě vloženého individuálního vzdělávacího plánu.....	60
Graf č. 6: Kolik času jste strávili/a tvorbou Vašeho zasláného individuálního vzdělávacího plánu?.....	61
Graf č. 7: Kolik času ve formě schůzky či rozhovoru se svým přímým nadřízeným či klíčovým pracovníkem jste společně strávili přípravou Vašeho individuálního vzdělávacího plánu?.....	61
Graf č. 8: Role jednotlivých aspektů při tvorbě IVP.....	62
Graf č. 9: Kdo všechno se podílel na výběru jednotlivých kurzů/ vzdělávacích akcí?.....	64
Graf č. 10: Role jednotlivých aspektů při výběru kurzů/ dalších vzdělávacích aktivit.....	65
Graf č. 11: Jak často se vyhodnocuje IVP.....	68
Graf č. 12: Kdo se podílí na vyhodnocování IVP.....	68
Graf č. 13: Jakým způsobem se IVP vyhodnocuje.....	69
Graf č. 14: Přehled akreditovaných kurzů specificky zaměřených na pracovníky SPOD, 2015.....	74
Graf č. 15: Témata kurzů relevantních pro pracovníky v SPOD s akreditací MV, 2016.....	75



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obr. č. 1:	Profesní dráha a motivy pro výkon práce pracovníků	OSPOD
37		
Obr. č. 2:	Největší problémy spojené s prací pracovníka	OSPOD
52		
Obr. č. 3:	Deklarované vzdělávací potřeby zaměstnanců	OSPOD
56		
Obr. č. 4:	Kritéria výběru vzdělávání.....	78



Pojmy

Kvalifikace – Formální osvědčení o dosažených výstupech z učení, které byly prokázány předepsaným způsobem.

Kvalifikační rámec – Nástroj pro třídění kvalifikací na základě definovaných výstupů z učení.

Minimální vzdělávací standard – Soubor výstupů z učení, který vzdělavatel garantuje, a které mají být ověřitelné. Naplňování standardu se kontroluje systémem akreditací a evaluací.

Odborné znalosti – Soubor poznatků provázaných s dovednostmi a způsobilostmi pro danou profesi.

Odborné dovednosti – Schopnost použít odborné znalosti v praxi.

Odborné způsobilosti (kompetence) – Uplatňování odborných znalostí a odborných dovedností s potřebnou mírou samostatnosti a odpovědnosti.

Profil absolventa – Popis souboru znalostí, dovedností a způsobilostí, které má absolvent vzdělávacího programu.

Syndrom CAN – (Child Abuse and Neglect) syndrom týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte.

Výstupy z učení – Vymezení znalostí, dovedností a způsobilostí, které absolvent vzdělávání prokazuje při ukončení studia.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Seznam zkratk

AVSP – Asociace vzdělavatelů v sociální práci

EQF – Evropský rámec kvalifikací

FDV – Fond dalšího vzdělávání

IPOD – individuální plán ochrany dítěte

IVP – individuální vzdělávací plán

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra

OSPOD – orgán sociálně-právní ochrany dětí

PO – pověřená osoba

SPOD – sociálně-právní ochrana dětí

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

ZOZ – zvláštní odborná způsobilost



1. Úvod

V souladu s platnou legislativou, zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, zajišťují sociálně-právní ochranu dětí (dále jen „SPOD“) orgány, kterými jsou krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, obecní úřady a újezdni úřady, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí a Úřad práce České republiky – krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Sociálně-právní ochranu dále zajišťují obce v samostatné působnosti, kraje v samostatné působnosti, komise pro sociálně-právní ochranu dětí a další právnické a fyzické osoby, jsou-li výkonem sociálně-právní ochrany pověřeny, (dále jen "pověřená osoba").

Tato studie byla zpracována v rámci zakázky „Analýza systému vzdělávání v oblasti SPOD zaměřená na 2 cílové skupiny – pracovníky OSPOD a pracovníky pověřených osob“ a jejím výzkumným předmětem je problematika dalšího vzdělávání pracovníků **orgánů sociálně-právní ochrany dětí na obcích s rozšířenou působností a krajských úřadech**.

Orgány sociálně-právní ochrany dětí (dále také OSPOD) jsou na obcích s rozšířenou působností v rámci úřadu začleněny do odborů sociálních věcí jako samostatná oddělení s tím, že názvy odborů se mohou různit (Sociální odbor, Odbor péče o děti, Odbor humanitní, Odbor sociální problematiky, Sociální péče a zdravotnictví apod.) S odkazem na Standardy kvality SPO má dle kritéria 4c orgán sociálně-právní ochrany v rámci organizační struktury vnitřním předpisem písemně stanovena oprávnění a povinnosti k jednotlivým pracovním pozicím vztahujícím se pouze k výkonu sociálně-právní ochrany. Tyto pozice pak jsou vyhrazeny pouze k výkonu sociálně-právní ochrany dětí. „*Oddělení sociálně-právní ochrany bývá rozděleno na tři úseky - péče o rodinu a dítě, sociální kurately pro děti a mládež a náhradní rodinné péče. Jeho tým se obvykle skládá z odborných pracovníků vyčleněných pro jednu z těchto problematik. Na menších úřadech však jedna sociální pracovnice/pracovník často vykonává více než jednu z těchto agend*“ (MPSV 2017). Dále je v agendě sociálně-právní ochrany dětí obvykle upravena pozice specialisty na správní řízení dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (§ 13).¹

Nadřízeným orgánem OSPOD je příslušný krajský úřad, v případě hl. města Prahy Magistrát hl. m. Prahy. Krajský úřad je vzhledem k OSPOD kontrolním orgánem a také orgánem, k němuž je možné se odvolat ve správním řízení při přezkumu rozhodnutí vydaných OSPOD. Pracoviště OSPOD jsou financována z větší části ze státního rozpočtu, zbytek prostředků získávají z rozpočtu obce a také z grantů a projektů.

V roce 2015 bylo v ČR celkem 307 OSPOD, v nich působí cca 2.500 tis. zaměstnanců.

Pracovníci OSPOD disponují výraznými pravomocemi, kterými mohou významně ovlivňovat život ohroženého dítěte i jeho rodiny. Rozsah činností pracovníků SPOD je velmi široký, z čehož plyne potřeba široké škály dovedností – od schopnosti poskytovat odborné poradenství v oblasti sociálního zabezpečení a sociální pomoci, poskytovat krizovou intervenci, dovednost komunikovat s dětmi i dospělými osobami v obtížných sociálních situacích, zjišťovat názor dítěte a pracovat s tímto

¹ Pro doplnění uvádíme, že součástí městských úřadů jsou dále tzv. sociální kurátoři (kurátoři pro dospělé), což je samostatná profese nespádající do oblasti sociálně-právní ochrany dětí.



názorem, přes ovládání metod sociální práce (vyhodnocování situace dítěte a rodiny, individuální plánování, týmová spolupráce v rámci případových konferencí) až po administrativní schopnosti (bezchybné vedení spisové dokumentace a vedení správního řízení), znalost soudních řízení (aktivní účast v těchto řízeních) atd. Pracovníci OSPOD také často musí zohledňovat konflikt mezi empatickým přístupem a snahou klientovi pomoci a na druhé straně současně represivním přístupem a neustálou kontrolou, který je staví do nelehké situace. Z tohoto důvodu nestačí pouze dosažení požadované úrovně formálního vzdělání, ale je nezbytné, aby se pracovníci SPOD vzdělávali kontinuálně, v průběhu celého profesního života (Pemová, Ptáček 2012: 34–35, 121–132).

Náplň činnosti SPOD je vzhledem k rozsahu řešené agendy náročná, pokud jde o odbornost, motivaci klientů k aktivnímu řešení vlastní situace i zachování si objektivitu a vyrovnávání se s psychickou zátěží. Intervence v rodině je nejčastěji iniciována OSPOD nebo soudem, nikoliv rodinou, která se tak stává nedobrovolným klientem, pracovníci SPOD se tak mohou často nacházet v nepříjemné pozici, být vystavováni veliké psychické zátěži. Kromě de facto nezbytnosti dalšího vzdělávání pro výkon dané profese, může také pomáhat jako ochrana pracovníka před rozvojem negativních jevů, jako je syndrom vyhoření, jímž jsou pracovníci OSPOD ohroženi. Aby sociální pracovníci vykonávali svou práci dobře, musí být vzdělaní a během počátečního i dalšího vzdělávání získat potřebné znalosti a dovednosti. Vzhledem k psychické náročnosti práce je klíčový také kontinuální osobnostní rozvoj pracovníků (Ibid., Hanuš 2007).

Předmětem plnění je analýza současného stavu, existujících nedostatků a potřeb nápravy, stejně jako návrh doporučení pro tvůrce politiky, které podpoří řešení problémů a nastavení efektivního systému vzdělávání a povedou k rozvoji odbornosti cílových skupin a následně tak ke zvýšení kvality a efektivity vykonávané sociální práce.



2. Metodologický přístup

Dokument je syntézou sekundárních a primárních dat shromážděných v rámci realizace zakázky. Metodologicky vychází ze zadání zakázky a požadavků Zadavatele a staví na kombinaci studia dokumentů a využití kvalitativních i kvantitativních metod sběru a analýzy dat.

Výchozím krokem byly rozsáhlý desk research a analýza sekundárních dat spojených s tématem. Text čerpá a navazuje na typy dokumentů: právní akty a další veřejně-politické dokumenty (strategické a koncepční materiály), metodické a administrativně-technické dokumenty (metodiky, manuály, příručky, formuláře aj.), zprávy z výzkumů, odborné články a publikace. Z datových zdrojů byly využity zejména existující administrativní data resortu MPSV o SPOD (např. ročenky), data o nabídce kurzů a jejich poskytovatelích (např. databáze akreditovaných vzdělávacích programů MPSV), sylaby relevantních vyšších odborných a vysokých škol a datové zdroje a expertízy shromážděné spoluautory dokumentu Dr. Pazlarovou a Doc. Matouškem.

Jako další, podpůrný materiál byla využita:

- data z otevřených zdrojů týkající se vzdělání sociálních pracovníků a jejich pozic na trhu práce,
- data týkající se nabídky akreditovaných postgraduálních kurzů,
- data z výzkumů praxe OSPOD provedených v posledních letech v ČR,
- data z výzkumů reflektujících vzdělávací potřeby sociálních pracovníků OSPOD,
- vlastní výzkumná sonda mapující aktuální vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD na severní Moravě,
- data z výzkumu dobré praxe OSPOD.

V rámci realizace zakázky byl zrealizován kvalitativní výzkum, jehož výsledky jsou obsaženy v této zprávě. Cílem kvalitativního výzkumu bylo doplnit stávajících poznatků z desk research a porozumět situaci a souvislostem v problematice. V červnu a červenci 2016 bylo uskutečněno celkem 18 polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky OSPOD (6 specialistů na náhradní rodinnou péči, 6 specialistů na sociální kuratelu pro děti a mládež a 6 specializovaných pracovníků na ochranu týraných, zneužívaných a zanedbávaných dětí). Rozhovory proběhly v těchto krajích: Moravskoslezském, Ústeckém (regiony s nadprůměrným počtem případů v evidenci OSPOD), Olomouckém, Vysočině (regiony s poměrně vysokou mírou religiozity), Královéhradeckém a Středočeském (největší region počtem obcí i obyvatel). Velikost pracoviště nebyla kritériem, ke kterému bylo ve výběru přihlíženo.

V první fázi vyhledávání účastníků rozhovorů kontaktovali tazatelé vedoucí pracovníky OSPOD ve vybraných krajích s žádostí o zapojení do výzkumu a zprostředkování kontaktů na podřízené. Ti byli poté vybráni tak, aby odpovídali odbornosti požadované zadavatelem. Předmětem rozhovorů byly zejména osobní přístup a zkušenosti účastníka s dalším vzděláváním (scénář v příloze). Rozhovory byly nahrány a přepsány, při analýze byla použita tematická analýza, která spočívá v identifikaci témat či okruhů obsažených v rozhovorech a následně vyhledávání a třídění výroků účastníků k daným tématům.

V dokumentu jsou obsaženy výroky účastníků výzkumu z řad pracovníků OSPOD, které jsou v textu označeny kódem, např. 10_SPOD_MSK_CAN. Kód obsahuje pořadové číslo rozhovoru, kraj



(Moravskoslezský – MSK, Ústecký – ULK, Olomoucký – OLK, Vysočina – VYS, Královéhradecký – HKK, Středočeský – STČ) a označení odbornosti daného pracovníka (NRP značí náhradní rodinnou péči, KUR kuratelů a CAN ochranu týraných, zneužívaných a zanedbávaných dětí).

V rámci primárního výzkumu zrealizovaného v rámci zakázky proběhla také analýza individuálních vzdělávacích plánů (IVP) pracovníků OSPOD, jejíž závěry jsou obsaženy v kap. 9. Analýza byla postavena na šetření mezi pracovníky OSPOD, jehož součástí bylo i přiložení samotného IVP, to proběhlo v červenci a srpnu 2016. Současně byla vytvořena databáze zaměstnanců OSPOD, z nichž byly osloveny náhodně vybrané osoby s žádostí o zapojení do výzkumu. Celkově bylo sebráno 78 dotazníků a IVP.

V lednu 2017 byla následně zrealizována fokusní skupina (focus group) s experty na oblast SPOD a vedoucími pracovníky OSPOD. Cílem řízené diskuse bylo získat doplňující informace o současné situaci ohledně odborných kompetencí, kvality sociální práce a vzdělávacích potřebách cílové skupiny, stejně jako o současném nastavení systému vzdělávání a jeho silných a slabých stránkách. Diskutovány byly také možné způsoby zlepšení situace a zavedení určitých nástrojů a opatření.

Cílem poslední fáze výzkumu bylo vystavění komplexní výpovědi o vzdělávacích potřebách a systému vzdělávání pracovníků SPOD, pomocí syntézy dat, propojení a triangulace závěrů získaných pomocí jednotlivých metod. Na základě výsledků celkové analýzy veřejně-politického tématu a identifikace nedostatků a slabých míst systému a byla vypracována doporučení pro zadavatele.



3. Systém formálního počátečního vzdělávání pracovníků SPOD

Evropský rámec kvalifikací (EQF) rozlišuje osm úrovní kvalifikace podle výstupů z učení. Každá z osmi úrovní je definována souborem deskriptorů označujících výsledky učení. Ty jsou tříděny do tří kategorií: znalosti, dovednosti a způsobilosti (kompetence). Znalosti jsou v souvislosti s EQF popisovány jako teoretické nebo faktické. Dovednosti jsou v souvislosti s EQF popisovány jako kognitivní (používání logického, intuitivního a tvůrčího myšlení) a praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů, nástrojů a přístrojů). Kompetence jsou v souvislosti s EQF popisovány ve smyslu odpovědnosti a samostatnosti.

Pro pracovníky OSPOD je relevantní kvalifikační úroveň 5. Výsledky učení odpovídající této úrovni jsou v oblasti znalostí definovány takto: rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si mezi těchto znalostí. Dovednosti jsou definovány následovně: Rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů. Způsobilosti jsou popsány následovně: Řídit pracovní či studijní činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám, a dohlížet na ně. Posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních.

Analýza počátečního vzdělávání se zaměří na možné kvalifikace v oboru sociální práce. Pracovníkem OSPOD může být i osoba s jinou kvalifikací než sociální práce (např. právníci, psychologové). Ovšem z další analýzy kurikul oboru sociální práce vyplývá, že i pro čistě oborově zaměřené studenty sociální práce je obtížné získat potřebné kompetence pro oblast SPOD. Zároveň je pro všechny pracovníky SPOD vyžadováno další vzdělání formou zvláštní odborné způsobilosti v oboru sociálně-právní ochrany. Vzhledem k tomu, že absolventi ostatních oborů, kteří jsou zákonem akceptováni jako sociální pracovníci a vzhledem k faktu, že jejich pozice na SPOD je vymezena mj. pracovním profilem a náplní práce, která odpovídá činnostem sociálního pracovníka dle § 109 zákona č. 108/2006, o sociálních službách, není na místě analyzovat studijní plány všech zákonem uznaných oborů.

Tato úroveň znalostí, dovedností a způsobilostí zhruba odpovídá profilům absolventů našich vyšších odborných škol se sociálním zaměřením a profilům absolventů našich univerzitních programů na bakalářské úrovni v oboru sociální práce. Mezi předpokládanými výstupy vzdělávání na VOŠ a na bakalářském stupni univerzitního vzdělání v ČR téměř není rozdíl. Minimální vzdělávací standardy používané u obou těchto typů vzdělání jsou prakticky identické.

Tabulka č. 1: Vzdělanostní struktura pracovníků OSPOD (absolutní počet pracovníků)

Typ vzdělání	Počet pracovníků
Základní vzdělání	1
Střední, sociálně právní	314
Jiné střední vzdělání	151
VOŠ, sociálně-právní	310
Jiné vyšší odborné vzdělání	17
Vysokoškolské, sociálně-právní	868
Jiné vysokoškolské	447

Zdroj: Statistická ročenka MPSV 2014b: 101



Z uvedených čísel je patrné, že nebyly v průběhu posledních dekad uplatňovány stejné nároky na vzdělání přijímaných pracovníků OSPOD. I když mezi nimi v současnosti již převažují pracovníci s vysokoškolským vzděláním, jiné typy vzdělání jsou také přijatelnou kvalifikací, je jí dokonce i nespécifikované střední vzdělání. (Data o délce praxe, která by umožnila na problematiku nahlédnout komplexněji, bohužel nejsou dostupná.)

Protože střední školy již nemohou připravovat plně kvalifikované sociální pracovníky, pozornost bude věnována zejména vyšším odborným školám (dále VOŠ) a univerzitám. Doménou středního školství zůstává příprava pracovníků v sociálních službách a příbuzných profesí (pečovatelka, zdravotnický asistent apod.).

Tento pohled pracovníků OSPOD sleduje ve svém výzkumu i Barvíková a kol. (2010: 80–81). Respondenti uváděli, že se výrazně liší jejich zkušenost s absolventy VŠ a VOŠ – ani jedna varianta nebyla vnímána jako negativní, ale absence praxe u studentů VŠ byla pociťována. Školy se snaží propast mezi teorií a praxí překlenovat povinnými stážemi v rámci studia, podle zkušenosti respondentů je o stáž na OSPOD zájem a rovněž pro ně může jít o dobrou příležitost, jak nalákat na pracoviště potenciální nové kolegy. Rozsah praxe se pak liší podle konkrétní školy, podle respondentů však platilo, že studenti VOŠ mají praxe zpravidla výrazně delší než studenti VŠ. Negativně respondenti hodnotili absolventy soukromých VOŠ, u kterých nepociťovali dostatečný zájem o obor a zpochybňovali obtížnost požadavků kladených na studenty dané školy. Obecně však lze říci, že připravenost a rozhled absolventů se liší jak z důvodu rozdílných způsobů výuky na školách, tak především díky osobnostním charakteristikám každého jedince.

3.1. Systém středního a vyššího odborného školství

Pomineme-li systém základního školství, které již také může směřovat žáka k zájmu a rozvoji občansko-vědního a přírodovědného zaměření, je **střední školství** první fází, kde získávají budoucí pracovníci orgánů sociálně právní ochrany dětí a pověřených osob své základní kompetence pro výkon povolání.

Dle nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, jsou pro zkoumanou oblast stěžejní skupiny oborů kódy 68 – Právo, právní a veřejnosprávní činnost a 75 – Pedagogika, učitelství a sociální péče.

Jmenujme středoškolský studijní obor 75-41-M/01 Sociální činnost, kde jsou studenti vzdělávání ve specializacích jako je např. právní a sociální služby, příprava na sociální a pedagogické poradenství a sociálně-správní činnost. Tyto maturitní obory připravují studenty na výkon přímé sociální péče, či k dalšímu studiu na vyšší odborné či vysoké škole. V České republice nalezneme 75 takových škol (Národní ústav pro vzdělávání 2015).

Dalším je studijní obor 68-43-M/01 Veřejnosprávní činnost, který připravuje studenty na budoucí pozice referentů územních samospráv, státní správy, či na práci v občanském sektoru apod. I tento obor předpokládá možné návazné studium na vyšší odborné či vysoké škole. Celkem zahrnuje 65 škol (Ibid.).

U **vyšších odborných škol** mají kompetenci k výkonu sociálně-právní ochrany absolventi akreditovaných vzdělávacích programů v oblasti definované zákonem o sociálních službách.



Akreditační komise pro vyšší odborné vzdělávání posuzuje akreditace, kontrolním orgánem pro VOŠ je pak Česká školní inspekce. Studijní plány VOŠ jsou určovány tzv. Minimálním standardem vzdělávání v sociální práci, který přijala Asociace vzdělavatelů v sociální práci (AVSP). V jeho poslední verzi se vyžaduje, aby studium povinně obsahovalo 12 předmětů. Z těch, které jsou hypoteticky přímo relevantní pro práci SPOD, jde o kurzy *Teorie a metody sociální práce*, *Úvod do právní teorie a praxe*, *Menšinové skupiny*. Ostatními předměty jsou Filosofie a etika, Sociologie, Psychologie, Praxe, Supervize, Metody výzkumu, Sociální politika, Sociální patologie, Zdraví a nemoc. (Více k významu a přínosu těchto kurzů konkrétně pro oblast SPOD viz kap. 3.2). Dodržování Minimálního standardu kontroluje AVSP formou inspekcí ve školách.

V komentáři k Minimálnímu standardu se u předmětu *Teorie a metody sociální práce* uvádí, že student po absolvování má znát „hlavní teorie a metody práce s rodinou“, a také, že „dovede vhodně aplikovat způsoby práce s jednotlivcem, se skupinou, s rodinou a komunitou“. Tento jediný předmět však zahrnuje přehled všech významných oborových teorií (v komentáři jich je vyjmenováno osm) a dále přehled teorií a metod práce s jednotlivcem, práce se skupinou, práce s rodinou, práce s komunitou, přehled principů krizové intervence, a navíc přehled aktuálních trendů v teoriích a metodách oboru. Časové dotace tohoto předmětu nejsou u všech VOŠ zjistitelné.

Pro analýzu sylabů VOŠ byly školy dohledávány podle Rejstříků škol a školských zařízení (<http://rejskol.msmt.cz/>), který umožňuje navolit typ školy (VOŠ) a zaměření – v tomto případě Pedagogika, učitelství a sociální péče. V rámci tohoto byly vybírané obory relevantní k tématu, tedy sociální práce a její studium v kombinacích s jinými obory. Seznam předmětů byl vytvářen z rozvrhů a sylabů zveřejňovaných na stránkách jednotlivých škol.

Sociální práce s rodinou a sociálně-právní ochrana dětí nejsou Minimálním standardem vyžadovány; pokud je některá škola do studijního plánu zařadí, je to rozhodnutí jejího vedení. Přehled v tabulce č. 2, vytvořený podle dostupných otevřených zdrojů (webových stránek škol), ukazuje, že potřebné znalosti a dovednosti pro práci na SPOD až na výjimky na současných vyšších odborných školách v ČR získat nelze.

Tabulka č. 2: Předměty relevantní pro kvalifikaci pracovníků SPOD na VOŠ v ČR v roce 2016
(T= teorie, M = metody, SP = sociální práce)

Škola	Relevantní předmět	Specifický předmět	Právní forma
SPŠE Pardubice	Metody SP		Příspěvková organizace
	Práce s etnickými skupinami		
	Právo		
VOŠ Dorkas Olomouc	Mediace	SP s rodinou	Školská právnická osoba
	Problematika menšin		
	Teorie a metody SP		
VOŠ sociální Ostrava	T a M SP		Příspěvková organizace
	Mediace		
VOŠSP Jahodová	M SP		Příspěvková organizace



Škola	Relevantní předmět	Specifický předmět	Právní forma
Praha	Právo		
OA a VOŠ sociální Mariánské hory Ostrava	T a M SP	Problémy dětské populace	Příspěvková organizace
	Právo	Mediace v SP	
	Etnické a menšinové skupiny	Dluhové poradenství	
Evangelická akademie Praha	Metody SP	SP s rodinou	Školská právnická osoba
	Právo	Rodina jako sociální systém	
		Rodinné právo	
Menšinové skupiny			
Jabok	Úvod do sociální práce	SP s rodinou	Školská právnická osoba
	Metody SP a soc. pedagogiky	Práce s mnohoproblémovou rodinou	
	Specifické metody SP		
	Právo		
Vyšší odborná škola pedagog. a soc. Evropská Praha	Právo		Příspěvková organizace
	T a m SP		Příspěvková organizace
	Etnické menšiny		
Evangelická akademie Brno	T a M SP		Školská právnická osoba
	Etnické skupiny		
	Dluhové poradenství		
SVOŠS Jihlava	Metody SP		o.p.s.
	Právo		
	Problematika menšin		
OA, SOŠK a VOŠ Brno	T a M SP		
	Problematika menšin		Příspěvková organizace
	Právo		
VOŠ sociální Olomouc Charitas	Právo		Školská právnická osoba
	T a M SP		
	Posouzení situace klienta		
VOŠ Most	T a M SP	SP s rodinou	Příspěvková organizace
	Právo		
	SP s menšinami		
VOŠ Prachatice	Právo	Sociálně-právní	Příspěvková organizace



Škola	Relevantní předmět	Specifický předmět	Právní forma
		ochrana dětí	
	Metody SP		
VOŠ a střední škola technická Česká Třebová	T a M SP	Sociální práce s rodinou a dětmi	Příspěvková organizace
	Právo		
	Problematika menšin		
VOŠ pedagogická a sociální Kroměříž	Právo		Příspěvková organizace
	Problematika menšin		
	Terénní sociální práce		
SŠ a VOŠ Dubí	Právo		s.r.o.
	Problematika menšin		
	T a M SP		
Evangelikální teologický seminář Praha	T a M SP		Školská právnická osoba
VOŠ Mills Čelákovice	T a M SP		s.r.o.
	Právo		
VOŠ a SOŠ Březnice	Není na webu		Příspěvková organizace
VOŠ, OA a SZŠ Domažlice	Metody SP		Příspěvková organizace
	Práce s etnickými skupinami		
	Právo		
VOŠ Cheb	Metody SP	Sociálně právní ochrana dětí	Příspěvková organizace
	Problematika etnických a menšinových skupin		
VOŠ zdravotnická, managementu a veřejnosprávních studíí	T a M SP		s.r.o.
	Úvod do právní teorie a praxe		
Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická, Plzeň	T a M SP	Sociální práce s rodinou a dětmi	Příspěvková organizace
		Úvod do právní teorie a praxe	
		Problémy etnických a menšinových skupin	

Zdroj: Rejstřík škol a školských zařízení, webové stránky škol, vlastní zpracování

3.2. Systém vysokého školství

U bakalářského a magisterského studia existuje rozdílná klasifikace – dle číselníku studijních oborů vysokých škol (AKVO). Dle zákona o sociálních službách je sociální pracovník odborně způsobilý po absolvování akreditovaného vysokoškolského vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



pedagogiku. Rozsah jednotlivých předmětů je na každém pracovišti jiný. Vždy minimálně jeden semestr. Kontrolním orgánem je Národní akreditační úřad pro vysoké školství.

Absolvováním uvedených oborů studia splňuje pracovník vzdělání v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Co do obsahu studia a nabytých dovedností má být bakalářské vzdělávání v oboru sociální práce především profesním vzděláním. Magisterské vzdělání v sociální práci má kvalifikovat pro koncepční činnosti, vedení týmů a výzkumnou reflexi profese. Pro pracovníka SPOD je tedy klíčová bakalářská úroveň studia. Obsahové požadavky na bakalářské studium vysokých škol jsou určovány Minimálním vzdělávacím standardem, který je podobný Standardu uplatňovanému na vyšší odborné školy (pro popis disciplín a jejich přínos pro práci v oblasti SPOD viz kap. 3.1). Naplnění tohoto standardu až do roku 2016 vyžadovali experti z Pracovní skupiny pro společenské vědy Akreditační komise MŠMT. Analýza tak reflektuje soulad mezi expertními názory vzdělavatelů definujícími žádoucí obsah vzdělávání a implementaci tohoto konceptu v sylabech vybraných škol. Ideálním cílem je pak sociální pracovník naplňující osobnostní a profesní předpoklady popsané v kap. 4.3.

Povinnou součástí studijního programu sociální práce jsou následující disciplíny:

1. Filozofie a etika v sociální práci

Standard filozofie a etika studenty „*uvádí do filozofického myšlení způsobem umožňujícím hlubší proniknutí do povahy vztahu člověka a světa, vztahu člověka k člověku, tedy i do hlubší povahy sociální práce, jejího společenského rozměru a zaměření na člověka. Prostřednictvím vybraných témat seznamuje studenty s filozofickými problémy, které mají význam pro teorii i praxi sociální práce a umožní jim získat kritický náhled na zavedené koncepte. Předmět rovněž ukazuje studentům smysl filozofického tázání obecně a přivádí je k hlubšímu promýšlení cílů sociální práce ve vztahu k vlastnímu životnímu postoji*“ a dále „*nabízí studentům možnost reflektovat vlastní hodnoty a postoje ve srovnání s hodnotami profesního rámce sociální práce a informovaně přistupovat k řešení etických problémů a dilemat z oblasti praxe sociální práce. Tím předmět přispívá k mravní kompetenci v osobním a profesním životě*“ (ASVSP 2014).

Příspěvek k práci SPOD:

Předměty vyučované v rámci standardu filozofie a etika tvoří základní hodnotový a postojový rámec pro sociální práci s rodinami. Vzhledem k povaze práce SPOD je třeba od počátku profesní přípravy posilovat citlivost studentů k otázkám etiky jejich budoucí práce, upozorňovat na možná dilemata a nabízet způsoby, jak se s nimi v praxi vyrovnávat. Děti jsou jednou z cílových skupin, která je považována za zvláště zranitelnou, a proto je důležité studenty vést k mimořádné pozornosti vůči právům a potřebám dětí při výkonu SPOD.

2. Teorie a metody sociální práce

Zde je v detailnějším popisu požadavků uvedeno, že absolvent disciplíny zná požadavky vztahující se k různým úrovním praktické sociální práce. Ovládá obecné principy individuální práce s klientem (případové sociální práce), včetně poradenství a krizové intervence, skupinové sociální práce, včetně streetworku, práce s rodinou a s ohroženými dětmi, včetně hodnocení funkčnosti rodiny a hodnocení



toho, jak jsou v rodině naplněny potřeby dítěte, komunitní sociální práce, včetně analýzy komunitních potřeb a navrhování, resp. realizaci systémových změn. Tyto principy absolvent umí spojit s teoretickými přístupy, jež si osvojil v rámci kurzu zahrnujícího teorie sociální práce.

Příspěvek k práci SPOD:

Předměty pokrývající tento standard patří mezi ty, které jsou pro práci SPOD nejrelevantnější. Znalost teorií umožňuje studentovi zasadit jeho postupně vznikající praktickou zkušenost do teoretického rámce. Student se může o vybrané teoretické přístupy opírat ve své praxi a reflektovat jejich využitelnost pro práci s rodinami. Pro SPOD jsou klíčové zejména následující teorie: teorie attachmentu, sociálně-ekologická teorie, behaviorálně zaměřené přístupy, sociálně-psychologické přístupy, ale i znalost antiopresivního přístupu může být při práci v rámci SPOD dobře využitelná. Kromě těchto se studenti seznamují i s dalšími teoriemi vhodnými pro práci s dalšími cílovými skupinami.

V rámci výuky metod sociální práce standard výslovně uvádí, že součástí výuky jsou i metody práce s rodinou. Obvykle se jedná o následující základní metody: vedení rozhovoru, přímé zúčastněné pozorování, poradenství, supervize apod. Ze specifických metod jsou studenti nejčastěji seznamováni s mediací, videotréninkem interakcí a případovými konferencemi. Zejména praktické použití uvedených metod by mělo být ve výuce posíleno.

3. Praxe v sociální práci a supervize

Cílem je zprostředkovat studentům zkušenost se sociálními vztahy a způsoby sociální práce, které existují nebo jsou uplatňovány v existujících organizacích a podpořit reflexi této zkušenosti. Umožnit studentům, aby si prakticky vyzkoušeli metody sociální práce, se kterými se seznámili. Umožnit studentům, aby mohli konfrontovat teorie sociální práce jejich praktickou realizací, případně se zkušenostmi jiné povahy. Stimulovat proces identifikace studentů se sociální prací jako profesí. Podpořit kompetenci definovat vlastní roli v organizaci. Podpořit kompetenci prezentovat vlastní práci.

Dosáhnout uvedených cílů v minimální kvalitě je možné, pokud učitelé odpovědní za organizaci praxí a učitelé teorie a metod sociální práce zajistí:

- aby reflexe zkušeností z praxe byla orientována poznatky, metodami a etickými standardy sociální práce,
- aby reflexe zkušeností z praxe byla součástí výuky teorie a metod sociální práce,
- aby reflexe zkušeností z praxe byla organizována v rámci k tomu určeného semináře (alespoň jedna část praxe musí být provázena průběžnou supervizí), jehož doba výuky se nezapočítává do doby praxe,
- aby bylo praxi během výuky věnováno nejméně 300 hodin a
- aby učitelé teorie a metod sociální práce měli osobní praktickou zkušenost s výkonem sociální práce nebo s výkonem jiné pomáhající profese.

Vzdělávací zařízení má uvést, jaký používá systém hodnocení praxí, z jakých hledisek je praxe hodnocena a kdo se na ní podílí.



Příspěvek k práci SPOD:

Praxe na pracovištích OSPOD a PO bývá součástí praxí v rámci bakalářského studia, nicméně vzhledem k všeobecné povaze studijní přípravy nelze zaručit, že každý student absolvuje praxi na některém z uvedených pracovišť. Zejména VOŠ, které mají větší rozsah praxí, studentům v některých případech nařizují povinné stáže na OSPOD, ale rozhodně se nejedná o plošnou praxi. Při současném systému výuky tedy nelze předpokládat, že každý student získá praktickou zkušenost v oblasti SPOD v průběhu studia. Více viz 3.3.

4. Sociální politika

Standard sociální politiky si klade za cíl „*aby (studenti) poznali sociální politiku jako vědu i jako obor praktické činnosti a uvědomili si, jak sociální politika ovlivňuje sociální pracovníky v jejich práci a klienty sociální práce v jejich každodenním životě. Absolvent/ka nabude v disciplíně dále uvedeného minimálního penza znalostí a dovedností, které umožňuje profesionálně řešit dilemata a situace vyplývající z účasti sociálního pracovníka a jeho klientů v systému sociální politiky*“ (ASVSP 2014).

Příspěvek k práci SPOD:

Znalost nástrojů sociální politiky vč. legislativních norem české sociální politiky je důležitou součástí komplexu znalostí, které pracovník SPOD musí mít. Řada klientů SPOD potřebuje poradenství příp. doprovázení právě v oblastech týkajících se sociálního pojištění (např. nemocenská, podpora v nezaměstnanosti, sirotčí důchody apod.), sociální podpory (dávky státní sociální podpory, péčovské dávky atd.) a sociální pomoci (dávky hmotné nouze, dávky sociální péče).

5. Úvod do právní teorie a praxe

V rámci výuky by studenti měli získat vhled do právní vědy a orientaci v českém právním řádu, včetně osvojení si zásadních principů a vybraných norem práva Evropské unie a mezinárodního práva. Doporučeny jsou k praxi orientované přednášky s případovou analýzou. Účelem předmětu je seznámit studenty s legislativním a institucionálním kontextem výkonu sociální práce. Student má pochopit, jak právo funguje a čím je limitováno. Obecně má být při výuce položen důraz na právní vztahy v jednotlivých systémech práva, ale i zvláštnosti procesně-právních vztahů. Kurz musí obsahovat přehled civilního práva (právo týkající se veřejné správy, základní instituty občanského práva hmotného, základní instituty práva procesního, rodinné právo, bytové právo, právo ve zdravotnictví, právo týkající se zaměstnanosti, právo týkající se sociální ochrany, právo týkající se cizinců), trestního práva a sociální práce v trestní justici i problematiku lidských práv a sociálně právní ochrany dětí.

Příspěvek k práci SPOD:

Pro práci v rámci SPOD je kromě orientace v základních principech českého i mezinárodního práva klíčová znalost zejména následujících norem: zákon o sociálně-právní ochraně dětí (č. 359/1999 Sb.), zákon o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.), nový občanský zákoník (č. 89/2012 Sb.) a zákon o zvláštních řízeních soudních (č. 292/2013 Sb.). Vzhledem k velmi široce formulovanému standardu



nelze zajistit, aby právě těmto normám byla věnována dostatečná pozornost. Aktuálně na půdě Asociace vzdělavatelů probíhá diskuse o inovaci standardu, aby realističtěji odrážel možnosti výuky.

6. Metody a techniky sociálního výzkumu

„V rámci výuky předmětu Metody a techniky sociálního výzkumu se studenti seznamují s možnostmi zachycení sociální reality, způsoby získávání, zpracování a interpretace informací potřebných pro výkon práce sociálního pracovníka... Cílem výuky je umožnit studentu získat orientaci v základních metodologických přístupech k sociální realitě, jednotlivých procedurách a technikách výzkumu, znát jejich výpovědní limity a umět prezentovat a využít získané poznatky“ (ASVSP 2014).

Příspěvek k práci SPOD:

Standard metody a techniky sociálního výzkumu rozvíjí zejména obecné kompetence sociálního pracovníka. Pracovníci SPOD z něj mohou čerpat především při interpretaci informačních zdrojů (odborná literatura, statistiky), příp. při spolupráci s výzkumníky na realizaci výzkumných šetření. U studentů bakalářského studia se předpokládá základní orientace v tématu, nikoliv vlastní aktivní výzkumná činnost.

7. Sociální patologie

„Předmět Sociální patologie (Sociální deviace) patří mezi disciplíny, které tvoří základ odborné přípravy sociálních pracovníků. Týká se sociálních jevů, chování a jednání narušujících a ohrožujících sociální fungování jednotlivců, skupin a celé společnosti a jsou tak předmětem zájmu sociální práce a sociální politiky. Obecná část předmětu je zaměřena na základní pojmy a souvislosti a teorie sociálních deviací, zvláštní část na jednotlivé sociální deviace a sociálně patologické jevy“ (Ibid.). Standard explicitně uvádí, že by se student měl seznámit s tématy jako je domácí násilí, násilí na dětech, šikana, závislosti, bezdomovectví či prostituce.

Příspěvek k práci SPOD:

Pracovníci SPOD se v praxi často v rodinách setkávají s výše uvedenými patologickými jevy, které musí v rámci komplexní práce s rodinou řešit. Předměty vyučované v rámci uvedeného standardu by měly studenty vybavit znalostí těchto patologických jevů a schopností je identifikovat. Na základě vyhodnocení situace by měli být kompetentní k návrhu řešení, na kterém se následně často podílejí další odborníci.

8. Menšinové skupiny

„Tato disciplína rozšiřuje základní koncepty sociální práce o znalosti a dovednosti pro lepší pochopení a orientaci v sociálních problémech vyplývajících z postavení menšin a vzájemných vztahů s majoritou v současné etnicky a kulturně rozmanité společnosti. Tím pomáhá studentům hledat a aplikovat vhodné způsoby sociální intervence přinášející pozitivní interkulturní vývoj. Účelem je vést studenty k pochopení a respektování kulturní rozmanitosti, k osvojení si přístupů sociální práce s menšinami a tím je připravit na sociální práci s různými sociokulturními skupinami a také „většinou“ (Ibid.).

Příspěvek k práci SPOD:



Pracovníci SPOD se setkávají a stále více budou setkávat s rodinami z odlišného sociokulturního prostředí, různých národností, etnik i náboženského vyznání. Význam předmětů, které je na tuto práci budou připravovat tak nepochybně bude narůstat. Interkulturní kompetence prozatím nejsou u mnoha pracovníků dostatečně rozvinuté a je zjevné, že by na ně měl být kladem větší důraz již v rámci pregraduálního studia. Pozornost by měla být věnována i přípravě učitelů těchto předmětů.

9. Zdraví a nemoc

„Předmět zdravotní nauky se zaměřuje na pochopení člověka jako biopsychosociální jednotky, zaměřuje se na vnímání člověka v kontextu se sociálním a přírodním prostředím, přičemž neopomíjí ani otázku primární, sekundární i terciární prevence. K naplnění tohoto cíle jsou doporučena témata z oblasti základů anatomie, fyziologie a patofyziologie, hygieny a epidemiologie, psychiatrie, multifaktoriální a multikauzální problematiky psychosomatické medicíny a vybraných nemocí jednotlivých tělesných soustav, které vedou ke ztíženému sociálnímu uplatnění nebo invalidizaci.

Student získá základní znalosti laické první pomoci a je připraven prakticky je aplikovat. Student pochopí zásady zdravého životního stylu a je schopen je prosazovat v širokém sociálním kontextu v souladu s dlouhodobým programem zlepšování zdravotního stavu obyvatel ČR – Zdraví 21.

Cílem předmětu je poskytnutí studentům potřebných znalostí pro syntézu poznatků z anatomie, fyziologie, patofyziologie s informacemi o zdraví a přirozeném vývoji fyzických i psychických nemocí s následnou schopností vysvětlit principy a možnosti prevence a léčby vybraných onemocnění s důrazem na dopad v sociální oblasti. Studenti budou mít potřebné znalosti a dovednosti pro poskytování laické první pomoci. Zdravotní nauky vedou k formování názorů a postojů studentů s cílem posílení vědomí humanitního a společenského poslání péče o zdraví vlastní a zdraví spoluobčanů. Nedílnou součástí je objasnění postavení sociálního pracovníka v systému zdravotnictví a pochopení vazeb sociální a zdravotní problematiky. Konečným cílem je pak celkové vnímání člověka ve všech jeho biopsychosociálních souvislostech. Na podkladě získaných poznatků budou pak studenti schopni v praxi posoudit konkrétní sociální problémy, které mohou mít zdravotní příčiny, i situace, kdy sociální podmínky jsou jedním z faktorů napomáhajících vzniku choroby“ (Ibid.).

Příspěvek k práci SPOD:

Z poměrně obsáhle formulovaného standardu lze v rámci SPOD využít zejména poznatky z oblasti prevence, epidemiologie, hygieny a samozřejmě poskytování první pomoci. V rámci práce s rodinou je důležité, aby pracovník dokázal posoudit situaci rodiny, její životní prostředí, hygienickou adekvátnost bydlení i osobní hygieny. Měl by umět formulovat doporučení pro podporu zdravého životního stylu (stravování, pohyb, denní režim apod.). V případě potřeby by měl pracovník napojit rodinu na další potřebné zdravotnické nebo sociální služby.

10. Práce se specifickou cílovou populací

Povinnou součástí studia je alespoň jeden kurz práce se specifickou cílovou populací (např. nezaměstnaní, bezdomovci, děti ohrožené týráním a zneužíváním), přičemž student má v rámci kurzu možnost seznámit se alespoň se dvěma přístupy k práci s danou cílovou populací (např. humanistický a úkolově orientovaný). Doporučuje se, aby tento kurz posiloval kompetenci plánovat služby, hodnotit jejich průběh a výsledky.



Příspěvek k práci SPOD:

Řada škol zařazuje do programu kurz zaměřený na sociální práci s rodinou, resp. sociálně právní ochranu dětí, nicméně tento požadavek není standardy specifikován, takže záleží na volbě školy a jejích možnostech, zdali podobný kurz zařadí. Může se stát, že student se s tímto tématem v rámci samostatného kurzu v průběhu pregraduálního studia nesetká.

Dále je třeba do programu zařadit alespoň jednu ze dvou následujících disciplín: Úvod do sociologické teorie a Úvod do psychologické teorie, které jsou v rámci standardu považovány za nezbytné pro celkový společensko-vědní kontext.

Pro analýzu obsahu výuky vysokých škol byly obory vyhledávány v rejstříku Akreditovaných studijních programů vysokých škol (<https://aspvs.isacc.msmt.cz/>). Vybírány byly bakalářské obory, které v názvu obsahují „sociální práce“ – tedy zařazeny byly nejen samotné obory sociální práce, ale zároveň i kombinace se sociální politikou, charitativní prací atd. Seznam předmětů byl vytvářen z rozvrhů a sylabů zveřejňovaných na stránkách jednotlivých škol.

Tabulka č. 3: Kurzy relevantní pro kvalifikaci pracovníků SPOD na VŠ v ČR v roce 2016, bakalářský stupeň studia (T= teorie, M = metody, SP = sociální práce)

Škola	Kurz s relevancí pro práci SPOD	Kurz kvalifikující pro práci SPOD
FSS MU Brno	Právo	SP s rodinami
	T a M SP	
	Sociální právo	
	Práce s případem	
	Práce s menšinami	
	SP s oběťmi domácího násilí	
FF UK Praha	Právo	SP s rodinou
	Teorie SP	Náhradní rodinná péče
	Metody SP	
	Sociální služby	
FSS OU Ostrava	T a M SP	SP s rodinou
	Právo	
	Etnické a jiné menšiny	
Ústav sociální práce Hradec Králové	Právo	SP s rodinou a dětmi
	T a M SP	
UJEP Ústí n. L.	Metody individuální sociální práce	Práce s rodinou
	Problematika menšin	
	Teorie SP	
Zdravotně sociální fakulta JČU České Budějovice – SP ve veřejné správě	Není na webu	



Škola	Kurz s relevancí pro práci	Kurz kvalifikující pro práci
	SPOD	SPOD
Teologická fakulta JČU	Teorie SP	Teorie a metody SP s rodinou
	Sociální služby	
	Metody SP	
	Právo	
	SP s menšinami	
Univerzita Palackého v Olomouci	T a M SP	
	Posouzení situace klienta	
	Úvod do právní teorie a praxe	
	Stereotypizace menšin	
	SP s oběťmi trestných činů	
Vysoká škola sociálně správní, Institut celoživotního vzdělávání Havířov, o.p.s.	T a M SP	Metody sociální práce s rodinou
	Úvod do právní teorie a praxe – Právo pro sociální oblast	Úvod do právní teorie a praxe – Rodinné právo a sociálně právní ochrana dětí
	Sociální služby a standardy kvality	
	Menšinové a etnické skupiny	
Pražská vysoká škola psychosociálních studií, s.r.o.	T a M SP	Úvod do práva – rodinné právo
	Vývojová psychologie a pedagogika	Práce s dětmi a s rodinou v sociální oblasti
	SP s minoritami	
Evangelická teologická fakulta	M SP	Sociální práce s rodinou
	Sociální práce s menšinami	
	Praktické aplikace práva	
Husitská teologická fakulta	T a M SP a charitativní práce	
	Problémy menšinových skupin I.	
Technická univerzita v Liberci	T SP	

Zdroj: Seznam akreditovaných studijních programů vysokých škol, webové stránky škol, vlastní zpracování

3.3. Systém praxí a supervizí na VOŠ a VŠ

Systém praxí a supervizí se stejně jako celý vzdělávací program opírá o **Minimální standardy ASVSP**. Na rozdíl od jiných předmětů se ovšem právě v této oblasti projevují poměrně velké rozdíly mezi VOŠ a VŠ, zejména v rozsahu praxí.

Minimální standard praxí říká, že „*odborná praxe tvoří minimálně 25 % z celkové hodinové dotace výuky*“ (ASVSP 2014). Vzhledem k rozdílům v celkové hodinové dotaci při studiu na VOŠ a VŠ dochází k efektu, kdy studenti VOŠ mají výrazně více praxe než studenti VŠ. VŠ jsou dále limitovány tzv. celkovou studijní zátěží studenta, která je předmětem posuzování v rámci akreditací. Pokud vysokoškolský studijní program obsahuje příliš vysoký počet hodin, do něhož se započítává i praxe, je to důvodem k neudělení akreditace. Jestli se tato podmínka činností Národního akreditačního úřadu nějak změní, je v tuto chvíli nejasné. Aktuálně mají studenti **VŠ okolo 300 hod. praxe** v průběhu

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



celého studia a velmi je kontrolována tzv. celková studijní zátěž studenta, aby nebyl přetěžován². Studenti **VOŠ mají až 900 hod. praxe.**

Současný systém financování vzdělávání v oboru sociální práce **nepočítá s financováním praxí** (např. na rozdíl od pedagogických oborů). Školy jsou tedy závislé na dobré vůli poskytovatelů praxí, kterým nemohou nabídnout žádnou finanční kompenzaci.³ Současně na bedrech poskytovatelů praxí zůstává poměrně rozsáhlá odpovědnost za studenty přijaté na praxi, kterou z nich nelze nijak sejmout. Řada organizací postupně od poskytování upouští, nebo požaduje finanční kompenzaci, kterou školy nemohou poskytnout. Studenti se dostávají do dilematu, jestli si praxi uhradí z vlastních prostředků, nebo zvolí jinou organizaci. Přes opakovanou iniciativu ze strany Asociace vzdělavatelů, která na neudržitelnost tohoto stavu upozorňuje, se zatím v jednáních s MŠMT nepodařilo vyjednat změnu.

Situaci praxí na OSPOD ještě zkomplikovala legislativa na ochranu osobních údajů a zvyšující se důraz dozorujících orgánů na její vymáhání. Na jejím základě bylo zpřísněno nakládání s dokumentací klientů na OSPOD, což v důsledku znemožnilo studentům na praxích nahlížet do spisů. Některá OSPOD dokonce ukončila poskytování praxí v obavě z porušení zákona. Přestože lze obecně jistě kvitovat větší ochranu soukromí klientů, z pohledu přípravy budoucích sociálních pracovníků na práci OSPOD je to značná komplikace, kterou se dosud rovněž nepodařilo uspokojivě vyřešit.

Další standard se zaměřuje na **supervizi** jako jeden z nástrojů profesního růstu studentů. Všechny členské školy ASVSP poskytují studentům přímou supervizi, která je napojena na jejich praxi. Obvykle se jedná o skupinovou supervizi, některé školy nabízejí i možnost individuální supervize (např. KSP FF UK, VOŠ Jabok).

V rámci zvyšování kvality vzdělávání by bylo užitečné vyřešit otázku supervizního vzdělávání učitelů. Standard určuje, že „*supervizoři jsou absolventi výcviku v supervizi v rozsahu minimálně 150 hodin (...)* mají zkušenosti z vlastní supervize...“ (Ibid.). Obě tyto podmínky představují mimořádnou finanční i časovou zátěž, která leží na bedrech jednotlivých vyučujících. Školy nedisponují prostředky, kterými by mohly přispět na přípravu svých supervizorů. Např. ASVSP organizuje výcvik supervizorů v rozsahu 280 hodin za 23 000,- Kč., Český institut pro supervizi požaduje za výcvik v rozsahu 160 hodin 40 000,- Kč (bez nákladů na závěrečné zkoušky). Příprava supervizorů je tedy nesmírně náročná záležitost, která není nijak systémově řešena.

Lze konstatovat, že do budoucna si oblast praxí a jejich supervizí vyžádá zásadnější systémovou změnu, pokud nemá dojít k poklesu kvality přípravy budoucích sociálních pracovníků.

3.4. Kompetence učitelů

V ČR zatím nedošlo k odlišení výzkumně orientovaných vysokých škol od vysokých škol zaměřených na výchovu praktiků, kteří budou náležitým způsobem zastávat svou profesní roli. **Kvalifikace učitelů vysokých škol** je v současnosti posuzována nikoliv podle jejich praxe, ani podle prověřených pedagogických dovedností, ale **podle kritérií vědeckého výkonu**. Jimi jsou počty publikací, kvalita publikací definovaná tzv. impact factorem příslušných periodik, počty získaných výzkumných grantů

² Ve vyspělých státech západní Evropy je obvykle praxe více, např. v Irsku je požadovaná délka praxe v průběhu bakalářského studia 1000 hod.

³ V minulosti některé školy v rámci projektů nabízely určitou kompenzaci, což se ukázalo z dlouhodobého hlediska po skončení projektu neudržitelné.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



a schopnost spolupracovat na výzkumných záměrech v rámci mezinárodních týmů. Z toho vyplývá, že učitel, který je vnímán jako vysoce kompetentní z hlediska akademických kritérií a představuje pro svou vysokou školu finanční přínos (protože financování vysokých škol vědecký výkon stále více zohledňuje), nemusí mít potřebné schopnosti k tomu, aby vzdělával budoucí praktiky, kteří na vědecký diskurz orientováni nebudou. Skutečnost, že pedagogové vyučují „načtené“, aniž by měli praktickou zkušenost, dokládá i výzkum Barvíkové a kol. (2010: 81).

Proces akreditace studijních oborů až dosud vyžadoval doložení vědeckého výkonu u klíčových pedagogů; vyžadoval také, aby tito pedagogové měli vyšší vědecké a pedagogické tituly (PhD., Doc. Prof.). Nová úprava zákona počítající s profesně orientovanými vysokými školami a na ni navazující činnost Národního akreditačního úřadu může přinést v tomto směru změnu, jejíž podobu a rozsah lze v tuto chvíli jen stěží odhadovat.

Bylo by ideální, kdyby budoucí pracovníky SPOD vzdělával pedagog, který má na tomto poli vlastní a dostatečně dlouhou pracovní zkušenost. Takový pedagog, který neměl a nemá ambice podávat vědecký výkon, se však v učitelském sboru může objevit jen jako výjimka a bude mít pravděpodobně postavení externisty. „Jádrové předměty“ oboru budou učit jiní učitelé.

Na rozdíl od akreditací na úrovni vysokých škol se programy vyšších odborných škol akreditují pouze jako sestavy předmětů, u nichž není uvedeno, který učitel předmět přednáší. To do značné míry akreditačnímu orgánu znemožňuje prověřovat kompetenci učitelů k výuce příslušných předmětů.

3.5. Zkušenost s počátečním vzděláváním optikou výzkumu

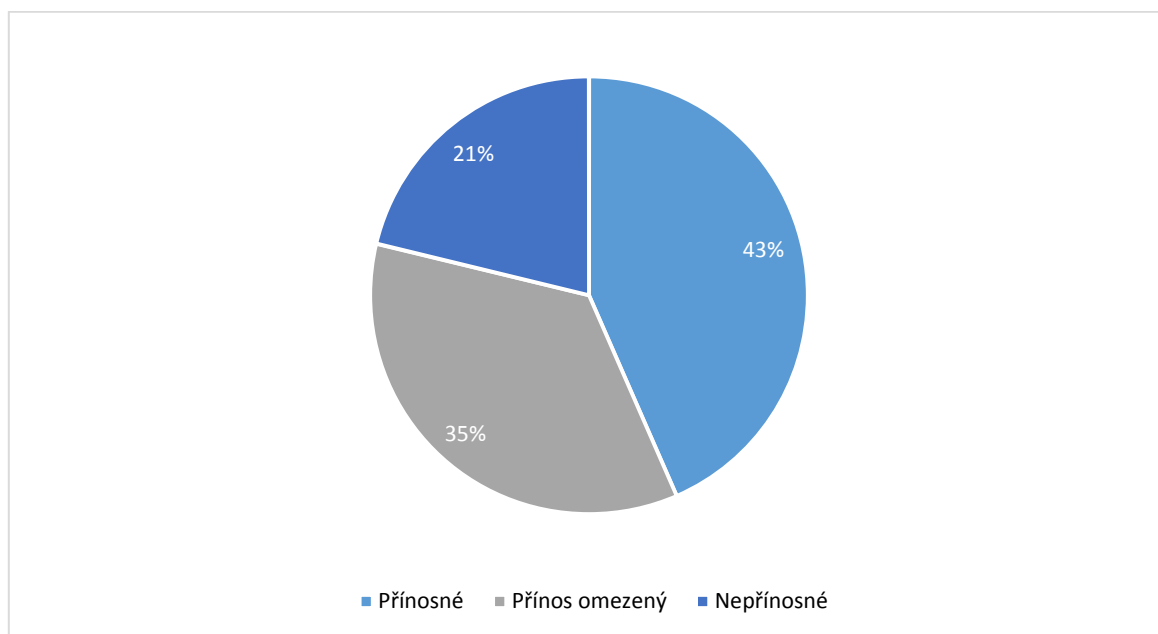
3.5.1. Pracovníci OSPOD

Mezi dotázanými pracovníky OSPOD v rámci kvalitativního výzkumu FDV, kteří absolvovali studium na vysoké či vyšší odborné škole, šlo nejčastěji o obory sociální práce, sociální pedagogika či různé sociálně-právní směry. Jejich výroky týkající se počátečního vzdělávání a připravenosti absolventů škol do praxe korespondují v mnohém se zjištěními Barvíkové a kol. (v porovnání VOŠ a VŠ jsou lépe připraveni díky intenzivnější praxi absolventi VOŠ; pedagogové škol „mají jen načteno“ a neznají praxi (2010: 80–81)). Stejně tak k závěrům analýzy sylabů škol provedenou v kap. 3.2. a 3.3. doplňují jiný úhel pohledu na problematiku formálního školství.

Účastníky ve vzorku dle hodnocení počátečního vzdělávání a jeho schopnosti připravit dobře absolventy na práci v oblasti SPOD můžeme rozdělit do tří skupin. První z nich (43 %) reflektovala své počáteční vzdělávání jako kvalitní a přínosné pro osobní rozvoj a praktický výkon povolání. Druhou z nich (35 %) lze charakterizovat kombinací pozitivních a negativních výroků o počátečním vzdělávání, kdy dotázaní na počátečním vzdělávání a jeho přínosech pro praktický výkon povolání identifikovali určitá negativa. Ta se nejčastěji týkala vůbec zpochybnění hypotézy, že počáteční vzdělání může vůbec dostatečně na práci v agendě SPOD připravit, dále pak nedostatku praxe v rámci studia, nedostatku zkušeností z praxe na straně vyučujících a nedostatečně rozpracované problematiky SPOD v kurikulech škol. Poslední skupinu pak, která počáteční vzdělávání a jeho přínos pro praxi zcela negovala, tvořilo nejméně ze vzorku (21 %).



Graf č. 1: Hodnocení přínosnosti dosaženého formálního vzdělání pro praktický výkon práce v oblasti SPOD



Zdroj: FDV 2016b

1. Skupina – Pozitivní hodnocení přínosu dosaženého formálního vzdělání

Více než dvě pětiny dotázaných **studium hodnotily velice pozitivně**, jejich odpovědi neobsahovaly negativní aspekty spojené s počátečním formálním vzděláváním: Studium bylo zajímavé a náročné, setkali se s mnoha kvalitními vyučujícími, kteří je oslovili⁴, a nabyté znalosti a dovednosti jsou jednoznačně přínosem pro výkon práce. Několik účastníků výzkumu vyzdvihlo další přidanou hodnotu studia kromě věcného přínosu: Studium jim dalo teoretický základ, schopnost nadhledu a propojování souvislostí a pozitivně dopadlo na jejich hodnotové postoje k problematice jako takové. Tento přínos byl lépe hodnocen u vysokých škol, a naopak chápán jako slabina vyšších odborných škol.

„Z mého pohledu prostě mě to dalo hrozně moc. Škola mě v rámci jako by té sociální oblasti moc posunula, já jsem to na sobě cítil už jako dlouho, že bych potřeboval nějaký mít teoretický základ, pokud bych se takovou tohle oblastí chtěl jakoby profesně pohybovat. Takže prostě ta sociální práce, studium sociální práce na tom bakalářském studijním programu mě opravdu hodně otevřela oči, jak se pracuje s lidma“ (18_SPOD_HKK_KUR).

Dotázaní jmenovali konkrétní teoretické předměty, s jejichž výukou byli spokojeni a díky jejichž absolvování se cítí dobře připraveni do praxe. Dle rozdílných škol, které respondenti absolvovali, šlo např. o psychologii, metody sociální práce či pedagogiku. Pozitivní hodnocení se týkala také praktické výuky, jejího objemu, ale i skladby zahrnující krátkodobé i dlouhodobé stáže, kde první z nich dává

⁴ Ve výrocích dotázaní často jmenovali konkrétní jména akademických osobností a expertů, které je inspirovali (např. PhDr. Běla Hejná, doc. Oldřich Matoušek, PhDr. Hana Pazlarová, PhDr. Slavomil Hubálek, prof. Igor Tomeš).

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



možnost seznámit se s paletou míst, organizací a klientů, kterým je sociální práce poskytována, a druhá naopak umožňuje studentovi se s určitou problematikou seznámit do hloubky.

„Co se týká jakoby vědomostí, informovanosti, možnosti vyzkoušet si praxi v lečjakém zařízení, to bylo úplně úžasný, škola mě hodně bavila, tak jsem tak nějak cejtila, že to, co se učím, tak už mi v životě k něčemu bude. Takže určitě odbornou vybavenost bych hodnotila na vysoký úrovni“ (2_SPOD_VYS_NRP).

Několik dotázaných zmínilo i vzdělání v konkrétních oblastech, které přesahují samotný obor sociální práce, ale s prací SPOD souvisí (např. schopnost právní analýzy či orientace v zdravotních diagnózách).

„Já jsem studovala sociální práci se zdravotnickým profilem, (...) A musím říct, že mi bylo hodně to přínosem, protože potom nějaká komunikace s lékaři, nebo pokud klienti nosí nějaké zprávy lékařů, tak jakoby člověk je zdatnější v tom, že tomu rozumí, že si nemusí to všecko hledat na Googlu, co to vlastně znamená“ (1_SPOD_MSK_NRP).

2. Skupina – Omezený přínos dosaženého formálního vzdělání

Druhá skupina dotázaných, která tvořila přibližně třetinu vzorku, hodnotí přínos formálního vzdělávání pro praktický výkon profese jako omezený ať už z důvodu, který neguje být teoretickou možností absolventa vzdělávání do praxe dostatečně vybavit, tak kvůli dílčím konkrétním problémům, se kterými se v průběhu svého studia setkali.

Několik respondentů zpochybnilo **možnost vzdělávacích institucí vůbec připravit studenty na složitou a náročnou práci v SPOD**, rozmanitost individuálních případů a stresové situace. *„Mám takový pocit, že tou mojí školou byl život a ta praxe...“ (12_SPOD_OLK_KUR)*. Vzdělávací proces se tak bude vždy do jisté míry pohybovat v mantinelech teorie, plavat se lze naučit až po skoku do vody:

„Protože tady ta práce je tak specifická, to je případ od případu a nemyslím si, že by nás na tohle ani někdo na škole dokázal připravit. Tady prostě nejsou jasné postupy, vždycky se setkáme s člověkem, který má to svoje a je potřeba s ním pracovat individuálně a na to by nás nikdo nepřipravil“ (17_SPOD_HKK_CAN).

„V rámci toho OSPODu je tam důležitá nějaká empatie, to ta škola nenaučí, tam je důležité naslouchání, důležitá určitá asertivita, protože s těmi lidmi se musí jednat v rámci nějakých hranic, často dochází k tomu, že oni se snaží manipulovat s fakty“ (9_SPOD_MSK_KUR).

Několik dotázaných popisovalo vzdělávání jako **velice všeobecné, teoretické a absolventy málo specializované**. Za problematické z hlediska praktického využití považovali úkolově postavené studium, omílání teorií a samostudium bez chybějícího návodu, jak aplikovat přečtené v praxi. Problémem dle dotázaných není tedy jen přehršel vyučovaných teoretických přístupů, ale i neschopnost škol nabídnout studentům vodítko, jak teoretické vzdělávání v praxi uplatnit, jak z něj těžit a svou práci obohatit.

„Jako nechci pochybovat o jejich kvalitách, ale spíše prostě to nebyli dobří jako pedagogové, bylo to nudné, nikoho to nebavilo. Nedalo se koncentrovat více než pět minut, bylo to hodně“



teoreticky zaměřené jakoby, četli to ze zákona, nebyly tam praktické příklady. Možná, že se to změnilo, je to deset let, takže já vůbec nemůžu hodnotit, co je teď“ (15_SPOD_STČ_KUR).

Podle respondentů **není dále problematice SPOD v kurikulech škol věnována dostatečná pozornost** a oblast je probírána jen velmi okrajově a teoreticky. Ve vzorku se také objevila respondentka, která přiznala, že se během studia (sociální patologie a prevence a sociální pedagogiky) vůbec nedozvěděla, že nějaký orgán sociálně právní ochrany dětí existuje.

„On ten OSPOD je tak strašně specifický, že určitě by si zasloužil možná větší prostor na všech těch univerzitách. Jakoby třeba seminář nějaký, nebo něco takového, (...) hlavně na univerzitách kolikrát třeba ani není tolik... Mně přijde, že se na něj málo upozorňuje, a vlastně je to ten stěžejní kámen celé té ochrany dětí“ (16_SPOD_STČ_CAN).

Další slabina – zejména v případě vysokých škol a univerzit – spočívá v tom, že sociální práce je přednášena **vyučujícími bez zkušeností z praxe**. Zvláště pracovníci, kteří si doplňovali kvalifikaci distanční formou během zaměstnání, uváděli, že jim byly přednášeny věci, o nichž z praxe věděli, že nefungují, příp. fungují jinak.

Několik dotázaných se domnívalo, že by se celková připravenost absolventů na praxi zvýšila, kdyby se na výuce více podíleli lidé z praxe. Akademičtí pracovníci vždy nemusí být s praxí bezprostředně propojeni, zapojení expertů a pracovníků SPOD přímo do výuky tak lze jednoznačně doporučit.

„To budou přednášet profesori, docenti, ale z univerzity, kteří s tou praxí propojeni nejsou. Když přichází absolventi ze škol, tak samozřejmě jim ta praxe chybí, tady jí teprve získávají, a teď vlastně... byť já se vzdělávám hrozně ráda, a svým způsobem se na to těším, tak podle mého názoru to nebude správně úplně, protože oni potřebují naopak, aby jim přednášel někdo, kdo to dělá, a ne teoreticky že jo, zase“ (14_SPOD_STČ_NRP).

Na toto téma navazuje i problém popisovaný jednou respondentkou, kterým je určitá **idealizace pozice sociálního pracovníka** během vzdělávacího procesu, která bohužel v praxi při konfrontaci s klienty a řešenými tématy není. Kontrast mezi teoretickým pojetím výkonu sociální práce a následně jeho rolí v praxi je zcela jistě oblast, které by vzdělávací instituce v rámci své výuky měly reflektovat.

Praktické zkušenosti jsou klíčovým předpokladem pro kvalitní výkon práce pracovníka SPOD, mnoho výroků se tak dotýkala **praktické výuky na školách**. Část respondentů se domnívala, že současní studenti jí mají v porovnání s minulostí málo. Toto negativum vnímají silněji u absolventů vysokých škol, a univerzit, kteří mají praxe méně než studenti VOŠ. Výpovědi dotázaných z mladších respondentů, kteří ukončili studium v nedávné minulosti, nebyly v ohledu praktické výuky konzistentní: Na praxi chodili, v některých případech ji bylo málo a hodnotí ji jako relativně nepřínosnou, jindy zase byli spokojeni s přínosem praxe i s její přidanou hodnotou. Jako přínosnější byly hodnoceny praxe dlouhodobějšího charakteru.

Nemůžu říct, že by to studium bylo zbytečné nebo k ničemu, ale myslím, že s tou praxí potom to propojené nebylo, byť jsme také měli vlastně v rámci toho studia povinnost půl roku praktikovat na OSPODu, to byla opravdu jako povinnost toho jednoho semestru. Tak ta praxe mi nedala vůbec nic, to právě byla ta jedna z těch praxí, kde jsme spíš byli jako využívaný



pro to kopírování a nedostali jsme se ani k soudu. Takže ta moje představa o tom OSPODu byla trošku jiná, než potom když jsem nastoupila. Úplně mi to neukázalo vlastně tu práci jako takovou (15_SPOD_STČ_KUR).

Jak už naznačují výroky výše, respondenti často **srovnávali vysoké školy a vyššími odbornými školami**: vysoké školy obstály lépe v teoretické přípravě, VOŠ zase v praktické. Každý typ školy tak byl ve své podstatě lépe hodnocen v tom, v čem spočívá jeho fundament. Paleta osob pracujících v problematice SPOD je ale rovněž velice široká: Zatímco někteří si cení vzdělávání, které je konkrétní a pro praxi návodné a vzdělávání v teorii jim připadá lidově řečeno „k ničemu“, jiní naopak vnímají jako velice přínosné se seznámit s teoretickými východisky oboru a získat metodologický a výzkumný základ a celkově tedy určitou nadstavbu k vykonávané praktické činnosti.

3. Skupina – Žádný přínos dosaženého formálního vzdělání

Mezi dotázanými se objevilo jen málo těch, kteří by počáteční formální vzdělávání označili za zcela nepřínosné či neužitečné. Šlo o ojedinělé případy osob z řad těch, které si vzdělání musely doplnit se změnou zákona až během své pracovní dráhy. Povinnost doplnit si vzdělání jim byla stanovena zvnějšku, zároveň ale subjektivně necítily deficit znalostí a dovedností pro výkon své práce, často postrádaly vnitřní motivaci k absolvování dalšího oboru a požadavek na doplnění vzdělání vnímaly jako nedůstojný. Tyto osoby pak popisovaly formální vzdělávání jako příliš teoretické, odtržené od praxe a pro praktický výkon povolání nepotřebné.

S tím souvisí ale i další problém, o kterém dotázaní mluvili jako o určité degradaci vzdělání. Tím, že zákon začal klást plošné požadavky na dosažení terciálního vzdělávání, nabídka škol a oboru po roce 2000 živelně vzrostla a jejich kvalita přitom byla kolísavá, protože primárním cílem bylo získání titulu.

3.5.2. Experti a vedoucí pracovníci na OSPOD

Otázka připravenosti absolventů do praxe byla i předmětem diskuse v rámci fokusní skupiny s experty a vedoucími pracovníky pracující na OSPODech zrealizované Fondem dalšího vzdělávání v rámci Zakázky. Zkušenosti se znalostmi a dovednostmi absolventů jsou spíše negativní:

„Máme zaškolovací systém, sama dělám mentora. Když přijdou absolventi ze školy, tak moje zkušenost je taková, že neumí vůbec nic. Ví teoreticky všechno, např. co je krizová intervence, poučku, krizovou intervenci děláme na OSPODU okrajově, ale třeba neznají propojení zákonů. Já jim třeba řeknu: Máš to v zákoně 359, koukni se. Já po nich nechci, aby to znali nazpaměť, ale oni jsou líní se tam podívat, mají pocit, že zákon k ničemu nepotřebují. Vůbec neznají soudní řízení, když jdou k soudu, tam se tam bojít jít, vůbec netuší, co tam budou dělat, jak to bude vypadat, co musí říkat. To nemluví o trestních soudech, kde to kurátoři mají ještě složitější. Opatrovnické soudy jsou více civilní, není tam takový tlak na to, aby nějak vypadali a chovali se tak a tak, ale před senátem ten člověk není schopen zastávat roli opatrovníka, protože nemá potřebné dovednosti a znalosti. Tápe“ (Vedoucí pracovnice OSPOD).

Co tedy absolventům dle expertů chybí a co potřebují?

- **Absolventům chybí i obecné právní povědomí**, nejen **schopnost aplikovat zákony**, ale i jejich pochopení. Zaměňují pojmy, nebo je nepovažují za relevantní. To zvyšuje nejistotu v jednání



s klienty i se soudy. Pracovníci OSPOD potřebují spektrum znalostí zákonů, takovou znalost nemusejí mít sociální pracovníci ve službách. To oni neumí a neumí analyticky pracovat.

- Absolventi nevědí, jaké **kompetence a práva mají jiné subjekty**. Jak má spolupracovat, když nezná kompetence policie, škol, zdravotníků, jiných úřadů.
- Absolventi potřebují určitou úroveň **komunikačních schopností a rétoriky**. Mají obavu mluvit na klienta, mají obavu mluvit v rodině, když tam je nějaká krize, u toho soudu jsou v nerovné roli, oni nevědí, jak oslovit senát, jak oslovovat advokáta, nevědí, co mají dělat. Bylo by ideální, kdyby jako soudci, měli zkušební soudní síň, že by si to mohli jako na právnické fakultě vyzkoušet.
- Nejsilnější nástroj pracovníka je jeho **osobnost**. Absolvent často působí jako nevyzrálá osobnost, nepřipravená na práci. Část vzdělání by měl být nějaký sebezkušenostní výcvik. Pokud nemají osobní zkušenost, nejsou připraveni na práci v terénu, když se v rámci studia nesetkali s určitou krizovou situací, neumějí reagovat. Chybí jim taky otevřenost, opravdovost. Pro klienta je zásadní, aby pracovník věřil tomu, že co dělá, má smysl. Stává se, že mladá děvčata neumí reagovat na klienty, objeví se otázka „Máte děti? Nemáte, tak mi nemáte co říkat, jak mám pečovat o děti“. Ta přirozená autorita sociálního pracovníka ve vztahu ke klientovi, který už má děti, je taky důležitá.

„Já jsem nastoupila na OSPOD hodně mladá. Říkala jsem jim: „Berte to tak, jako by vám to říkalo vaše dítě.“ Dítě vám to neřekne, tak vám to řeknu za něj. Nějakou dobu to fungovalo“ (vedoucí pracovnice OSPOD).

- Velká obtíž je určitě ve **schopnosti pracovníka komunikovat s dítětem**. Potřebovali si osvojit metody komunikace s dítětem, a to s ohledem na jeho věk. To by uvítali i sami soudci. Pracovníci dnes dokonce pokládají dětem otázku: „U koho chceš víc být?“⁵ Je tu **problém se zjišťováním názoru dítěte**, který absolventi neumí citlivě získat.
- Základní věc je pro pracovníka **dovednost vyhodnotit situaci dítěte a rodiny**. Jsou případy, kdy to pracovník nezvládá ani po třech letech praxe. Zlepšilo se to, ale stále to nefunguje.

Absolventi škol pak nejsou připraveni na nástrahy, které vyplývají ze systémového ukotvení pozice pracovníky OSPOD. Je třeba zmínit, že tyto situace jsou obtížné i pro pracovníky OSPOD, kteří na úřadu působí delší dobu a nespádají do kategorie absolventů. Nicméně i na tyto nároky by měl systém vstupního vzdělávání pamatovat a absolventy na ně alespoň základně připravit:

⁵ Soudci by od OSPOD potřebovali mnohem jednoznačnější stanoviska, právě proto, že OSPOD není advokát rodiče, ale nedostávají to. Potřebovali by slyšet, co to dítě potřebuje. Existují nálezy ústavního a evropského soudu, podle kterých nemůže být dostatečně zdůvodněný názor dítěte tlumočený ústy pracovníka OSPOD. Přitom tu je povinnost soudu názor dítěte zjistit.

„Pracovník OSPOD nečelí jen žalobě na nesprávný postup, ale je ovlivňován i zájmy samosprávy. Ta třeba zasahuje, protože štedrý sponzor školy se rozvádí a lobuje, obchází radní, ti tlačí na tajemníka, ten na vedoucího odboru.... A na konci řetězu je pracovník OSPOD. Ten nemá za sebou žádný subjekt, který by ho chránil. Je jako hromosvod, na který se případně snese neúspěch každé strany“⁵(vedoucí pracovník OSPOD).



- Absolventi nemají schopnost reagovat na zkušeného právníka. „Často se s tím setkáváme, že tu „holčinu“ utře“. Sociální pracovníci neumí **dostatečně hájit práva dítěte, nedokáží argumentovat**⁶. I v opatrovnických věcech jsou u soudu někteří sociální pracovníci neviditelní (nejviditelnější jsou advokáti). Sociální pracovník se často omezuje na minimum: Jak to vypadá u dítěte doma, jak to vypadá s finanční situací v rodině. Jakmile dojde na posuzování nejlepšího zájmu dítěte, tak do toho už se jim nechce.

Experti ale rovněž upozorňují na to, že náplň pracovníků OSPOD se mění a s tím i potřebné kompetence jejich pracovníků.

- Od OSPOD se již nedá čekat intenzivní práce s rodinou. **OSPOD má řídit a koordinovat.** Přímou práci s rodinou je lépe přenechat službám. Proto pracovník OSPOD nepotřebuje znát postupy práce s rodinou tak detailně, ale musí umět koordinovat návaznost služeb. Jinak může být rodina zahlcená službami nebo zmatená. Na to pracovník potřebuje umět řízení a mít u všech autoritu.

Účastníci fokusní skupiny dále doporučovali změnit podobu **stáží**. Zpochybňují, zda je užitečné, když studenti chodí na praxi na krajský úřad. Praxe by měla být v terénu, aby se dostali do kontaktu s budoucími klienty. Stáže jsou také příležitostí pro výběr potenciálních zaměstnanců. Když se uvolní místo, tak je osloven ten, koho znají na OSPODu z praxí.

Oblast SPOD čelí dále dvěma překážkám při formálním vzdělávání a rekrutaci **pracovní síly**: Uchazečů o studium sociální práce je málo, takže školy přijímají takřka každého. A současně OSPODy, které jsou dlouhodobě personálně poddimenzované, nejsou atraktivní profesní profilací pro absolventy škol. Oba tyto jevy jsou limitujícím aspektem pro kvalitní výkon sociálně-právní ochrany.

Podle účastníků diskuse je důležité, aby byl pracovník osobnost, na školy se ale podle tohoto kritéria uchazeči nevybírají. Někde už je tak málo uchazečů o studium, že se některé školy neobtěžují přijímačkami. Výběr je v kompetenci školy, nemá žádná obecná pravidla. Nedělají se psychotesty, částečně se přihlíží k osobnosti u ústního pohovoru, ale během této krátké doby se jen ti jasně nevhodní projeví, to je všechno. Na vstupu do studia nemůžeme chtít, aby byl uchazeč hotová osobnost, můžeme chtít, aby byl cítit jeho zájem, aby ho něčím přesvědčivým doložil.

Množství práce, personální poddimenzovanost a nedostatek uchazečů o práci na OSPOD vedou k tomu, že orgány sociálně-právní ochrany musí často při výběru pracovníků ze svých nároků na osobnostní předpokladu a kvalitu znalostí a dovedností uchazečů slevit.

⁶ Na ministerské úrovni se nyní diskutuje o tom, jestli, zbavit pracovníky OSPOD kolizního opatrovnictví V těch větších právních kauzách nejsou schopni hájit klienta. Když se jedná o nějaké majetky, oni nedokážou správně reagovat. Souvisí to s tím, že v roli kolizního opatrovníka jsou požadavky vyšší. Tam je najednou potřeba třeba nastavit výši škody, to neumí spočítat. Zatím se to řeší tak, že kolizním opatrovníkem je jmenován celý úřad, v jeho rámci už je na něm, koho vyšlou k soudu. U těžkých kauz mají právo najmout si právníka zvenčí, který jde hájit zájem dítěte.

Obavy vzbuzuje institut nemajetkové újmy. Pokud pracovníci OSPOD šlápnu vedle, mohou být popotahováni za to, že způsobili dětem nemajetkovou škodu. A to jim nestojí za to. Proto u soudů zůstávají neviditelní. Pokud už se vyjádří, tak se spíš připojují k názoru té nebo druhé strany, který se zdá být přijatelnější.

„Zažil jsem, že kolizní opatrovník v průběhu jednání změnil názor o 180 stupňů, úplně otočil“ (vedoucí pracovník OSPOD).

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

„Nadejde určitě doba, kdy si zaměstnavatel bude vybírat podle té školy, už teď se na to nahlíží. Sice okrajově, na OSPOD moc ne, máme obrovské propady v personální naplněnosti OSPODů. Takže nám ty OSPODy kolabují, finanční motivace žádná, tajemník dá takové odhodnocení, aby to nedělalo (v rámci úřadu) zle. Takže odchází na lepší pracoviště, i ty motivované praxe semele“ (vedoucí pracovník OSPOD).



4. Předpoklady pro výkon povolání pracovníka OSPOD

Ochrana dítěte obecně tvoří předmět činnosti celé řady orgánů, právnických a fyzických osob, a to v závislosti na jejich působnosti. Ochrana dítěte a zajišťování jeho práv se promítá do právních předpisů v oblasti rodinné, sociální, školské, zdravotní, daňové, občanskoprávní, trestní apod., a z toho také vyplývá okruh subjektů, které ji realizují (MPSV 2013). Na orgánech sociálně-právní ochrany dětí tak mohou působit pracovníci s různou odborností – sociální pracovníci, psychologové, právníci, sociální pedagogové, speciální pedagogové aj. Ovšem, co se týká vzdělání, pro výkon povolání na OSPOD musí být primárně reflektovány zákony č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. Dále podle vyhlášky č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí a její Přílohy č. 1: Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany, může být pracovníkem OSPOD osoba, která „splňuje kvalifikační předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka podle zákona o sociálních službách a disponuje zvláštní odbornou způsobilostí na úseku sociálně-právní ochrany“ (Ibid.) (Standard č. 5: Přijímání a zaškolování, Kritérium 5a)⁷.

Z tohoto vyplývá, že každá osoba nastupující na pozici specifickou pro OSPOD (specialista na náhradní rodinnou péči, specialista na sociální kuratelů pro děti a mládež, specializovaný pracovník na ochranu týraných, zneužívaných a zanedbávaných dětí, terénní sociální pracovník apod.) musí splňovat podmínky dané výše zmíněnými zákony. Pokud je v organizační struktuře orgánu sociálně-právní ochrany dětí vyčleněna v praxi méně obvyklá pozice psychologa, právníka, metodika atp., je na něj nahlíženo vždy v mezích výše uvedených zákonných předpisů s nutností splnění veškerých kvalifikačních požadavků. Jejich pozice je definována v organizační struktuře, je vymezen pracovní profil a náplň práce, která odpovídá činnostem sociálního pracovníka dle § 109 zákona č. 108/2006, o sociálních službách (dále viz Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany, č. 4).

Z výše uvedeného lze shrnout, že termín sociální pracovník, jak jej definuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, Hlava I. zahrnuje osoby různého odborného zaměření a vzdělání, které však v optice výkonu sociálně-právní ochrany dětí musí splňovat přesně stanovená kritéria. Odlišné vzdělávací potřeby konkrétních sociálních pracovníků vykonávajících sociálně-právní ochranu dětí jsou pak řešeny v rámci jejich dalšího vzdělávání. I přesto, že mezi pracovníky OSPOD lze nalézt osoby s dalšími obory vzdělávání než jen sociální práce, zákon na ně v kontextu vzdělávání nahlíží jako na sociální pracovníky. Z tohoto důvodu se analýza zaměří na sociální pracovníky OSPOD.

Klíčovou definici předpokladů pro výkon sociálního pracovníka nalezneme v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Mezi tyto předpoklady patří způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Specifickým předpokladem pro sociální pracovníky OSPOD je pak povinnost absolvovat zkoušku odborné způsobilosti dle zákona č. 312/2002 Sb.,

⁷ Podle Standardu č. 5 Přijímání a zaškolování, Kritérium 5c může nový zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany absolvovat zkoušku zvláštní odborné způsobilosti ve stanovených termínech (viz zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, § 21.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



o úřednících územních samosprávných celků. Neopomenutelnými jsou pak osobnostní a profesní předpoklady sociálních pracovníků⁸.

4.1. Požadavky na odbornou způsobilost pracovníků OSPOD

Požadavky na odbornou způsobilost sociálního pracovníka definuje **§ 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**⁹. Pracovníkem OSPOD může být pouze osoba s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním v jednom z přesně stanovených oborů nebo osoba s vysokoškolským vzděláním v jiném oboru, pokud absoluuje akreditovaný vzdělávací kurz v rozsahu nejméně 200 hodin a prokáže praxi při výkonu sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let. Obdobně může být pracovníkem OSPOD i osoba se středoškolským maturitním vzděláním ukončeným nejpozději 31. 12. 1998, která však kromě akreditovaného kurzu musí splnit praxi v trvání nejméně 10 let. Více o vzdělávacím systému viz kapitola 1.1.

4.2. Zvláštní odborná způsobilost

Zkouška zvláštní odborné způsobilosti je povinností úředníků samosprávných celků, v tomto případě pracovníků OSPOD.

S odkazem na výše uvedený systém vzdělávání (kap. 1.1) a akreditované obory, jsou ve vyhlášce č. 304/2012 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků definovány bakalářské a magisterské studijní programy, po jejichž absolvování úředník není povinen účastnit se vstupního vzdělávání či prokázat zvláštní odbornou způsobilost, a to pro obecnou a zvláštní část. V těchto případech může úředník podat skrze svého zaměstnavatele žádost o uznání rovnocennosti vzdělání k vyhodnocení u Ministerstva vnitra ČR dle § 43 zákona č. 312/2002 Sb. Je nutno prokázat, že obsah a rozsah vzdělávání, o jehož uznání žádá, jsou rovnocenné příslušnému akreditovanému vzdělávacímu programu. V případě, že pracovník nemá uznánu rovnocennost vzdělání, je skrze zaměstnavatele přihlášen k této zkoušce. Jedinou institucí v ČR oprávněnou

⁸ Právní normy upravující vzdělání a odbornou způsobilost sociálních pracovníků jsou nyní roztrženy zejména mezi zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Tuto roztržitost by měl vyřešit zákon o sociálních pracovnících, jehož podobou se MPSV a další významní aktéři zabývají od roku 2012. Věcný záměr zákona je aktuálně v připomínkovém řízení. Klíčovými oblastmi je zejména definování sociální práce jako profese, vytvoření profesní komory sociálních pracovníků či registru sociálních pracovníků, definice předpokladů pro výkon profese, sjednocení systému vzdělávání (akreditace) a celoživotního vzdělávání apod.

⁹ Podle § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, musí sociální pracovník splňovat některé z následujících:

- vyšší odborné vzdělání (sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost),
- vysokoškolské vzdělání (sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku),
- 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),
- 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.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



k zabezpečování těchto zkoušek je Institut pro veřejnou správu Praha. Ten je státní příspěvkovou organizací zřízenou Ministerstvem vnitra ČR.

Zkouška je členěna na dvě samostatně vykonávané a hodnocené části – na písemnou a ústní zkoušku. Při písemné zkoušce i při ústní zkoušce se ověřují znalosti z obecné části a ze zvláštní části samostatně. Úředník koná nejdříve písemnou zkoušku. Úspěšné složení písemné zkoušky je předpokladem pro konání ústní zkoušky. Zkoušku je možné dvakrát opakovat, při úspěšném složení úředník obdrží osvědčení.

Obecná část zahrnuje znalost základů veřejné správy, zvláště obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost zákona o obcích, zákona o krajích, zákona o hlavním městě Praze a správního řádu, a schopnost aplikace těchto znalostí.

Zvláštní část zahrnuje znalosti nezbytné k výkonu správních činností stanovených **vyhláškou č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávních celků**, ve znění pozdějších předpisů. Úředníci vykonávající správní činnost při sociálně-právní ochraně dětí musí prokázat **způsobilost dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí**.

Mnoho respondentů z kvalitativního výzkumu FDV mělo složenou zkoušku zvláštní odborné způsobilosti (ZOZ). Co se hodnocení významu a přínosnosti tohoto vzdělávání týká, dotázaní nehodnotili jako velmi užitečnou její obecnou část. Odbornou část ale kvitovali jako velice přínosnou. Objevil se i názor, že podmínky pro zvláštní odbornou způsobilost by měli splnit všichni budoucí pracovníci OSPODu, bez ohledu na dosažené počáteční vzdělávání. Jiná respondentka však hodnotila kvalitu počátečního vzdělávání a ZOZ srovnatelně a absolventům odpovídajících oborů by ji nenářizovala.

„Tak určitě jakoby člověka to (škola) připraví obecně na tu práci. (...) Měli jsme metody sociální práce, sociální politiku, takovýchle předměty, psychologie, pedagogika, právo, ale jakoby nepřipraví na tu konkrétní pozici, to až ta ZOZka. Až teprve ZOZka člověku dá tu hlubokou znalost tý svý profese v tý daný oblasti. Za mě ZOZku každej povinně bez ohledu na to, jaký vzdělání má nebo nemá“ (5_SPOD_ULK_NRP).

„Já bych řekla, že ty jejich znalosti jsou jak kdyby i srovnatelné, protože tam ta vyšší škola sociálně právní je opravdu si myslím, že velmi dobře připraví, prostě ty studáky na tu sociální práci jako takovou. Opravdu, ona je, řekla bych, že to je srovnatelné... možná ještě jestli i v něčem to není lepší v tom, že oni opravdu mají i ty praxe, poctivě absolvují, že to není jen teoretická...“ (10_SPOD_MSK_CAN).

4.3. Osobnostní a profesní předpoklady pro výkon sociálního pracovníka

Kompetencemi sociálního pracovníka se u nás zabývala Havrdová (1999), která kompetence chápe jako funkcionální projev profesionální role. Mezi základní kompetence sociálního pracovníka patří: rozvíjet účinnou komunikaci; orientovat se a plánovat postup; podporovat a pomáhat k soběstačnosti; zasahovat a poskytovat služby; přispívat k práci organizace a odborně růst. Základní znalosti pracovníka OSPOD zahrnují:

- platnou legislativu týkající se rodiny a sociálně-právní ochrany dětí,
- systém sociální správy a příslušnou legislativu,

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



- systém fungování státní správy a samosprávy v obcích s rozšířenou působností a v obcích s přenesenou působností,
- systém školských a zdravotnických zařízení pro děti,
- legislativu týkající se nestátních neziskových organizací,
- soudní opatrovnické řízení,
- trestní řízení týkající se dětí a mládeže,
- metodiky týkající se činností OSPOD (hodnocení rodiny, organizace případových konferencí, tvorba IPOD),
- modelové případy řešení situace dítěte a rodiny,
- síť nestátních neziskových organizací v regionu.

Dle Matouška (2003) mezi obecné předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese spadají:

- zdatnost a inteligence,
- přitažlivost – náklonnost klienta k pracovníkovi, na bázi názorové příslušnosti, myšlenkové slučitelnosti, spontánní náklonnosti,
- důvěryhodnost a
- komunikační dovednosti.

Osobnostní rysy, které by měl vykazovat sociální pracovník, jsou dle Pemové a Ptáčka (2002: 124–125):

- Rád/a pracuje s lidmi.
- Potřebuje být užitečný/á.
- Je empatický/á.
- Je schopen/a dobře zvládat stres.
- Je dobrým posluchač/kou, umí naslouchat.
- Je inteligentní.
- Je praktický/á.
- Má smysl pro humor.

Protože sociální pracovník OSPOD pracuje s ohroženými dětmi a rodinami, potřebuje mít navíc následující dovednosti a kompetence:

- komunikovat s dítětem,
- komunikovat s rodiči nebo zákonnými zástupci dítěte,
- hodnotit míru ohrožení dítěte a hodnotit vlivy, které toto ohrožení způsobují,
- hodnotit fungování rodiny vůči dítěti (do toho patří zhodnocení materiálních podmínek života rodiny, výchovných metod rodičů i kvality vztahů jak „uvnitř“ rodiny, tak navenek),
- pomoci rodinám stanovit priority v jejich potřebách, podpořit vlastní zdroje rodiny při řešení těchto potřeb, případně zprostředkovat využití jiných zdrojů,
- intervenovat v rodině ohrožených dětí takovým způsobem, aby intervence případně ohrožení dítěte snížila nebo toto ohrožení eliminovala,
- poskytovat poradenství rodičům v záležitostech, které se týkají dětí,
- zastupovat dítě v případě rozvodu rodičů během soudního řízení,



- zastupovat dítě v případě trestního řízení,
- rozpoznat, kdy rodič nemá předpoklady k zajištění výchovy dítěte,
- hodnotit vliv výchovného prostředí na dítě umístěné v ústavním zařízení,
- zprostředkovat dítěti optimální náhradní péči v případě, kdy dosavadní péče dítě ohrožuje a není možné dosáhnout jejího zlepšení.

O nezbytné charakteristice sociálního pracovníka popsané jako „být osobnost“ hovořili i experti v rámci fokusní skupiny, více k tomuto tématu viz výše kap. 3.5.2.

4.4. Pracovníci OSPOD a jejich motivace optikou výzkumu FDV

Většina dotázaných pracovníků OSPOD tuto agendu začala vykonávat přímo po škole nebo do ní nastoupila z jiné pozice ve veřejné správě (např. sociálního pracovníka na obecním úřadě, pracovníka městské policie apod.). Zkušenosti z jiných sektorů (soukromého či neziskového) či jiných profesí jsou pro pracovníky OSPOD zcela výjimečné. **Motivace** k volbě této práce převládá pozitivní: problematika respondentů zajímala, deklarovali pozitivní vztah k dětem, potřebu pomáhat a dělat něco smysluplného.

Skutečnost, že práci SPOD vykonávají hlavně lidé, kteří ji vykonávat chtějí a vnitřně jsou přesvědčeni o správnosti volby této své profesní dráhy, je bezpochyby dobrý výchozí předpoklad pro kvalitní výkon této agendy.

Obr. č. 1: Profesní dráha a motivy pro výkon práce pracovníků OSPOD



Zdroj: FDV 2016b

Profesní historie zaměstnanců OSPOD se nejčastěji ubírala dvěma směry. Prvním z nich byl nástup do výkonu SPOD po absolvování relevantního vzdělávání (sociální práce, sociálně-právní zaměření VOŠ atd.). Druhou, méně často zastoupenou možností byl příchod z jiné pozice ve veřejné správě (policie, sociální práce na obci, SPC atd.).

Náplň práce velmi často koresponduje s **očekáváním** dotázaných. Naprostá většina respondentů uváděla, že věděla, jak bude práce na OSPODu vypadat, významná deziluze či překvapení z praxe tak



nebyly u cílové skupiny zaznamenány. Někteří, zejm. z řad nedávných absolventů, hovořili o tom, že samotný výkon této profese je odlišný od představ vytvořených během počátečního vzdělávání, resp. že praxe se výrazně lišila od teorie (viz dále kap. 2.2.1.). Několik dotázaných uvedlo, že si dříve idealisticky mysleli, že budou moci více změnit, až v realitě ale dostatečně porozuměli dynamice cílové skupiny a museli se naučit být spokojeni i s dílčími úspěchy. Jedna dotázaná z řad mladší generace připustila, že před nástupem na OSPOD si nebyla dostatečně vědoma toho, jak omezené pravomoci tato instituce má a pak ji překvapilo, že nemůže změnit tolik, kolik by si přála.

„Hlavně si člověk musel zvyknout, že skutečně nepředělá celý svět, ale že jenom nějaký úspěch je radost do života. Jeden případ ze sta, ale tak potěší to“ (3_SPOD_VYS_KUR).

„Takže jsem do toho šla tak jako ostatní asi s takovým plným nasazením, že jsem si myslela, že spasím svět, rozumíte, že pomůžu všem, (...). A ono opravdu, není tomu tak. Takže tím, jak člověk dělá tu práci čím dál tím dýl, tak zjišťuje, že v podstatě jsme opravdu okleštěni, je to samozřejmě dáno legislativou, (...) kdyby možná ta legislativa umožňovala a dala nám širší možnosti, tak možná, nevím, možná, že bysme (mohli) v nějakých oblastech třeba více zmocí“ (10_SPOD_MSK_CAN).



5. Konceptní uchopení dalšího vzdělávání pracovníků SPOD

Tématu odbornosti a kvality práce sociálních pracovníků je věnována pozornost ve strategických dokumentech. Pro rozvoj kvality výkonu sociálně-právní ochrany dětí byla klíčová **Národní strategie ochrany práv dětí** (Právo na dětství), konkrétně pak cíl „**Kvalita práce, vzdělávání a standardy**“. Doporučení obsažená v Národní strategii jsou spíše obecného rázu, vztažená na všechny pracovníky, kteří se péčí a ochranou dětí zabývají. Strategie rovněž explicitně nehovoří o úpravě dalšího profesního vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí, doporučuje především zavedení obecného vzdělávání o právech dítěte. Stát se tímto dokumentem zavazuje, že „*zabezpečí, aby instituce, služby a zařízení odpovědné za péči a ochranu dětí odpovídaly standardům stanoveným kompetentními úřady, zejména v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví, počtu a vhodnosti personálu. Je doporučeno vytvořit systematické průběžné vzdělávací programy o lidských právech, včetně práv dětí, pro všechny odborníky pracující pro děti a s dětmi; zlepšit vybavení zařízení pro péči o dítě a přidělit nezbytné zdroje pro efektivní fungování a kontrolu těchto zařízení; přijmout opatření za účelem zvýšení počtu sociálních pracovníků a stanovit kritéria pro výběr a vzdělávání pracovníků péče o dítě*“ (Vláda ČR 2012a: 25).

Obecná povaha navrhovaných doporučení souvisí především s podobou, jakou mají mezinárodní smlouvy a doporučení, ze kterých strategie vychází. Například Výbor pro práva dítěte OSN ve svých doporučeních pro ČR zmiňuje v rámci problematiky sociálně-právní ochrany právě znepokojení absencí vzdělávání pro všechny osoby, které s dětmi přicházejí v rámci péče a sociálně-právní ochrany do styku. Tento způsob vzdělávání pro všechny zapojené pracovníky je pro oblast péče o dítě typický v zahraničí. Z cíle, který je v dokumentu Národní strategie vytyčen, vychází navrhované tři aktivity. Mezi ty patří vytvoření a realizace systematických vzdělávacích programů, které by se měly týkat všech odborníků, kteří s dětmi pracují. Dále se jedná o standardizaci činnosti institucí a organizací zodpovědných za sociálně-právní ochranu dětí, stejně jako poskytovatelů všech typů služeb pro rodiny a děti, s důrazem na tvorbu mechanismů kontroly kvality. Posledním z cílů je rozvoj systému supervizí. Ze Strategie vychází již konkrétněji zaměřený **Akční plán k naplnění národní strategie ochrany práv dětí 2012–2015**, který plánované aktivity rozpracovává podrobněji. V plánu je jako jedna z dílčích aktivit uváděná realizace uceleného vzdělávacího programu pro orgány sociálně-právní ochrany, v rámci které má docházet k vytváření akreditovaného vzdělávacího modulu. Dalším cílem zmíněným v tomto dokumentu je vytváření a pilotáž Standardů kvality SPO a jejich legislativní ukotvení (Vláda ČR 2012b).

Právě **Standardy kvality SPO** se staly klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího vzdělávání pracovníků SPOD. Po jejich tvorbě byl zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, novelizován vyhláškou č. 473/2012 Sb. a jednotlivé subjekty sociálně-právní ochrany dětí jsou ze zákona povinné se těmito Standardy řídit. Standardy jsou zvláště vypracovány pro OSPOD a PO a oba jsou rozvedeny v Manuálech implementace Standardů kvality sociálně-právní ochrany pro OSPOD, resp. PO. Standardy obsahují mimo jiné i bod řešící profesní rozvoj zaměstnanců OSPOD (podrobněji viz dále) a tak tvoří oporu pro systém dalšího profesního vzdělávání pracovníků. Zároveň však ponechávají poměrně otevřené možnosti pro konkrétní pracoviště a jednotlivce v tom, jakou jeho přesnou podobu zvolí.



Problematiky SPOD a vzdělávání jejich pracovníků se věnuje rovněž část **Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015–2018**. Ten plánuje jako jednu z úkolů na toto období vzdělávání odborníků, pracujících s dětmi (včetně zaměstnanců OSPOD), v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí. Součástí návrhů je rovněž vzdělávání zaměstnanců OSPOD v problematice asistovaného styku dítěte s násilným rodičem a také úprava metodik a vzdělávání v oblasti prevence sekundární viktimizace, se kterou se oběti mohou ze strany pracovníků setkávat (Vláda ČR 2015).

Ačkoliv je vzdělávání pracovníků SPOD součástí několika koncepčních dokumentů, nedá se říct, že by mu v nich byla věnována zásadní pozornost. Zmínky o vzdělávání jsou velmi obecného rázu, často nejsou zaměřeny pouze konkrétně na pracovníky OSPOD. Koncepční uchopení dalšího vzdělávání nedává téměř žádnou představu o tom, jak by mělo v praxi vypadat a co by mělo být jeho obsahem. Větší systematizace dalšího vzdělávání zaměstnanců OSPOD byla zahrnuta v akčním plánu pro roky 2012–2015, vzdělávání má však do současnosti stále stejnou podobu. Malá systematičnost dalšího vzdělávání má i své pozitivní stránky, je například možné postupovat při volbě kurzů velmi individuálně podle konkrétních požadavků každého pracoviště. Absence jasné koncepce však do určité míry souvisí s řadou negativních jevů, které zmiňovali respondenti kvalitativního výzkumu (viz dále). Pokud vzdělávání postrádá jasnou a konkrétní vizi, je velmi obtížné přistupovat k výběru kurzů (a rovněž k jejich tvorbě) systematicky.

Co se týká v dokumentech několikrát zmíněného vzdělávání pro pracovníky všech institucí zapojených do procesu ochrany a péče o dítě, můžeme se domnívat, že jeho absence má ve výsledku spojitost s několikrát zmíněnou nejistotou v rozsahu pravomocí všech spolupracujících subjektů. Pokud se díváme blíže na praxi v této oblasti v zahraničí (např. UK), bývá jednotné vzdělávání součástí užší kooperace zapojených institucí (OSPOD, školy, lékaři, policie atd.).



6. Právní rámec dalšího vzdělávání

Pro oblast dalšího vzdělávání sociálních pracovníků OSPOD je důležitý samotný **zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků**. Ten stanovuje pravidla pro sestavování vzdělávacích plánů sociálních pracovníků. „*Plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Územní samosprávný celek je povinen vypracovat plán vzdělávání do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, nejméně jedenkrát za 3 roky plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést jeho aktualizaci*“ (Zákon č. 312/2002 Sb., § 17, odst. 5).

Sociální pracovníci musí doplňovat svou kvalifikaci vstupním vzděláváním, průběžným vzděláváním a přípravou a ověřením zvláštní odborné způsobilosti. Vstupní vzdělávání je zaměřeno především na základní znalosti o veřejné správě, dovednosti nezbytné pro výkon správních činností a musí být ukončeno nejpozději 3 měsíce od vzniku pracovního poměru. Vstupní vzdělávání nemusí absolvovat pracovníci, kteří mají zvláštní odbornou způsobilost, která je složena z obecné a zvláštní části a prokazuje se osvědčením. Rozsah a obsah vstupního vzdělávání zpravidla určí vedoucí personálního útvaru po dohodě s vedoucím úředníkem, do jehož působnosti bude zaměstnanec zařazen. Pracovník OSPOD může vykonávat svou činnost bez zvláštní odborné způsobilosti nejdéle 18 měsíců od vzniku pracovního poměru. Bez ní musí být svým zaměstnavatelem přihlášen ke zkoušce, a to nejpozději do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru nebo 3 měsíců od zahájení výkonu správní činnosti (zákon č. 312/2002 Sb., § 17–25). Další možností je podání žádosti o uznání rovnocennosti vzdělání dle § 43 zákona č. 312/2002 Sb., kde jsou stanoveny výjimky osvobozující od povinnosti absolvovat výše uvedená vzdělávání.

Prohlubování kvalifikace jako povinnost zaměstnance je upravena i **zákoníkem práce (zákon 262/2006 Sb., § 230)**. Pravidla dalšího vzdělávání sociálních pracovníků jsou pak stanovena v **zákonu o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.)**. Ten v § 111 stanovuje povinnost zaměstnavatele zabezpečit vzdělávání zaměstnanců v rozsahu 24 hodin ročně. Pokud pracovní poměr netrvá celý kalendářní rok, rozsah dalšího vzdělávání činí jednu dvanáctinu sumy za každý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. V případě nepřítomnosti v práci v rozsahu delším než jeden kalendářní měsíc, se rozsah dalšího vzdělávání krátí o jednu dvanáctinu celkové sumy rozsahu. Povinnost zabezpečení dalšího vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době. Přípustné formy dalšího vzdělávání (jakožto prohlubování kvalifikace podle zvláštního předpisu¹⁰ 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 (vzdělávací programy akreditované MPSV jsou poskytovány na vysokých školách, vyšších odborných školách nebo ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob)
- c) odborné stáže (tj. výkon odborné činnosti na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zařízením poskytujícím odbornou stáž),
- d) účast na školicích akcích (vzdělávací akce v maximálním rozsahu 8 hodin ročně organizovaná zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem),

¹⁰ § 230 zákoníku práce.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



- e) účast na konferencích (akce odborného charakteru v maximálním rozsahu 8 hodin ročně, jejíž program se týká oboru činnosti sociálního pracovníka).

Další profesní vzdělávání pracovníků OSPOD je určeno také výše zmíněnými **Standardy kvality SPO** a kterými se musí orgány SPOD dle zákona č. 359/1999 Sb. řídit. Ty jsou obsaženy v **příloze č. 1 vyhlášky č. 473/2012 Sb.** Standard 6 – profesní rozvoj zaměstnanců obsahuje 4 kritéria: A) vedoucím pracovníkům ukládá hodnotit své zaměstnance alespoň jednou ročně a v rámci hodnocení stanovit a sledovat naplňování osobních a profesních cílů a vzdělávacích potřeb, B) tyto potřeby by pak měly být reflektovány v individuálním plánu dalšího vzdělávání každého pracovníka. C) Pracovníkům OSPOD dále ukládá povinnost absolvovat průběžné vzdělávání v rozsahu minimálně 6 pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, které jsou současně zaměřeny na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD. D) Orgány SPOD by měly zaměstnancům zajistit podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka. Podoba implementace Standardů je pak podrobněji určena v Manuálu implementace (MPSV 2014a).

V praxi jsou tedy pracovníci OSPOD vázáni na vzdělávání dle Standardů kvality SPO (6 dní/rok), dle zákona o sociálních službách (24 hod./rok) a dle zákona o úřednících samosprávných celků (18 dní/3 roky). Zákon o sociálních službách tento stav reflektuje, definované formy dalšího vzdělávání dle zmíněného zákona (§ 111, odst. 7) jsou uznatelné jako prohlubování kvalifikace dle zákona o úřednících samosprávných celků. Standardy kvality poté pouze zajišťují, aby v rámci vzdělávání pracovníků OSPOD byl kladen důraz na rozšíření jejich kvalifikace v této úzce profilované oblasti. Souhrnně další vzdělávání musí být voleno s ohledem na individuální vzdělávací plán a vzdělávací potřeby pracovníka tak, aby byly dodrženy všechny zákonné předpisy.



7. Pracovníci OSPOD a jejich postoje k dalšímu vzdělávání

Naprostá většina pracovníků OSPOD dotázaných v rámci kvalitativního výzkumu FDV **vnímá další profesní vzdělávání** jako důležitou součást svého pracovního života, průběžně se vzdělávat je většinou chápáno jako nutné pro správný výkon profese. Počáteční vzdělávání pro praktický výkon povolání nestačí. Neustálý vývoj politiky a právních změn, proměna společnosti a rozvíjející se metody práce a vědecký pokrok obecně znamenají, že počáteční vzdělání rychle zastarává a je ho nutné doplňovat.

„Sám na sobě mohu dokumentovat potřebu dále se vzdělávat. Myslím si, že dnes už to nikdo ani nezpochybňuje. Obecně pokládám další vzdělávání za nezbytné, protože já vidím na našich kolezích a kolegyních, že ta škola dá cosi, ale že ty situace, které jako život přináší, jsou tak jako originální, a i ve společenském vývoji myslím dramaticky poměrně hodně se mění a s tím samozřejmě takže považuji jako vůbec celoživotní vzdělávání za naprosto zásadní podmínku pro vůbec udržení se, pro vůbec kvalitní výkon profese. Rozhodně bych asi nepřijal nikoho, kdo by neměl chuť se vzdělávat“ (12_SPOD_OLK_KUR).

Objem potřebných znalostí a dovedností a nároky na kvalitní výkon práce pak činí podstatnou i opakovací funkci dalšího vzdělávání. Stejně tak je dle dotázaných důležitá funkce specializační, kdy je sice důležité, aby pracovníci OSPOD byli zastupitelní a měli přehled v rámci celé agendy vykonávané organizací, současně si ale kvalitní výkon práce žádá, aby se pracovníci v rámci týmu o témata podělili a každý se stal na určitou oblast expertem.

„Spektrum těch činností je tak široké, že je prostě nutné, aby se člověk průběžně vzdělával. Nicméně tím, jak ta problematika je široká, tak si myslím, že je potřeba, aby na tom OSPODu fakt byli jakoby lidi, kteří se specializují na určitou agendu. Samozřejmě musíme mít nějaký takový celkový přehled o té problematice, to určitě ano, ale pak si myslím, že tedy opravdu je na místě, aby každý z těch pracovníků na tom OSPODu měl v dikci prostě nějakou svou agendu a tam vlastně i to vzdělávání vlastně bude přizpůsobovat tomu, čemu se primárně jako věnuje“ (18_SPOD_HKK_KUR).

Pracovníci jsou si také vědomi zodpovědnosti za dopad své práce na život svých klientů a vyjadřují přání ji vykonávat kvalitně a profesionálně a klientovi v rámci možností co nejvíce pomoci a neudělat díky nevzdělanosti chybu („*Tak samozřejmě v průběhu se vzděláváme, aby sem ty své práci rozuměla. Říkám, abych neublížovala těm dětem, těm lidem*“ (8_SPOD_ULK_CAN).). Cílovou skupinu tak na základě výzkumu lze jednoznačně označit za **motivovanou** k dalšímu vzdělávání a správně rozumějící významu dalšího vzdělávání pro svůj profesní rozvoj a kvalitu vykonávané práce.

Účastníci výzkumu byli velice dobře informováni o **požadavcích na další vzdělávání**, které jim jsou uloženy zákonem a Standardy kvality SPO. Velice dobře se orientovali v tom, jaký objem vzdělávání, s jakou akreditací, podle jakého zákona musí každoročně absolvovat, terminologicky s jistotou pracovali s pojmy typu individuální vzdělávací plán, supervize či kazuistická konference. Ve vzorku se neobjevil jediný účastník, který by se v popisu systému, jakkoliv cítil nejistý, na excelentní informovanosti a přehledu cílové skupiny v problematice dalšího vzdělávání lze při rozvoji systému bezesporu stavět.



Zatímco mezi respondenty panoval konsensus v tom, že další vzdělávání je důležitou a nezpochybnitelnou součástí profesní dráhy, odlišné pohledy měli pracovníci na současný **systém vzdělávání**. V první řadě je třeba říci, že nemalá část pracovníků je se systémem vzdělávání spokojena a cení si toho, že je dalšímu vzdělávání věnována pozornost a mají relativní flexibilitu ve výběru kurzů. Co se objemu vzdělávání týče, mezi pracovníky OSPOD, kteří musí absolvovat vzdělávání jako úředníci samosprávných celků, se objevilo několik těch, kteří se cítili být vzděláváním „přehlceni“. Současně tento objem hodin považují za hraniční, aby byli současně schopni vykonat všechny své pracovní úkoly.

Někteří dotázaní současnému systému vytýkali, že je příliš svázán s kvantitativními požadavky na objem dalšího vzdělávání na úkor kvality vzdělávání a systém dle nich nedokáže dostatečně uspokojovat vzdělávací potřeby pracovníků, tedy že daný objem vzdělávání nemusí nutně korespondovat se vzdělávacími potřebami. V rámci systému může být obtížné vzdělávat se více nebo kvalitně, resp. mít možnost se vzdělávat i méně v případě, že nabídka neobsahuje kurz, který by byl pro pracovníka relevantní a přínosný. Někteří respondenti poukazují na to, že přesně daný objem vzdělávání nemusí nutně korespondovat se vzdělávacími potřebami: pracovníci OSPOD uváděli, že další vzdělávání (např. obecné vzdělávání v rámci kurzů akreditovaných u Ministerstva vnitra) pro ně nebylo tolik přínosné. To se týkalo zejména pracovníků, kteří v oblasti působí delší dobu a nabídka zajímavých a přínosných kurzů, které ještě neabsolvovali, se tenčí.

„Tak snažíme se samozřejmě chodit na školení, které nám něco dají. Ale já bych řekla, že už jsme to docela vyčerpali a teď si neumím představit, jak to bude jakoby dál. Jo, protože už vlastně teďkon ten nový občan, takže jsem se hodně vzdělávali v tom, což bylo přínosné, ale teď nevím, jestli se bude zase ještě novelizovat. Takže už jakoby mám pocit, že jsme to... tak ono je furt jakoby v čem se jakoby zdokonalovat, to neříkám, že ne, ale myslím si, že už jako teď to máme docela vyčerpané, nevím, jak to jakoby půjde dál, no. (...) Takže tohle, teď jako jsme měli furt jakoby témata, které jako jsme potřebovali, to nemůžu říct, že ne. Ale ono to uteče ten rok, že jo, pak další rok (smích) a pořád vlastně 24 hodin, není to málo no“ (6_SPOD_HKK_NRP).

„Teď teda nám ještě jednoznačně bylo řečeno, že musíme 6 dnů v rámci ministerstva vnitra, plus do toho máme pětkrát nebo šestkrát supervizi. Takže příznám se, že to trochu vnímáme až i jako obtěžující. Takže snažíme se vybírat tak, aby to pro nás bylo přínosné“ (13_SPOD_OLK_CAN).

Experti a vedoucí pracovníci OSPOD v rámci fokusní skupiny však upozornili, že neexistence kvantitativního požadavku na další vzdělávání by pravděpodobně vedla k tomu, že by mezi pracovníky OSPOD byli tací, kteří by se nevzdělávali vůbec. Současně ale dokládají nepříznivou situaci zkušených pracovníků, kteří v oblasti působí dlouho dobu: *„Máme kolegu, který prochází několikaletým výcvikem a do toho chodí na ty (akreditované) úvody. Je to pro něj zátěž zbytečně“ (vedoucí pracovník OSPOD).*

V hodnocení systému dalšího vzdělávání se mezi zástupci jednotlivých zaměření v rámci SPOD (kuratela, náhradní rodinná péče, pracovníci s dětmi se syndromem CAN) nedá identifikovat žádný zásadní rozdíl – kritika i vyzdvižovaná pozitiva současného nastavení dalšího vzdělávání je ve všech



skupinách zmiňovaná podobná. Kritičtěji hodnotili nastavený systém dalšího vzdělávání pracovníků SPOD kurátoři, kteří (jak bude zmíněno i dále v kap. 10) vnímají nabídku kurzů určených přímo pro tuto typovou pozici jako nedostatečnou. Ocitají se tak v pasti: Systém je zavazuje k dalšímu vzdělávání a současně nabízí málo relevantního což vede k tomu, že další vzdělávání se stává formalitou bez užitku.

Konkrétní podmínky dalšího vzdělávání na OSPODech se liší v závislosti na postoji samosprávy a vykazují známky heterogenity. Někde jsou podporovány pouze vzdělávací aktivity v rozsahu uvedeném v individuálním plánu, na jiných úřadech je jejich podpora větší, je tak možné překračovat hodiny i pracovní dny vymezené pro vzdělávání (Barvíková a kol. 2010).

Zda je **atmosféra na pracovišti** dalšímu vzdělávání nakloněna, hodnotili respondenti výzkumu FDV zejména podle toho, kolik pracoviště uvolňuje na další vzdělávání peněz. Tato situace se pravděpodobně liší kraj od kraje, město od města. Někteří pracovníci uváděli, že je jejich organizace velice štedrá a v případě, že je vzdělávání potřebné či relevantní vzhledem k vykonávané práci, se nikdy nesetkali s tím, že by jim nebylo umožněno či proplaceno. Tuto zkušenost měli respondenti z Ústeckého kraje či z města Olomouc. Zkušenosti jiných však poukazují na to, že na jiných úřadech se na vzdělávání šetří, a zvláště nákladnějších akcí, které jsou spojeny s cestováním a přenocováním, se může zúčastnit jen omezený počet osob.

„Co se týká té podpory, tak jako hlavně o těch financích to je, bohužel. Že podpora by asi byla, ale přijde kolikrát jakoby zajímavá nabídka, kde by nás chtělo jet i více, ale prostě ne, pojedou dva nebo tři maximálně, jo...“ (1_SPOD_MSK_NRP).

„Jakoby musím říct, že u nás na pracovišti, mně se zatím ještě nestalo, že by mi neschválili vzdělávání. (...) Na personálním oddělení jako nikdy mi ještě neřekli, už si byla mockrát se vzdělávat, teď už nemůžeš jet“ (5_SPOD_ULK_NRP).

Jedna z respondentek rovněž zmiňovala téma **přístupu k dalšímu vzdělávání ze strany kraje**, kdy zmiňovala poptávku po větší a odbornější metodické podpoře. Kraj by měl podle jejího názoru k tomuto účelu zaměstnávat specialisty např. na kuratelu.

Většina pracovníků OSPOD hodnotila **podporu vzdělávání ze strany vedoucích** jako dobrou. Většina dotázaných podporu vedoucích popisovala kladně, objevily se však i případy, kdy pracovník nehodnotil podporu nadřízeného jako dostatečnou. Problematické jsou byrokratické procesy týkající se schvalování a financování vzdělávání (vč. např. zapojení dalšího článku v podobě tajemníka), kterými je vedoucí pracovník vázán a někdy pravděpodobně i svazován – nadřízený by svým podřízeným rád dopřál větší objem či nákladnější vzdělávání, ale musí respektovat pravidla a procesy úřadu. Ve výsledku však podřízení tuto situaci nezřídka interpretují jako nedostatečnou podporu, protože vedoucího pracovníka chápou jako součást vedení celé organizace.

Podpora vedoucích pracovníků, kteří byli chváleni, spočívá v preposílání zajímavých nabídek vzdělávání, aktivní zapojení nadřízeného do hodnocení vzdělávacích potřeb zaměstnance, tvorby individuálního vzdělávacího plánu a výběru akcí a současně ale i podpora vzdělávat se v oblastech, které zaměstnanec zajímají. Jako podporující faktor sloužili pracovníkům OSPOD jejich kolegové, kteří nezřídka byli účastníky stejných akcí a vyměňovali si zkušenosti a reference.



„Protože víte co, my i když sami třeba někde přijdeme, obě víme, že někde nějaká přednáška je, nebo něco, nějaké zajímavé školení, tak jí to třeba řekneme, dáme jí to jako inspiraci a potom opravdu ona se snaží vykomunikovat a případně nás tam přihlásit, nebo zajistit účast. Takže my tu podporu tady máme, to bez debat“ (10_SPOD_MSK_CAN).

7.1. Závěr

Zjištěné postoje pracovníků OSPOD byly veskrze pozitivní. Zaměstnanci si sami uvědomují jak své slabiny, tak nutnost „držet krok“ s vývojem poznatků ve svém oboru a aktuálními trendy. Díky značné obecnosti počátečního vzdělávání je další vzdělávání chápáno jako užitečný nástroj, jak se v rámci výkonu svého povolání specializovat. Význam dalšího vzdělávání jako takového nezpochybňuje nikdo z respondentů, různé názory se objevovaly spíše na konkrétní podobu současného systému dalšího vzdělávání. Hodnocení užitečnosti dalšího vzdělávání se u respondentů nelišilo ani například s různou délkou působení na OSPOD. Účast na vzdělávacích akcích je krom pozitivního dopadu na vlastní kvalifikaci a rozšiřování obzorů spojována rovněž s výměnou zkušeností a určitou psychohygienou, která je pracovníky rovněž vnímána silně pozitivně.

Vnímání nastavení systému dalšího vzdělávání se bezpochyby odvíjí od předchozí zkušenosti, kterou s absolvovanými kurzy pracovníci mají. Vzhledem k převažujícím pozitivním zkušenostem s předchozím vzděláváním pak tedy ani systém dalšího vzdělávání není hodnocen nijak zásadně negativně. Pozitivní názor na systém dalšího vzdělávání souvisí rovněž s pocitem naplnění vlastních subjektivně vnímaných vzdělávacích potřeb – tedy schopností systému saturovat poptávku a přání pracovníků. V tomto případě šlo zaznamenat určité rozdíly v hodnocení mezi mladšími a služebně staršími pracovníky, kteří postrádali nová témata.

Nejmenší shoda panovala mezi respondenty ve věci dostatečnosti nebo nedostatečnosti časové dotace, uložené zákonem na další vzdělávání. Ta byla některými hodnocena jako nedostačující, což může souviset i s vyslovením přáním některých pracovníků účastnit se dlouhodobějších výcviků, které rozsahem výrazně překračují počet dní vyhrazený na vzdělávání v současnosti. Řada respondentů pak naopak vnímá rozsah požadovaného vzdělání jako zbytečně velký. Lze předpokládat, že do tohoto názoru se promítá jednak aktuální potřeba (v tomto případě tedy spíše nepotřeba) vzdělávat se a část pracovníků i přesto, že deklarují pozitivní vztah dalšímu vzdělávání a rozumí jeho potřebnosti, by se v případě snížení povinné časové dotace věnovala dalšímu vzdělávání méně. Roli bezpochyby hraje i způsob fungování konkrétního pracoviště, kdy příliš vysoké pracovní vytížení a obtížná zastupitelnost zaměstnanců vedou k pocitu přetěžování povinným vzděláváním.



8. Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD

Další (celoživotní) vzdělávání zahrnuje celkovou podporu profesionálního růstu pracovníků. Vzdělávací potřeby vycházejí i z osobního růstu, který zahrnuje vlastní individuální sebevzdělávání, osvojení duševní hygieny, a dalších činností, které vedou k růstu pracovníka, jsou zárukou kvality jeho práce, ale také slouží jako prevence syndromu vyhoření.

Celoživotní vzdělávání představuje jednu z cest, která pomáhá pracovníkům SPOD budovat kapacity k vyrovnávání se se zátěží a náročnými situacemi, se kterými se ve své praxi často setkávají. Z materiálů, které spoluautoři této studie Dr. H. Pazlarová a Doc. O. Matoušek získali během školení pracovníků OSPOD v kurzech postgraduálního vzdělávání, v kombinovaném studiu sociální práce a při vedení závěrečných prací studentů i během několika vlastních výzkumných šetření, usuzují, že při výkonu této práce jsou jako nejnáročnější vnímány následující situace a úkoly – zvládnání většiny z nich může pracovníkům usnadnit právě vhodně zvolené vzdělávání.

- **Zjišťování názorů a postojů dětí**, které se ocitly v náročných situacích. Přesto, že děti jsou primární cílovou skupinou orgánu SPOD, ne vždy se pracovníci cítí být vybaveni na komunikaci s dítětem (zvláště mladším dítětem) a na formulaci jednoznačných závěrů, které se týkají názorů a postojů dítěte.
- **Prověřování podezření na nevhodné zacházení s dítětem v rodině**, případně mimo rodinu, včetně oznámení o nevhodném zacházení s dítětem orgánům činným v trestním řízení.
- Zacházení s **případy domácího násilí**. Někdy je obtížné odlišit účelové oznámení od oznámení, které indikuje skutečné riziko pro členy rodiny. Někteří pracovníci se cítí nejistě při komunikaci s pachateli i oběťmi domácího násilí.
- Zacházení s případy, kdy dospělý utrpěl v nedávné době **masivní trauma**.
- Zajišťování **podpory a péče traumatizovaným dětem**; problém je posoudit míru traumatizace a další problém je dostupnost kvalifikovaných odborníků.
- Stanovení kritérií pro zahájení **procesu odebrání dítěte z rodiny**, včetně asistence při výkonu rozhodnutí.
- Řešení situací, kdy **dospělí klienti nechtějí spolupracovat**, případně se k pracovníkovi chovají agresivně.
- Řešení **situace dětí, které jsou na útěku z ústavního zařízení**. I když se podaří dítě najít a vrátit do ústavního zařízení, situace se záhy může opakovat.
- Posuzování **situace dětí v destruktivně probíhajícím rozvodu rodičů** a jednání s rodiči těchto dětí. Pracovníci cítí nejistotu v roli vzhledem k dalším aktérům rozvodového procesu, tj. vzhledem k soudcům, advokátům, znalcům. Pracovníci se někdy necítí vybaveni na to, aby čelili masivní manipulaci ze strany rozvádějících se rodičů. Pracovníci se jen výjimečně pokoušejí o sjednání dohody mezi rodiči. V případech dětí, které jsou programovány jedním rodičem proti druhému, cítí pracovníci leckdy bezmoc, nemají prostředky k ovlivnění dospělých.
- Řešení **situace dětí, jejichž rodiče jsou závislí na alkoholu nebo jiných návykových látkách, jsou duševně nemocní, propadli patologickému hráčství, chovají se násilně**. Při těchto jednáních se pracovníci necítí dobře vybaveni na komunikaci s dospělými a pociťují bezmoc



i při pokusech jejich chování ovlivnit ve prospěch dítěte, např. navrhnout a uskutečnit dostatečnou léčbu dospělého.

- Řešení **situace dětí, jejichž rodiče jsou ve výkonu trestu**. Pracovníci řeší dilema, zda tento rodič má mít zachovanou rodičovskou odpovědnost a zda je žádoucí podporovat kontakt dítěte s tímto rodičem.
- **Zásahy v době, kdy pracovník slouží týdenní pohotovost, zejména v noci**. Na získání přehledu o situaci je málo času a dítě, resp. dospělí mohou čelit reálným hrozbám.
- Absence nebo faktická **nedosažitelnost služby, kterou rodina potřebuje**. Pracovník pak nemá možnost navrhnout službu, která by rodině mohla pomoci. Např. nedosažitelnost sociálního bydlení je v současnosti jednou z takových služeb. Další je terénní služba s dostatečnou kapacitou schopná poskytovat soustavnou podporu mnoho-problémovým rodinám. Azylové bydlení pro celé rodiny je rovněž typem služby, která je dostupná jen na několika málo místech v ČR. Programy pro osoby, které se v rodině chovají násilně, jsou také dostupné jen v několika velkých městech.
- **Práce s rodinami žijícími v sociálně vyloučených lokalitách**. Pracovníci leckdy pociťují bezmoc, když jsou konfrontováni s životním stylem dospělých, kteří jsou zcela závislí na podpoře státu, pociťují ji jako nedostatečnou a tyto postoje přenášejí na děti.
- **Vyřizování administrativních povinností**; značnou zátěž představuje nová směrnice MPSV o stanovení rozsahu evidence dětí a spisové dokumentace.
- **Komunikace s médii**. Pravidelně dochází ke kauzám, ve kterých je OSPOD mediálně portrétován ve velmi špatném světle a pracovníci necítí podporu nebo ochranu ze strany nadřízených orgánů.
- Komunikace s tajemníkem městského úřadu a dalšími pracovníky úřadu. **Obhajování významu vlastní práce v rámci úřadu**. Vzдорování pokusům o kumulování agendy.
- **Práce s rodinami v nevyhovujících podmínkách prostorových a časových**. Ke špatným podmínkám někdy patří i odkázanost pracovníků na veřejnou dopravu při terénních šetřeních.
- **Nutnost adaptovat se na časté změny legislativy**.
- **Komunikace s jinými organizacemi**, sdílení informací s těmito organizacemi, konfrontace s bariérami, které vytváří ochrana osobních údajů a povinná mlčenlivost.

Pro získání představy o tom, v čem pracovníci pociťují potřebu se vzdělávat, můžeme nahlédnout do studie uskutečněné v roce 2005 Holdou, Matouškem a Chmelařem (2005). Jednalo se o dotazníkové šetření s návratností 65 %, celkově odpovědělo 133 osob.

Respondenti byli požádáni o názor na témata, která by měla být zařazena do připravovaného kurzu celoživotního vzdělávání. Dotazovaní mohli zvolit tyto varianty odpovědí: určitě ano, spíše ano, spíše ne, určitě ne. Kladné odpovědi (určitě ano/spíše ano) převažovaly u těchto témat:

- vztah rodičů a dospívajících dětí v procesu uvolňování vazeb,
- nároky rozvodové situace,
- pravomoci pracovníků OSPOD,
- zastupování dětí při soudních jednáních,
- metodika šetření v rodině,
- posouzení vhodnosti návrhu na pozastavení výkonu rodičovské odpovědnosti,



- posouzení nutnosti odebrání dítěte z rodiny,
- výkon ústavní výchovy včetně sledování dodržování práv dětí v ústavních zařízeních,
- problematika závislosti na návykových látkách, hracích automatech u dospělých,
- problematika závislosti na návykových látkách, hracích automatech u dětí,
- problematika psychických onemocnění u dospělých,
- problematika psychických onemocnění u dětí,
- osvojení dítěte,
- péče o děti odsouzených matek,
- syndrom vyhoření a jeho prevence,
- relaxační techniky,
- profesní role pracovníků zabývajících se sociálně-právní ochranou dětí,
- práce s etnicky odlišnými rodinami,
- možnosti intervence v případech týrání, zanedbávání a sexuálního zneužívání dětí,
- posttraumatická stresová porucha u dětí se syndromem týraného a zneužívaného dítěte,
- koncipování plánu osobnostního a odborného růstu pracovníků,
- metodické a odborné aspekty ovlivňování činnosti pracovníků sociálně-právní ochrany dětí,
- orientace v platné národní a evropské legislativě,
- připravované změny legislativy v ČR týkající se sociálně-právní ochrany dětí,
- zahraniční modely práce s ohroženými dětmi a rodinami s důrazem na prevenci,
- teorie psychického vývoje dítěte,
- teorie rodinné komunikace,
- metodika komunikace s klientem (s dítětem, s celou rodinou) a
- spolupráce s ostatními profesionály a institucemi.

Mimo těchto témat mohli respondenti navrhnout rovněž vlastní témata. Mezi návrhy se objevilo například domácí násilí, probace a mediace, náhradní rodinná péče, trestná činnost dětí a mladistvých, komunikace s nespolupracujícími klienty, systém státní sociální podpory, práce s nezletilými klienty nebo nezletilí cizinci a Češi v cizině.

Problematiky požadavků na další vzdělávání pracovníků OSPOD se dotýká rovněž výzkum prováděný Barvíkovou a kol. (2010). V něm se respondenti vyjadřovali k tomu, jaká témata podle nich v nabídce kurzů chybějí. Zmiňována byla například metodika případových konferencí, využití mediace, využití supervize, zážitkové semináře, odmítání léčby dětí rodiči, ochrana osobních údajů, ochrana dítěte poškozeného trestnou činností, dědické řízení, domácí násilí, šikana, týrané, zneužívané a zanedbávané děti. Jako chybějící téma byla označena i spolupráce s jinými organizacemi a odborníky (police, učitelé, soudy, lékaři).

V rámci krátkého průzkumu, který prováděli Pazlarová a Matoušek v roce 2016, bylo dotazováno 44 pracovníků OSPOD Moravskoslezského kraje na témata kurzů, která by si přáli absolvovat v rámci dalšího vzdělávání v blízké budoucnosti. Nejvíce preferované se ukazují kurzy zaměřené na rozvody a komunikaci s dítětem.



Tabulka č. 4: Věcná témata, která jsou viděna jako významná pro budoucí vzdělávání pracovníka

Témata	Četnost
Rozvod a porozvodové fungování rodičů a dětí, syndrom zavrženého rodiče	//////////
Komunikace s dítětem (různého věku)	//////////
Komunikační dovednosti potřebné při práci s dospělými klienty	////
Práce s nespolupracující rodinou	////
Závislost na návykových látkách a rodina, práce se závislými	////
Práce s nezletilými páchajícími trestnou činností	////
Domácí násilí	///
Jednání s klientem s psychickou nemocí	///
Mediace	///
Podpora/terapie týraných a zanedbávaných dětí	///
Rodinná terapie	///
Jednání s agresivním klientem	//
Oddlužení rodiny	//
Psychologie dítěte	//
Sociální práce s rodinou	//
Trauma u dětí, trauma dospělých	//
Etopedie	/
Finanční tíseň, nezaměstnanost a dopad na rodinu	/
IPOD	/
Kompetence sociálního pracovníka	/
Krizová intervence	/
Náhradní rodinná péče	/
Pozice sociálního pracovníka v systému veřejné správy	/
Práce s dětmi s výchovnými problémy	/
Prevence kriminality	/
Psychologické a psychiatrické minimum	/
Psychoterapeutické techniky	/
Relevantní legislativa	/
Speciální techniky práce s rodinou	/
Techniky sociální terapie	/

Zdroj: Pazlarová, Matoušek 2016

Vzdělávací potřeby si obvykle určují pracovníci OSPOD, sami si volí školení, a to nejčastěji z nabídky dohledatelné na internetu. Podle Štěpánkové (2014) personální oddělení zpravidla do výběru vzdělávání nezasahuje, zároveň však ani nevyhodnocuje jeho efektivitu, dopady na zvyšování úrovně dovedností a znalostí, ani nezjišťuje vzdělávací potřeby. Jeho činnost se tak zpravidla omezuje pouze na evidenci absolvovaných školení.

8.1. Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD optikou kvalitativního výzkumu

Před tím, než byli respondenti výzkumu dotázáni na to, v čem by se potřebovali dále vzdělávat, byla jim položena otázka, jaké vnímají v současnosti **největší problémy spojené s prací pracovníka OSPOD**. Mezi odpověďmi se objevovalo několik skupin témat. Prvním z nich je samotná náročnost práce ať už jde o **odbornost a kompetence**, které jsou nezbytné pro kvalitu poskytovaných služeb, tak **psychický tlak** a častost vypjatých situací, které práce obnáší. Respondenti hovořili o stresu a

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



strachu z udělení chyby, které doprovází jejich rozhodování, tlaku rodin a jejich právních zástupců, neochotě a neschopnosti rodin převzít odpovědnost za sebe a přesouvání povinnosti vyřešit problém na stát. Starší pracovníci OSPOD negativně hodnotili vývoj ve své práci, kdy se objevují závažnější a složitější případy. Za náročné považovali respondenti i situace, kdy kvalitní výkon práce s sebou obnáší i přesah do jiných profesí typu právník či psycholog, ve kterých nemají hlubší vzdělání.

„Já jsem si neuměla představit, a to si asi nikdo neumí představit, kdo není na této pozici, ten nátlak. Ze strany rodičů, ten stres někdy, třeba během těch soudů, tak to už ani nemusí být ze strany těch rodičů, ale třeba právních zástupců... (...) No, ten nátlak, někdy, když třeba jsou ty těžké kauzy, tak ustát to je docela náročné, hodně náročné“ (16_SPOD_STČ_CAN).

„Jak jde čas a jak se vyvíjí vlastně celkové nastavení té společnosti, tak ti lidé jsou tvrdší, ty kauzy jsou složitější, bych řekla v tom, že je horší komunikace s těma lidma, lidé odmítají právě tu odpovědnost přijímat za sebe, za tu svoji rodinu, za ty svoje děti“ (10_SPOD_MSK_CAN).

Zejména účastníci rozhovorů z řad kurátorů vnímali jako jeden ze závažných problémů spojených s prací pracovníka OSPOD ambivalenci mezi pomáhajícími a kontrolními či represivními úkony, které práce zahrnuje.

„My s těmi klienty potřebujeme navázat nějaký klientský vztah, potřebujeme mít důvěru, což jako považují jako takový ten můstek k tomu být pomáhajícím, no a potom samozřejmě se dostáváme do situací s těmi klienty, kdy musíme sáhnout po té kontrole. Takže musíme uplatňovat i nějaká represivní opatření a pak tedy se nabourává ten vztah s tím klientem v té poloze toho klientského vztahu a takové té důvěry“ (18_SPOD_HKK_KUR).

Problém, který byl účastníky výzkumu jmenován nejčastěji, se váže k **objemu a složitosti administrativy**. Dle respondentů díky legislativním změnám narostl počet dětí v evidenci a současně i množství administrativních úkonů, které jsou svázány s každým případem. Ve výsledku je omezen čas na individuální práci s klienty a zejména množství administrativních úkonů **omezují čas na terénní práci** a sociální pracovníky usazuje v kancelářích. Pracovníci OSPOD vnímají jako neopodstatněné množství úkonů zejm. spojených s individuálním plánováním u bezproblémových případů, kde dítě prosperuje, typicky např. u příbuzenské pěstounské péče. Objevila se i stížnost na nedostatečné proškolení v případě zavedení spisové služby, což nemělo kýžený dopad na zvýšení efektivity práce, ale naopak.

„Řešíme to dneska a denně, že tady je moc papírování, není žádný čas na práci s klientem, ty vlastně osobní kontakty a tak. A přibývá toho čím dál víc, jsou nové směrnice, nové úpravy zákonů, z kraje po nás mají velké požadavky na papírování... Prostě většinu času trávíme tady v kanceláři u počítače papírováním, místo toho abychom se věnovali terénu a rodinám samotným“ (17_SPOD_HKK_CAN).

O problému skrývajícím se pod množstvím administrativních úkonů hovořili i účastníci fokusní skupiny. Dle nich je např. požadavek na komplexní hodnocení rodiny nespílitelný. Pracovnice nepotřebuje zjišťovat vše podle schématu, je schopná se rozhodnout, co je v dané chvíli dobré hodnotit. Jestli potřeby dítěte, nebo rodičovské kompetence pěstounů. Nepotřebuje vědět, jaká je

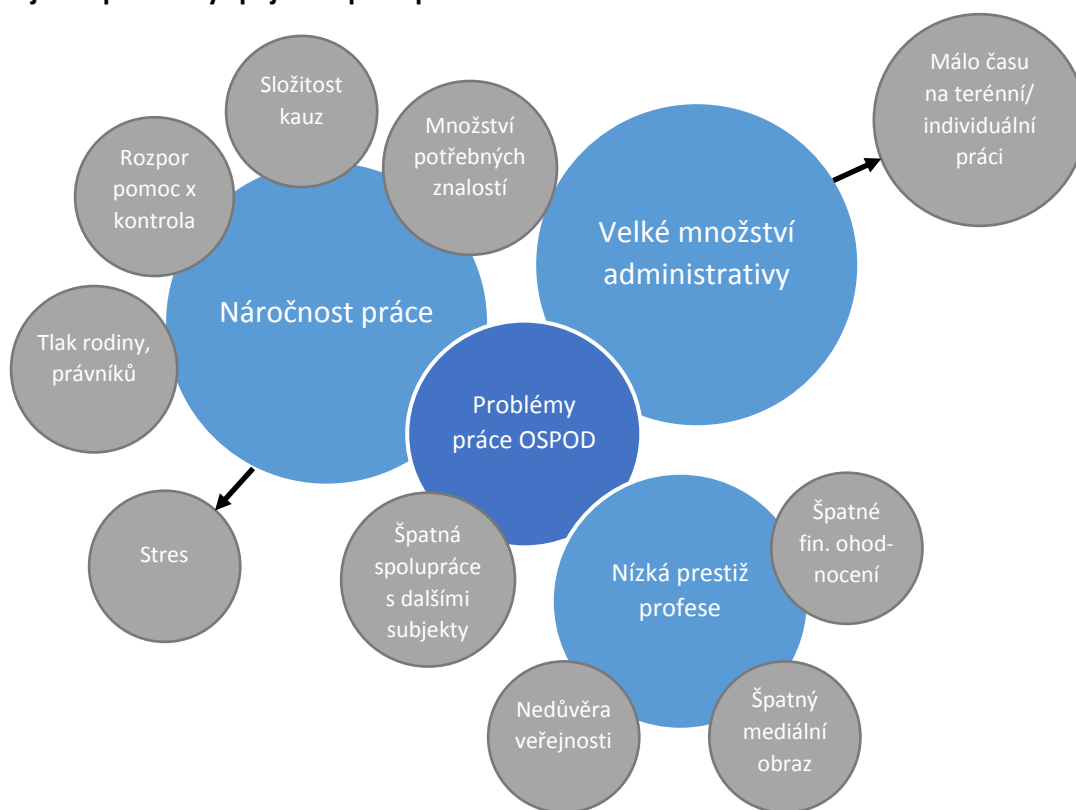


bytová situace, když řeší výchovný problém. Kdyby se muselo o rodině zjišťovat všechno, tak tím pracovníce stráví zbytečně spoustu času. Ale musí být jasno v tom, co kdo může a nemůže. Např. u doprovázejících organizací je někdy sklon dělat péči o dítě. Péče o dítě je práce OSPOD, ten přesah tam je, ale mají hlavně reagovat na potřeby pěstounů.

Ne vždy probíhá ideálně **spolupráce s dalšími zapojenými subjekty** typu školy, lékaři či neziskové organizace. Ti mají sice oznamovací povinnost, ne vždy se však k pracovníkům OSPOD dostanou zavčas správné informace. Stejně jako přesouvají zodpovědnost za řešení problémů na pracovníky OSPOD jednotlivci a rodiny, dle výpovědí dotázaných se takto někdy chovají i organizace typu školy.

Neméně závažnými problémy, které byly jmenovány pracovníky OSPOD, patří **špatné finanční ohodnocení, společenské nedocenění a nízká prestiž profese** mezi lidmi i obecně ve veřejném prostoru. To má za následek nedostatek důvěry a předsudky lidí v kvalitu výkonu práce OSPOD. „*Ať přijdeme, kam přijdeme, tak na nás lidi koukají skrz prsty*“ (2_SPOD_VYS_NRP). Pracovníci OSPOD vnímají jako problematický negativní obraz profese v médiích, kterému se díky mlčenlivosti nemohou jakkoliv bránit, a nedostane se jim zastání úřadů ani politiků.

Obr. č. 2: Největší problémy spojené s prací pracovníka OSPOD



Zdroj: FDV 2016b

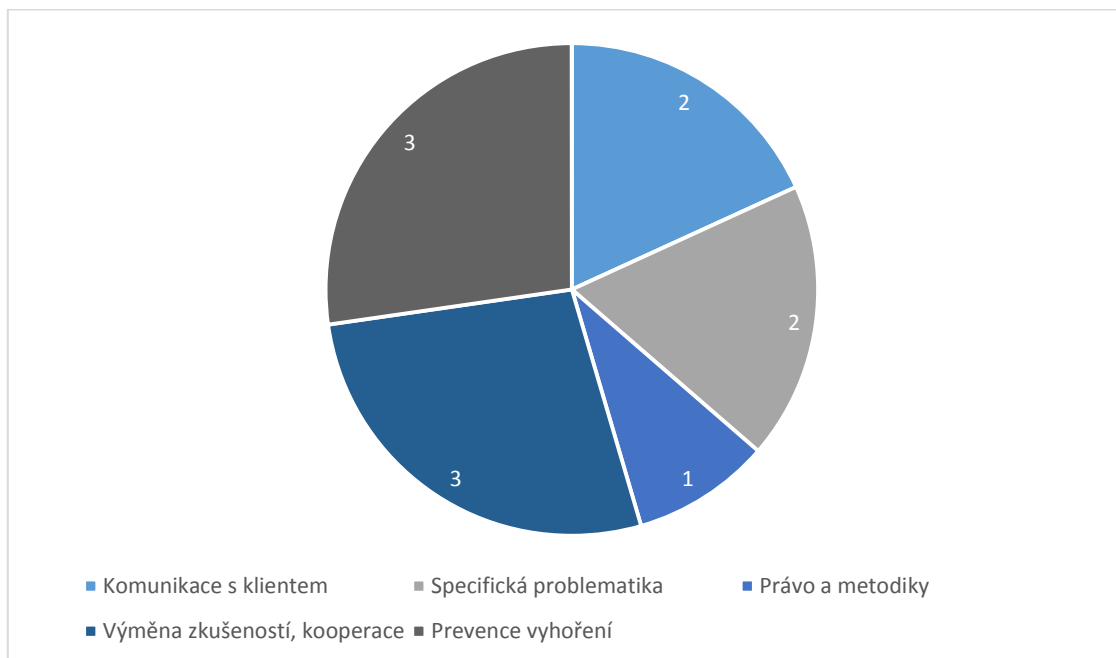
Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD byly další z témat kvalitativního výzkumu. Na odpovědích na otázku, jaké znalosti a dovednosti respondentům k dobrému výkonu své práce chybějí, lze pozorovat, že deklarované vzdělávací potřeby reagují zejména na problémy spojené s náročností práce samotné a špatné spolupráce s dalšími subjekty a reakce na tyto potřeby při tvorbě politiky tak dává naději i na redukci existujících problémů.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Většina dotázaných své odpovědi směřovala do měkkých dovedností. Vůbec nejčastěji poptávaná oblast rozvoje byla spolupráce a komunikace mezi institucemi a orgány, vyjasnění kompetencí, předávání informací a sdílení zkušeností.

Graf č. 2: Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD



Zdroj: FDV 2016b

Výkon sociálně-právní ochrany dětí je postaven na **mezioborové a meziresortní spolupráci**, v různých fázích do něj vstupují různé orgány a setkává se při něm mnoho odborníků. Komplexní podpora klientů je závislá na efektivní spolupráci a koordinaci všech subjektů. V této oblasti lze identifikovat vzdělávací potřeby. Z výpovědí respondentů je patrné, že spolupráce není vždy ideální, zástupci různých institucí mají leckdy zkreslené představy o pravomocích a kompetencích ostatních orgánů a někdy si nerozumějí terminologicky. To ve výsledku vede k nedorozuměním a napětí mezi jednotlivými institucemi, protože jiné instituce mohou toto interpretovat jako nekompetentnost.

„Abychom si ujednotili, jaké má kdo pravomoci, protože v praxi se docela dost často setkávám, že se střetáváme, že školy si myslí kdovíco nemůžeme dělat s těmi rodinami, a vždycky telefonují – už s tím něco dělejte, a my na to ty pravomoci nemáme. (...) Zatím nás jenom každý učí, co my můžeme, jak to můžeme. Ale tahle ta sociální práce je hlavně o tom, že se semknou všechny ty instituce okolo té rodiny a spolupracují spolu, to si myslím, že je největší úspěch, jak pomoci rodině, že všichni ti lidi dělají, co můžou... A kdyby nás někdo seznámil na nějakém školení s tím, kdo co může, to by bylo super“ (17_SPOD_HKK_CAN).

Respondenti v souvislosti s touto problematikou zmiňovali přání účastnit se společných workshopů nebo kazuistických seminářů, kde by jim byla poskytnuta možnost vyjasnit si s dalšími zapojenými pracovníky kompetence a správné postupy.



O významu mezioborové spolupráce diskutovali i experti v rámci fokusní skupiny. Pro zkušenější pracovníky může mít setkání s dalšími odborníky větší přínos než kurzy. Organizace o sobě navzájem mají zkrácené informace, např. doprovázející organizace o tom, co je OSPOD. A naopak.

„Já jsem teď vedla seminář, kde byli účastníci napůl učitelé a na napůl sociální pracovníci, mluvilo se o spolupráci s OSPODem a bylo to velmi přínosné, na obou stranách byla malá informovanost a velké předsudky“ (expertka).

Jako výborný nástroj na podporu spolupráce vnímali respondenti stáže. Pro pracovníky OSPOD by bylo přínosné, kdyby absolvovali stáž ve škole, na policii nebo v neziskové organizaci. Některé stáže by bylo možné organizovat jako výměnné stáže, kdy by se pracovníci vzájemně vyměňovali, aby také pracovníci PO přišli na OSPOD a viděli, jak funguje. U zkušenějších pracovníků by stáže mohly nahradit část akreditovaného vzdělávání, např. z těch 24 hodin, když má pracovník tři roky praxi, by mohl mít den stáže.

Veliká poptávka je také po **sdílení zkušeností** mezi pracovníky jednotlivých orgánů na stejné úrovni, tedy po určité formě meziregionální intervize. Pracovníky OSPOD jak určité situace a případy řeší na jiných OSPODech, jak funguje systém v jiných krajích atd. Sdílení dobré a špatné zkušenosti formou kazuistických seminářů či i méně formálních setkání by považovali za velmi užitečný způsob rozvoje vlastních profesních kompetencí a podpory kvality vykonávané práce. Dle pracovníků, kteří v oblasti působí delší dobu, je nabídka smysluplného dalšího vzdělávání omezená, protože zajímavé a relevantní kurzy pro svoji profesi již absolvovali. Setkávání pracovníků věnujících se stejné problematice (např. kurátorství či NRP) a výměna zkušeností může být zaměřena velice specificky a být stále přínosná. Dle výpovědi dotázaných z řad pracovníků OSPOD, v minulosti tato setkávání probíhala častěji, jejich úbytek hodnotí jako ztrátu.

„Přibližně dvakrát ročně probíhaly setkávání na tom krajském úřadě, jednodenní. Takže zase jsme se sešli my jako kurátoři, zase jsme si mohli předat prostě nějaké... Ono to bylo hodně přínosné i právě z tohoto důvodu, (...) ta interakce, člověk věděl, kam volat a vždycky i ty témata byly zaměřené jako kurátorský. (...) Tady ty setkávání mi fakt hodně chybí“ (15_SPOD_STČ_KUR).

V rozhovorech rovněž zazněly návrhy na větší systematizaci vzdělávání a vytváření provázaných kurzů, které by na sebe navazovaly a pracovník tak mohl ve vzdělávání postupovat dále a nemuset se pouze znovu účastnit základních školení.

„Ale že by bylo super, aby to nějak navazovalo, abychom šli dál, aby to nebylo pořád jako dokolečka, abychom prostě něco probrali a aby byla možnost prostě to dál prohlubovat. Protože já už když vidím syndrom CAN nebo domácí násilí, tak já vlastně když jsem na tom školení, tak třeba otravuji s tím, že už by i potřebovala jiné... Jakože se doptávám a tak dále, a to je pak třeba nefér vůči těm lidem, kteří to slyší jakoby poprvé“ (16_SPOD_STČ_CAN).

Mezi odpověďmi pracovníků OSPOD se vyskytlo rovněž přání jít na **praxi** do organizace, kde právě nepůsobí, lépe tak pochopit každodenní realitu, výkon práce a kompetence v jiném zařízení – respondentce připadala zajímavá možnost praxe v organizaci PO.



Práce s klientem a mediace byla další témata, která zazněla jako odpověď na otázku, jaké znalosti a dovednosti považujete pro výkon Vaší práce za ne zcela dostatečné. V případě těchto oblastí jde o kompetence, které lze během počátečního vzdělávání podle respondentů nabýt jen stěží. Většina respondentů, která mluvila o této potřebě, současně zmínila, že po stránce odborných znalostí se cítí být dobře vybavena a toto je určitá nadstavba, na které by rádi dále pracovali. V rámci osvojování nových kompetencí v práci s klienty by respondenti znovu preferovali nejen teoretickou přípravu, ale především praktický nácvik nových znalostí. Terapeutické výcviky byly zmíněny respondenty několikrát, bohužel se však jedná o finančně i časově nejnáročnější vzdělávání, které je v naprosté většině případů mimo dosah pracovníka.

„V rámci toho OSPODu je důležitá empatie, to ta škola nenaučí, tam je důležité naslouchání, důležitá určitá asertivita, protože s těmi lidmi se musí jednat v rámci nějakých hranic, protože často dochází k tomu, že oni se snaží manipulovat s fakty a tak“ (9_SPOD_MSK_KUR).

Jako další zásadní vzdělávací potřeba pracovníků OSPOD se jeví **psychohygienu a prevence vyhoření**. Slovy jedné z respondentek (1_SPOD_MSK_NRP) „*jak tu práci zvládat a nezbláznit se a moct to dělat dobře*“. Práce pracovníků SPOD je náročná nejen odborně, ale i emočně, potřeba být v psychické pohodě a osobnostně vyrovnaná či vyrovnaný byla respondenty vnímána velice silně. Pracovníci by měli vědět, jak o sebe v tomto ohledu pečovat, a měli by mít dostatečnou nabídku psychoterapeutických kurzů, aby svou práci byli schopni dlouhodobě vykonávat dobře. Někteří respondenti uváděli, že někteří kolegové tomuto směru vzdělávání nepřikládají velkou pozornost a důležitost. Jiní by dokonce tento typ vzdělávání zařadili pro pracovníky SPOD mezi povinné.

„... umět pracovat sám se sebou. To si myslím, že na to škola nepřipraví, a to mi přijde podstatné, aby zaměstnavatel na to myslel... (...) tak by měl jakoby je (podřízené) do toho tlačit, ať na tom ti lidi pracují, protože znám spoustu pracovníků vyhořelých (...), a potom komunikace s nima mě absolutně vysílí víc než práce s nějakým náročným klientem“ (1_SPOD_MSK_NRP).

Největší kontrast mezi respondenty lze pozorovat u výpovědí týkajících se dalšího vzdělávání v tvrdých oblastech typu legislativa. Někteří dotázaní potřebu dalšího vzdělávání v těchto tématech odmítali, resp. poukazovali na dobrou dostupnost těchto informací na internetu. Jiní naopak připouštěli, že vzdělávání v **právu a metodikách** považují za přínosné, protože držet krok se všemi novelizacemi, změnami a novinkami je mnohdy obtížné. Nejasnosti ohledně nové legislativy byly rovněž jedním ze zmiňovaných problémů, se kterým se zaměstnanci OSPOD při výkonu své práce setkávají. Vzdělání v tomto případě může jistě rozhled pracovníků zlepšit, důraz respondenti kladli na praktické příklady dopadů konkrétní legislativy na výkon jejich práce.

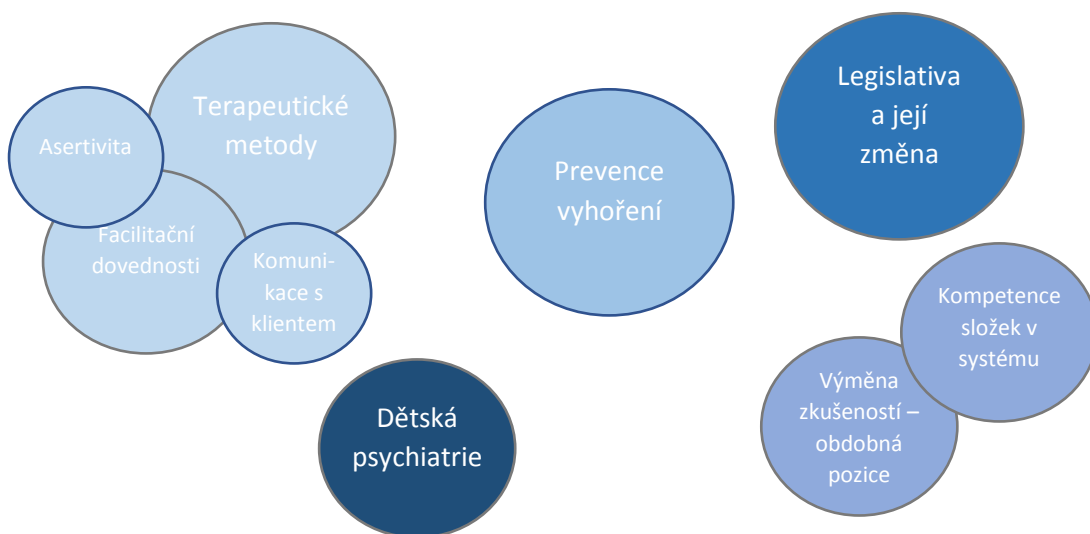
Mezi respondenty z obou skupin byly zmiňované i konkrétní oblasti práce s klientem, ve které by si přáli se vzdělávat. Jedna pracovnice OSPOD by považovala za důležité dozvědět se více o praktické stránce náhradní rodinné péče („*co skutečně prožívají ti pěstouni... (...) Většinou to školení na tu náhradku, to jsou vyložene paragrafy... jinak nic z praxe*“ (6_SPOD_HKK_NRP), z dalších specifických oblastí vzdělávání byla zmíněna například problematika drogových závislostí u dětí nebo techniky práce s agresory. Požadavky na tyto typy konkrétního vzdělávání se různí především podle pracovního zařazení konkrétního zaměstnance. Několik respondentů zmiňovalo poptávku po



vzdělávání, které by jim umožnilo lepší vhléd do oboru dětské vývojové psychologie či psychiatrie – vzhledem k tomu, že mnoho klientů má určité psychiatrické zatížení.

„Možná by bylo dobré, aby třeba jeden pracovník na OSPODu měl za sebou nějaký psychoterapeutický výcvik, což tady chybí v téhle té oblasti. Jednak to stojí hodně peněz, jednak to stojí hodně času, takže to si myslím, že to by bylo dobré, kdyby existoval nějaký program, který by byl prostě určen. Samozřejmě, já chápu, že to je draho, ale samozřejmě kdyby v rámci nějakého pilotu ministerstvo vymyslelo nějaký program, kde by se třeba jeden pracovník vždycky v rámci toho OSPODu vycvičil v nějakém terapeutickém přístupu, asi by to jako bylo dobré“ (9_SPOD_MSK_KUR).

Obr. č. 3: Deklarované vzdělávací potřeby zaměstnanců OSPOD



Zdroj: FDV 2016b

Experti oslovení ve fokusní skupině otevřeli téma **vzdělávacích potřeb ve vztahu k pojetí problematiky SPOD ze strany MPSV**. Není jasné, jakou roli by měl pracovník OSPOD zastávat. Co jsou ty správné znalosti, dovednosti a postoje. Jak chce mít ministerstvo vzdělaného a vybaveného pracovníka na OSPODu? Má být OSPOD jen represivní orgán? Má to být orgán, kde se práce s dítětem jen organizuje, řídí? Pak by měl být pracovník OSPOD trénován na management služeb. Má vůbec pracovník OSPOD pomáhat, má dělat přímou sociální práci s dítětem a rodinou? Sociálně-právní ochrana dětí byla vyňatá ze sociálního zabezpečení, protože stojí na úplně jiných principech, zejména nebyla postavena na principu dobrovolnosti. Dle účastníků diskuse však MPSV v posledních svých materiálech klienta pojímá jako oběť systému. Tato změna paradigmatu by si nutně žádala i změnu kompetencí pracovníků.

8.2. Závěr

Výsledky šetření FDV do velké míry korespondují se zjištěními z předchozích šetření v této oblasti. Respondenti se shodovali na požadovaných tématech – v šetření FDV nejčastěji zaznívala poptávka po vzdělání v problematice komunikace s klienty – to bylo rovněž hodnoceno jako nejvýznamnější téma ve vzdělávání pracovníků OSPOD ve výzkumu Dr. Pazlarové a Doc. Matouška z roku 2015. Oproti předchozím výzkumům zaznívala v šetření FDV méně často poptávka po kurzech s tematikou rozvodu a porozvodového uspořádání rodin, což může souviset s výběrem respondentů s jiným

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



profesním zaměřením. Pravidelně se rovněž opakují témata spadající do oblasti psychohygieny pracovníků a práce s nespolutracující rodinou atd. O neustálém vývoji legislativy spojené s výkonem SPOD svědčí rovněž neměnná potřeba vzdělávat se ve věci nových směrnic a předpisů.

Vzdělávací potřeby pracovníků se v čase příliš nemění – témata, která respondenti uvádí dnes, jsou velmi podobná potřebám pracovníků dotazovaných v rámci výzkumu Holdy, Matouška a Chmelaře v roce 2005. V porovnání s minulými šetřeními zazněla ve výzkumu FDV méně intenzivně potřeba vzdělávání zaměřeného na dospělého jedince v rámci řešené rodinné situace. Další uváděné vzdělávací potřeby pracovníků však v některých tématech (mediace, spolupráce s jinými institucemi) korespondují s těmi, která identifikovaly starší studie jako chybějící. V tomto případě může jít o indicii, že poptávka po některých tématech nemusí být dlouhodobě uspokojovaná a pracovníky je v tomto směru pocíťovaný určitý deficit.

Určité mezery v schopnosti současného systému dalšího vzdělávání uspokojovat vzdělávací potřeby pracovníků můžeme rovněž vidět například v několikrát zmíněném nesouladu poptávky po daném tématu a akreditace vzdělávací aktivity. Díky chybějícímu koncepčnímu přístupu k náplni vzdělávání pracovníků OSPOD uspokojování poptávky pak závisí především na schopnosti vzdělavatelů potřebu identifikovat a ochotě a schopnostem patřičné vzdělávání nabídnout. Situace, kdy pracovník pocíťuje potřebu dozdělat se v některém aspektu své práce a jediné vzdělání, které je pro něj relevantní, nespadá do kategorie kurzů s patřičnou požadovanou akreditací bezesporu není ideální. (Více k nabídce vzdělávání a systému akreditací viz kap. 10.)

Respondenty pocíťované deficity a z nich plynoucí vzdělávací potřeby pak do určité míry souvisí i s neschopností škol dostatečně pracovníky připravit v rámci počátečního vzdělávání. Zde existuje poměrně jasná shoda pracovníků a jejich nadřízených na dovednostech, které by potřebovali zaměstnanci zlepšovat. Od nadřízených pracovníků často zaznívaly stížnosti na nepřipravenost pracovníků ve věci komunikace s klienty, ať už se jednalo o komunikaci s dítětem, nebo jeho rodiči – komunikační dovednosti jsou zároveň jednou z nejčastěji zmiňovaných oblastí, ve které se podle šetření chtějí vzdělávat samotní pracovníci. Nadřízení pracovníci pozorují u absolventů nedostatky znalostí o fungování systému SPOD, pracovníci OSPOD bez ohledu na délku působení na OSPOD artikulují potřebu dalšího vzdělávání v nové legislativě a metodikách, tedy v stěžejních parametrech systému, které neustále procházejí vývojem. Shoda existuje i na potřebě rozvíjet pracovníky po osobnostní stránce například pomocí sebezkušenostních výcviků nejen proto, že absolventi vstupující na OSPOD často nejsou (a díky mládí a nedostatku zkušeností ani nemohou zcela být) vyžralé osobnosti. Tomuto směru vzdělávání přikládají nadřízení pracovníci váhu především s ohledem na vysokou náročnost práce a nutnost komunikace s klienty v obtížných situacích.



9. Plánování dalšího vzdělávání

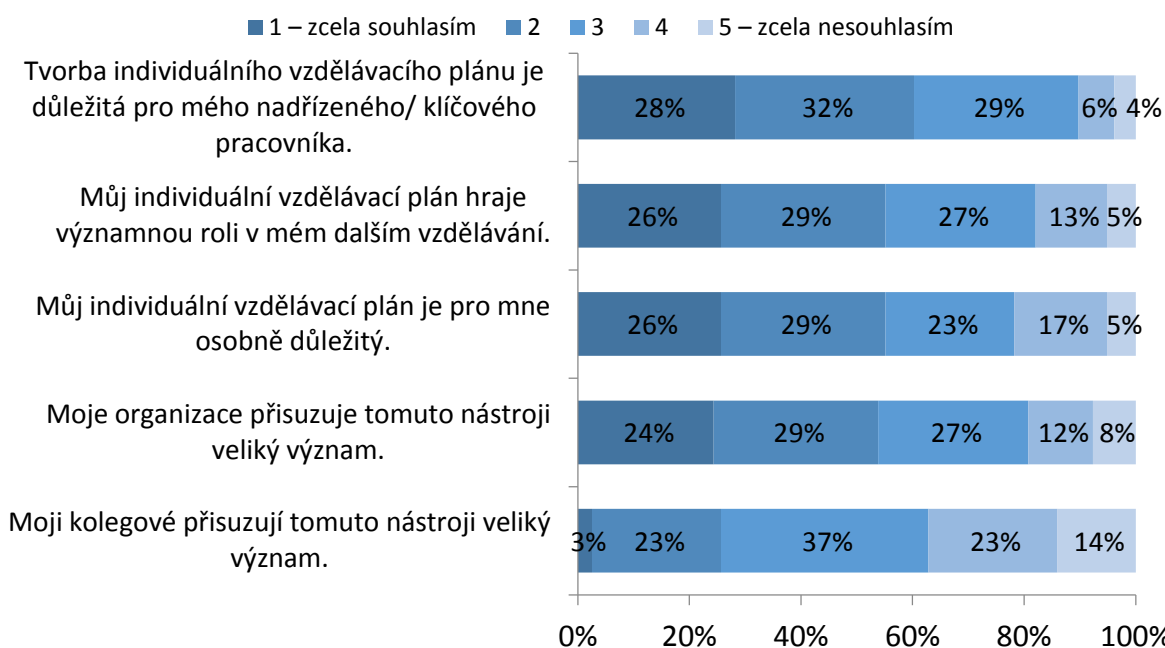
Vyhláška č. 473/2012 Sb. obsahující Standardy kvality ukládá pracovníkům OSPOD a jejich nadřízeným **povinnost písemně vytvářet a dodržovat individuální plány dalšího vzdělávání**. Žádoucí podoba implementace tohoto nástroje je rozvedena v Manuálu (MPSV 2014a: 42–43). Plány by měly být zpracovány na konkrétní časové období navazující na periodicitu hodnocení, to musí být realizováno alespoň jednou ročně. Zaměstnanec by se měl na přípravě plánu podílet. Plánování by mělo být navázáno na hodnocení zaměstnance a vycházet ze vzdělávacích potřeb pracovníka, potřeb pracoviště a klienta, nikoliv z aktuální nabídky kurzů a jejich místní a časovou dostupností. Dle doporučení plán nemusí obsahovat výčet konkrétních kurzů, postačí okruhy témat vzdělávání. Po uplynutí doby by měl být plán vyhodnocen a aktualizován.

Individuální vzdělávací plán (dále IVP) je tak koncipován jako nástroj, který by měl podpořit efektivní další vzdělávání pracovníků SPOD, rozšiřování jejich kvalifikace v závislosti na existující vzdělávací potřeby, a tak podpořit kvalitní výkon sociální práce. Implementace nástroje v praxi byla předmětem obou výzkumů mezi pracovníky OSPOD – hloubkových rozhovorů a šetření a analýzy zaslaných IVP – realizovaných Fondem dalšího vzdělávání v rámci této zakázky. Celkem bylo zrealizováno 18 hloubkových rozhovorů a sebráno 78 IVP a kvantitativních dotazníků, jejichž výsledky jsou obsaženy v tabulkách v kap. 9 dále. (Podrobněji k metodologii viz kap 2).

9.1. Postoje k individuálnímu vzdělávacímu plánu

Pracovníci OSPOD byli v šetření IVP dotázáni na postoje k IVP. Z odpovědí vyplynula, byť velmi mírně, tendence považovat IVP za něco, co je především významné pro nadřízeného pracovníka. Vyplyvá to z vysokých podílů kombinace úplného a téměř úplného souhlasu s daným výrokem, což je patrné z Grafu 3.

Graf č. 3: Postoj k IVP



Zdroj: FDV 2016a



Z celkového pohledu se dá říci, že zaměstnanci OSPOD považují nástroj osobního rozvoje za významný. Zajímavé je, že nejméně souhlasili s výrokem, že kolegové přisuzují IVP velký význam, viz Graf 3. Pokud bychom se odvážili k úvaze, že se v této otázce respondenti méně „auto cenzurovali“ a budeme ji považovat částečně za otázku projektivní ve smyslu „můj kamarád má takový problém“, můžeme dojít k závěru, že vnímaný subjektivní význam IVP je ve skutečnosti nižší, než jaký respondenti přímo deklarovali.

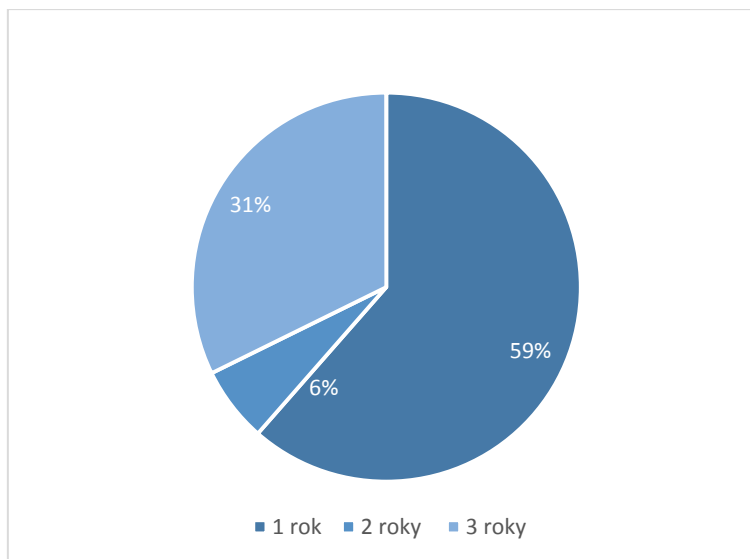
V kvalitativním výzkumu vnímali účastníci z řad pracovníků OSPOD tento nástroj také převážně kladně. Nejvíce oceňovaným atributem byla přehlednost, kterou tento nástroj do dalšího vzdělávání vnáší. Jako další výhoda plánu bylo dále jmenováno vytvoření dlouhodobé vize dalšího profesního rozvoje, nebo tvorba IVP jako možnost ke společnému zamyšlení nad prací s nadřízeným. Obecně tak lze říci, že pracovníci OSPOD chápou IVP jako nástroj, jež má potenciál jejich další vzdělávání a profesní rozvoj systematizovat a podpořit.

„Takže já to vnímám jako pozitivně, určitě. Jo, protože, podívejte se, je to svým způsobem jedinečná šance s tou vedoucí si sednout, kdy má fakt jako čas jen na vás, kdy se neřeší konkrétní nějaká kauza, ale kdy se obecně můžete pobavit vůbec o celé problematice a otevřou se tam i různá témata“ (10_SPOD_MSK_CAN).

9.2. Tvorba individuálního vzdělávacího plánu

Délka plánů se různí – podle výsledků šetření IVP na jeden rok sestavovalo plán 59 % respondentů z řad pracovníků OSPOD, na dva roky 6 % a na tři roky 31 % respondentů.

Graf č. 4: Délka doby, na kterou je IVP sestavován



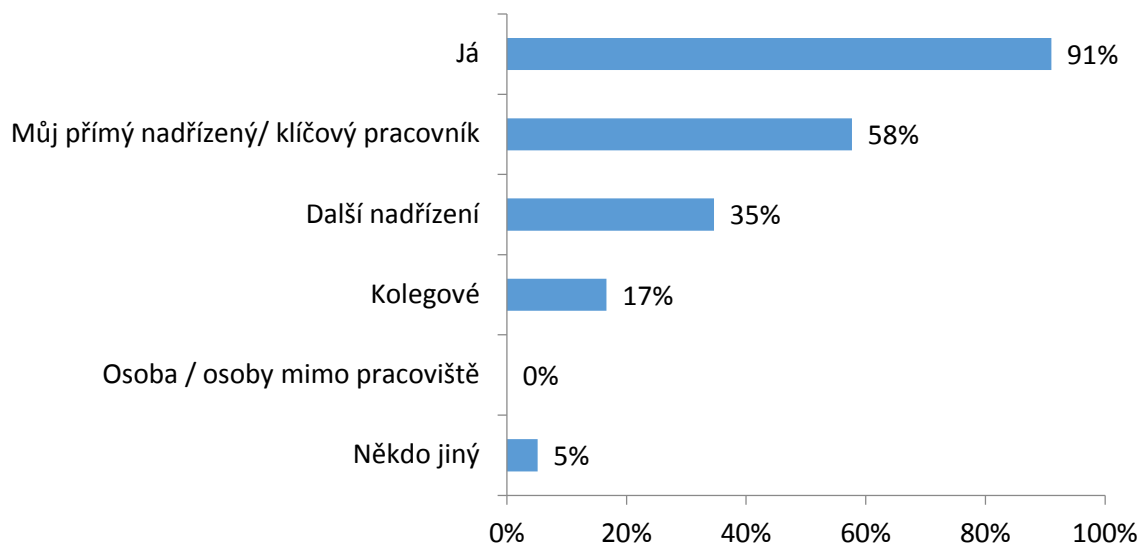
Zdroj: FDV 2016b

Tvorba IVP je vnímána jako z velké míry samostatná. Více než 90 % respondentů uvedlo, že se na tvorbě IVP podílelo, viz Graf 5. Jen jednotky respondentů tak považovaly tvorbu svého vzdělávacího plánu za něco jim zcela externího. Je však otázkou, zda to, že se vůbec takoví respondenti vyskytli, není samo o sobě problémem. Jen obtížně si lze představit, že by kvalitní IVP vznikl bez účasti samotné osoby, která ho později bude muset naplňovat.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Graf č. 5: Kdo všechno se podílel na tvorbě vloženého individuálního vzdělávacího plánu



Zdroj: FDV 2016a

Z Grafu 5 je dále patrné, že u zaměstnanců OSPOD má na vznik plánu vliv širší okruh nadřízených. I tak ale z výsledků jasně vyplývá, že IVP je typicky tvořen v tandemu konkrétního zaměstnance a jeho přímého nadřízeného a že další osoby na jeho tvorbu mají mnohem menší vliv. Jedná se tak zpravidla o materiál vzniklý v interní diskusi v úzkém okruhu konkrétního pracoviště spíše než o plán široce prodiskutovaný i za účasti externích partnerů. To samozřejmě může teoreticky umožnit jeho vznik v určitých zajetých kolejích či „pracovní rutině“. Může tak hrozit, že se zcela nenaplní zamýšlený účel IVP, kterým by měl být široký rozvoj dovedností, ale i rozvoj osobnosti pracovníků.

V rozhovorech v rámci kvalitativního výzkumu FDV mezi pracovníky OSPOD, jsme se setkali se třemi modely přípravy individuálního vzdělávacího plánu (IVP) – na některých pracovištích zaměstnanec sám navrhuje, jakých kurzů se bude účastnit, a nadřízený jeho výběr pouze schvaluje, v ojedinělých případech měl hlavní slovo ve výběru kurzů nadřízený. Nejčastější model tvorby individuálního vzdělávacího plánu je spolupráce konkrétního pracovníka a jeho nadřízeného. Ta nabývá podob od čistě neformálních dohod, po předem jasně dané vymezení toho, kdo má právo volit jaký počet hodin vzdělávání.

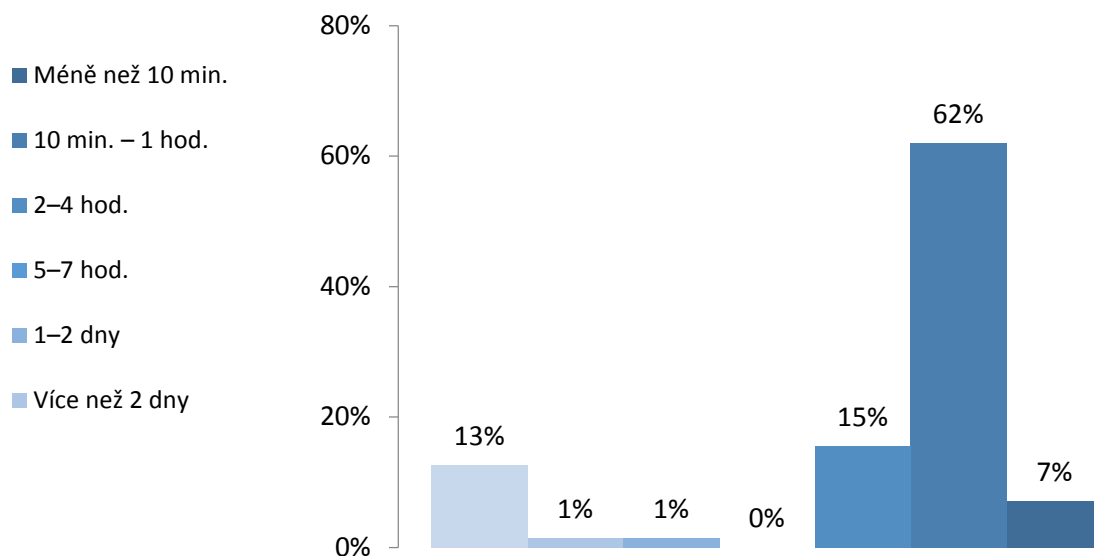
„Tak i v rámci toho hodnocení zaměstnanců on může říct – bylo by potřeba, aby si šel na školení zaměřené na to a na to, a potom třeba se to odrazí v tom vzdělávacím plánu a pošle ho na to školení. Čili ano, sami si to určujeme, ale samozřejmě on má v tom poslední slovo ten vedoucí, že jo“ (1_SPOD_MSK_NRP).

Pokud se podíváme na čas, který je tvorbě IVP věnován, ukáže se, že se jedná o úkol, který je velmi často splněn do hodiny. I při započtení případných konzultací se tvorba IVP zpravidla neprotahuje na déle než na 1–2 hodiny, jak je patrné z Grafů 6 a 7. Tyto výsledky lze samozřejmě vnímat dvojím způsobem. Buďto můžeme jako pozitivní pociťovat to, že při celkově velké zátěži pracovníků OSPOD neznámá tvorba IVP časově náročný úkol, anebo můžeme negativně nahlížet na malou pozornost, která je tvorbě IVP věnována a která se právě v této spíše krátké časové dotaci odráží. Je otázkou, zda se tento většinou relativně skromný čas věnovaný tvorbě IVP neodráží i v jeho výsledné kvalitě.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.

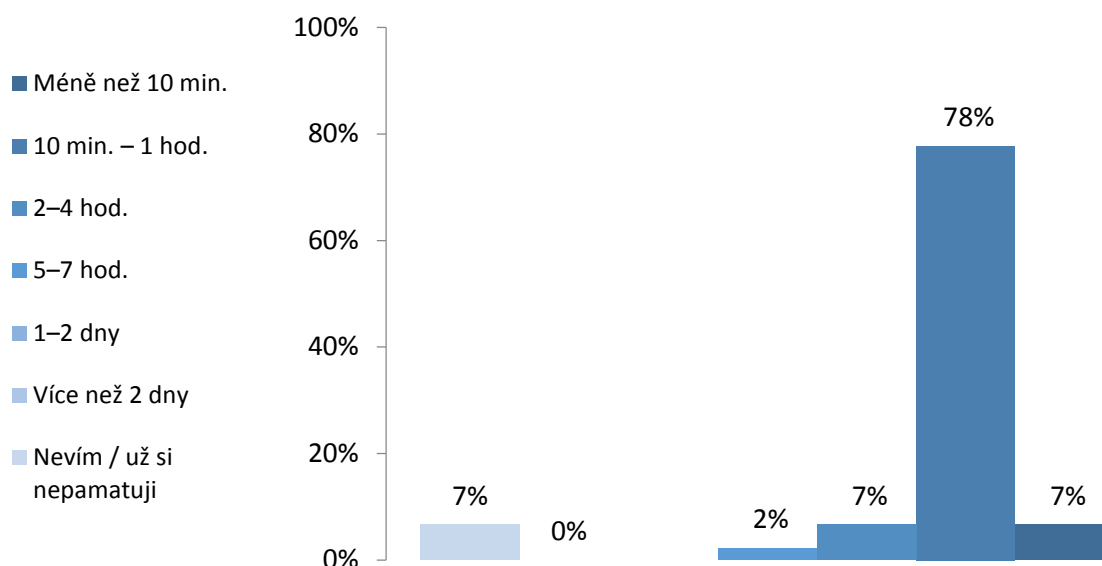


Graf č. 6: Kolik času jste strávili/a tvorbou Vašeho zasláného individuálního vzdělávacího plánu?



Zdroj: FDV 2016a

Graf č. 7: Kolik času ve formě schůzky či rozhovoru se svým přímým nadřízeným či klíčovým pracovníkem jste společně strávili přípravou Vašeho individuálního vzdělávacího plánu?



Zdroj: FDV 2016a

Vedoucí pracovníci OSPOD, kteří se zúčastnili fokusní skupiny, vnímali jako jednu nejvýznamnějších slabín implementace nástroje, nedostatek disponibilního času pracovníků s tímto nástrojem pracovat a věnovat plánování rozvoje více času: Plánování vzdělávání pracovníků je časově náročné, na úřadě neexistuje nikdo zaměřený přímo na vzdělávání, až na krajském úřadě je pracovník, v jehož

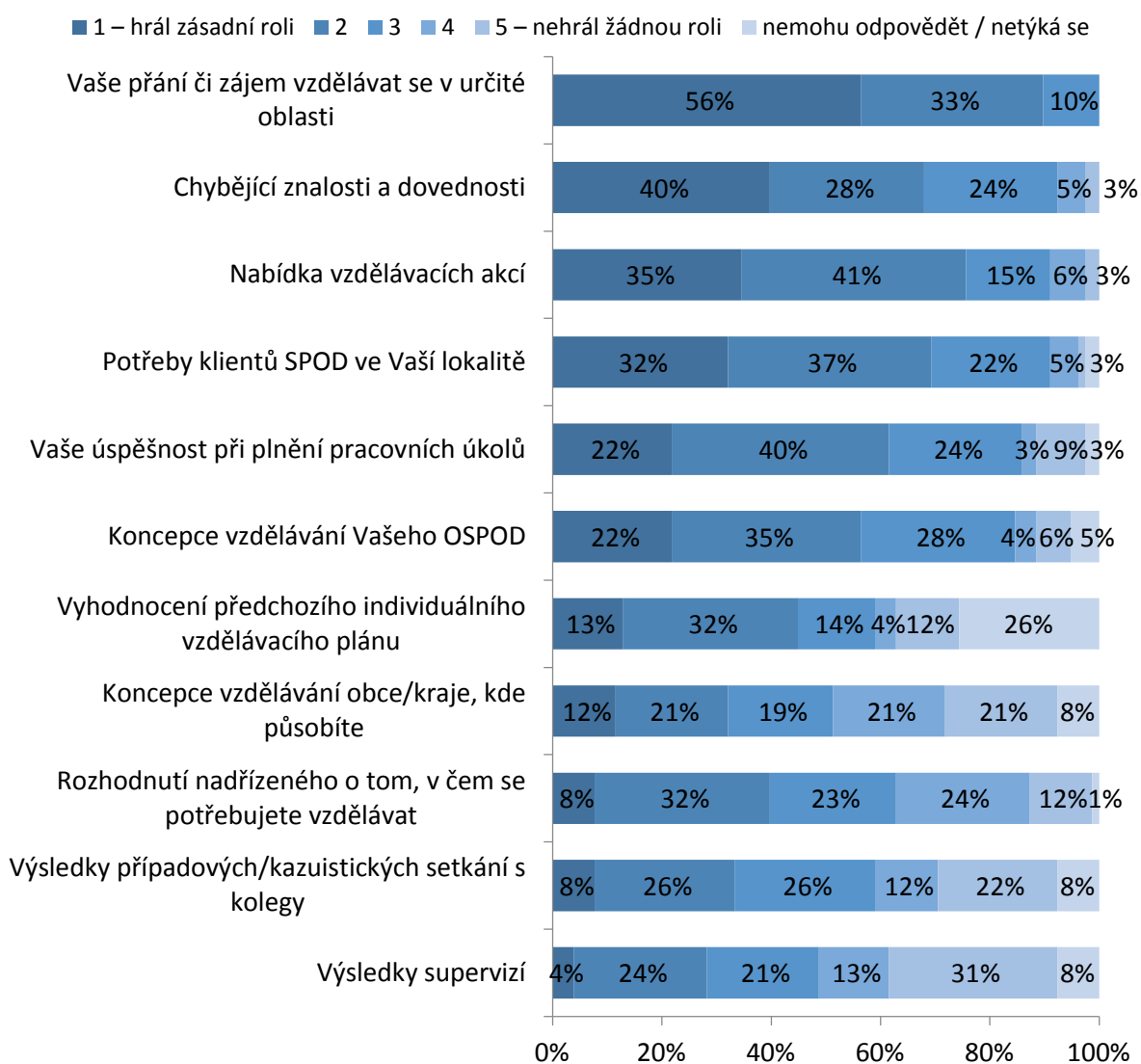


kompetenci je vyhodnocování a nastavování vzdělávání. Na obci je jen personalista, který řeší přijímání pracovníků, důchody apod. A vedoucí odboru je přetížený jinými úkoly.

Zajímavé jsou výsledky otázek týkající se aspektů ovlivňujících tvorbu IVP, jejichž podrobnější rozbor nabídne následující pasáž.

U zaměstnanců OSPOD hrálo největší roli obecné přání se v určité oblasti vzdělávat. Tento aspekt se umístil na prvním místě s poměrně značným odstupem k dalším aspektům. Zajímavá je ale třetí pozice. Nad potřebami klientů se totiž umístila nabídka vzdělávacích akcí v dané lokalitě, což je patrné z Grafu 8. To je na jednu stranu logické, na druhou stranu to ale poukazuje na instrumentální uvažování – najdu, co mě v okolí asi tak zajímá a této vzdělávací akce se zúčastním, spíše než na plánované vzdělávání – potřebuji se vzdělat v této oblasti, v okolí nabídka není, proto musím hledat ve vzdálenějších městech.

Graf č. 8: Role jednotlivých aspektů při tvorbě IVP



Zdroj: FDV 2016a



Z výše uvedených grafů vyplývají i některá další zjištění. Zřejmým nedostatkem je tak malá role koncepce vzdělávání samosprávných celků. Dále obecně spíše níže se umístily aspekty vztahující se k reflexi vlastní práce, ať už se jednalo o supervizi či případová setkání s kolegy. Lze tak jednoznačně vyzorovat prostor pro větší využívání technik přinášejících zpětnou vazbu při tvorbě IVP.

Mimo aspektů zachycených v grafech se spontánně již v této části dotazníků objevovalo finanční omezení. Je tak zřejmé a i pochopitelné, že IVP není dokumentem tvořeným ve „vakuu“ popisujícím ideální situaci toho, jak by vzdělávání mělo vypadat, ale že je tvořen s ohledem na nabídku kurzů v konkrétním kraji či obci, a to i s ohledem na rozpočet.

Mezi spontánními odpověďmi se objevila i jedna, která pokládá obecnější otázku po tom, co vlastně obecně do vzdělávání spadá a zároveň zmiňuje i limity jak časové, tak finanční, viz citát:

*„Nabídka vzdělávacích aktivit je malá. Omezuje nás počet 24 hodin, protože bychom rádi navštívili i delší vzdělávání, ale obáváme se, že by to nebylo možné proplatit. Nevíme, zda je účast na konferencích brána jako vzdělávání nebo ne. Konference v *** a v *** jsou pro nás velmi přínosné.“¹¹*

Tímto se ale už dostáváme k výběru konkrétních kurzů, které jsou jednou z hmatatelných realizací IVP. Procesu výběru kurzů byla v dotazníku věnována samostatná pasáž.

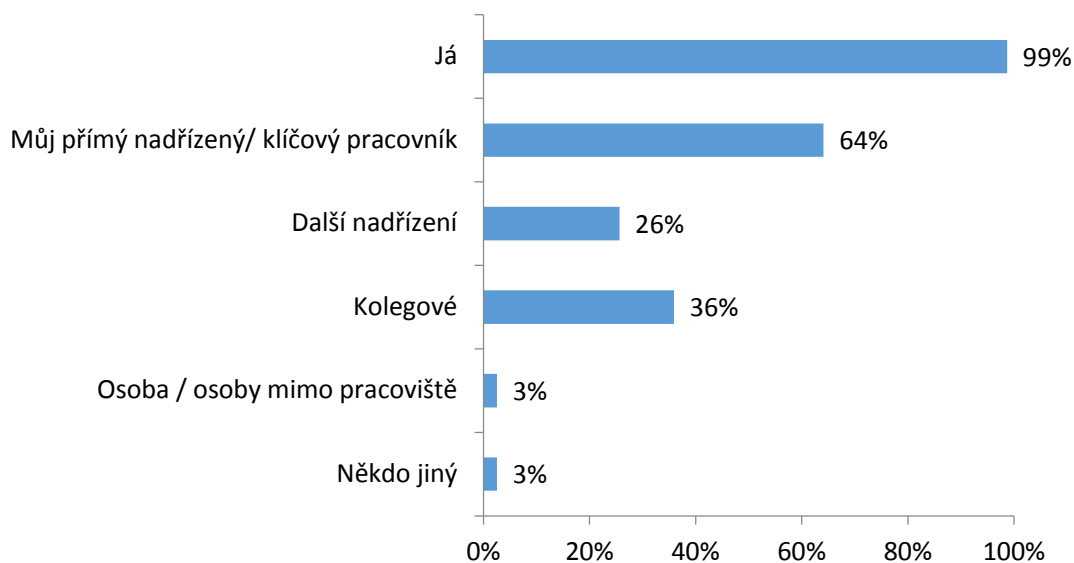
Pokud se podíváme na Graf 8, zjistíme, že pořadí osob podle vlivu na výběr konkrétních kurzů je celkově stejné jako v případě obecné tvorby IVP. Nejčastěji respondenti uváděli, že na výběr kurzů měli vliv oni sami, dále pak jejich přímí nadřízení či klíčoví pracovníci, další nadřízení, kolegové a ve velmi malé míře i ostatní osoby. Při bližším pohledu se ovšem ukážou některé zajímavé rozdíly.

Prvním z nich je ještě o něco větší podíl respondentů, kteří uvedli, že na výběru jednotlivých kurzů měli podíl oni sami, viz Grafy 5 a 9. Lze se tak domnívat, že obecná tvorba plánu je v některých (byť málo) případech záležitostí pouze vedoucích pracovníků, zatímco výběr kurzů se již bez aktivní účasti vzdělávaných v žádném případě neobejde. Zajímavějším rozdílem je však rozdíl v roli kolegů. Je patrné, že oproti obecné tvorbě IVP mají kolegové na výběr konkrétních kurzů daleko větší vliv, viz Grafy 5 a 9.

¹¹ Konkrétní organizace pořádající konference nebyly uvedeny z důvodu zachování co největší míry anonymity. Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Graf č. 9: Kdo všechno se podílel na výběru jednotlivých kurzů/ vzdělávacích akcí?



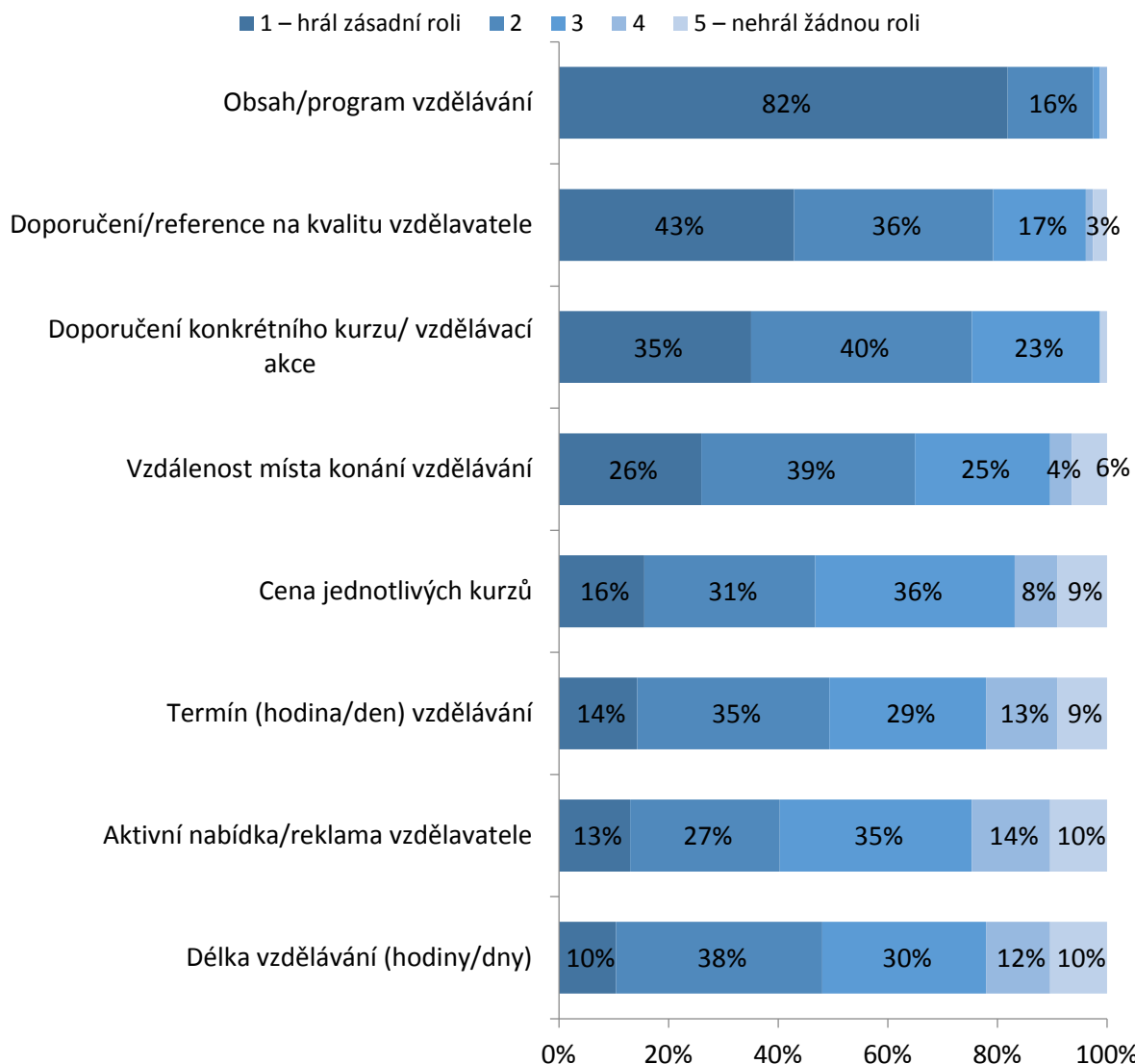
Zdroj: FDV 2016a

Pro zaměstnance OSPOD hrál při výběru jednotlivých kurzů hlavní roli obsah vzdělávání, viz Graf 10. Na druhém místě se umístily reference na kvalitu vzdělavatele, dále doporučení konkrétního kurzu. Další pořadí určovaly faktory jako vzdálenost místa konání vzdělávání, cena vzdělávání, termín apod. Zaměstnanci OSPOD právě často jako další důležitý faktor výběru vzdělávání označovali vzdálenost, což je v souladu s předchozím zjištěním z dotazů na roli jednotlivých aspektů při tvorbě IVP. I tam se poměrně vysoko umístila nabídka vzdělávacích akcí v dané lokalitě. Můžeme tak říct, že zaměstnanci OSPOD jsou omezení svou lokalitou a vybírají více z nabídky dostupné v blízkém okolí.

Za pozitivní lze brát tedy to, že při výběru jednotlivých kurzů byla nejdůležitějším faktorem kvalita a především obsah kurzu, viz Graf 10. Poměrně vysoká důležitost aspektů, které jsou spíše faktory limitujícími, jako je cena a vzdálenost, však může být varováním. Je jasné, že se konkrétní naplňování IVP děje v určitých mantinelech. Otázkou však je, jestli tyto mantinely nejsou natolik omezující, že vlastně znemožňují faktické a smysluplné naplňování jednotlivých vzdělávacích plánů.



Graf č. 10: Role jednotlivých aspektů při výběru kurzů/ dalších vzdělávacích aktivit



Zdroj: FDV 2016a

Podle respondentů kvalitativního výzkumu je sestavování plánu čistě v kompetenci pracovníka a jeho nadřízeného. Individuální diskuze IVP mezi nadřízeným a jednotlivými pracovníky je typicky vázána na hodnocení zaměstnance, které probíhá zpravidla jednou ročně. IVP mají plány nejčastěji obecný charakter, pracovník nastíní oblasti, ve kterých by se chtěl vzdělávat, a vedoucí případně doplní podle svého uvážení, které kompetence by bylo dobré v případě konkrétního zaměstnance vylepšit či prohlubovat anebo navrhnou taková témata, ve kterých je pro danou organizaci nebo úřad v té chvíli klíčové zaměstnance vzdělávat. Především v případě plánování na delší časové úseky se tedy plán sestavuje dostatečně široce, aby mohl být později výběr kurzů podřízen aktuální nabídce a s plánem nekolidoval.

„Individuální vzdělávací plán jsme tvořili s paní vedoucí, myslím, že loni nebo předloni. Víím, že ho máme na tři roky, ale v podstatě to bylo tak, že se mě paní vedoucí ptala, v jakých

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



oblastech bych se chtěla vzdělávat, a určitě to jako nebylo jakoby konkrétní názvy seminářů, ale spíš jsme domlouvaly jakoby témata, ten směr, takže správný řád třeba, nebo jako problematika náhradní rodinné péče“ (5_SPOD_ULK_NRP).

Sestavování IVP může být v některých případech (především pokud se jedná o plánování na kratší dobu) ovlivněno i aktuální nabídkou dostupného vzdělávání, většinou však bývá klíčový předem daný směr vzdělávání, podle kterého se kurzy volí. Skutečnost, že klíčovým faktorem pro sestavování IVP je (ne)existující nabídka dostupného vzdělávání, potvrdili i experti ve fokusní skupině.

„Většinou je ten plán dost obecný, aby se tam pod to něco schovalo, aby byl splnitelný. Aby se pak využila na nabídka.“

„Zažil jsem i případ kdy se IVP vypracovávaly zpětně, potom co to absolvovali, úplně obráceně.“ (Oba vedoucí pracovníci OSPOD.)

Podle expertů dále u OSPODů potřeby vzdělávání naráží na vůli tajemníka a vedoucího úřadu. Pracovníci si nevybírají, ač by rádi, kurzy typu krizové intervence, sebezkušenostní kurzy apod., protože penzum hodin na vzdělávání je přesně dané a nemohou ho překročit.

9.3. Analýza zaslaných individuálních vzdělávacích plánů

Součástí vyplňování dotazníku byla i žádost o nahrání posledních aktuálních vzdělávacích plánů respondentů.

Co se aktuálnosti týká, poměrně často se nejednalo o konkrétní, vyplněný IVP, ale o šablonu, která teprve měla být naplněna konkrétním obsahem. I to však umožňovalo udělat si o podobě IVP poměrně dobrý obrázek. Někteří respondenti pak nahráli IVP již neplatný, případně jak současný, tak za minulé období, což ovšem nelze považovat za něco, co by, nahlíženo v celkovém kontextu, komplikovalo analýzu.

Z drtivé většiny IVP bylo jasné, pro jaké období jsou platné, pouze v několika málo případech zaslaných IVP však tato základní informace chyběla a nedalo se tak z nich vyčíst, na jaké období byly vlastně vytvořeny. V přibližně polovině ze zaslaných IVP byl zmíněn rozsah vzdělávání, a to buďto ve formě požadovaného rozsahu, anebo alespoň již rozsahu splněného. Uváděny byly nejčastěji hodiny vzdělávání.

Oblasti, na které se IVP zaměřovaly, byly očekávatelné a logicky navázané na povahu práce konanou v rámci SPOD. Jednalo se o právní otázky spojené s výkonem práce, toto téma bylo přítomno ve více než polovině zaslaných IVP. Dále obecná témata sociální práce a konkrétní specifická témata týkající se práce s dětmi. Ta byla zastoupena v podstatě stejně často. V cca polovině případů obsahovaly IVP rovněž kurzy či témata související s osobnostním rozvojem či s psychohygienou zaměstnanců OSPOD, jako jsou např. kurzy prevence syndromu vyhoření atd.

Podstatnější než popis oblastí, na které se IVP zaměřovaly, je ale shrnutí jejich celkové podoby a popis toho, zda byla jejich součástí i určitá reflexe či byl zmíněn širší kontext, ve kterém se vzdělávání odehrává. Je bohužel nutné konstatovat, že převážná část zaslaných vzdělávacích plánů neobsahovala žádný širší rámec, do kterého by byly konkrétní oblasti vzdělávání zasazeny. Rovněž



chyběl cíl vzdělávání nebo význam právě tohoto typu vzdělávací akce či tématu pro konkrétní vzdělávané osoby.

Pokud bychom chtěli vytvořit typologii, v zásadě bychom mohli identifikovat tři základní typy. Prvním a nejčastějším by byl typ, který by mohl být pojmenován „seznam“. Do něj spadaly ty IVP, které byly pouhým výčtem konkrétních kurzů, či jednotlivých širších oblastí. Jedná se tak o pouhé vyjmenování toho, v čem se bude daná osoba vzdělávat. Z IVP tak není jasné, proč jsou daná témata důležitá, ani není patrné, proč byla pro osvojení daných oblastí zvolena právě ta určitá forma. Je tak vůbec otázkou, zda dokument, který je jen výčtem jednotlivých kurzů, považovat za vzdělávací plán v pravém slova smyslu. Pokud bychom chtěli použít metaforu, seznam jednotlivých kurzů či témat je vzdělávacím plánem obdobně, jako nákupní seznam receptem. Do typu „seznam“ by se přitom dala zařadit většina ze všech zaslanych IVP.

V rámci tohoto typu se sice někdy objevila kolonka hodnocení plánu, jednalo se ale o naprosto formální posouzení, které s hloubkovou evaluací nemělo nic společného, viz citace z jednoho IVP:

„Absolvováno 7 dnů PV, do splnění časového rozvrhu prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů zbývá 11 dnů; vzdělávání sociálního pracovníka v rozsahu 24 hod. splněno; vzdělávání pracovníka SPOD v rozsahu 6 dnů splněno.“

I při nejvyšší míře benevolence lze jen těžko v takovémto hodnocení spatřovat přidanou hodnotu z hlediska osobnostního rozvoje a rozvoje znalostí a kompetencí. Přitom především k tomuto účelu by měl IVP sloužit. Dalším obdobným příkladem může být cíl vzdělávání popsáný v jednom IVP jako „Rozvoj a prohlubování kvalifikace“. Takto naprosto obecně definovaný účel vzdělávání rozhodně nemůže naplňovat požadavky na individuálnost vzdělávání, které jsou vzneseny již samotným názvem „individuální vzdělávací plán“.

Mimo výše popsáný typ se ale mezi zaslаныmi IVP objevily i pozitivnější příklady, které se již smyslu toho, proč by vlastně měly být vzdělávací plány tvořeny, blížily více. Byly to ty IVP, kde byl, alespoň zběžně, pojmenován účel vzdělávání, vysvětleno, jakého cíle se chce dosáhnout či proč je zrovna tato oblast pro vzdělávanou osobu důležitá. Někdy byla přítomna i reflexe vlastních slabin a popis potenciálu pro zlepšení. Do tohoto typu ale byly řazeny plány poměrně benevolentně, objevily se tu tak i ty, kde byl přítomen alespoň náznak reflexe jdoucí nad rámec formalizovaného konstatování typického pro typ „seznam“. Takových plánů bylo ale, i přes benevolentní řazení, asi jen 15 % a celkově by se mohly pojmenovat jako typ „reflexivní“. Do tohoto typu byl řazen například plán, který obsahoval popis oblasti vzdělávání, na ten bylo navázáno odůvodnění, proč zrovna tato oblast a dále byl v plánu prostor i pro zhodnocení toho, co konkrétní aktivita danému člověku přinesla.

Mimo tyto dva typy se mezi zaslаныmi objevilo i několik plánů, které už neuváděly ani seznam témat, ani konkrétních kurzů. Spokojily se s konstatováním, že „nějaké kurzy budou“. Tento typ by se dal pojmenovat jako „tabula rasa“.

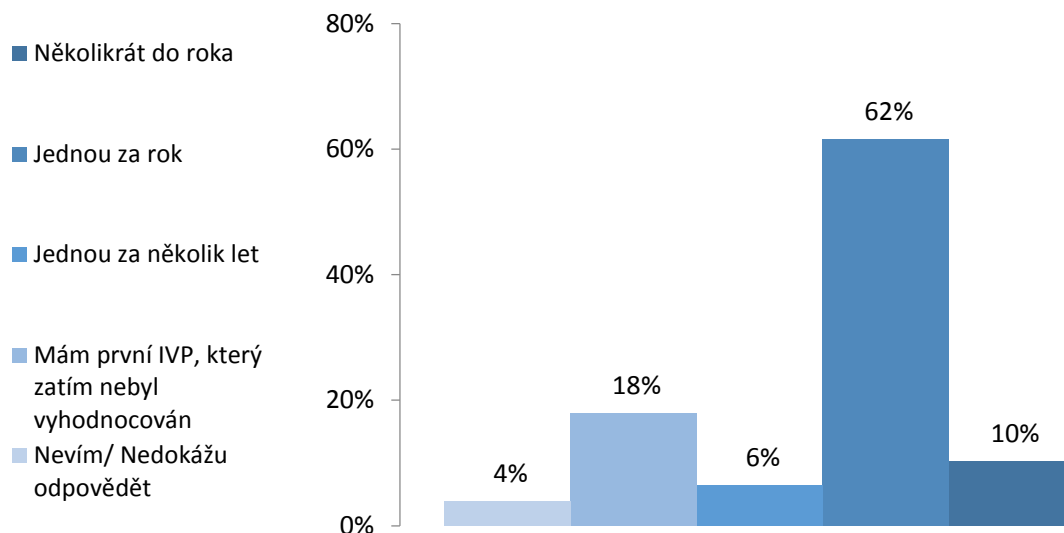
9.4. Vyhodnocování individuálního vzdělávacího plánu

Jak už bylo výše popsáno, hodnocení konkrétních kurzů hraje při jejich výběru poměrně významnou roli. Jak je to ale s vyhodnocováním individuálních vzdělávacích plánů?



Z Grafu 11 můžeme zjistit, že IVP je zpravidla vyhodnocován jednou za rok. Ale existuje určité procento zaměstnanců OSPOD, kteří vyhodnocují svůj individuální vzdělávací plán pouze jednou za několik let. Mezi dotazovanými bylo rovněž poměrně dost osob, které měly svůj první vzdělávací plán, jenž nebyl doposud vyhodnocován.

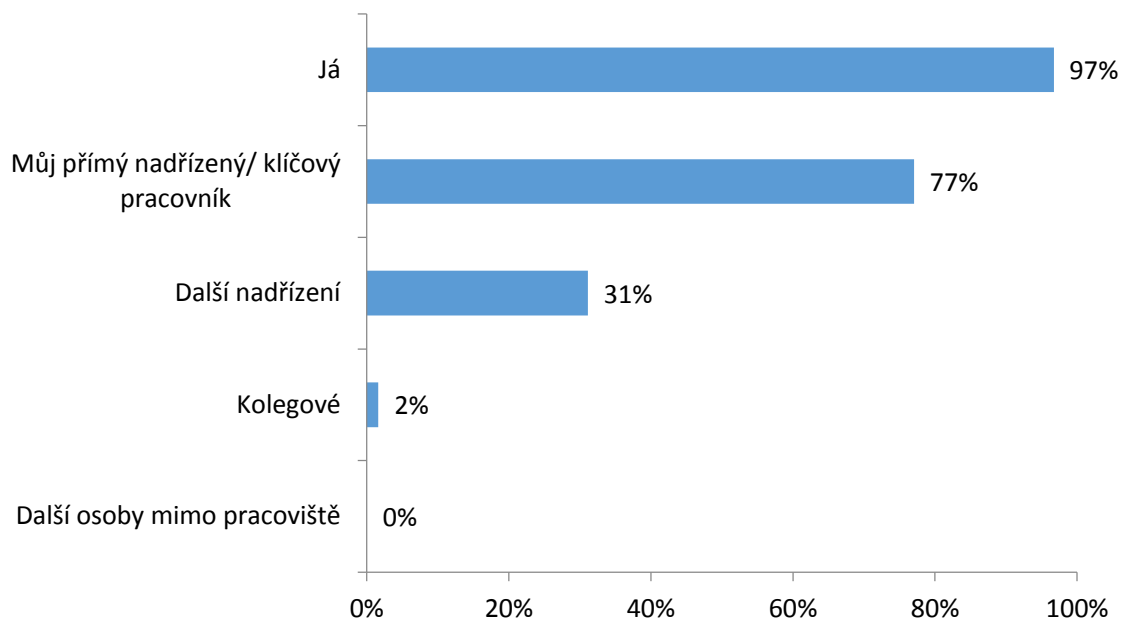
Graf č. 11: Jak často se vyhodnocuje IVP



Zdroj: FDV 2016a

Co se zapojení do hodnocení individuálního vzdělávacího plánu týká, největší roli hrají samotní zaměstnanci OSPOD, kterých se IVP týkal, a dále jejich přímí nadřízení, jak ukazuje Graf 12. Relativně vyšší roli hrají ještě další nadřízení a je tak zajímavé, že u tvorby a vyhodnocování IVP má větší roli širší okruh nadřízených, ale u výběru konkrétních kurzů tomu tak nebylo (viz Grafy 5, 9 a 12).

Graf č. 12: Kdo se podílí na vyhodnocování IVP



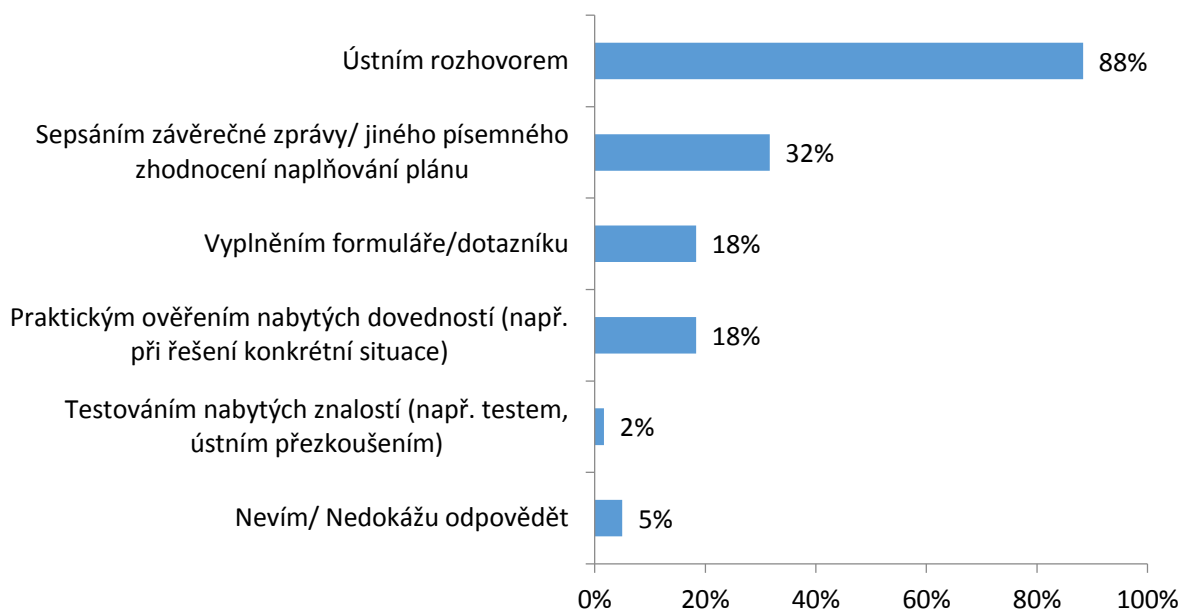
Zdroj: FDV 2016a

Můžeme tak říct, že evaluace individuálních vzdělávacích plánů se, dle výsledků šetření, děje zpravidla interně. Supervize se pro tyto účely spíše nevyužívají, ani není využíván názor externích poradenských služeb. Ani jeden ze zaměstnanců OSPOD nezmínil podíl osob mimo pracoviště na vyhodnocování jejich individuálního vzdělávacího plánu.

Zpravidla tedy jednou za rok a interně evaluovaný individuální vzdělávací plán se potom nejčastěji vyhodnocuje ústním pohovorem, jak je zřejmé z Grafu 13. Další obvyklé metody pro zhodnocení IVP jsou sepsání závěrečné zprávy či jiné písemné zhodnocení, vyplnění formuláře či dotazníku a praktické ověření nabytých dovedností. V podstatě vůbec se nevyužívá testování získaných znalostí.

To, že se v některých případech vyhodnocování IVP může dít spíše formálně, naznačují i otevřené odpovědi, které respondenti v odpovědi na otázku způsobu vyhodnocování individuálního vzdělávacího plánu uvedli. Jako vyhodnocení v několika jednotlivých případech bylo uvedeno i předložení osvědčení či zápis do tabulky. Což jsou v podstatě ryze formální úkony, které sice mohou být nedílnou součástí procesu evaluace IVP, nicméně s vyhodnocováním v pravém slova smyslu příliš nesouvisí.

Graf č. 13: Jakým způsobem se IVP vyhodnocuje



Zdroj: FDV 2016a

Mezi dotázanými pracovníky kvalitativního výzkumu se neobjevil jediný, jehož výpověď o hodnocení a vyhodnocování vzdělávání by obsahovala systematickou práci s **individuálním vzdělávacím plánem**. Jak bylo zmíněné výše, IVP je mezi pracovníky chápán jako nástroj plánování dalšího vzdělávání, vůbec mu ale není připisována funkce v efektivním mapování a naplňování vzdělávacích potřeb a evaluaci vzdělávání. Dle výpovědí respondentů je práce s IVP zcela formální: Jde o seznam vzdělávacích aktivit, jehož naplnění je následně zkontrolováno buď vedoucím pracovníkem, nebo personálním oddělením. Tato zjištění korespondují s analýzou IVP a výstupy z kvantitativního dotazníku mezi pracovníky SPOD. Individuální vzdělávací plán je v praxi používán jako seznam a jeho vyhodnocení je kontrolou plnění, nikoliv jako nástroj, který má sloužit k efektivnímu vyhodnocení vzdělávacích potřeb a plánování dalšího vzdělávání. Tento deficit by měl navrhovaný systém dalšího vzdělávání zvrátit.

„Ale to je spíš tak jako, aby to bylo někde na papíře, ale že by to bylo nějak důležité, abychom o tom měli přehled nebo tak, tak to ne. Během roku si to prostě každý hlídá a zařizuje sám, a paní vedoucí si to akorát zanáší do těch papírů, aby to někde bylo napsané...“ (17_SPOD_HKK_CAN).

„My tady máme personalistku, která nějakým způsobem samozřejmě má na starosti všechny zaměstnance. Dostala k dispozici... vlastně standardy, který nějakým způsobem bysme měli splňovat nad rámec povinností toho úřadu. Takže tyhle ty všechny věci nám hlídá ona, a individuální vzdělávací plán, my tam máme pouze počty těch školení“ (3_SPOD_VYS_KUR).

9.5. Závěr

Plánování dalšího vzdělávání je rozdílné pracoviště od pracoviště. Pozitivně můžeme vnímat velkou míru zapojení samotných pracovníků – vlastní iniciativa a zájem o směr profesního vývoje a dostupné kurzy se pozitivně projevuje na tom, jak přínosně je vnímána zkušenost s absolvovaným vzděláváním. Naopak velmi zřídka se můžeme potkat se situací, kdy je model tvorby vzdělávacího plánu zcela direktivní a pracovník do něj zasahuje pouze minimálně.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Zájem a vlastní aktivita jak konkrétního zaměstnance, tak jeho nadřízeného se projevuje i na podobě, kterou IVP dostává – díky absenci systematického uchopení dalšího vzdělávání a jasných pravidel pro jeho plánování je tvorba IVP nestandardizovaná, s velmi různými výsledky, co se obecnosti a popisnosti týče. Naprostá většina získaných IVP je velmi nekonkrétní, co do náplně a směřování plánovaného vzdělání. V kombinaci s tím, že dle zkušeností respondentů převládá na pracovištích atmosféra nakloněná dalšímu vzdělávání pracovníků, a IVP je hodnocen jako nástroj pozitivně, je možné, že IVP – dokument, jako takový může být chápán spíše jako vedlejší produkt samotného plánování.

V procesu sestavování IVP se odráží i nedostatečná nabídka kurzů v daném místě (především menší města) nebo čase, která podle části respondentů může ovlivnit výslednou podobu plánu – ne vždy jsou k dispozici kurzy na taková témata, jaká by pracovníci uvítali nebo potřebovali. IVP pak do určité míry může ztrácet původně předpokládanou roli nástroje systematického rozvoje pracovníka a může se podřizovat aktuální nabídce.

V rozhovorech několikrát zazněla informace o důležitosti samotného času na společný rozhovor o vzdělávání, nedostatek času na plánování DV zmiňovali ve svých zkušenostech vedoucí pracovníci. Právě přetíženost a nedostatek času pracovníků OSPOD a jejich nadřízených na analýzu vzdělávacích potřeb a tvorbu IVP jsou významné příčiny implementačních deficitů tohoto nástroje. Bez odlehčení objemu práce pracovníků OSPOD k intenzivnější a promyšlenější práci s IVP dle expertů nedojde, protože nejde o dokument, který by měl mezi úkoly vykonávané agendy nejvyšší prioritu.



10. Nabídka dalšího vzdělávání

Nabídka akreditovaných kurzů v některých krajích neodpovídá individuálním plánům, potažmo vzdělávacím potřebám, proto jsou pracovníci nuceni pro naplnění individuálního plánu absolvovat i méně relevantní kurzy. Podle výzkumu VÚPSV je problém sehnat akreditované kurzy MPSV zejména v malých příhraničních městech. Většina vzdělávacích aktivit je k dispozici v okolí Prahy, případně krajských měst. Doprava z odlehklých měst může být vzhledem k neuspokojujícím dopravním podmínkám spojena s velikou časovou zátěží (Barvíková a kol. 2010).

V tomto ohledu však výsledky výzkumu VÚPSV nenaznačují výrazné nedostatky v tematickém pokrytí stávající nabídky vzdělávacích kurzů. Jako nedostatečnou hodnotili respondenti především nabídku kurzů v oblasti mediace a průběhu trestního řízení, je-li poškozeným dítě. Zpravidla jsou ale vzdělávací agentury schopné pružně reagovat na poptávku, problematika tak zůstává především geografická dostupnost vzdělávacích služeb, nikoliv jejich tematické pokrytí (Barvíková a kol. 2010), přestože existují rezervy především v oblasti praktických dovedností (Štěpánková 2014).

10.1. Vzdělávací kurzy akreditované Ministerstvem práce a sociálních věcí

V posledních letech je každoročně MPSV akreditováno mezi dvanácti a téměř sedmnácti sty kurzy (viz tab. č. 5), které mohou pracovníci OSPOD využívat v rámci svého celoživotního vzdělávání.

Tabulka č. 5: Počet kurzů akreditovaných MPSV v letech 2010–2015

Rok	Počet kurzů
2010	1289
2011	1659
2012	1551
2013	1674
2014	1506
2015	1252

Zdroj: MPSV 2016, interní materiál

Pro účely této zprávy jsme blíže analyzovali kurzy akreditované v roce 2015, kterých bylo 1252. Více než dvě třetiny kurzů (68 %) jsou kurzy jednodenní v délce 5–8 hodin. Necelá pětina kurzů (17 %) je dvoudenních. Celkově se délka 90 % všech akreditovaných kurzů pohybuje v maximálním zákonem stanoveném ročním limitu 24 hodin.



Tabulka č. 6: Struktura kurzů podle délky trvání kurzu, 2015

Rozsah kurzů	Počet kurzů
Jednodenní kurzy (5–8 hodin)	853
Dvoudenní kurzy (10–16 hodin)	210
Třídenní kurzy (18–24 hodin)	60
Vícedenní kurzy (25–128 hodin)	67
Kvalifikační kurz pracovníka v sociálních službách (150–244 hodin) + Doplnující kurz pro sociální pracovníky ¹² (200 hodin)	55
Delší vzdělávací kurzy výcvikového charakteru (160–250 hodin)	7
Celkem	1252

Zdroj: MPSV 2016, interní materiál

Dlouhodobých kurzů výcvikového charakteru je pro sociální pracovníky minimum (jen 8 v roce 2015), ovšem z nich tři jsou potenciálně tematicky využitelné pro pracovníky SPOD – Rodiny vlastní a náhradní pohledem rodinných terapeutů (200 hod.), Využití prvků rodinné terapie v sociální práci s rodinou (160 hod.) a Systemická práce s párem a rodinou (200 hod.).

Nejčastějšími subjekty akreditujícími kurzy jsou nestátní neziskové organizace (492 kurzů) a komerční firmy (421 kurzů). Poměrně vysoký počet kurzů si akreditují fyzické osoby (189 kurzů). Výrazně méně akreditujících organizací představují jiné právní subjekty (školy, církevní organizace apod.). Celkově téměř polovinu (48 %) kurzů nabízejí komerční subjekty (firmy nebo jednotlivci). Druhou polovinu vzdělavatelů tvoří subjekty, jejichž hlavním cílem není generování zisku. Počet akreditovaných kurzů na jeden subjekt je velmi variabilní v rozsahu od jediného kurzu po téměř 60 kurzů. Více kurzů nejčastěji akreditují komerční subjekty, jejichž záběr je rovněž tematicky širší. Neziskové organizace častěji akreditují menší počet kurzů tematicky úzce provázaných s hlavním předmětem jejich činnosti, cílovou skupinou apod.

¹² 200hodinovými kurzy si mohou kvalifikaci doplnit:

- podle § 110 odst. 4 písm. c) Zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách – absolventi VŠ v oblasti studia, které není uvedeno v § 110 odst. 4 písm. b)
- podle § 110 odst. 4 písm. d) Zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách – absolventi SŠ s maturitou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. 12. 1996 (novelizace 31. 12. 1998)

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Tabulka č. 7: Struktura kurzů podle právní formy subjektu poskytujícího vzdělání, 2015

Vzdělavatel	Počet kurzů
Církevní organizace	39
Komerční subjekt, firma	421
Fyzická osoba	189
Nezisková organizace	492
Příspěvková organizace	12
Státní instituce	8
škola	89
Zdravotnické zařízení	2

Zdroj: MPSV 2016, interní materiál

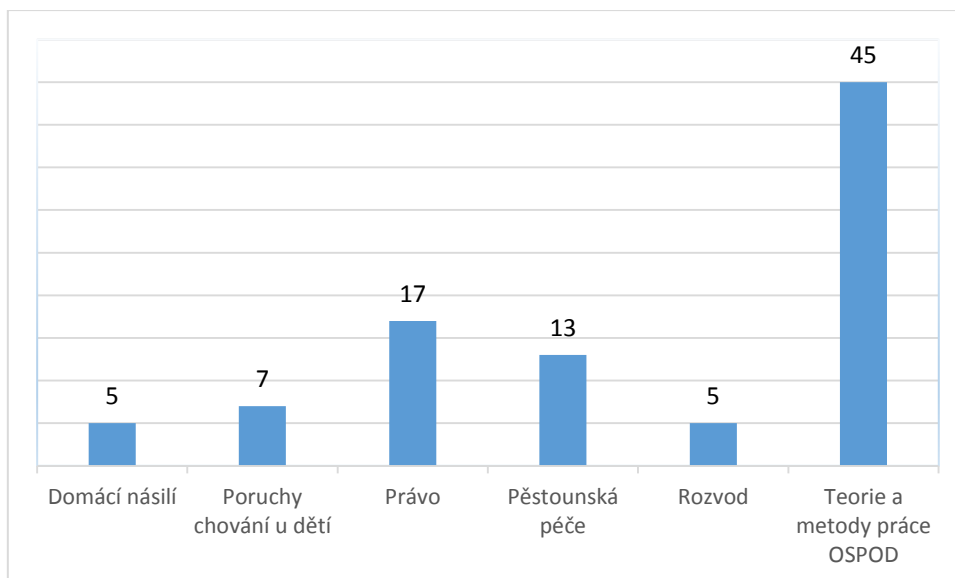
Z celkového počtu 1253 kurzů jich 78 % (976 kurzů) není tematicky vůbec využitelných pro práci OSPOD. Jedná se nejčastěji o kurzy zaměřené na práci s dílčími cílovými skupinami (práce se seniory, s lidmi s postižením apod.). Další skupinu tvoří kurzy, které jsou potenciálně využitelné pro pracovníky OSPOD. Jedná se o 15 % (183 kurzů) zaměřených převážně na posilování tzv. měkkých dovedností (např. komunikace) či dílčích dovedností a technik uplatnitelných (nejen) v práci OSPOD (prevence syndromu vyhoření, kurzy první pomoci atd.). Analýza identifikovala pouze 93 kurzů (8 %) zaměřených na rozvoj klíčových znalostí a dovedností pracovníků OSPOD. Zdá se, že pracovníci OSPOD nejsou pro poskytovatele vzdělávání zajímavou cílovou skupinou.

Podíváme-li se blíže na kurzy, které lze považovat za zaměřené na práci SPOD (93 kurzů), lze je rozdělit do několika tematických skupin:

- Právo – celkem 17 kurzů v rozsahu 6–16 hodin, z nichž 10 je označeno jako úvod, základ nebo minimum.
- Rozvod – 5 kurzů specificky zaměřených na práci s rodinou v rozvodové situaci v rozsahu 6–16 hodin.
- Poruchy chování – 7 kurzů v rozsahu 6–8 hodin zaměřených na poruchy chování dětí a mládeže. Všechny označené jako úvod do tématu.
- Pěstounská péče – 13 kurzů v rozsahu 8–16 hodin (dva delší kurzy v délce 64 resp. 200 hodin).
- Domácí násilí – pět kurzů v rozsahu 8–18 hodin. Podle názvů kurzů se jedná převážně o úvody do problematiky domácího násilí v kontextu sociální práce s rodinou.
- Teorie a metody v práci OSPOD – nejobsáhlejší skupinu tvoří 45 kurzů zaměřených na využití konkrétních teorií a metod v práci OSPOD. Opakovaně se objevuje téma případových konferencí, možností využití mediace, tvorby individuálních plánů ochrany dítěte a komunikace s rodinou a dítětem v různém věku a situacích.



Graf č. 14: Přehled akreditovaných kurzů specificky zaměřených na pracovníky SPOD, 2015



Zdroj: MPSV 2016, interní materiál

Nabídka kurzů využitelných v práci SPOD je v rámci kurzů akreditovaných MPSV nedostatečná, jak co do počtu, tak do tematického pokrytí. Relativně lépe jsou zastoupena témata relevantní pro práci OSPOD, jako je komunikace s klientem v různých situacích, prevence syndromu vyhoření apod. Ze specifických témat, která zmiňuje kapitola o vzdělávacích potřebách, je největší nabídka v oblasti doplňování právních aspektů práce. Nejžádanější témata poptávaná pracovníky (rozvod, domácí násilí, vybrané metody a techniky) jsou nabízeny kurzy v řádu jednotek.

Dalším trendem, který analýza ukazuje, je množství kurzů označovaných jako „úvod“, „základy“, „minimum“ apod. Zdá se, že řada kurzů nabízí účastníkům jen základní seznámení s problematikou, ale chybí návazná možnost hlubšího vzdělání v daném tématu, které by umožnilo pracovníkům jeho praktické využití. Lze odůvodněně pochybovat o tom, že kurzy v rozsahu několika málo hodin připraví pracovníka na aplikaci znalostí do praxe. Kurzy tohoto typu jsou pro vzdělavatele bezpečné, neboť se neočekává jejich praktické využití, a tak nehrozí následné prověření kvality poskytnutého vzdělávání praxí. V těchto úvahách můžeme jít ještě dál a přemýšlet, do jaké míry jsou pro kvalifikované sociální pracovníky účelné kurzy typu „základy komunikace“, „úvod do sociálně-právní ochrany dětí“. Přesto jsou takové kurzy vzdělavatelům hojně nabízené a úspěšně akreditované.

Současný systém prověřování potřebnosti a na něm založená nabídka kurzů akreditovaných MPSV jako kurzy celoživotního vzdělávání se na základě uvedených skutečností je soustavou založenou na formálních kritériích posuzování způsobilosti lektorů a na nejasných kritériích potřebnosti kurzů. Nabídka se řídí tím, co vzdělavatel považuje za potřebné, co má naději na schválení a co má atraktivní titul pro potenciální uživatele. Na straně schvalujícího orgánu nejsou definovány tematické priority – spoléhá se na autoregulaci vzdělávacího systému založenou na principu nabídky a poptávky. Pro zájemce je obtížné rozpoznat kvalitu a relevanci kurzů. Neexistuje systém, který by zájemcům



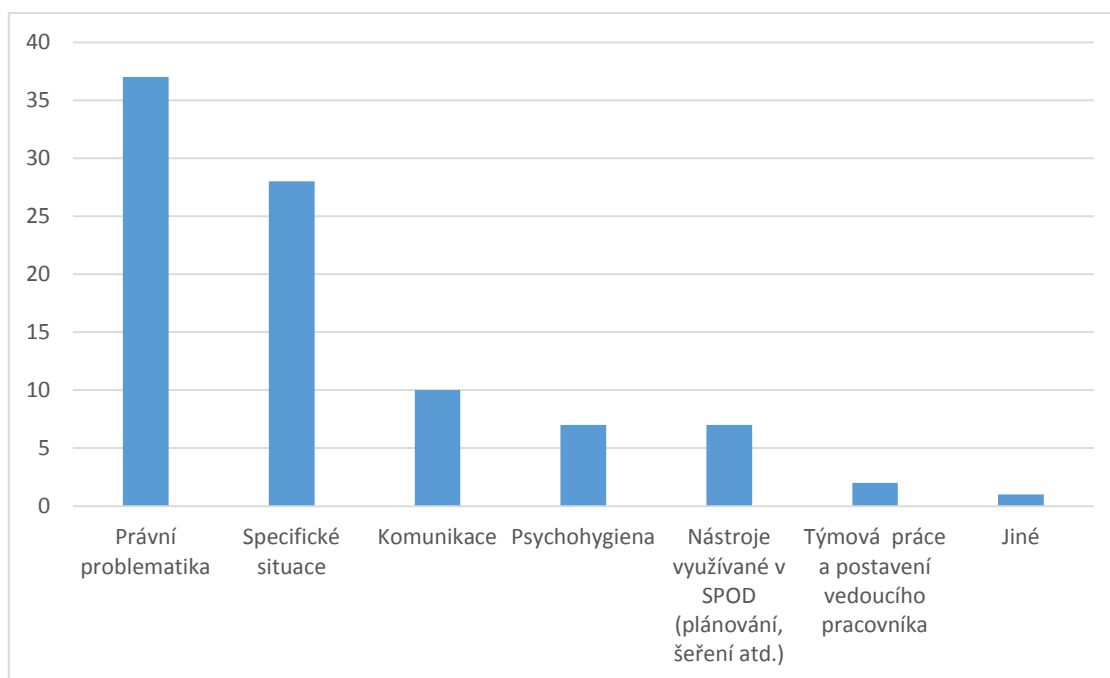
zprostředkoval hodnocení kurzů uživateli, kteří jimi již prošli. Kurzy přes zdánlivě širokou nabídku nepokrývají celý komplex vzdělávacích potřeb pracovníků OSPOD.

10.2. Vzdělávací kurzy akreditované Ministerstvem vnitra

Jako podklad pro analýzu další části nabídky vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí slouží údaje ze seznamů akreditovaných kurzů Ministerstva vnitra. Z databáze akreditovaných kurzů MV byly vybírány ty kurzy, jejichž název odkazoval k problematice SPOD, relevantní cílové skupině a legislativě, nebo se jednalo o kurzy s obecným zaměřením (soft skills, psychohygienu apod.). Kompletní přehled vzdělávání, které pracovníci absolvují, není možné získat – kromě akreditovaných kurzů MV a MPSV existuje celá řada konferencí a workshopů a rovněž neakreditovaného vzdělávání, kterých se mohou účastnit. Žádná databáze těchto akcí bohužel dostupná není, jediný způsob, kterým by šlo získat komplexnější obraz rozsahu tohoto typu vzdělávání, je provedení kvantitativního šetření mezi pracovníky SPOD a PO.

Kurzů vhodných pro pracovníky OSPOD se nám podařilo v databázi MV identifikovat 92. Tematicky byly nejčastěji zastoupeny kurzy zaměřené na právní problematiku spojenou s výkonem SPOD a na konkrétní problematiku, se kterými se pracovníci mohou setkávat (rozvody, domácí násilí, trestná činnost atd.). Co se místa konání týká, nejvíce kurzů se koná v Jihomoravském kraji (36), v Kraji Vysočina (23) a v Praze (16). Naprostá většina kurzů je rovněž nabízena ve formě na klíč pro celou ČR.

Graf č. 15: Témata kurzů relevantních pro pracovníky v SPOD s akreditací MV, 2016



Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR 2016, vlastní zpracování



10.3. Nabídka dalšího vzdělávání a systém akreditací optikou výzkumu

Nabídka dalšího vzdělávání a systém akreditace kurzů byly také tématy fokusní skupiny s experty a vedoucími pracovníky OSPOD, která byla zrealizována FDV v rámci zakázky.

Nabídka kurzů se odehrává v plně tržním prostoru, ve kterém poskytovatelé vzdělávání dobře vydělávají, ale **není jasná potřeba těch kurzů ani není zpětná vazba o jejich kvalitě**. Mnoho kurzů akreditovaných MPSV se jmenuje „Úvod do ...“ či „Základy“. Tyto kurzy jsou krátkodobé, mohou být velice povrchní. Přitom jsou „bezpečné“ pro poskytovatele vzdělání, nečeká se praktické využití ani jiné prověřování. Dnes může kdokoli podat žádost o akreditaci, kvalifikovanost lektorů se hodnotí jen formálně.

„Pokud nejste mimo obor, tak vám akreditují úplně cokoliv“ (Expert).

MPSV si nijak nedefinuje priority, zájemce o vzdělání nemá šanci se v nabídce zorientovat, není žádný ukazatel. Funguje jen neformální „šuškanda“ mezi frekventanty.

Přitom **není možné chodit na kurzy akreditované jiným ministerstvem** než MPSV, které by mohly být pro pracovníka přínosnější. Pracovníci OSPOD musí absolvovat další vzdělávání i jako úředníci samosprávných celků, které je akreditováno Ministerstvem vnitra. Vzájemné uznávání kurzů je problémem i opačným směrem.

„Podle zákona o úřednících je povinnost absolvovat kurzy pod MV. Doteď jsme to tak nepraktikovali, teď má MV jiný výklad, teď už to nejde vyřešit kurzy s akreditací MPSV jako dřív“ (vedoucí pracovnice OSPOD).

Jedna z účastnic fokusní skupiny popsala potřebnou nabídku kurzů pro pracovníky OSPOD – musí být variabilní, stejně jako potřebné jejich znalosti, dovednosti a kompetence.

„Já bych rozdělila vzdělávání na tři oblasti. Poskytování informací ohledně práva, to je pasivní příjem znalostí, kdy sedíme, píšeme si zákony a vyhlášky. To je potřeba, protože to se po nás chce. Pak ty semináře, kde se už učíme a testujeme dovednosti, v praxi, tam se každý bojí, aby nedělal kašpara před kolegy. Třetí typ kurzu – sebezkušenostní výcviky – jsou přínosné, posiluje to osobnost, kterou pracovník potřebuje jako svůj hlavní nástroj. Tam jdou ale lidi, kteří tu potřebu sami pociťují. Do toho dobrovolně skoro nikdo nejde. My máme v kraji organizaci, která to dělá, tak jsem jejich nabídku rozeslala a z kraje na to šli tři. Bylo to celkem asi 200 hodin. Nezáměřem pracovníci odůvodňovali to tím, že je zaměstnavatel nepustí na tak dlouhý výcvik. Potřebovali bychom přitom všechny ty tři druhy vzdělávání“ (expertka).

Z konkrétních podnětů pak vzešlo, že velmi **malá nabídka kurzů je pro kurátory**.

10.4. Závěr

Na základě analýzy kurzů akreditovaných MPSV v roce 2015 lze říci, že necelou čtvrtinu představovalo další vzdělávání s relevancí pro pracovníky OSPOD. Kurzy zaměřené na rozvoj klíčových znalostí a dovedností pracovníků OSPOD tvořily necelých 8 % všech kurzů, 15 % kurzů se pak týkalo posilování tzv. měkkých dovedností (např. komunikace) či dílčích dovedností a technik potenciálně uplatnitelných (nejen) v práci OSPOD (prevence syndromu vyhoření, kurzy první pomoci atd.). Nejčastěji šlo o kurzy krátkodobé (1–2 dny), významně byly zastoupeny kurzy, který mají v názvu

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



„úvod“, „základy“ či „minimum“. MPSV nedefinuje tematické priority a zaměření kurzů a nabídka je tvořena trhem. Ten selhává v tvorbě dlouhodobých a pokročilých kurzů, jejichž příprava je náročnější na odbornost a lidské zdroje vzdělavatele. Nedostatek dlouhodobých a pokročilých kurzů v nabídce vysvětluje nespokojenost zkušených sociálních pracovníků, pro něž se nabídka relevantních a potřebných kurzů po letech práce vyčerpala a oni se nemají v čem vzdělávat. Zároveň však nelze opomíjet, že poptávku po potřebném pokročilém dalším vzdělávání málo stimulují omezené časové a finanční možnosti účastníků.

Porovnáme-li zaměření kurzů a vzdělávací potřeby cílové skupiny (kap. 8), jsou v nabídce relevantní pro práci OSPOD relativně lépe zastoupena témata jako je komunikace s klientem v různých situacích, prevence syndromu vyhoření nebo právní aspekty práce. Další témata poptávaná pracovníky (rozvod, domácí násilí, vybrané metody a techniky) jsou nabízeny kurzy v řádu jednotek. Kurzů zaměřených na rozvoj multioborové spolupráce a multidisciplinarity je minimum. Skutečnost, že je nabídka akreditovaných kurzů MPSV co do tematického pokrytí nedostatečná, potvrzuje také srovnání existující nabídky s návrhem obsahu specializačního vzdělávání (viz kap. 14), kdy specifitější témata v současnosti chybí.

Kvalitativní výzkum pak popsal další dva zásadní nedostatky doprovázející existující nabídku vzdělávání a systém akreditací, který ji reguluje. Prvním z nich je nedostatek informací o kvalitě akcí a chybějící dostupné hodnocení či dopadové evaluace kurzů. To vede k nepřehlednosti nabídky a obtížném vyhodnocení potřebnosti a přínosnosti kurzu pro potenciální účastníky. Druhý pak souvisí s neuznáváním kurzů s akreditací u jiného resortu do povinného penza dalšího vzdělávání. Ač je systémem akreditací zárukou určitého standardu nabídky kurzů, současně je i bariérou pro naplňování vzdělávacích potřeb u pracovníků, pro něž se vhodná vzdělávací akce nalézá mimo tento systém.



11. Absolvované další vzdělávání

11.1. Způsob výběru vzdělávacích akcí

Vzdělávání, které není plánované přímo prostřednictvím konkrétní objednávky pracoviště, pracovníci **vybírají** z celé řady nabídek vzdělávacích agentur nebo institucí. Podle pracovníků OSPOD dotazovaných v rámci kvalitativního výzkumu FDV, je nejčastějším modelem situace, kdy nabídky vzdělávání rozesílané emailem chodí nadřízenému pracovníkovi, který je následně projde a svým kolegům přepoše ty, které shledá relevantní k agendě pracoviště. Nutnost filtrovat nabídku kurzů je daná především tím, že většina vzdělávacích agentur nabízí velké množství různých vzdělávacích akcí, které se svým zaměřením výkonu sociálně-právní ochrany dětí nevěnují, a celkový objem nabízeného vzdělávání je velký.

„Je to tak, že mě do emailu, nebo na odbor, a pak se to předává na vedoucí oddělení, chodí prostě opravdu velká škála nabídek, to je někdy člověk zahlcený úplně s tím. A já, co považuji za vhodné, tak přeposílám dál kolegyním, když opravdu se mi to zdá nezbytně důležité, aby se toho účastnil někdo, tak jim to ještě řeknu i osobně. A oni si vlastně vybírají z té mojí takové už před-filtrované nabídky. Něco je prostě napasováno na někoho, když přijde něco, co vyloženě vím, že by potřeboval konkrétní člověk, tak to neposílám ani všem, ale už to domluví s tím konkrétním člověkem. Takže takhle to funguje“ (14_SPOD_STČ_NRP).

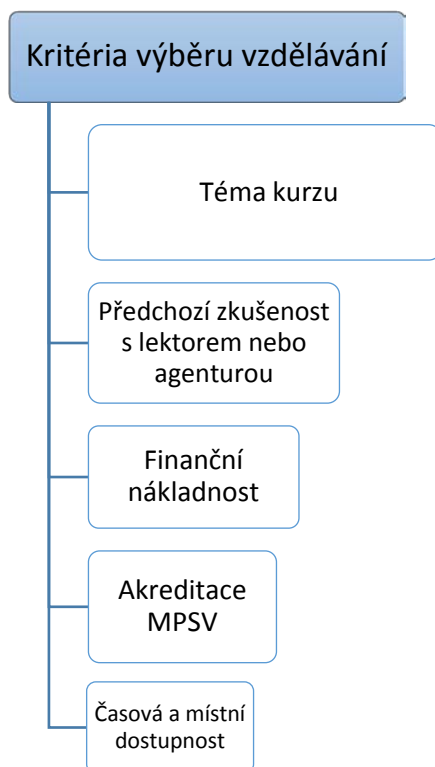
Ve výzkumu byla několikrát zmíněna i možnost dozvědět se o dalším vzdělávání přímo na kurzech, kde vzdělatel propaguje své další vzdělávací akce, případně na prezentacích, které tyto agentury pořádají pro zaměstnance státních institucí a neziskových organizací. Několikrát byla zmíněna poptávka po větší spolupráci mezi vzdělateli při informování o tematicky příbuzných kurzech, stejně jako po nástroji, který by kumuloval všechny nabídky vzdělávání od různých pořadatelů a umožňoval tak pracovníkům podstatně jednodušší výběr.

Největší část dotazovaných získává nabídku vzdělání právě přes nadřízeného pracovníka, v některých případech respondenti zmiňovali i důležitost vlastního aktivního přístupu k vyhledávání vzdělávacích akcí, který jim může spíše zaručit větší spokojenost s vybraným kurzem.

Do výběrového procesu vstupuje několik kritérií či podmínek, které ovlivňují výběr vzdělávací akce. Na základě výzkumu FDV lze říci, že nejzásadnějšími z nich je téma vzdělávání a předchozí zkušenost s lektorem nebo agenturou, která je pro účastníkem významným indikátorem kvality další akce. Podstatná je však i finanční nákladnost akce a podmínky daného pracoviště týkající se uvolňování peněz na vzdělávání. Díky zákonné povinnosti kontrolují pracovníci OSPOD před výběrem akreditaci akce. V neposlední řadě hraje roli i časová a místní dostupnost a s tím související zastupitelnost na pracovišti či existence disponibilních zdrojů na cestovné či nocleh.



Obr. č. 4: Kritéria výběru vzdělávání



Zdroj: FDV 2016b

11.1.1. Kritérium 1 – Téma vzdělávání

Hlavním kritériem pro výběr kurzu je podle respondentů výzkumu FDV nepřekvapivě ve většině případů jeho **téma**. Volba tématu vychází jak z potřeb jednotlivých pracovníků, tak z poptávky organizace, která je zaměstnává. Pracovníci si pak vybírají takové kurzy, které hodnotí jako potřebné z hlediska svého dlouhodobého profesního rozvoje, tak jako nástroj řešení aktuálních problémů v zaměstnání. Do jaké míry při výběru témat vzdělávání hraje roli IVP, je dáno především tím, jak detailně je plán na pracovišti sestavován a jak formálně je jeho naplňování pojato.

11.1.2. Kritérium 2 – Předchozí zkušenost s lektorem či vzdělávací institucí

Vzhledem k nutnosti volby z mnoha nabídek vzdělání i jeho finanční náročnosti je pro výběr pracovníků často klíčová možnost získat potřebné informace o **kvalitě kurzu** v předstihu. Povědomí o kvalitě vzdělávání se předává jak mezi jednotlivými úřady a institucemi, tak mezi jejich zaměstnanci. Respondenti výzkumu FDV uváděli, že velmi častou situací je sdílení zkušeností s kurzem mezi kolegy, kteří se vzdělávání v minulosti již účastnili, případně doporučení od vedoucího pracovníka, který díky přehledu o vzdělávání od svých nadřízených může doporučit vhodné a prověřené vzdělávání. Volba kurzů na základě předchozí zkušenosti funguje jak vzhledem ke vzdělávacím agenturám a organizacím, tak ke konkrétním lektorům. Ti jsou pak považováni za garanty kvality a zaměstnanci často volí opakovaně jejich vzdělávání, s menším ohledem na konkrétní témata kurzů. Informování se na kvalitu kurzů umožní neplýtvat časem pracovníků a prostředky, které jsou na vzdělávání v dané organizaci vyhrazené.



Sdílení informací o kvalitě kurzů a referencí může fungovat jak zcela neformálně, tak v některých případech pomocí vytváření určitých přehledů a databází zkušeností zúčastněných:

„Máme taky tady nastavený interní systém hodnocení s tím, že personální oddělení si dělá takový screening po každém hodnocení, posílá pracovníkovi jako dotaz s tím, že vyplní ten pracovník, nakolik to bylo přínosné a podobně“ (12_SPOD_OLK_KUR).

11.1.3. Kritérium 3 – Financování a finanční náročnost dalšího vzdělávání

Vzdělávání pracovníků OSPOD je **financováno podle pravidel stanovených zákonem o sociálních službách**. SPOD je vykonávána obcemi v rámci přenesené působnosti, jednotlivé obce tak od státu (konkrétně pak MPSV) dostávají dotace, jejichž výše je vypočtena dle klíče reflektujícího situaci v regionu. Dotace slouží k výkonu SPO dle Standardů kvality, slouží k úhradě osobních, provozních i věcných výdajů, mj. tedy i na úhradu dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD. Systémový problém financování SPOD popisuje ve své zprávě Barvíkové a kol. (2010: 62–63), kdy se dotace na výkon SPOD rozplývají v rozpočtech obcí a celkově je netransparentní, zda jsou všechny zdroje utraceny v agendě SPOD. Správa dotace probíhá prostřednictvím tajemníka, který z ní uvolňuje prostředky.

Klíčové rozpory mezi samosprávou a samotnými OSPODy spojené s financemi se týkají personálního stavu a finanční ohodnocení pracovníků OSPOD, drobné výdaje či úplata dalšího vzdělávání nejsou dle výzkumu Barvíkové a kol. problémem. Přesto je finanční dostupnost dalšího vzdělávání na jednotlivých OSPODech závislá na postoji a vstřícnosti obcí. Některé samosprávy další vzdělávání podporují a tyto výdaje hradí bez okolků, na jiných úřadech je třeba potřeby vzdělávací akce obhájit a získat souhlas tajemníka (Ibid.).

Kromě rozpočtu OSPOD k němu mohou sloužit také účelové dotace, poskytované MPSV ze státního rozpočtu. Ty mohou být použity k „*financování běžných výdajů souvisejících s poskytováním sociálních služeb poskytovatelům sociálních služeb, kteří jsou zapsáni v registru (...) na činnosti, které mají rozvojovou povahu, zejména na vzdělávání pracovníků v sociálních službách, na podporu kvality sociálních služeb a na zpracování střednědobých plánů krajů a plánů obcí v oblasti sociálních služeb*“ (zákon č. 108/2006 Sb., § 104). Tato skutečnost podle Barvíkové a kol. (2010) je pracovníky OSPOD hodnocena velmi pozitivně. Možnost hradit z této dotace také vzdělávání, zlepšuje pozici OSPOD ve vyjednávání vůči vedení úřadu. Úhrada dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD tak nemusí zatěžovat rozpočet města (Ibid.).

Podle výzkumu FDV je **finanční náročnost kurzu** jedním z aspektů, který má zásadní vliv na výběr konkrétní akce. Respondenti uváděli zkušenost s kurzy, u kterých se kurzovné pohybuje v řádech stovek korun, až po rozsáhlé výcviky, do kterého musí být pracovník nebo organizace ochotni investovat desítky tisíc. Vnímání limitů dostupných finančních prostředků se liší podle konkrétních pracovišť. Nejméně o nedostatcích financí hovořili pracovníci, kteří mají v kompetenci náhradní rodinnou péči, jelikož v tomto případě bývají na úhradu vzdělávání využívány jak příspěvek na SPOD, tak příspěvek na výkon pěstounské péče.

Respondenti se ve svých výpovědích většinou shodovali na ochotě svých nadřízených do jejich vzdělávání investovat a snaze vycházet s povolenou cenou maximálně vstříc. Zaměstnanci OSPOD vnímali finanční omezení v případech, kdy vzdělávání nebylo umožněno všem zájemcům v rámci jednoho úřadu, pro které byla náplň vzdělávání relevantní. V takové situaci jsou pak nuceni se

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



spolehnout na předané informace od svých kolegů. Finanční náročnost pak rovněž často funguje jako limitující prvek jak při volbě vzdělávání většího rozsahu, tak například při nutnosti za vybraným kurzem dojíždět. Právě dojížděním vznikají vysílající organizaci nebo instituci nezanedbatelné výdaje na dopravu a případné ubytování. V případě velké finanční náročnosti kurzu nebo nutnosti vzdělat v dané problematice více zaměstnanců, může být pro zaměstnavatele výhodnější variantou dojednání kurzu „na klíč“.

„Ale taky, já si myslím, že oni se i snaží ty vzdělávací agentury právě i ty ceny vlastně vytvořit tak, aby to bylo dostupné jak kdyby, pro vlastně všechny ty OSPODY. To určitě místo... my víte co, tím, že jsme v té Ostravě, tak celkem není problém tady ty lektory jak kdyby nasmlouvat, aby ti lektoři přijeli tady“ (10_SPOD_MSK_CAN).

Respondenti neměli ve všech případech přesný přehled o tom, jak velký obnos je na jejich vzdělávání ročně vyhrazen. V některých organizacích nebo institucích je částka, kterou může každý jednotlivý zaměstnanec za vzdělávání utratit přesně daná, jinde je třeba po překročení určité hranice ceny za každý kurz třeba žádat o schválení výdaje vzdělávacího referenta nebo tajemníka.

11.1.4. Kritérium 4 – Akreditace dalšího vzdělávání

Podstatným kritériem výběru kurzů a rovněž velmi často zmiňovanou slabinou systému vzdělávání zaměstnanců SPOD jsou **akreditace vzdělávání**. Určitá část respondentů výzkumu FDV vzpomínala situace, kdy vzdělávání, které by považovali pro svoji práci za velmi přínosné, nebylo akreditováno u MPSV nebo nebylo akreditováno vůbec. Existence kurzů s vhodným zaměřením, které mají akreditaci jiných resortů, se nejčastěji podle respondentů objevuje v překryvu témat s MŠMT anebo s MV v případech, kdy se jedná o některé právní aspekty práce osob vykonávajících sociálně-právní ochranu dětí. Absolvování tohoto kurzu sice přinese zaměstnanci užitečné poznatky, ale kvůli chybějící akreditaci MPSV ho nelze započítávat do naplánovaného povinného vzdělávání. V této otázce byly mezi respondenty patrné určité nejasnosti, jeden z nich dokonce zmiňoval zkušenost s nepřehledným označením akreditace kurzu, které vedlo k absolvování vzdělávání bez akreditace MPSV.

„Já chápu, že to musí být akreditovaný kurz, ale nevidím jakoby rozdíl mezi akreditací MPSV, vnitro, a nebo i kolikrát MŠMT. Pokud je to akreditovaný a týká se tý mý oblasti práce, že jo, stejně tak my pracujem s dětma, který jsou ústavech, tak nevím, proč bych nemohla jít na akreditovanej kurz MŠMT k dětem tady s tím jako, jo. Přiznám se, že tady tomu... ve smyslu, mrzí mě to a nerozumím tomu, proč to tak je. Já rozumím, že to musí mít kvalitu akreditaci, ale nevím, proč to musí bejt jenom MPSV“ (5_SPOD_ULK_NRP).

11.1.5. Kritérium 5 – Místní a časová dostupnost dalšího vzdělávání

Reálné podmínky pro další vzdělávání jsou v praxi ovlivněny také časovými, kapacitními ale i výše popsanými finančními omezeními (Štěpánková 2014). S výběrem kurzů **v místě svého působení** byla spokojená pouze část dotazovaných výzkumu FDV. Hlavním důvodem případné nespokojenosti byla nedostatečně pestrá nabídka vzdělávání, často byla zmiňována příliš obecná nebo opakující se témata kurzů. Malá nabídka nových kurzů pak trápila především ty zaměstnance, kteří v sociálně-právní ochraně dětí působí již delší dobu a mnoho vzdělávání již absolvovali v minulosti, nebo byla problémem při větší specializaci zaměstnance.



„Někdy tak docela dlouho hledáme, co bychom chtěly, tak to někdy i třeba chvílku trvá, než se nějak... ale to je už trošičku taky tou specializací, jak my už máme to oddělení jakoby tak nasměrované, tak máme opravdu... fakt jsou tady fajn teďka lidi, takže my bychom chtěli tu práci odvádět dobře a nabídku pro ty pěstouny služeb, který můžeme poskytovat, bychom chtěli mít širokou... a takže my už pokud hledáme, tak hledáme takový opravdu speciální věci, a to zase nemůžu se zlobit na ty agentury pořádající, protože pokud ony oslovují OSPODY, tak musí s celou tou širokou škálou té práce, kterou OSPODY dělají. Takže, no někdy, ale jako, jak říkám, to je ovlivněno tím, že my už jsme takhle jakoby úzce zaměřeni, jinak si myslím, že toho je hodně, až přehršle...“ (14_SPOD_STČ_NRP).

Vzdělávací potřeby jednotlivých zaměstnanců se mohou lišit nejen v závislosti na tom, jak dlouho se práci v sociálněprávní ochraně věnují, ale rovněž například podle absolvovaného formálního vzdělání (v tomto konkrétním případě má respondentka právnické vzdělání):

„Kolegyně třeba rády jezdí na doktorku Novotnou, protože ona opravdu zná problematiku, já jsem třeba u ní taky byla, jako mě to přišlo moc laické vzhledem k mému vzdělání, ale jako chápu, že pro ty kolegyně to třeba přínos je. Já radši jezdím na magistra Hovorku, který zase jim se zdá nečitelný“ (13_SPOD_OLK_CAN).

K **dojíždění za vzděláním** a k účasti na vícedenních kurzech se stavěli účastníci šetření rozdílně. Na jednu stranu umožňuje rozšíření nabídky vzdělávání v jejich městě, na druhou stranu znamená nalezení většího množství času. Jako hlavní překážku ve větším využívání těchto vzdělávacích nabídek uváděli respondenti nejčastěji velkou finanční náročnost jak vícedenního kurzu jako takového, tak dalších nákladů spojených s cestou. Dalším limitujícím faktorem v dojíždění byla personální situace na pracovišti neumožňující několikadenní zástupnost pracovníka nebo obtížné kombinování pracovního a rodinného života zaměstnance. Toto zjištění koresponduje s výstupy výzkumu Barvíkové a kol., kdy nepřítomnost pracovníka na pracovišti vede k provozním problémům spojeným se zástupem (2010: 84).

11.2. Náplň vzdělávání a zkušenosti se vzdělávacími akcemi

Na absolvované vzdělání se v rámci bleskového průzkumu zaměřili v září 2016 Pazlarová a Matoušek, osloveno bylo 44 pracovníků OSPOD Moravskoslezského kraje. Respondenti byli dotazováni na druh absolvovaného vzdělávání od roku 2014. Z dostupných dat můžeme vidět, že nejvíce pracovníků uvádí zkušenost s kurzy zaměřenými na rozvody, metody sociální práce nebo domácí násilí, následuje vzdělání v problematice syndromu vyhoření nebo v právních aspektech výkonu SPOD.



Tabulka č. 8: Témata absolvovaných školení pracovníky OSPOD od roku 2014

Téma	Četnost
Metody sociální práce s dětmi a rodinami	////////
Rozvod a porozvodová situace	////////
Domácí násilí	//////
Dluhy a oddlužení	//////
Správní právo, občanský zákoník, trestní právo	//////
IPOD	//////
Syndrom vyhoření a možnosti jeho prevence	//////
Případové konference	////
Syndrom CAN, ochrana zanedbávaných/týraných dětí	////
Hodnocení situace dítěte	///
Vedení rozhovoru s dětským klientem	///
Vedení rozhovoru s dospělým klientem	///
Aktuality v SPOD	//
Jednání s problémovými klienty	//
Týdenní školení pracovníků OSPOD (různá témata)	//
Znalecké posudky	//
Opatrovnictví	/
Práce s dětmi s poruchami chování	/
Sociální šetření	/
Speciální techniky práce s dětským klientem	/
Ústavní péče – novinky	/
Vývojové potřeby dětí	/
Závislosti na návykových látkách	/

Zdroj: Pazlarová, Matoušek 2016

Respondenti kvalitativního výzkumu FDV uváděli zkušenosti s celou řadou různých vzdělávacích akcí – školení, workshopů, konferencí nebo například stáží. Ve výpovědích se objevovaly **častěji pozitivní zkušenosti**, mnoho respondentů mělo potíže si vyloženě špatnou zkušenost vybavit.

Negativní zkušenost byla nejčastěji spojená s **příliš obecným zaměřením kurzu** a spíše povrchním vzhledem do probíraného tématu. Příliš velké oblibě se mezi respondenty netěší vzdělávání pojaté pouze teoreticky. Pro část respondentů byla negativní zkušenost spojena spíše s **nehodným výběrem konkrétní akce**, než přímo s její nedostatečnou kvalitou – z anotace kurzu nebyla například jasná obecnost vzdělávání a pracovníkovi s dlouholetou zkušeností na pozici v sociálně-právní ochraně dětí tak kurz nepřinesl žádné nové poznatky. Čas, který pak pracovník vzděláváním tráví, stejně jako případné obtíže spojené s absencí na pracovišti, jsou chápány jako neúměrné vzhledem k přínosu kurzu. V několika případech se objevila výtka směrem k lektorovi kurzu, který nevládl přistupovat z osobních důvodů k řešenému tématu objektivně. Někteří respondenti zmiňovali zkušenost se vzděláváním, kdy byl jinak zajímavý výklad lektora přebit sdílením zkušeností a problémů účastníků.

„Bylo to zaměřené na komunikaci, a já jsem měla za to, že to bude víc zaměřené na problematické klienty a nevěděla jsem, že tam bude, že to není specifikované na OSPOD, ale ono to bylo specifikované na celý úřad. Takže já jsem tam přišla a tam byli lidi jako třeba z,

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



bylo to v Praze, z celé České republiky, třeba já nevím z živnostenského, prostě... spousty dalších jako odborů a teď se to zvrhlo v jednu obří supervizi, protože ti lidi byli hrozně frustrováni a ta paní v podstatě dělala supervizi“ (16_SPOD_STČ_CAN).

Jako **přínosné** jsou vnímány **kurzy**, kdy je **teoretická znalost doplněna praktickou demonstrací** probírané látky, pokud to dovoluje téma. Kladně respondenti hodnotili vzdělávání pořádané neziskovými organizacemi nebo lektorované velmi specificky zaměřenými odborníky, často se v odpovědích objevuje důraz na důležitost angažování lektora s praktickou zkušeností práce v sociálně-právní ochraně. Část dotazovaných uváděla přání účastnit se akcí, kde by se **setkávali s ostatními pracovníky na obdobných pozicích**, ti z respondentů, kteří s podobnými workshopy měli zkušenost (pracovníci specializovaní na kuratelu) hodnotili tento typ akcí velmi pozitivně díky možnosti výměny informací a zkušeností a nahlédnutí do praxe na ostatních pracovištích v jiných částech kraje či ČR. Vzdělávání společné pro různé instituce, spolupracující při SPOD, má rovněž přínos v podobě oživení jinak často odosobněné pracovní komunikace. **Sdílení zkušeností** s konkrétními případy a jejich společné řešení s pomocí lektora bylo uváděno často jako velmi oblíbená součást vzdělávání.

Proniknutí hlouběji do probíraného tématu podle zkušenosti respondentů umožňují spíše dlouhodobé nebo několikadenní kurzy. Účast na vícedenních kurzech může mít podle zkušenosti dotazovaných i několik dalších pozitivních aspektů než jen vzdělávání samotné. Především v případě kurzů, za kterými respondenti byli nuceni dojíždět, byl zmiňován i určitý psychohygienický aspekt takového vzdělávání – odstříhnutí se od běžného pracovního prostředí.

„A pro nás je to i trošičku zase psychohygienu v tom, že si můžeme odpočinout, že jo. (...) Je to prostě lepší, než být jenom tady v té Ostravě. Mně to přijde normální, člověk si prostě odpočine jiným způsobem, krásně je to vidět na těch školeních, které jsou v Ostravě – pauza, všichni vyřizují, klienti, řeší, pracují... Ve chvíli, kdy jsme pryč, tak nepracujeme. Nebo zdaleka ne tolik, občas je potřeba, ale prostě pokud je to tady, tak že jsme pořád prostě polovinou v práci“ (1_SPOD_MSK_NRP).

Nácvik praktických dovedností, stejně jako proniknutí do fungování jiné organizace, nabízejí kromě vzdělávacích kurzů rovněž **praxe nebo stáž** na jiném pracovišti. Je třeba dodat, že tento typ vzdělávání podle výpovědí respondentů není příliš častý a mnoho pracovníků pravděpodobně praxi či stáž automaticky nepovažují za jednu z forem dalšího vzdělávání. Stáž na jiném pracovišti – jednalo se např. o stáž na úřadu práce, byla zmíněna v diskuzi o absolvovaném vzdělávání jen v několika rozhovorech. Stáže se však příliš často neobjevovaly ani v zaslaných vzdělávacích plánech. Ti dotazovaní, kteří stáže absolvovali a hovořili o nich v rozhovorech, uváděli s tímto druhem vzdělávání velmi pozitivní zkušenost.

Z dalších typů vzdělávacích aktivit zmiňovalo několik respondentů zkušenost s účastí na **odborné konferenci** – spokojenost se různila v konkrétních případech, pozitivně byla hodnocena účast zahraničních řečníků a přítomnost nových témat. Jedna z respondentek uváděla negativní zkušenost s konferencemi organizovanými v rámci projektů, které se jí zdály nepřínosné a jako pouhé odprezentování samotného projektu.



Z výpovědí respondentů můžeme vyčíst celkově spíše poměrně nekritický přístup k absolvovanému vzdělávání, lze se domnívat, že s výjimkou vyloženě nekvalitních kurzů je pozitivně vnímán samotný proces vzdělávání – jako určité vystoupení z každodenní pracovní rutiny. V některých případech je rovněž patrný pocíťovaný nesoulad mezi užitečností vzdělání pro jejich práci a tím, jestli je kurz akreditován – u některých kurzů sami respondenti zpochybňovali ne jejich kvalitu ale oprávněnost započítávání do povinného vzdělávání v SPOD. V jiných případech byly kurzy, které respondentům připadaly jako zásadní obohacení ve výkonu jejich práce, neuznatelné do povinného vzdělávání, případně s akreditací jiných ministerstev.

11.3. Supervize

Supervize jako nástroj dalšího vzdělávání je obsažena ve Standardech kvality pro výkon SPO, kterými se musí orgány SPOD dle zákona č. 359/1999 Sb. řídit. Ty jsou obsaženy v příloze č. 1 vyhlášky č. 473/2012 Sb. Standard 6 – profesní rozvoj zaměstnanců v bodu d) orgánům SPOD ukládá, aby zaměstnancům zajistily podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka či supervizora. Manuál implementace (MPSV 2014a: 44-46) pak rozpracovává cíle tohoto nástroje a žádoucí podobu uplatnění tohoto nástroje v praxi.

Dle výzkumu Štěpánkové (2014) bylo pracovníky OSPOD oceňované využívání supervizí, ty však nejsou zařazovány mezi pravidelné vzdělávací aktivity na všech OSPOD. Supervize je v praxi obvykle hrazena z dotace na SPOD a ze strany samosprávy bývá dobře přijímána. Setkání v rámci supervize obvykle probíhají v měsíčním intervalu, jejich cílem je především prevence syndromu vyhoření, řešení osobních problémů a práce s emocemi (Barvíková a kol. 2010).

Detailnější pohled na implementaci tohoto nástroje je možné získat na základě kvalitativního výzkumu FDV.

11.3.1. Dosavadní zkušenosti

Z rozhovorů mezi pracovníky OSPOD vyplynulo, že supervize je zavedený nástroj vzdělávání a ve většině organizací byl využíván již před zavedením Standardů kvality sociálních služeb. Respondenti uváděli, že **supervizi** většinou vede psycholog, psychoterapeut či zaměstnanec OSPOD z jiného pracoviště. Na supervizi se zejména probírají konkrétní případy, ale součástí bývá mnohdy i relaxační cvičení. Délka jednoho sezení se pohybuje kolem 3–4 hodin, tedy trvá cca půl dne. Rozmezí četnosti supervizí ročně se mezi jednotlivými dotázanými výrazně lišilo. Někteří praktikují supervizi každý měsíc, jiní se se supervizorem scházejí pouze jednou ročně. Pro většinu respondentů byla supervize povinná. Jen někteří měli účast dobrovolnou.

„A ta druhá supervize, a to už trochu reagovala paní vedoucí tým, že taky jsme to zase dostali, že všichni musíme, ale nebyli z toho zase lidi nadšení a to, takže potom dala na výběr, kdo chce. Takže pár nás tam zůstalo, byli jsme malá skupinka, bylo nás třeba šest, ale bylo to bohatě dostačující a mělo to tak jakoby efekt. A potom máme možnost té individuální supervize“ (1_SPOD_MSK_NRP).

V odpovědích respondentů se objevilo i několik příkladů **dobré praxe v souvislosti se supervizí**. Jednak některé organizace na supervize občas přizvou i vedoucího pracovníka, zejména pokud se řeší týmové záležitosti. Dále se jako velmi pozitivně hodnocená praxe objevilo, že někteří pracovníci



se supervizorem v případě potřeby komunikují i přes telefon a internet (nezávisle na sjednané osobní supervizi).

„Ale není to zas tak úplně jako špatné, protože ta naše supervizorka je fakt bezvadná a když ona vždycky přijede, tak přijede o něco dřív, a i obejde ty kanceláře a je jakoby i připravená s námi řešit fakt i osobní jakoby věci. Jo, že když mám nějaký problém, který je třeba soukromý, ale zasahuje do té naší práce z nějakého důvodu, což je vždycky trochu propojené, tak je ochotná přijet dřív a zadarmo v podstatě to tady s námi.. takže řešíme s ní občas, že třeba dvacet minut má člověk možnost s ní ještě probrat něco osobně. A i nám nabízela a můžeme jí třeba i napsat mail“ (15_SPOD_STČ_KUR).

Mezi respondenty převažovala zkušenost se **skupinovou supervizí**. Individuální supervize je většinou nabízena jako doplněk ke skupinové supervizi, o kterou může dotyčný v případě potřeby požádat. Například pokud někdo potřeboval ještě osobní supervizi nad rámec kolektivní nebo pokud někomu nevyhovovala forma supervize ve skupině. Mezi dotazovanými se objevovaly i případy, kdy organizace realizovala jak skupinovou, tak individuální supervizi.

„(...) může být skupinová, může být individuální... To se vždycky dohodneme jakoby na místě. Nebo někdo si třeba dopředu už jakoby rezervuje paní supervizorku, že třeba od osmi do devíti bude on, a potom se sejdem společně“ (4_SPOD_VYS_CAN).

11.3.2. Zhodnocení supervize

Supervize se u dotazovaných zaměstnanců setkala s **pozitivní odezvou**. Většina respondentů chválila existenci takového nástroje a oceňovala jeho smysl a přínos. Zejména ho pak kladně hodnotila jako výborný nástroj pro řešení problematických případů, se kterými si interní zaměstnanci sami neporadí, stejně tak jako nástroj pro prevenci syndromu vyhoření.

„Určitě je to velmi důležitý nástroj, jak prostě řešit nějaké problematické případy nebo prostě třeba se chránit proti syndromu vyhoření, protože to samozřejmě v našich pomáhajících profesích prostě to hrozí pořád, já myslím, že na tom je potřeba pracovat prostě furt, aby člověk jako tomu syndromu odolal, protože to je fakt náročné“ (18_SPOD_HKK_KUR).

Jeden respondent podotkl, že díky zavedení supervizí došlo ke zlepšení komunikace mezi zaměstnanci a ke zlepšení v předávání informací o aktuálně řešených kauzách.

„(...) si začínaj uvědomovat u nás všichni, že není opravdu dobrý ty problémy schovávat. Nemyslím vynášet na veřejnost informace, ale tutlat ten daný případ jako. Já si to udělám na svém písčku. Já když jsem začínal, tak to si pamatuju už z toho okresu. Byla paní sociální pracovnice, který bylo 55, druhý bylo 58, a běda, kdyby jedna jedný vlezla do případu. To je moje, jo. A tohle si myslím, že i v rámci těch supervizí, nebo školení, tak tohle zmizelo. Že se ty případy probíraj, jakože si do nich nezasahuju, ale že se řeší týmově“ (3_SPOD_VYS_KUR).

Na základě dosavadních zkušeností převládala mezi respondenty **spokojenost s tímto nástrojem**. Negativní odezva mezi zástupci OSPOD se objevila v případě, kdy ve velké organizaci byla supervize dána povinně, což demotivovalo některé účastníky a snižovalo její přínos. Zaměstnanci zde byli také rozděleni do menších skupinek a měli obavu ze zachování anonymity. Na základě toho hodnotili supervizi jako méně prospěšnou.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



„(...) jsme měli dáno povinně supervizi. Nebylo to úplně šťastné, protože zaprvé část kolegů prostě, jsme velcí, jak jsem říkala, tak jako jsou negativně nastaveni na všechno někteří, takže ani se nesnaží hledat v jejich případě možný přínos, a teď jako budete ve skupince s takovými lidma... Navíc ano, je to tady strašně rozeskupinkované, takže hmm, člověk se bojí něco před někým říct, což jako na supervizi dost komplikuje tu situaci“ (1_SPOD_MSK_NRP).

Také jeden vedoucí poznamenal, že neví přesně, jak supervize podřízených probíhá, jelikož se jí nemůže zúčastnit.

„(...) a OSPOD dole má samostatně supervizi. A jak probíhá, to já nevím, protože vedoucí tam nemůžou“ (14_SPOD_STČ_NRP).

11.3.3. Kvalita supervize

Značná část dotazovaných se již setkala s větším množstvím supervizorů. Pokud byl dřívější **supervizor** skupinou **hodnocen** negativně, byl příště zvolen jiný odborník. Shodou okolností u většiny respondentů došlo v nedávné době ke změně supervizora a v současné době respondenti hodnotili supervizory velmi pozitivně. Toto hodnocení má souvislost s tím, že každá organizace si daného profesionála vybírá sama podle svého vlastního uvážení. Někteří volili osobu supervizora například na doporučení. Důvodem pro změnu supervizora v některých organizacích byla spolupráce po dobu několik let a oboustranně (ze strany organizace i ze strany supervizora) vyvstala potřeba změny.

„Měli jsme pana XY (...) ten to dělá pro někoho jinýho, my jsme hlasovali, že už ho nechceme, protože nevím proč. Já jsem s ním byla spokojena, byla s ním aspoň sranda, když už nic jinýho. No a ... pan doktor YZ tak tohohle, co ho máme, tak ho máme už rok, tak ten je takovej konstruktivnější, je trošku i politicky, bych tipla, že to je taky občan, vlastně my už tam neprobíráme ty krávoviny o těch kurátorech“ (8_SPOD_ULK_CAN).

Jednotlivé výpovědi se pak rozcházejí v otázce **odbornosti supervizora**. Někteří zdůrazňovali hodnotu odborníků, kteří mají zkušenosti s problematikou SPOD. Bylo vnímáno, že lidé mimo tuto oblast nemají takový vhled do problematiky a mohou být jejich rady méně předmětné.

„(...) ten lektor byl jako mimo SPOD, což bylo takový problém jakoby, protože on dost nechápal tu naši situaci. Nechápal ty souvislosti, takže s ním se ... co se týče případové supervize, s ním se nedalo moc jakoby dojednat, on tam udělal spíše takovou psychologickou věc, protože to byl psycholog“ (9_SPOD_MSK_KUR).

Nezajímavost supervizora je však hodnocena respondenty i velmi pozitivně. Umožňuje supervizorovi na řešenou kauzu nahlížet jinou, novou optikou, která daného zaměstnance obohacila, a odpadalo hodnocení případu ovlivněné vlastní zkušeností.

„Takže to jakoby až tak nehodnotím, na to se až tak nezaměřuju, kdo co dělá, spíš si myslím, že když je to... když se stávalo někdy, že dělali OSPODáci supervizi OSPODákům, tak to nevnímám úplně jako dobré, protože už to neplní, co by ta supervize měla, protože když se nevyhnu některým věcem jako hodnotím nějakým svým postojem do toho. Takže ač teda nemám úplně nějak v extrémní lásce psychology, protože zas mám pocit, že to někdy moc přehánějí, tak je lepší, když to dělá někdo z jiného oboru“ (1_SPOD_MSK_NRP).



Většina dotázaných se shodla, že celkový přínos supervize se neodvíjí jen od kvality a odbornosti supervizora, ale závisí zejména na důvěře v osobu supervizora. Pokud se podaří vybudovat vztah důvěry mezi zaměstnanci a supervizorem, poté všichni vnímají supervize jako obohacující nástroj pro jejich další práci.

11.3.4. Přínosnost supervize

Jak již bylo zmíněno výše, většina dotazovaných si uvědomovala **přínosnost tohoto nástroje podpory**. Někteří respondenti podotkli, že si ani nedokáží představit fungování organizace bez supervizí. Velká část z nich pozitivně hodnotila, že supervize pomáhají nasměrovat, jakou cestou se ubírat v konkrétních kauzách, a jak lze upravit pracovní postupy, ať už na základě sdílení zkušeností mezi zaměstnanci nebo přínosu nového pohledu supervizora na danou kauzu. Přínosnost názoru supervizora spočívá podle respondentů především v neutrálnosti pohledu na věc, ať už se jedná o řešení složité kauzy či problému v kolektivu.

„Že samozřejmě ono už to sdělit v tom kruhu má svůj jakoby význam, protože podělit se s tím a možná zjistit, že často ti lidi na sebe jakoby... víc vidí, že ano, ne každý ví o problémech toho druhého, myslím těch pracovních, takže to má taky svoji hloubku, že pak zjistí člověk, že tamten to takhle dělá, ten to dělá takhle, pojďme to zkusit takhle dělat. Je to i taková vzájemná pomoc“ (9_SPOD_MSK_KUR).

Zároveň role supervizora je respektována také vedením organizace. Jedna respondentka z řad OSPOD zmiňovala, že supervize jí pomohla svému nadřízenému lépe argumentovat svůj přístup ke kauze, když byl její postoj podepřený názorem supervizora.

„(...) takže jsem s panem psychologem mohla opravdu probrat tuhle tu kauzu a vymysleli jsme postup co dál, a to mi pomohlo. A i to pak lépe působilo třeba na paní vedoucí, že jsem řekla – probrali jsme tenhle případ, a i pan psycholog raději doporučuje tenhle ten postup než tenhle ten, takže jsem tam i měla takovou oporu, že to nebylo jenom na mém zvážení, jak dále postupovat s těmi dětmi“ (17_SPOD_HKK_CAN).

Menší přínos supervize byl hodnocen jen v několika případech, a to zejména v případě, že se supervize účastnil někdo z vedení organizace. Bylo to vnímáno jako kontrolní mechanismus. V tomto případě tedy nemohlo během supervize dojít k vytvoření atmosféry důvěry a přínos daného setkání byl minimální. Dále přínos závisel na uspořádání skupiny. Pokud se setkání účastnili zaměstnanci z různorodých oblastí, mohly být některé probírané kauzy pro někoho nerelevantní. Negativně může podle respondentů průběh supervizi ovlivnit i špatná atmosféra pracoviště.

„Nebylo to úplně šťastné, protože zaprvé část kolegů prostě (...) jako jsou negativně nastavení na všechno někteří, takže ani se nesnaží hledat v jejich případě možný přínos, a teď jako budete ve skupince s takovýma lidma... Navíc ano, je to tady strašně rozeskupinkované, takže hmm, člověk se bojí něco před někým říct, což jako na supervizi dost komplikuje tu situaci“ (1_SPOD_MSK_NRP).

Jiní respondenti zmiňovali, že přínos role supervizora nespátřují v řešení složitých kauz, jelikož témata již mají probrané z porad. Podle nich by měl supervizor plnit zejména vzdělávací a relaxační funkci.



11.4. Intervize

Kromě supervize prováděné nezávislým odborníkem zvenčí tvoří důležitý základ práce osob v pomáhajících profesích také intervizní setkávání zaměstnanců. I intervize je nástroj, který je jmenován v Manuálu implementace Standardů kvality (MPSV 2014a: 46) jako důležitý základ kvalitní práce v pomáhajících profesích. Pemová, Ptáček (2002: 127–128) ji definují jako „profesní „svépomocnou“ skupinu, jejímž cílem je zkvalitňování výkonu profese, korekce osobnostního vývoje, ale i další vzdělávání“. Jedná se tedy o způsob sdílení případové práce, zkušeností, vzájemné podpory a reflexe mezi kolegy. **Sdílení případové práce a výměna zkušeností** může mít individuální formu (nejčastěji prostřednictvím individuálního setkání vedoucího pracovníka s podřízeným kolegou), tak i skupinovou podobu neboli týmové setkání.

V kvalitativním výzkumu FDV byl pojem intervize chápán široce – účastníci z řad pracovníků OSPOD se vyjadřovali jak k takzvaným kazuistickým setkáním či seminářům, kdy se probírají jednotlivé kazuistiky (případy) z praxe a mívají formálnější charakter, tak i k méně formalizovaným schůzím a konzultacím v rámci oddělení či specializovaných sekcí.

Drtivá většina zaměstnanců měla **pravidelné porady**, kde dle svých slov mohli a probírali jednotlivé složitější případy v případě potřeby. Menší část respondentů pak setkávání měla nepravidelně, ale vždy zmiňovali možnost svolání ad hoc schůze či spontánní konzultace s kolegy, pokud takovouto potřebu cítili. Kromě této možnosti mluvit s kolegy pak určitá část zmiňovala možnost konzultovat s nadřízeným, opět dle individuální potřeby. Nejčastěji se ale jednalo o pravidelné týmové schůze v rámci oddělení či specializace jednou za dva týdny, dva respondenti pak mluvili o průběžné každodenní konzultaci, jelikož specifické vlastnosti halového pracoviště umožňovaly sdílení a konzultace v zásadě kdykoliv.

Obecně pak konzultace či schůze mohly mít formát **kazuistického semináře**, kde se probere jeden či více konkrétních případů tak, aby se všichni mohli vyjádřit a případně tak pomoci nalézt řešení pracovníkovi, který je zodpovědný za daný případ. Většinou se ale tyto případy probíraly v rámci porad, nejednalo se tedy specificky o kazuistický seminář, ale probíraly se i další organizační záležitosti.

Dotazovaní zaměstnanci se pak vyjadřovali zpravidla **velmi kladně** o těchto možnostech intervize a sdílení případů a náhledů mezi kolegy, většinou ji považovali za nezbytnou součást práce. Zmiňováno bylo to, že je nutné tímto způsobem konzultovat a sdílet jiné náhledy na případ, zároveň si tím vypomáhat, sjednocovat interní postupy a reflektovat nepříjemné aspekty práce a vzájemně si tak poskytovat psychickou podporu.

„Ale potom opravdu jsou třeba situace, kdy opravdu když kolega má nějaký zapeklitý případ, tak třeba se obrátí, třeba i na tu vedoucí, nebo na nějaké kolegy. A udělá se to, že třeba vedoucí nás vyzve – přihlaste se mi ještě někdo dva, kdo máte teď časový prostor, a narychlo se svolá schůzka třeba čtyř lidí a teď oni si sednou a teďko je to o tom získávání náhledu a tak dál“ (10_SPOD_MSK_CAN).

„Třeba takový konkrétní případ, že to funguje i trošku jinak, než když nás zavolá paní vedoucí, že teďkon jedna kolegyně potřebovala probrat, co měla nějakou kauzu a nevěděla si s tím úplně rady, tak nám poslala všem hromadný mail – kdo může, přijďte ve čtyři ke mně, já



potřebuji něco probrat. Takže asi tři kolegyně měly jakoby prostor, tak to s ní šly probrat. Takže tady to jde, nebo kdykoliv, když tady řeším něco urgentního, tak se můžu zvednout a jít to probrat s kteroukoliv kolegyní“ (15_SPOD_STČ_KUR).

Intervize je pravidelnou a dle respondentů velmi funkční metodou sdílení, reflexe, a možným způsobem profesního vývoje v rámci sociální práce. Nemožnost konzultovat, radit si a poskytovat si vzájemnou podporu pak bylo pro respondenty nepředstavitelné a pravidelné či ad hoc setkání považovali za standardní metodu a ustálený pracovní postup.

11.5. Závěr

Mezi respondenty převažují v naprosté většině případů pozitivní zkušenosti s absolvovaným vzděláváním. Minimum negativních zkušeností je přičítáno především pečlivému výběru kurzů, založeném především na vlastní předchozí zkušenosti a sdílení referencí v rámci úřadu i mimo něj. Obecně se zdá, že pracovníci vnímají pozitivně takové druhy vzdělávání, které s sebou přináší určitý prvek interaktivity a interakce s dalšími osobami – tím se dá vysvětlit jak pozitivní hodnocení zážitkového vzdělávání a poměrně velká poptávka po něm, tak obliba a vnímaná přínosnost supervizí a intervizích setkání. Možnost sdílet své zkušenosti a problematické případy je pro pracovníky OSPOD zásadní, což je způsobeno především psychickou náročností práce a komplikovaností některých řešených případů. Velký prostor mezi poptávkou a reálnou zkušeností s absolvovaným vzděláváním můžeme vidět u vzdělávání pomocí praxe na jiných pracovištích. Zkušenost s tímto vzděláváním je mezi respondenty minimální, zároveň je považováno za velmi dobrý nápad a mohlo by umožnit překlenovat vnímané deficity v povědomí o kompetencích různých složek systému ochrany a péče o dítě. Naprosté minimum zkušeností s tímto typem vzdělávání se vyskytovalo i v analyzovaných IVP.

Pracovníci OSPOD své vzdělávání volí především podle zájmu o téma, avšak s uvědoměním si jasně daných mantinelů, které na jejich pracovišti ve volbě vzdělávání existují – ať se jedná o časové možnosti, ale především pak finanční limity výdajů na vzdělávání, které má konkrétní pracoviště nastavené. Dalším limitujícím prvkem může být absence požadovaného vzdělávání v místě pracoviště, nebo v přiměřené dojezdové vzdálenosti.

Specifickým typem dalšího vzdělávání jsou supervize a intervize. Povinnost využívat supervize je pracovištím daná Standardy kvality SPO, provádění intervizí není nijak regulováno, avšak řadí se k běžně využívaným metodám diskutování případů na pracovišti. Obě tyto aktivity jsou vnímány zaměstnanci velmi pozitivně, supervize s kvalitním supervizorem, který si s pracovníkem „sedne“ byly respondenty hodnoceny s nadšením.



12. Evaluace a hodnocení dalšího vzdělávání

Standardy kvality sociálně-právní ochrany pro OSPODY ukládají organizacím provádění hodnocení zaměstnanců, jehož předmětem „je stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace“. Toto hodnocení by mělo probíhat min. jednou ročně. Způsob evaluace vzdělávání a podoba jeho hodnocení bylo jedno z témat kvalitativního výzkumu mezi pracovníky OSPOD realizovaného FDV.

Odpovědi na otázky, týkající se **hodnocení vzdělávání** či vyhodnocování individuálního vzdělávacího plánu však jen minimum respondentů dokázalo propojit s otázkou profesního a odborného růstu daného jednotlivce. Hodnocení dalšího vzdělávání je redukováno na hodnocení kvality vzdělávacích akcí, plnění potřebných hodin vzdělávání a předávání a sdílení ze vzdělávání se svými kolegy.

Asi třetina dotázaných z OSPOD ve svých odpovědích popsala **system hodnocení zaměstnanců**, jehož předmětem je i hodnocení vzdělávání. Na OSPODech toto hodnocení probíhá typicky jednou za rok. Téměř vždy se toto hodnocení skládalo z ústního pohovoru s nadřízeným, hodnotící dotazníky či sebehodnocení není vždy součástí. Ve vzorku převažovaly případy, kdy nastavený systém hodnocení sledoval smysl a podstatu tohoto nástroje a hodnocení tak reflektovalo kvalitu vykonávané práce, vzdělávací potřeby i další nasměrování zaměstnance. V případě OSPODů však byly četnější momenty, kdy respondent akcentoval povinnost hodnocení realizovat a primárně tedy tuto povinnost splnit („*Takže určitě to probíhá, no, v rámci těch hodnotících pohovorů jsme donuceni, je to každý rok*“ (18_SPOD_HKK_KUR)) či hodnocení popsal čistě jako formální kontrolu vzdělávacích povinností (zejm. plnění IVP – viz níže).

„Jak kdyby po určité době, říkám, my to hodnotíme co rok, protože je celkové hodnocení, zároveň v rámci toho hodnocení hodnotím i to vzdělávání, takže si sednu s tím podřízeným a on mi poskytne nějaké informace k tomu, jak se mu to líbilo, nelíbilo, co by chtěl mít... Samozřejmě já na tom přístupu tu druhou ruku vidím, na čem by třeba bylo dobré zapracovat, takže se domluvíme většinou na nějakém závěru, na dohodě, kam to bude směřovat“ (9_SPOD_MSK_KUR).

Individuální vzdělávací plán je mezi pracovníky OSPOD chápán jako nástroj plánování dalšího vzdělávání, není mu ale často připisována funkce v evaluaci vzdělávání. IVP je v praxi používán jako seznam a jeho vyhodnocení je kontrolou plnění, nikoliv jako nástroj, který má sloužit k efektivnímu vyhodnocení vzdělávacích potřeb a plánování dalšího vzdělávání (více k vyhodnocování IVP v kap. 9.4.).

Klíčový nástroj **hodnocení vzdělávacích akcí** je bezprostřední **komunikace s vedoucím pracovníkem** po návratu ze vzdělávání, kdy se nadřízený zeptá na spokojenost, přínosnost, kvalitu a zpětnou vazbu k akci. Zkušenosti pracovníků OSPOD varují – nalézt lze případy, kdy pracovníci popisují, že se nadřízení zajímají o kvalitu absolvovaného vzdělávání, ale i případy, kdy zájem vedoucího o hodnocení vzdělávací akce zaměstnancem je spíše povšechný a nijak hluboký.

Formalizované hodnocení vzdělávacích akcí prostřednictvím vyplňování dotazníků či psaní zpráv se objevilo jen v jednom případě pracovníka OSPODu, který z každého vzdělávání napíše zprávu, zašle vedoucímu pracovníkovi a ten dále tajemníkovi.



„My vyplňujeme všichni zpětnou vazbu, kterou předáváme paní vedoucí, a to ona jim to myslím zasílá dál, tajemníkovi a na personální. Co kurz, tak vždycky proběhne ta zpětná vazba“ (2_SPOD_VYS_NRP).

V OSPODech probíhá velice intenzivně hodnocení absolvovaného vzdělávání na pracovišti ústní formou, kdy si na poradách pracovníci pravidelně sdělují zkušenosti o kvalitě akcí, **sdílejí nové poznatky** a předávají si materiály. Mezi dotázanými v této souvislosti opakovaně zaznělo, že nemají dostatek času se všem poznatkům, mailům a materiálům ze vzdělávání svých kolegů věnovat, ke sdílení přistupují selektivně a vybírají si, co je zajímavé.

„Po těch školeních na poradě máme jakousi takovou drobnou prezentaci, nebo to probíráme, nebo buď to nějakým způsobem poreferuje ta kolegyně a řekne – bylo to vlastně jenom shrnutí nějakých věcí, které jsou notoricky pro nás známé, tam už prostě nepůjdeme... anebo přijde právě, jak jsem o tom mluvila o tom Lumosu, tak přijde s tím, že by to bylo fajn, tak to probereme, co zakomponujeme, řekneme si, kdo na tom bude pracovat“ (14_SPOD_STČ_NRP).

Další vzdělávání je pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí jednoznačně **přínosem**, který se odráží zejména na **profesním růstu a kvalitě vykonávané práce**. Díky vzdělávání jsou pracovníkům svěřovány nové a složitější úkoly či je v rámci pravidelných hodnotících pohovorů vedoucími pracovníky OSPODů sledováno, že pracovník nové kompetence aplikuje v praxi a vzdělání tak má bezprostřední vliv na kvalitu vykonávané práce. Na finanční ohodnocení či kariérní růst další vzdělávání v bezprostřední vliv nemá – pracovníci jsou zařazeni a oceňováni dle tříd.

„Určitě to ovlivňuje tu přímou práci s klientem ty kurzy jakoby, a to co, na co chodíme, ale určitě to nemá vliv na nějaký pracovní postupy, protože my jsme relativně malej kolektiv, a tam je jasný, referent, vedoucí oddělení, vedoucí odborů, a všichni jsme tam mladý lidi, takže tam neočekáváme žádný změny“ (5_SPOD_ULK_NRP).



13. Závěr

Pracovníci OSPOD jsou osoby, které mají pozitivní **motivaci** k volbě této profese: problematika je zajímavá, deklarují pozitivní vztah k dětem, vnitřní potřebu pomáhat a vykonávat smysluplnou a potřebnou práci. Dotázaní účastníci šetření významně akcentují zájem či potřebu vykonávat svou agendu dobře a klientům poskytovat maximální možnou podporu. Postoje k dalšímu vzdělávání pracovníků OSPOD jsou v naprosté většině organizací kladné. Toto hodnotové východisko cílové skupiny je velmi dobrým výchozím předpokladem pro úspěšnou realizaci aktivit, jejichž cílem je rozvíjet kvalitu sociální práce v oblasti SPOD.

Povědomí o potřebnosti, důležitosti a nepostradatelnosti dalšího vzdělávání je internalizováno v hodnotách jednotlivých pracovníků SPOD i jejich nadřízených a v rámci rozvoje systému dalšího vzdělávání této cílové skupiny nevnímáme jako nutné samotnou potřebu dalšího vzdělávání legitimizovat a obhajovat. Naopak, silná motivace k dalšímu vzdělávání a vzdělávání nakloněná atmosféra na pracovišti je něco, o co se může rozvíjený systém opřít a co je vhodné nadále při tvorbě politiky kultivovat.

Při tvorbě a rozvoji systému dalšího vzdělávání je třeba reflektovat kontext výkonu SPOD a celý systém, ten totiž bezprostředně ovlivňuje možnosti pro další vzdělávání a současně také předurčuje, nakolik může další vzdělávání přispět ke zvýšení kvality výkonu sociální práce. Na otázku po největších aktuálních **problémech** spojených s oblastí SPOD, pracovníci OSPOD odpovídali, že je trápí velké množství administrativy a byrokratických úkonů, kvůli kterým mají velice málo času na terénní a individuální práci s klienty. Další okruh problémů lze spojit pod termín celková náročnost práce. Ten zahrnuje nárůst stále komplikovanějších kauz a s tím ruku v ruce i požadavků na odbornosti, které jsou nezbytné k jejich řešení, dále také psychickou náročnost práce a stres, které jsou způsobeny obavou z možného chybného rozhodnutí a také vlivem tlaku klientů a jejich právních zástupců. Slabou stránkou celého systému je dle respondentů také špatná spolupráce a komunikace s dalšími subjekty. V neposlední řadě pak pracovníky OSPOD netěší nízká prestiž profese a špatný mediální obraz, nedůvěra společnosti a špatné finanční ohodnocení. Významnou bariérou profesního rozvoje zaměstnanců je jejich vysoké pracovní vytížení, které limituje množství času, který mohou plánování, absolvování a vyhodnocování vzdělávání věnovat.

Stávající systém **pregraduálního vzdělávání** není pro práci v rámci SPOD dostačující. Absolventi postrádají některé klíčové znalosti i dovednosti. Dle respondentů jim chybí obecné právní povědomí, schopnost aplikovat zákony, znalost kompetencí a práv jiných subjektů, komunikační schopnosti a rétorika, schopnost komunikovat s dítětem či dovednost vyhodnotit situaci dítěte a rodiny. Paleta postojů pracovníků SPOD k počátečnímu vzdělávání a jeho hodnocení je ale široká: Zatímco někteří si cení vzdělávání, které je konkrétní a pro praxi návodné a vzdělávání v teorii jim připadá lidově řečeno „k ničemu“, jiní naopak vnímají jako velice přínosné seznámení s teoretickými východisky oboru, možnost získat metodologický a výzkumný základ a celkově tedy určitou nadstavbu k vykonávané praktické činnosti.

Za slabinu vzdělávacích programů připravujících na profesi pracovníka SPOD patří nedostatečná pozornost, která je věnována problematice samotné v kurikulech škol. Obzvláště na vysokých školách, jejichž zaměstnanci se soustředí na vědecké a publikační aktivity, je pak nedostatkem přednášení



vyučujícími bez zkušeností z praxe. Právě praxe se zdají být klíčovým nástrojem pregraduálního vzdělávání pro pracovníky SPOD. Zjištění výzkumu indikují, že někteří absolventi VOŠ bývají lépe připravení do praxe díky většímu objemu praktické výuky v průběhu studia. Systémovým nedostatkem týkajícím se praxí je nemožnost honorovat organizace, ve kterých je praktická výuka prováděna.

OSPODY čelí dále dvěma překážkám v souvislosti s výchovou a rekrutací nové **pracovní síly**. Uchazečů o studium sociální práce je málo, takže některé školy přijímají takřka každého. A současně OSPODY, které jsou dlouhodobě personálně poddimenzované, nejsou atraktivní profesní profilací pro absolventy škol. Oba tyto jevy jsou limitujícím aspektem pro kvalitní výkon sociálně-právní ochrany dětí. Dalším důležitým kvalifikačním předpokladem je osobnostní vyzrálost, která je ovšem obtížně testovatelná, resp. doložitelná. Vzhledem k poddimenzovanosti OSPODů však úřady často musí slevit při výběru zaměstnanců a do zaměstnání nastupují nepřipravení pracovníci, kteří vyžadují významné zaškolení. Řešením by mohl být vznik společného **specializačního kurzu** pro pracovníky OSPODů, který by doplnil chybějící kompetence pro práci v oblasti SPOD (viz kap. 14 – Doporučení).

Současný **systém dalšího vzdělávání** je spojen s deficitem jasnějšího vymezení cílů a náplně dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v koncepčních dokumentech. Vzhledem k obsáhlosti náplně práce, kdy díky administrativním povinnostem a množství případů času na individuální a terénní práci mají pracovníci nedostatek, velice chybí jasné **stanovení vize, která by definovala roli pracovníka OSPOD** v systému SPO. Má být OSPOD jen represivní orgán? Má to být orgán, kde se práce s dítětem jen organizuje, řídí? Má vůbec pracovník OSPOD pomáhat, má dělat přímou sociální práci s dítětem a rodinou? Právě zodpovězení těchto otázek významně ovlivňuje, jaké znalosti a dovednosti by pracovníci OSPOD měli vlastnit a jaké jsou jejich vzdělávací potřeby.

Pozitivní přístup k dalšímu vzdělávání se odráží i na dobré orientaci pracovníků OSPOD v současném **systému**, tedy požadavcích na další vzdělávání, které jsou upraveny zákonem a Standardy kvality SPO. Díky absenci systematického uchopení je definičním prvkem systému kvantitativní objem vzdělávání a z kvalitativního hlediska není zřejmé, jak a v čem by se pracovníci měli vzdělávat. Systém tak nedokáže dostatečně reagovat a uspokojovat vzdělávací potřeby jednotlivých pracovníků. V rámci systému je obtížné vzdělávat se více – na to často nemají orgány finanční prostředky. Nesnadné může být i vzdělávat se kvalitně, resp. mít možnost se vzdělávat i méně v případě, že nabídka neobsahuje kurz, který by byl pro pracovníka relevantní a přínosný. Či v neposlední řadě, vzdělávat se jinak než prostřednictvím akreditovaných kurzů, neexistuje-li ten pravý odpovídající aktuálním vzdělávacím potřebám, např. kurzy akreditovanými jiným resortem než MPSV, neakreditovaným vzděláváním, supervizemi či intervizemi, výměnou zkušeností, praxí či stáží apod. Zejména pracovníci, kteří působí v oblasti děle, mají problém najít relevantní a pro ně přínosný kurz.

Současný systém prověřování potřebnosti a na něm založená **nabídka kurzů akreditovaných MPSV** jako kurzy celoživotního vzdělávání se na základě uvedených skutečností je soustavou založenou na formálních kritériích posuzování způsobilosti lektorů obsahu učebního plánu. V pravomoci akreditační komise bohužel není posoudit potřebnost kurzů. Nabídka se řídí tím, co vzdělavatel považuje za potřebné, co má naději na schválení a co má atraktivní titul pro potenciální uživatele. Na straně schvalujícího orgánu nejsou definovány tematické priority – spoléhá se na autoregulaci



vzdělávacího systému založenou na principu nabídky a poptávky. Pro zájemce je obtížné rozpoznat kvalitu a relevanci kurzů. Neexistuje systém, který by zájemcům zprostředkoval hodnocení kurzů uživateli, kteří jimi již prošli. Kurzy přes zdánlivě širokou nabídku nepokrývají celý komplex vzdělávacích potřeb pracovníků SPOD. Mezi jednotlivými ministerstvy (zejména MPSV, MŠMT a MV) nedochází v současné době ke vzájemnému uznávání akreditací, což je další slabinou systému. Pracovníci jsou tak limitováni, přestože jsou prokazatelně některé kurzy vhodné napříč jednotlivými resorty.

Dalším trendem, který analýza ukazuje, je množství kurzů označovaných jako „úvod“, „základy“, „minimum“ apod. Zdá se, že řada kurzů nabízí účastníkům jen základní seznámení s problematikou, ale chybí návazná možnost hlubšího vzdělání v daném tématu, které by umožnilo pracovníkům jeho praktické využití. Lze odůvodněně pochybovat o tom, že kurzy v rozsahu několika málo hodin připraví pracovníka na aplikaci znalostí do praxe. Kurzy tohoto typu jsou pro vzdělavatele bezpečné, neboť se neočekává jejich praktické využití, a tak nehrozí následné prověření kvality poskytnutého vzdělávání praxí. V těchto úvahách můžeme jít ještě dál a přemýšlet, do jaké míry jsou pro kvalifikované sociální pracovníky účelné kurzy typu „základy komunikace“, „úvod do sociálně-právní ochrany dětí“. Přesto jsou takové kurzy vzdělavatelům hojně nabízené a úspěšně akreditované. Akreditační proces, tzn. i vlastní hodnocení žádostí o akreditaci vzdělávacích programů, se řídí zákonem č. 108/2006 Sb. Předmětná ustanovení nedávají členům akreditační komise přílišný prostor k posuzování potřebnosti tématu vzdělávacího programu, resp. umožňují mu tuto skutečnost zohlednit pouze částečně – v mezích platné legislativy. Ač se v posledních třech letech na základě metodických pokynů začal systém akreditací MPSV zkvalitňovat, stále nezaručuje potřebnou kvalitu poskytovaného vzdělávání, a hlavně užitečnost jednotlivých témat pro cílovou skupinu pracovníků v sociální oblasti.

Vzdělávací potřeby respondentů se do značné míry různily. Vliv na to, v čem se chce konkrétní pracovník vzdělávat, má jak jeho pracovní pozice, tak délka praxe nebo druh absolvovaného formálního vzdělání. Doporučujeme tak rozvíjet pestrou nabídku vzdělávání, aby mohla naplnit individuální potřeby pracovníků SPOD, avšak s důrazem na rozvoj vzdělávání v oblastech, ve kterých výzkum identifikoval existující vzdělávací potřeby. Respondenti často vyslovovali přání zlepšovat své dovednosti v komunikaci s klienty, poptávka byla například po facilitačních dovednostech nebo terapeutických metodách. Často se objevoval požadavek na vzdělávání, které by umožnilo lepší souhru s dalšími organizacemi a institucemi, které do systému SPOD vstupují – NNO, školy atd. Nabídnout vzdělávání je třeba i v souvislosti s právními změnami, které ovlivňují výkon práce v oblasti SPOD. Vzhledem k psychické náročnosti profese, kombinované často s velkou administrativní zátěží, patřila ke zmiňovaným preferovaným okruhům vzdělávání i psychohygienu a prevence vyhoření. Experti dodávají, že pracovníci OSPOD by potřebovali také seberozvojové kurzy, protože i osobnost pracovníka patří mezi jeho klíčové kompetence při výkonu agendy SPOD.

Porovnáme-li zaměření kurzů a vzdělávací potřeby cílové skupiny, jsou v nabídce relevantní pro práci OSPOD relativně lépe zastoupena témata jako je komunikace s klientem v různých situacích, prevence syndromu vyhoření nebo právní aspekty práce. Další témata poptávaná pracovníky (rozvod, domácí násilí, vybrané metody a techniky) jsou nabízeny kurzy v řádu jednotek. Kurzů zaměřených na rozvoj multioborové spolupráce a multidisciplinarity je minimum. Skutečnost, že je nabídka akreditovaných kurzů MPSV co do tematického pokrytí nedostatečná, potvrzuje také srovnání



existující nabídky s návrhem obsahu specializačního vzdělávání (viz kap. 14), kdy specifitější témata v současnosti chybí.

Provedená analýzy **individuálních vzdělávacích plánů** i výzkum kvalitativní nasvědčují tomu, že potenciál individuálního vzdělávacího plánu jako nástroje pro efektivní plánování a vyhodnocování vzdělávání za účelem saturace vzdělávacích potřeb jednotlivců je v oblasti SPOD nevytěžen. Respondenti se k plánování jako takovému nestaví negativně, existuje bezpochyby vůle vzdělávání plánovat, hlavním důvodem, proč nástroji nevěnují větší pozornost je nedostatek času a vytížení dalšími úkoly.

Na většině pracovišť probíhá sestavování plánu prostřednictvím domluvy konkrétního pracovníka a jeho nadřízeného. V současnosti není patrná shoda na konkrétní podobě plánu a způsobu jeho přípravy, projevuje se zde nejednotnost chápání toho, jak konkrétně nebo obecně má být plánované vzdělávání vymezeno. Sami pracovníci SPOD připouštějí, že IVP slouží nyní spíše jen jako seznam vzdělávacích akcí než nástroj, který by byl oporou pro profesní růst pracovníka.

IVP je často sestaven velice obecně, aby se jej pak bylo možné na základě dostupné nabídky vzdělávání naplnit. IVP by měl tvořit podklad pro výběr konkrétních kurzů, v některých případech je postup obrácený – v případě, kdy pracovníci vědí, že se bude konat v plánovacím období zajímavé vzdělávání, je zaneseno do IVP přímo při plánování. Na OSPODech IVP často kontrolují a zakládají vedoucí či personální oddělení. Způsob vyhodnocování IVP koresponduje s jeho sestavováním. Převážně jde o formální kontrolu položek a zákonem stanoveného penza vzdělávání. Příklady systematické práce s IVP při vyhodnocování vzdělávání jsou mezi pracovníky OSPOD výjimečné.

Z hlediska systematického plánování a vyhodnocování vzdělávání má potenciál nástroj **hodnotící pohovor**. Dle Standardů kvality SPO musí vedoucí pracovníci v OSPOD tyto pohovory se svými podřízenými vést alespoň jednou ročně. Úroveň pohovorů popsaná v rozhovorech byla odlišná, nezřídka se objevovala formální implementace. Právě přetíženost a nedostatek času pracovníků OSPOD a jejich nadřízených na analýzu vzdělávacích potřeb a tvorbu IVP jsou významné příčiny pro implementační deficity tohoto nástroje. Bez odlehčení objemu práce pracovníků OSPOD k intenzivnější a promyšlenější práci s IVP dle expertů nedojde, protože nejde o dokument, který by měl mezi úkoly vykonávané agendy nejvyšší prioritu.

Pracovníci SPOD a jejich nadřízení usilují o **výběr kvalitního vzdělávání**, které bude přínosem, současně však disponují s omezenými finančními a časovými prostředky na vzdělávání. Velmi důležitý prvek při **volbě vzdělávání** je předchozí dobrá zkušenost s lektorem kurzu nebo pořádající organizací. Nabídka dostupných kurzů je velká a nepřehledná, zorientovat se v ní a rozpoznat kvalitu akce bez referencí je takřka nemožné. Jako limitující faktor se ukazuje často cena, která v případě rozsáhlých kurzů může účast pracovníka zcela znemožnit, většina pracovišť operuje s předem stanovenými finančními stropy na vzdělávání. Další omezení může představovat místo konání, výdaje na cestovné zvyšují finanční nákladnost a nutnost reorganizace práce na pracovišti v nepřítomnosti zaměstnance. Oba tyto problémy se dají podle zkušenosti respondentů částečně řešit například vzděláváním „na klíč“.



Díky tomu, že respondenti sami měli do velké míry možnost ovlivňovat výběr vzdělávání, hodnotili **absolvované kurzy** povětšinou pozitivně. Pracovníci SPOD od dalšího vzdělávání očekávají aplikovatelnost a přínosnost absolvované akce pro praktický výkon agendy, s rozpaky pak hodnotí vzdělávání, které tento atribut nesplňuje – v případě pracovníků OSPOD se toto týká často obecného vzdělávání spadajícího do balíku vzdělávání úředníků samosprávných celků). Obecně se zdá, že pracovníci vnímají pozitivně takové druhy vzdělávání, které s sebou přináší určitý prvek interaktivity a interakce s dalšími osobami – tím se dá vysvětlit jak pozitivní hodnocení zážitkového vzdělávání a poměrně velká poptávka po něm, tak obliba a vnímaná přínosnost supervizí a intervizích setkání. Možnost sdílet své zkušenosti a problematické případy je pro pracovníky OSPOD zásadní, což je způsobeno především psychickou náročností práce a komplikovaností některých řešených případů. Velký prostor mezi poptávkou a reálnou zkušeností s absolvovaným vzděláváním můžeme vidět u vzdělávání pomocí praxe na jiných pracovištích. Zkušenost s tímto vzděláváním je mezi respondenty minimální, zároveň je považováno za velmi dobrý nápad a mohlo by umožnit překlenovat vnímané deficity v povědomí o kompetencích různých složek systému ochrany a péče o dítě

Nedostatkem současného systému dalšího vzdělávání je deficit **hodnocení a evaluace na všech úrovních**. Hodnocení IVP má nejčastěji podobu kontrolu plnění položek. Hodnocení profesního růstu a vývoje vzdělávacích potřeb jednotlivých pracovníků se nejčastěji odehrává v pohovorech s vedoucím, úroveň vedení těchto rozhovorů je však na jednotlivých OSPODech velice variabilní. V systému pak zcela chybí dopadová evaluace jednotlivých kurzů a vzdělávacích akcí. Otázku na celkové výstupy a přínosnost dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD tak nelze zodpovědět.

I přes realizaci této zakázky, deficitem současného poznání o odbornosti, vzdělávacích potřebách a absolvovaném dalším vzdělávání pracovníků pověřených osob zůstává nedostatek dat, která by umožnila danou problematiku kvantifikovat, příp. na kterých by bylo možné sledovat trend ve vývoji potřeb a absolvovaném vzdělávání a provést jeho evaluaci.



14. Doporučení

Na základě výsledků analýzy, rešerše zdrojů, vlastního průzkumu i fokusních skupin doporučujeme pro systém vzdělávání pracovníků OSPODů následující opatření:

Pregraduální vzdělávání

Vzhledem k současnému charakteru terciálního vzdělávání v oblasti sociální práce, který je koncipován jako obecná příprava univerzálního sociálního pracovníka, nelze předpokládat větší specializaci již v průběhu pregraduální přípravy. Přesto lze uvažovat o některých směrech opatření:

- **Podpora praxí studentů** – programům připravujícím sociální pracovníky by měl být navýšen koeficient ekonomické náročnosti¹³. V současnosti mají tyto obory koeficient 1,0, který je výchozím koeficientem pro čistě teoretické obory bez zvýšené náročnosti na praktickou výuku. Sociální práce svými nároky na rozsah a odborné vedení praxí by měla mít minimálně stejný koeficient jako pedagogické obory (1,2) resp. obory ošetrovatelské (1,65). Toto navýšení by školám umožnilo systémově ošetřit odborné praxe studentů a zajistit potřebný rozsah a kvalitu.
- **Standardizace rozsahu praxe** – jak bylo výše v textu vysvětleno, rozsah praxí se mezi jednotlivými školami může lišit i dosti podstatně. Rozsah praxí by měl být redefinován na úrovni ASVSP i Národního akreditačního úřadu, resp. Akreditační komise MŠMT pro VOŠ. Jeho rozsah by měl být navýšen na min. 600 hodin praxe v průběhu studia.
- **Zapojení expertů a pracovníků SPOD do výuky** – výtkou zvláště směrem k VŠ bylo přednášení výuky problematiky vyučujícími bez zkušeností z praxe. Větší zapojení pracovníků z praxe do výuky (např. formou pozvání do kurzu, zorganizování ad hoc přednášky/semináře) by přispělo k posílení propojení teoretických poznatků s praxí.

Specializační vzdělávání pro OSPOD

Specializační vzdělávání pokládáme za nutný předpoklad pro kvalitní výkon profese. Pracovníci OSPOD by měli po nástupu do zaměstnání v oblasti SPOD absolvovat specializační kurz, který by jejich obecné vzdělání v sociální práci zaměřil na konkrétní znalosti a dovednosti potřebné pro tuto oblast. Projít by jím měli všichni pracovníci. Kurz v rozsahu 200 resp. 150 hod. by měl pracovník absolvovat v průběhu jednoho roku od nástupu do zaměstnání, a to v rámci svojí pracovní doby.

Otevřená zůstává otázka financování a organizace. Nicméně doporučujeme, aby se jednalo o ucelený akreditovaný kurz, a nikoliv jednotlivé dílčí kurzy od různých poskytovatelů. Vzhledem k hodnotě poskytnutého vzdělávání doporučujeme, aby byla v pracovní smlouvě ošetřena spoluúčasť pracovníka v případě předčasného ukončení pracovního poměru.

¹³ Více viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/koeficienty-ekonomicke-narocnosti>

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Tabulka č. 9: Návrh obsahu specializačního vzdělávání

Téma	Povinné/ Volitelné	Těžiště ve znalostech	Těžiště v do- vednostech a způsobi- lostech	Časová dotace
Rodinné právo	P	+		12
Trestní právo	P	+		6
Správní právo	P	+		6
Právo týkající se školských a zdravotnických zařízení pro děti a mládež	P	+		3
Komunikace s dospělým klientem	P		+	12
Komunikace s dětským klientem	P		+	12
Tvorba zpráv pro soud, jednání před soudem	P		+	6
Psychiatrické minimum	P	+		6
Minimum z vývojové psychologie	P	+		9
Adiktologické minimum	P	+		6
Hodnocení situace dítěte žijícího v rodině	P		+	9
Prověřování situace dítěte žijícího v ústavní péči, včetně ZDVOP	P		+	6
Hodnocení rodiny	P		+	9
Intervence pracovníka během rozvodové situace	P		+	6
Principy mediace, uzavírání dohod mezi rodiči	P		+	8
Supervize	V	+		3
Syndrom vyhoření a jeho prevence	V		+	3
Vytváření plánu osobního profesního rozvoje	P		+	3
Pomoc dítěti traumatizovanému nevhodným zacházením	P		+	6
Práce s rodinou v materiální nouzi, oddlužování rodiny	P		+	6
Práce s etnicky odlišnými rodinami	P		+	9
Podpora dítěte, jehož rodič je ve výkonu trestu odnětí svobody/ v dlouhodobé léčbě	V		+	3
Intervence do rodiny s domácím násilím	P		+	6



Téma	Povinné/ Volitelné	Těžiště ve znalostech	Těžiště v do- vednostech a způsobi- lostech	Časová dotace
Intervence u dítěte s poruchami chování	P		+	6
Tvorba individuálního plánu ochrany dítěte	P		+	6
Organizace případové konference	P		+	6
Spolupráce s organizacemi a specialisty	P		+	6
Rodinné skupinové konference	V	+		3
Zvládání administrativních povinností, organizace práce	P		+	6
Komunikace s médii	V		+	3
Jednání se zájemcem o pěstounství	V		+	6
Celkem				200

Zdroj: Autorský tým – Doc. O. Matoušek, PhDr. H. Pazlarová PhD.

Další vzdělávání

V oblasti dalšího vzdělávání bylo identifikováno několik možných opáření vyžadující různou míru náročnosti změn.

- **Uznávání akreditací** – Poměrně snadným opatřením, které by ovšem současně velmi usnadnilo vzdělávání pracovníkům OSPOD, by bylo vzájemné uznávání akreditovaných vzdělávacích kurzů mezi jednotlivými resorty. Současný stav nutí pracovníky k výběru kurzů podle resortu, a nikoliv podle potřeby.
- **Změna akreditačního systému** – Stávající nastavení akreditačního systému podporuje akreditace krátkodobých snadných kurzů bez valné praktické využitelnosti. Část kurzů tematicky kopíruje obsah pregraduálního vzdělávání. Ukazuje se, že absence regulace nebo zadání ze strany MPSV nevede k nasycení potřeb pracovníků SPOD.
- **Informační a evaluační portál akreditovaných kurzů** – Elektronický informační portál akreditovaných kurzů by velmi usnadnil orientaci zájemcům o vzdělávání. Lze uvažovat o evaluační části takového portálu, kde by se ideálně měla doplňovat hodnocení účastníků vzdělávání a hodnocení kurzu odbornou autoritou (např. MPSV/profesionální organizací). Jednotlivé kurzy by měly být definovány nejen tematickým zaměřením, ale i dalšími doplňujícími informacemi (pro jak zkušené pracovníky je určen, jedná-li se o kurz informační či dovednostní apod.). Portál by mohl obsahovat kvantitativní i kvalitativní hodnocení účastníků a měl by poskytovat informace MPSV pro celkovou evaluaci dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD.
- **Podpora mezioborové spolupráce a stáží** – Pro pracovníky OSPOD by bylo přínosné absolvovat stáž v institucích, se kterými spolupracují (např. ve škole, na policii, v neziskové organizaci). Mezioborová spolupráce by se posílila výměnnými stážemi, tzn. pobytem

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

pracovníků z těchto organizací na OSPODu. U zkušenějších pracovníků by stáže mohly nahradit část akreditovaného vzdělávání, např. po 3 letech praxe by mohla stáž nahradit 8 z 24 hod. povinného vzdělávání.



Zdroje

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI (ASVSP). 2014. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP*. Brno: ASVSP. Dostupné z: <<https://www.asvsp.org/standardy/>>

BARVÍKOVÁ, J., K. SVOBODOVÁ a A. ŠTASTNÁ. 2010. *Podmínky výkonu sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecních úřadů obcí s rozšířenou působností*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_326.pdf>

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (FDV). 2016a. *Analýza individuálních vzdělávacích plánů (IVP) pracovníků OSPOD a pověřených osob (PO)*. Zpracováno v rámci zakázky „Analýzy systému vzdělávání v oblasti SPOD zaměřené na dvě cílové skupiny – pracovníky OSPOD a pracovníky pověřených osob“. Interní dokument.

FDV. 2016b. *Zpráva z kvalitativního výzkumu mezi pracovníky OSPOD a PO*. Zpracováno v rámci zakázky „Analýzy systému vzdělávání v oblasti SPOD zaměřené na dvě cílové skupiny – pracovníky OSPOD a pracovníky pověřených osob“. Interní dokument.

HANUŠ, P. 2007. *Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný*. Sociální práce: Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci, 2007, č.1/2007. ISSN 1213-6204.

HAVRDOVÁ, Z. 1999. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: OSMIUM. 167 s. ISBN 80-902081-8-5.

HOLDA, D., O. MATOUŠEK a T. CHMELÁŘ. 2006. *Vzdělávací potřeby pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí*. In: *Sociální práce*. 2006, (1), 52-64. Dostupné z: <<http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&ukol=detail&id=27&clanekid=584>>

MATOUŠEK, O., PAZLAROVÁ, H. 2016. *Dotazníkové šetření – pracovníci OSPOD*.

MATOUŠEK, O., PAZLAROVÁ, H. 2016. *Státní orgány sociálně-právní ochrany dětí*. Praha: Karolinum. ISBN 9788024633473

MPSV ČR. 2013. *Legislativa a systém sociálně-právní ochrany*. Praha: MPSV. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/14304>>

MPSV ČR. 2014a. *Manuál implementace standardů kvality sociálně-právní ochrany pro orgány sociálně-právní ochrany*. Praha: MPSV. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/18313/manual_OSPOD.pdf>

MPSV ČR. 2014b. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2013*. Praha: MPSV. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/19296/MPSV_rocenka2013_280815.pdf>

MPSV ČR. 2017. *Slovník sociálního zabezpečení: Orgán sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD)*. Praha: MPSV. Dostupné z: <<http://slovník.mpsv.cz/organ-socialne-pravni-ochrany-deti-ospod.html>>

MŠMT ČR. *Rejstřík škol a školských zařízení*. Dostupné z: <<http://rejskol.msmt.cz/>>

MŠMT ČR. *Akreditované studijní programy vysokých škol*. Dostupné z: <<https://aspvs.isacc.msmt.cz/>>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Akreditované kurzy, stav k 31. 3. 2016*. Interní dokument.

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. 2016. www.infoabsolvent.cz

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

PEMOVÁ, T., R. PTÁČEK. 2012. *Sociálně právní ochrana dětí pro praxi*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4317-2. Dostupné z: <<http://www.nadacesirius.cz/soubory/prilohy/manual-spod-pro-praxi.pdf>>

ŠTĚPÁNKOVÁ, Z. 2014. *Vzdělávání pracovníků OSPOD ve vybraném městě*. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Brno.

VLÁDA ČR. 2012a. *Právo na dětství - Národní strategie ochrany práv dětí*. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/14309/NSOPD.pdf>>

VLÁDA ČR. 2012b. *Akční plán k naplnění národní strategie ochrany práv dětí 2012-2015*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/14311/APN_NSOPD_2012-2015.pdf>

VLÁDA ČR. 2015. *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015-2018*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-akcni-plan-prevence-domaciho-a-genderove-podmineneho-nasili-na-leta-2015-_2018-126943/>



Příloha – Zahraniční řešerše dalšího vzdělávání pracovníků v oblasti SPOD

1. Anglie¹⁴

System sociálně-právní ochrany

Ve Velké Británii je problematika sociálně-právní ochrany dětí řešena na úrovni každé země zvlášť. Anglie, Skotsko, Wales i Severní Irsko mají vlastní zákony, které ochranu dětí upravují. Ačkoliv se legislativa a pojmenování jednotlivých částí systému různí, je princip, na kterém je vystaven, ve všech částech UK podobný. Pro snazší orientaci v problematice byla pro potřeby řešerše zvolena Anglie.

Sociálně-právní ochrana dětí je v Anglii v kompetenci Ministerstva školství, které vydává jak závazné tak nezávazné předpisy pro samosprávy. Každý samosprávný celek (hrabství) pak na základě těchto právních aktů a metodik vyvíjí vlastní postupy, které jsou závazné pro osoby pracující s dětmi na jejich území. Stejně jako v dalších evropských zemích, i v Anglii funguje sociálně-právní ochrana dětí a mladistvých jako část ucelenějšího systému služeb pro dítě. Ten se v případě Velké Británie dá popsat formou čtyř následujících pilířů:

1. pilíř: Univerzální služby – školy, praktičtí lékaři atd.
2. pilíř: Služby určené rodinám, ve kterých se objevují určité problémy, nebo patří mezi rizikové – školní poradenství, programy na podporu rodičovství, podpora mladistvých rodičů atd.
3. pilíř: Specializované služby pro děti a rodiny s více problémy – intenzivní podpora rodiny, služby pro děti se zdravotním postižením apod.
4. pilíř: Specializované služby pro rodiny, které vyžadují velmi komplexní a rozsáhlou péči – ochrana dítěte, podpora rodiny, práce s dětmi a mládeží v pobytových zařízeních pro osoby s mentálním postižením apod.

V Anglii jsou služby pokrývající 3. a 4. pilíř označovány jako dětská sociální péče (Children's Social Care). Poskytování dětské sociální péče je upraveno v zákoně *The Children Act* (Zákon o dětech) z roku 1989. Tento zákon ukládá povinnost obcím zajistit na svém území bezpečí a blaho (welfare) dětem, které potřebují ochranu a podporu, aby mohly plně rozvinout svůj potenciál. Zákon ukládá obcím povinnost prošetřit situaci dětí, u kterých existuje důvodné podezření na možné ohrožení (ať už se jedná o fyzické, emoční či sexuální násilí, nebo zanedbání péče) a zajistit takový rozsah služeb, který jim umožní bezpečí a normální vývoj.

¹⁴ Data pro řešerši byla vyhledávána primárně s využitím webových stránek relevantních institucí jak centrálního, tak regionálního charakteru, případně z odborných článků v elektronických databázích a webů organizací specializujících se na sociální služby pro děti a sociální práci. Rešerše elektronických zdrojů byla doplněna dotazováním celkem pěti Oddělení služeb pro děti anglických samospráv, se zástupci dvou z nich bylo téma dále prostřednictvím mailu konzultováno. Část zdrojů (dokumentace k internímu vzdělávání pracovníků), ze kterých text vychází, byla poskytnuta právě zástupcem samosprávy. Vzhledem k fungování anglického systému služeb pro děti nejsou dostupná statistická data přímo o pracovnících, věnujících se pouze sociálně-právní ochraně.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systemový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Existuje-li obava, že je dítě v ohrožení, je zahájeno tzv. šetření podle článku 47 Zákona o dětech¹⁵. Šetření je zahájeno určením potřeb dítěte a zvážením schopnosti rodičů nebo opatrovníků o něj pečovat. Cílem celého šetření je rozhodnout, jestli je třeba přijmout opatření k zajištění bezpečnosti dítěte. Součástí šetření je provedení rozhovorů s dítětem i jeho zákonnými zástupci, které je doplněno informacemi ze školy, od lékaře nebo jiných relevantních institucí. V případě, že sociální pracovník provádějící šetření dospěje k názoru, že dochází k ohrožení dítěte a je třeba zasáhnout, uskuteční se případová konference k vyřešení dalšího postupu (Child Protection Resource 2014). Počet zahájených šetření podle článku 47 stoupá, podle dostupných statistik bylo v posledním roce zahájeno 160 150 šetření, v 71 140 případech byla situace vyhodnocena jako vážná a bylo přistoupeno k uskutečnění případové konference (Department for Education 2015²).

Povinnosti jednotlivých složek sociální péče o dítě rovněž blíže rozebírá průběžně aktualizovaná metodika *Working together to safeguard children* (Pracujme společně na ochraně dětí)¹⁶. Metodika se vztahuje jak na pracovníky služeb pro dítě na obcích, tak na pracovníky organizací, které jsou obcemi pro práci s dětmi najímány, na zdravotnický personál, policii, osoby působící ve vzdělávání, dobrovolnický a komunitní sektor atd. Od roku 2004 musí být v každé pověřené samosprávě zřízován tzv. *Local Safeguarding Children Board* (LSCB) (Místní rada na ochranu dětí). Úkolem tohoto orgánu je koordinovat všechny složky systému péče o děti a zajišťovat jeho efektivitu. LSCB v konkrétní lokalitě vypracovává regulace upravující postupy v případě, kdy existuje podezření na ohrožení dítěte, vzdělávání a přípravu osob, které s dětmi v daném místě pracují a jejich nábor a supervizi, prověřování stížností na jejich práci atd. (Department for Education 2015¹).

Zajišťování služeb pro děti a sociálně-právní ochrany je pod dozorem Ofsted. Tato organizace je v britském prostředí kombinací školní inspekce a inspekce služeb pro děti (tuto roli získala až v roce 2012). Ofsted provádí inspekce kvality poskytování služeb, vydává pravidelně reporty ze svých kontrol a snaží se vést školy a samosprávy ke zlepšení v případě, kdy kvalita služby není vyhodnocena jako dostatečná. Kontrola služeb pro děti probíhá jednou za tři roky, kvalita poskytování služeb může být hodnocena jako výborná, vyžadující zlepšení nebo nedostatečná. Inspekce provádí kontrolu náhodně vybraných řešených případů, rozhovory s dětmi a rodiči, pozoruje práci sociálních pracovníků, fungování spolupráce všech zapojených organizací atd.

Pracovníci v službách pro děti a v sociálně-právní ochraně dětí

Každoročně dochází k mapování toho, kolik pracovníků se sociální práci s mládeží na úrovni pověřených obcí věnuje. V posledním šetření bylo zjištěno, že v roce 2015 na území Anglie působilo 28 570 sociálních pracovníků pro děti – jedná se především přímo o zaměstnance Child department (Oddělení služeb pro děti) na pověřených obcích nebo pracovníky institucí, které poskytují různé typy služeb, kteří se však věnují pouze práci s dítětem a rodinou. Tomuto počtu pracovníků odpovídá 26 000 celých úvazků. Počet sociálních pracovníků, kteří se věnují péči o dítě, se od roku 2014 zvýšil o 7 %. Z dalších údajů, které poskytovali respondenti dobrovolně¹⁷, dále vyplývá, že většina

¹⁵ Článek 47, *Children Act 1989*, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1989/41/section/47>

¹⁶ Poslední verze rok 2015.

¹⁷ V tomto případě je zastoupen menší počet odpovědí, blíže viz metodologie výzkumu na https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503071/SFR07_2016_Main_Text.pdf

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



respondentů (58%) pracuje na pozici tzv. *case holdera* (pracovník, který se konkrétnímu případu věnuje dlouhodobě, zná prostředí a vztahy v rodině atd.). Autoři dále zkouší porovnávat počet sociálních pracovníků, kteří pracují s dětmi, s počtem dětí, které jsou vyhodnoceny jako potřebné pomoci (*children in need*). Podle údajů za období 2014-2015 bylo v Anglii vyhodnoceno jako potřebných 391 000 dětí. Celkově se s žádostí o vyhodnocení situace dítěte a případné poskytnutí služeb obrátily na úřady různé subjekty v 635 600 případech – nejčastěji je situace dítěte posuzována na základě podnětu policie, škol a zdravotnických služeb (Department for Education 2015²). Průměrně připadá na jednoho sociálního pracovníka 15 dětí – je však třeba si uvědomit, že se jedná pouze o matematický model, nejde tedy přesně určit, jestli takové počty případů odpovídají reálné situaci. Z uvedených údajů rovněž nelze zjistit, jaký konkrétní druh sociální práce s mládeží daný pracovník vykonává (Department for Education 2016).

Velká Británie má tradici silného nevládního sektoru, který v mnoha místech může činnost státních orgánů suplovat, případně s nimi spolupracovat. Sociálně-právní ochrana dětí není výjimkou, na jejím výkonu se v Anglii podílí organizace *National Society for the Prevention of Cruelty to Children* (NSPCC) (Národní společnost pro prevenci krutosti na dětech). Jedná se o organizaci, která má v ochraně dětí dlouholetou tradici (založena byla již v roce 1884 jako *London Society for the Prevention of Cruelty to Children*) a která má jako jediná registrovaná britská charita zákonné právo žádat o vydání ochranných opatření nebo o dohled nad ohroženým dítětem. Toto právo je jinak vyhrazeno pouze příslušnému orgánu místní samosprávy. Organizace se dále zabývá lobbingem a osvětovými a mediálními kampaněmi, které mají zvyšovat povědomí o problematice spojené s ochranou dětí (National Society For The Prevention Of Cruelty To Children 2016).

Vzdělávání pracovníků v službách pro děti a v sociálně-právní ochraně

Vzdělávání sociálních pracovníků

Osoba, která chce vykonávat sociálně-právní ochranu dítěte, musí být registrovaný sociální pracovník. Pro opětovnou registraci je třeba, aby se pracovník účastnil vzdělávacích kurzů a splnil tak požadavky. Pro ty sociální pracovníky, kteří se čerstvě kvalifikovali, existují speciální vzdělávací programy pro nácvik a vylepšení pracovních postupů a dovedností – *The Assessed and Supported Year of Employment* (ASYE) (Rok zaměstnání s hodnocením a podporou). ASYE však nejsou povinné kurzy, pro vzdělávání pracovníků po dokončení kvalifikace neexistuje jedno určité schéma a vzdělávání a rozvoj je zodpovědností každého pracovníka.

Všichni angličtí sociální pracovníci musí být registrováni u *Health and Care Professional Council* (HCPC) (Rada zdravotnických a pečujících pracovníků), bez registrace u této organizace nelze v Anglii sociální práci vykonávat. HCPC reguluje pracovní sílu v celkem šestnácti profesích – od sociálních pracovníků, psychologů, logopedů, výzkumníků na poli biomedicíny po různý další zdravotnický personál. Sociální pracovník musí obnovovat svojí registraci každé dva roky. Od sociálních pracovníků se očekává, že se budou účastnit dalšího vzdělávání a průběžně si doplňovat znalosti a rozšiřovat kvalifikaci. Zaměstnavatel není nijak povinován zaměstnanci poskytovat čas na další vzdělávání. HCPC definuje další profesní vzdělávání jako „širokou škálu vzdělávacích aktivit, díky kterým se může zdravotnický a pečující personál v průběhu svého kariérního života rozvíjet, aby mohl praxi vykonávat bezpečně, efektivně v souladu s předpisy v rámci rozšiřujícího se rozsahu jejich práce“ (HCPC 2014: 6).



Pracovníci si o svém průběžném vzdělávání vedou záznamy, ty však nejsou pravidelně kontrolovány a nijak upraven není ani přesný hodinový rozsah vzdělávání.

Standardy HCPC ukládají pracovníkům vést záznamy o svém vzdělávání a pravidelně je aktualizovat, volit takové kurzy a vzdělávací aktivity, které přispívají k rozvoji jejich současné i budoucí praxe, snažit se o to, aby jejich další vzdělávání přispělo ke kvalitě poskytovaných služeb a měli z něj užitek klienti atd. Každý pracovník musí na základě svých záznamů o vzdělávání vypracovat zprávu, ve které popíše, jakým způsobem dané standardy naplnil. HCPC provádí pravidelné audity, namátkově vybírá registrované sociální pracovníky žádající o obnovení registrace, které následně žádá o předložení zprávy o dalším vzdělávání (HCPC 2014).

Aktivit, které lze sociálním pracovníkům uznat jako další profesní vzdělávání, je více druhů:

- **Formální vzdělávání** – účast na kurzech, výzkumná činnost, vedení kurzů atd.
- **Work-based learning** – zpracování feedbacku od klientů služby, členství v odborné komisi atd.
- **Profesní aktivity** – mentoring nebo výuka, vystupování na konferencích atd.
- **Samostatné vzdělávání** – čtení článků, recenzování odborných knih nebo článků atd.

Sociální pracovníci mají možnost se účastnit vzdělávacích aktivit organizovaných jak zaměstnavatelem nebo profesními organizacemi, tak kurzů, které nabízí další organizace a které budou přispívat k jejich profesnímu rozvoji a naplňování standardů HCPC.

Ačkoliv zaměstnavatelé sociálních pracovníků nemají ze zákona povinnost poskytovat zaměstnancům čas na další profesní vzdělávání, je tato problematika zmiňována například ve Standardech pro zaměstnavatele sociálních pracovníků. Standardy jasně popisují, jak by se zaměstnavatel měl v určených situacích k sociálnímu pracovníkovi chovat, jak mu pomáhat s rozvojem a se zajištěním maximálně kvalitní péče pro klienty. Dokument zaměstnavatelům doporučuje, aby měli dobře připravený systém ASYE, včetně individuálních vzdělávacích plánů, kvalitně naplánované supervize atd. Dále v standardech nalezneme doporučení ohledně vhodně zvoleného systému hodnocení kvality poskytované služby, který umožní zaměstnancům identifikovat oblasti, na které je vhodné se při plánování dalšího vzdělávání zaměřit. Zaměstnavatelé by rovněž měli sociálním pracovníkům poskytnout čas, zdroje a podporu pro další vzdělávání (Local Government Association 2014).

Vzdělávání v ochraně dětí – příklad praxe v hrabství Hampshire

Pro všechny osoby, které v Anglii přichází profesně do kontaktu s dětmi, je závazná výše zmíněná metodika *Working together to safeguard children*. Ta mimo jiné upravuje rovněž povinnost různých subjektů vzdělávat se ve věci ochrany dětí. Metodika nijak striktně neupravuje přesnou podobu, jakou by toto vzdělávání mělo mít, ukládá však povinnost pro Local Safeguarding Children Board dohlížet na způsob, jakým je povinnost vzdělávat se naplňovaná v jednotlivých organizacích. Přesné podmínky vzdělávání se liší v každém okrese.

Pro potřeby řešerše bylo ve věci vzdělávání pracovníků osloveno několik oddělení péče o děti v různých okresech. Níže popsaný příklad popisuje praxi v hrabství Hampshire. Hampshire leží na jižním pobřeží Velké Británie a s populací cca 1,3 milionu obyvatel je pátým největším samosprávným celkem Anglie. Informace vychází z materiálů poskytnutých ředitelem tamního oddělení pro děti a



rodinu a může velmi dobře osvětlit jeden z možných způsobů, jakým samosprávy zpracovávají povinnost vzdělávat uloženou metodikou. Hampshire patří mezi samosprávy, které jsou pravidelně hodnoceny nejvíce pozitivně při inspekcích poskytovaných služeb, které každoročně provádí Ofsted (Úřad pro standardy ve vzdělávání a službách pro děti) (GOV.UK 2015).

V Hampshiru funguje jak základní vzdělávání v ochraně dětí, povinné pro velmi mnoho různých subjektů, tak interní vzdělávání pro zaměstnance služeb pro dítě v rámci samosprávy. Bezpečný vývoj dětí je v Anglii vnímán jako zodpovědnost široké řady aktérů, základní školení má proto několik různých úrovní. Povinnost projít školením mají krom zaměstnanců samosprávy a neziskových organizací, které s dětmi pracují, rovněž zaměstnanci ve školství, policisté, zdravotnický personál a mnoho dalších. Každý stupeň školení je vyhrazen určité skupině zaměstnanců (případně dobrovolníků), skupiny se od sebe navzájem liší tím, v jak úzkém kontaktu s dětmi a jejich rodinami se pohybují. Osoby, které nepracují primárně s dětmi, musí absolvovat základní školení, jehož obsah je především informativní – vysvětluje roli jednotlivých složek v systému ochrany dětí, učí, jak rozpoznávat příznaky zanedbávání nebo zneužívání atd. Obsah vzdělávacích kurzů pro zaměstnance, kteří s dětmi a jejich rodinami přímo pracují, je zaměřen praktičtěji, na zvládnutí konkrétních úkonů v praxi. V těchto kurzech si pracovníci osvojují znalost procesů a fungování systému ochrany dětí, stejně jako schopnost přispět k řešení jednotlivých případů ve spolupráci s ostatními zapojenými aktéry (účast na případových konferencích, vyhodnocování předchozích záznamů o dítěti apod.). Tento typ vzdělávání má zaměstnancům pomoci zlepšit rovněž i přímou práci s rodinou (Hampshire Safeguarding Children Board 2015: 6-12).

Část tohoto vzdělávání (tzv. single agency training) si zajišťuje každá zapojená organizace nebo instituce pro své zaměstnance sama, forma tohoto vzdělávání je zcela na jejich uvážení. Na naplňování požadavků kladených metodikou *Working together to safeguard children* dohlíží Hampshire Safeguarding Children Board (HSCB). V rámci HSCB funguje pracovní skupina, zaměřená právě na oblast dalšího vzdělávání osob pracujících s dětmi. Hlavní náplní její práce je rozvoj dalšího vzdělávání, příprava některých kurzů a zároveň podpora při přípravě vzdělávání v jednotlivých organizacích, jeho evaluace a monitoring. HSCB sama poskytuje další typ vzdělávání – tzv. multi agency training. Toto vzdělávání má za cíl spojit zaměstnance a dobrovolníky z různých organizací, vytvořit sdílené porozumění rolí jednotlivých aktérů a správných postupů při rozhodování o řešení situace v rodinách (Hampshire Safeguarding Children Board 2015: 3-5).

Nad rámec tohoto vzdělávání a rovněž jako jeho doplnění, disponuje vlastním vzdělávacím programem i Hampshirské Children Services Department. I zde existuje rozdělení zaměstnanců do jednotlivých skupin, podle pracovního zařazení a míry kontaktu s dětmi a rodiči. První skupinu tvoří spíše podpurný personál a administrativní pracovníci, kteří do přímého kontaktu s dětmi přichází nepravidelně, druhou například pracovníci zajišťující průběh případových konferencí. Do třetí skupiny spadá největší část pracovníků, zaměstnanci centra pro rodinu, pěstouni, sociální pracovníci atd. Čtvrtou skupinu pak tvoří zaměstnanci s pracovní náplní nejbližší českému OSPODu, kteří mají pravomoc vést šetření podle článku 47 (viz výše). Pro tuto skupinu zaměstnanců existuje rovněž celá řada specifických kurzů, které jsou zaměřeny na různorodá odborná témata, volená podle pracovní náplně na konkrétní pozici. V nabídce jsou například kurzy připravující na práci s dětmi s konkrétním zdravotním postižením, vzdělávání v různých metodách práce s rodinou, nebo kurz zaměřený na



sebepečování u dětí. Pro zaměstnance ve čtvrté skupině je v rámci dalšího profesního rozvoje povinná rovněž účast na setkáních nad obzvláště složitými případy, ve kterých došlo k úmrtí dítěte nebo vážné újmě na jeho zdraví a kde existuje důvodné podezření o pochybení nebo zanedbání dohledu zúčastněných organizací, stejně jako na různých případových konferencích. Podobné požadavky se vztahují i na pátou skupinu pracovníků, tvořenou nadřizenými všech ostatních skupin zaměstnanců. (Children's Services Safeguarding Training Pathways, mailová komunikace se Stuartem Ashley)

Silné a slabé stránky britského systému

Britský systém sociálně-právní ochrany se v posledních letech potýká s kritikou jak ze strany veřejnosti, tak neziskových organizací a některých politiků. Od roku 2010 se ve Velké Británii událo několik mediálně velmi exponovaných kauz tragicky končícího, dlouhodobého týrání a zneužívání dětí. Tyto případy prohloubily nedůvěru veřejnosti ve funkčnost celého systému a byly jedním ze zásadních impulzů pro další výzkum problematiky a provádění potřebných změn. Došlo k vypracování několika studií, které se soustředily na některé předpokládané příčiny neuspokojivého stavu sociálně-právní ochrany. Práce sociálních pracovníků je jednou z často zmiňovaných slabých stránek celého systému, blíže se jí věnuje část studie profesorky Eileen Munro (2011).

Zpráva se částečně zabývá i problematikou vzdělávání sociálních pracovníků, kteří se věnují přímo práci s dětmi. Upozorňuje na nekvalitní přípravu v rámci počátečního vzdělání v sociální práci, které často pro praktický výkon povolání nestačí a v případě pracovníků v sociálně-právní ochraně, kteří se setkávají s nejtěžšími případy, je tento problém ještě zřetelnější. Studie kritizuje především chybějící znalosti absolventů v problematice vývoje dětí, nedostatek komunikačních dovedností a nedostatečnou přípravu k práci s rodinou. Jednou z podstatných výtek je i nepropojování praxe s teorií a empirickými poznatky z terénu. Ve Velké Británii byl v této době ustanoven Social Work Reform Board (Rada pro reformu sociální práce), který měl za úkol reformovat způsob výkonu sociální práce a přípravu na něj – mezi navrhované změny patřilo jasné definování přijímacích požadavků pro uchazeče o studium, které měly kombinovat jak akademickou způsobilost, tak osobnostní předpoklady pro výkon sociální práce. Mezi dalšími kroky bylo zkvalitnění přípravy studentů vykonávané formou stáží v institucích a podpora programů pro absolventy v prvním roce praxe (ASYE programy, viz výše) (Munro 2011: 96-98). Co se týká dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, pracujících s dětmi, zpráva kritizuje nevyrovnanou kvalitu kurzů, stejně jako nedostatek podpory zaměstnavatelů a nadřizených pro další vzdělávání, nedostatečné časové kapacity z důvodu přetížení řešenými případy aj.

V současnosti dochází v rámci systému sociálně právní ochrany dětí k zásadním změnám – pokračují investice do vzdělávacích programů pro sociální pracovníky a chystá se systémové ukotvení pro řešení situací, kdy místní samospráva při kontrole Ofstedu není vyhodnocena jako dostatečně schopná provozovat služby péče o dítě. V takovém případě by do budoucna měli, pokud během půl roku nedojde k výraznému zlepšení, převzít dohled nad výkonem tohoto typu služeb zástupci jiných, prověřených a fungujících samospráv, nebo spolehlivé neziskové organizace.

V kontrastu s vytýkanými nedostatečnými zásahy úřadů v některých kauzách, je systém rovněž kritizován médii a veřejností kvůli údajnému příliš častému odebírání dětí z péče rodičů a komercializaci náhradní rodinné péče (GOV.UK 2012).

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Závěr

Podoba anglického systému sociálně právní ochrany je, stejně jako v případě Nizozemska, do značné míry ovlivněna decentralizací celé agendy a velkou svobodou, která je poskytnuta místním samosprávám. Na úrovni samospráv je uplatňován tzv. *multi-agency* princip, vycházející ze spolupráce mnoha organizací a institucí, které se na sociálně-právní ochraně dětí podílejí. Jedná se jak o příslušná oddělení úřadů samosprávy, tak neziskové organizace pracující s dětmi a mládeží, policii, zaměstnance vzdělávacích institucí apod. Funkčnost tohoto uspořádání se velmi výrazně liší v jednotlivých samosprávách, každoročně dochází k šetření kvality poskytovaných služeb. Multy-agency přístup je podporován existencí na lokální úrovni působících institucí Local Safeguarding Children Board, které všechny zúčastněné organizace propojují a vytváří komunikační platformu pro společný postup.

Decentralizace se v Anglii dotýká i vzdělávání pracovníků v sociálně-právní ochraně dětí. Přesně vymezená podoba dalšího vzdělávání v Anglii zcela chybí, samosprávy mají k dispozici metodiky, na základě kterých sestavují vlastní vzdělávání, částečně se uskutečňující ve spolupráci s jinými organizacemi zapojenými do práce s dětmi.

Zdroje

GOV.UK. *The failure of child protection and the need for a fresh start* [online] 2012. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/speeches/the-failure-of-child-protection-and-the-need-for-a-fresh-start>

GOV.UK. *We will not stand by – failing children's services will be taken over.* [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/news/pm-we-will-not-stand-by-failing-childrens-services-will-be-taken-over>

CHILD PROTECTION RESOURCE. *A social worker wants to investigate how I am caring for my child.* [online] 2014. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://childprotectionresource.online/a-social-worker-wants-to-investigate-how-i-am-caring-for-my-child/47>

HAMPSHIRE SAFEGUARDING CHILDREN BOARD. *Training policy.* [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: http://www.hampshiresafeguardingchildrenboard.org.uk/user_controlled_lcms_area/uploaded_files/HSCB%20Training%20Policy%202015%20Update.doc

HCPC. *Continuing professional development and your registration.* [online] 2014. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: https://www.hcpc-uk.org/assets/documents/10001314CPD_and_your_registration.pdf

THE BRITISH ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS. *Social Work Careers* [online]. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://www.basw.co.uk/social-work-careers/#criminalreco>

NATIONAL SOCIETY FOR THE PREVENTION OF CRUELTY TO CHILDREN. *Our organisation and structure* [online] 2016. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://www.nspcc.org.uk/fighting-for-childhood/about-us/organisation-structure/>

MUNRO, Eileen. *The Munro Review of Child Protection: Final Report – A child-centred system.* [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z:

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/175391/Munro-Review.pdf

DEPARTMENT FOR EDUCATION¹. *Working together to safeguard children*. [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/419595/Working_Together_to_Safeguard_Children.pdf

DEPARTMENT FOR EDUCATION². *Characteristics of children in need: 2014 to 2015*. [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/469737/SFR41-2015_Text.pdf

DEPARTMENT FOR EDUCATION. Experimental official statistics: Children's social work workforce during year ending 30 September 2015 for England. [online] 2016. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503071/SFR07_2016_Main_Text.pdf

LOCAL GOVERNMENT ASSOCIATION. *The Standards for employers of Social Workers in England*. [online] 2014. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z:

<http://www.local.gov.uk/documents/10180/6188796/The+Standards+-+updated+July+01+2014/146988cc-d9c5-4311-97d4-20dfc19397bf>



2. Nizozemsko¹⁸

Systém sociálně-právní ochrany dětí

Sociálně-právní ochrana dětí v Nizozemsku prošla v uplynulém roce zásadní změnou. Společně s dalšími zákony, které mají přispět k výrazné decentralizaci sociální péče a pomoci, byl přijat rovněž tzv. Zákon o dětech a mládeži (*Jeugdwet*)¹⁹. Implementace tohoto zákona přenáší veškerou zodpovědnost za péči o dítě, včetně jeho sociálně-právní ochrany, do kompetence obcí.

Systém péče o děti v Nizozemsku spočívá v poskytování tří základních typů služeb. Jedná se o služby:

Univerzální – Služby, které mají za úkol zajistit normální vývoj dítěte a zabránit tomu, aby se z problému běžného rázu staly problémy závažné. Tento typ služeb vykonávají například školy nebo instituce pečující o děti v předškolním věku.

Preventivní – Služby umožňující detekci problému v jeho počátečním stádiu a včasný zásah. Patří k nim například podpora rodičů, služby Centra pro mládež a rodinu (*Centrum voor Jeugd en Gezin*), obecná sociální práce s mládeží atd. Preventivní služby rovněž plní důležitou úlohu v koordinování pomoci a případnému odkazování rodiny k vhodným specializovaným službám.

Specializované – Služby určené dětem se závažnějšími vývojovými problémy a rodinám s výchovnými problémy. Řadíme k nim například služby sociálně-právní ochrany dítěte či služby pro mentálně handicapované mladistvé. Služby mohou být ambulantního charakteru, zahrnují rozsáhlou pedagogickou podporu, pomoc rodinám s nakumulovanými problémy, ústavní nebo náhradní péči, opatrovnictví a probaci atd. (Nederlands Jeugdinstituut 2015).

Před rokem 2015

Před transformací v roce 2015 bylo poskytování univerzálních a preventivních služeb převážně v kompetenci obcí, specializované služby spadaly do gesce dvanácti nizozemských provincií a centrálních orgánů veřejné správy. Na sociálně-právní ochraně dítěte se před rokem 2015 podílel Úřad péče o mládež (*Bureau jeugdzorg*), který shromažďoval podněty od lékařů, sociálních pracovníků, zaměstnanců škol atd. a usiloval o nápravu situace v kooperaci s rodinou. V případě, kdy rodina dítěte nespolupracovala, postupoval případ k prošetření Radě pro dítě (*Raad voor de Kinderbescherming*). Pokud soud rozhodl o uplatnění ochranných opatření, jakým je například opatrovnictví nebo odebrání z péče, podílel se na jeho výkonu právě Úřad a další pověřené organizace (Transitiebureau Jeugd 2012; 9-10). Úřad jako takový zanikl v průběhu transformace systému péče o děti a mladistvé, jelikož většina jeho úkolů přešla do kompetence obcí. Některé

¹⁸ Data pro rešerši byla vyhledávána primárně s využitím webových stránek relevantních institucí jak centrálního, tak regionálního charakteru, případně z odborných článků v elektronických databázích a webů organizací specializujících se na výzkum politiky směřované na děti, statistického úřadu atd. V rámci rešerše jsem oslovovala rovněž tři experty na problematiku sociálně-právní ochrany dětí, výzkumnou instituci Netherlands Youth Institute a zástupce Zlínského kraje, který v uplynulých letech uskutečňoval společný projekt s nizozemskou institucí, zabývající se agendou sociálně-právní ochrany. Komunikace s žádným z oslovených subjektů však bohužel nebyla úspěšná. Práci se zdroji a rovněž vyhledávání vhodných expertů značně komplikuje fakt, že v nizozemském prostředí jsou dostupné relevantní zdroje většinou pouze v holandštině, tudíž bylo třeba materiály do anglického jazyka překládat pomocí webových překladáčů, případně konzultovat s rodilými mluvčími.

¹⁹ <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Jeugdwet-publicatie-Staatsblad-14-3-2014.pdf>

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



pobočky Úřadu péče o mládež prošly přeměnou na certifikované nevládní organizace, které dále pokračují v poskytování služeb v oblastech sociálně-právní ochrany dětí, péče o děti, poradenství atd., které mohou obce nakupovat. Toto řešení umožňuje alespoň částečně využít expertního potenciálu zaměstnanců bývalého Úřadu péče o mládež, kteří mají s problematikou dlouhodobé zkušenosti.

Tímto způsobem nastavený systém s sebou přinášel řadu komplikací, mezi nejzávažnější patřila roztržičnost pomoci a nedostatečné provázání jednotlivých služeb. Rozdělení kompetencí mezi obce a provincie ztěžovalo koordinaci péče o jednotlivé klienty, oddělené financování vedlo k nadměrnému odkazování klientů na specializované služby. Tyto služby byly často velmi přetížené a celý proces poskytování pomoci dítěti či rodině se neúměrně prodlužoval.

Po transformaci v roce 2015

Hlavním pilířem transformace systému se tak stalo převzetí zodpovědnosti za zajišťování a financování péče o děti a mladistvé obcemi. Na úrovni obce se již v roce 2011 zřizují tzv. Centra pro mládež a rodinu (*Centrum voor Jeugd en Gezin*), která slouží jako nízkoprahová kontaktní místa pro řešení problémů dětí a jejich rodičů. Centra soustřeďují především preventivní služby – mohou se na ně obracet rodiče v případě otázek spojených s výchovou a vzděláváním dítěte. Při každé pověřené obci fungují nově i místní týmy, složené z expertů na práci s dětmi a mládeží – ať už z řad sociálních pracovníků, zdravotníků, odborníků na vzdělávání atd. Jejich úkolem je pokusit se řešit komplexně situaci rodiny a v případě nutnosti doporučení a kontaktování dalších specializovaných služeb.

Služby péče o dítě i sociálně-právní ochrany pak každá pověřená obec nakupuje od certifikovaných organizací. Najaté organizace dodávají obcím jak poradenskou činnost, tak přímo výkon sociálně-právní ochrany dětí a mládeže, včetně opatrovnictví, poručnictví, probace atd. Další organizace poskytují například poradenství a krizové linky pro oběti domácího násilí nebo zneužívání. Podle statistiky dostupné na stránkách Ministerstva zdravotnictví využilo služby nepreventivního charakteru (specializované služby) v roce 2015 téměř 363 000 dětí a mladistvých (*Centraal Bureau voor de Statistiek 2016; 4*).

V případě, kdy pověřená obec dochází na základě podnětů od profesionálů pracujících s rodinou k názoru, že vývoj dítěte může být ohrožen a je třeba zvažovat uplatnění dalších ochranných opatření, případ se postupuje k zvážení Radě pro ochranu dítěte (*Raad voor de Kinderbescherming*). Rada pro ochranu dítěte spadá pod Ministerstvo bezpečnosti a spravedlnosti. Po celém Nizozemsku má Rada asi 2300 zaměstnanců – je složena z centrálního orgánu a 17 poboček v regionech. Od reformy v roce 2015 jsou hlavními partnery Rady pověřené obce. Podnět Radě, na základě kterého je zahájeno prošetření případu, podává pověřená obec, policie, nebo některé certifikované organizace zabývající se prací s mládeží či domácím násilím apod. Jiné instituce nebo osoby mohou Radu kontaktovat pouze v případě vážných a akutních obav o bezpečí dítěte, ve kterých je třeba okamžitý zásah.

Rada konzultuje s organizacemi, najatými obcemi, jak dále postupovat v práci s rodinou, a zjišťuje, jestli je dosavadní pomoc dostatečná. Inspektoři Rady následně mohou provést šetření situace v rodině a vyhodnotit, jakým způsobem je vhodné dále postupovat. Během šetření jsou prováděny rozhovory jak s dítětem a jeho rodiči, tak v případě potřeby s učiteli, lékaři, nebo pracovníky



pomáhajících organizací. V případech, kdy jsou všechny možnosti práce s rodinou na dobrovolné bázi vyčerpány, může Rada dospět k závěru, že je třeba žádat soud o ochranná opatření. Tato pomoc již není pro rodinu dobrovolná, nejčastěji se jedná o povinné rodinné supervize. Mezi další aktivity rady patří zásahy v případech, kdy se rodiče nemohou domluvit na tzv. rodičovském plánu (plán způsobu porozvodové péče), provádění přezkoumávání situace v případech kriminality mládeže aj. V neposlední řadě patří k povinnostem Rady prověřování žadatelů o adopci (Raad voor de Kinderbescherming 2015).

Silné a slabé stránky nizozemského systému

Systém ochrany a péče o děti a mladistvé čelil před reformou v roce 2015 rozsáhlé kritice. Vytýkány mu byly neúměrně dlouhé čekací lhůty při řešení problémů klientů, dostával se do pozornosti širší veřejnosti a médií díky chybně řešeným kauzám atd. Z pohledu veřejných rozpočtů docházelo meziročně k neudržitelnému navyšování nákladů na péči, které bylo přičítáno neprovázanosti služeb a nadužívání specializovaných služeb na úkor preventivních zásahů a práce s rodinou. Podle *Nederlands Jeugd instituut* rostla poptávka po specializovaných službách až o 10 %, tento nárůst dle epidemiologů nebylo možné vysvětlit zvýšeným výskytem závažnějších problémů (*Nederlands Jeugd instituut* 2014).

Při transformaci však byla rovněž přítomna celá řada rizikových faktorů. Hlavní obavou byla nepřipravenost obcí na přechod pod nový systém a nejasné dohody s poskytovateli služeb. Poskytovatelé se tak ocitli v nejistotě ohledně uzavírání kontraktů s obcemi a rozsahu poptávaných služeb, ze které plynulo ztížené finanční plánování na další rok. Z nedostatku prostředků na provoz služby pak plyne neschopnost dostatečně personálně zajistit kontinuitu jejího poskytování bez delších čekacích lhůt (*Transitiecommissie Stelselherziening Jeugd* 2014: 14-19).

Po roce fungování transformovaného systému je nejspíše příliš brzy na to hodnotit, jestli reforma přinesla požadované výsledky. Stávajícímu systému jsou vytýkány některé neduhy systému předešlého. Podle šetření dětského ombudsmana (*Kinderombudsman*) zůstává problémem vytváření čekacích pořadníků na přístup ke službám a rovněž nedostatečné kompetence místních týmů. Z výzkumu rovněž vyplývá mírně klesající spokojenost uživatelů systému (*Kinderombudsman* 2016; 21). Problematický je i nedostatek financí, se kterým se některé obce po škrtech v státní dotaci potýkají a nedostatečná informovanost klientů. K identifikaci komplikací, ke kterým při transformaci systému péče o děti a mladistvé dochází, je zřízen webový portál, umožňující poukázat na nedostatky a negativní zkušenosti jak klientům, tak poskytovatelům péče a dalším profesionálům.²⁰

Pracovníci v sociálně-právní ochraně dětí a jejich vzdělávání

Na sociálně-právní ochraně dětí se podílí tři skupiny pracovníků. Pracovníci obcí, které jsou za agendu pověřené, plní roli zejména organizátorů a administrátorů tím, že nakupují služby od neziskových organizací. Jak už bylo výše zmíněno, požadavky na kvalifikační úroveň a další vzdělávání pracovníků samosprávy jsou v kompetenci samotných obcí. Nějaká univerzální pozice či útvar typu českého OSPOD, anglického Child department či rakouského Jugendamt zde neexistuje, dále se jimi zde v textu pro obtížnost zmapování nebudeme zabývat. Dále jsou to pracovníci neziskových organizací, které poskytují samotné služby, a pracovníci Rady pro ochranu dítěte.

²⁰ www.monitortransitiejeugd.nl

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Pracovníci neziskových organizací

Sociálně-právní ochranu dětí vykonávají pracovníci neziskových organizací, jejichž služby nakupuje konkrétní pověřená obec. Celá řada poskytovatelů služeb je sdružena v zastřešující organizaci *Jeugdzorg Nederland*, která zastupuje jejich zájmy, podílí se na vzdělávání profesionálů pracujících s dětmi a mládeží a rovněž se účastní tvorby politiky. Profesionálové, kteří se na práci podílejí, musí být registrovaní poskyvatelé služeb u v registrech *Kwaliteitsregister Jeugd* nebo *BIG-register*. Podle zákona o dětech a mládeži (2014) do této kategorie profesionálů patří celá řada pracovníků – psychologové, vzdělavatelé, sociální pracovníci zaměřeni na mládež, pracovníci organizací pro mládež a výchovné poradenství, pracovníci vykonávající sociálně-právní ochranu dítěte, nebo probaci, zaměstnanci krizových help linek, zaměstnanci Rady pro ochranu dítěte atd. V reformovaném systému všichni tito pracovníci spadají do kategorie *jeugdzorgwerker*, tzn. pracovníka s mládeží.

Registrace profesionálů pracujících s dětmi a mládeží se obnovuje každých pět let – během nich musí pracovníci získat dostatek bodů k znovuzapsání do registru. Body je možné získávat jednak účastí na vzdělávacích akcích, ale rovněž za účast na supervizích a konferencích s kolegy, část bodů může pracovník obdržet i za publikaci článku nebo prezentaci (*Kwaliteitsregister Jeugd* 2016).

Každý pracovník musí získat 60 bodů za účast na dalším vzdělávání. Bodově jsou ohodnoceny pouze kurzy akreditované *Kwaliteitsregister Jeugd*. Akreditované kurzy nabízí celá řada organizací, témata kurzů jsou velmi různorodá a část z nich pokrývá právě problematiku sociálně-právní ochrany dětí.

Se zařazením do registru se pojí i nutnost dalšího vzdělávání a absolvování supervizí (individuálních nebo skupinových) nebo intervizních setkání (3-8 lidí, bez účasti nadřízeného pracovníka). Supervize musí probíhat pod dohledem supervizorů registrovaných u *Landelijke Vereniging voor Supervisie & Coaching* (National Association for Supervision & Coaching). Každý konkrétní pracovník si může vybrat, jakým způsobem tyto aktivity absolvuje, požadovaná délka a četnost supervizí a intervizí se liší podle jejich formy a počtu účastníků. Pro opětovnou registraci musí každý pracovník za tato setkání získat minimálně 50 bodů v časovém období pěti let.

Dalších 50 bodů musí pracovník získat za další aktivity, v jejichž výběru mu je ponechána relativní volnost. Do této kategorie řadíme například organizaci různých akcí – seminářů, workshopů, poskytnutí rozhovoru, který se tematicky dotýká pole působnosti pracovníka, výzkumnou a publikační činnost, výuku apod. (*Stichting Kwaliteitsregister Jeugd* 2016²).

Podle kolektivní smlouvy *Jeugdzorg Nederland* musí zaměstnavatel na vzdělávání vyhradit minimálně 1,5 % z celkových personálních nákladů organizace (FCB 2016).

Reforma systému v roce 2015 přinesla, společně s přenesením zodpovědnosti za výkon sociálně-právní ochrany dětí na obce, profesionálům rovněž novou a rozpracovanou metodiku práce, která jim má poskytnout oporu ve 14 předem definovaných situacích, do kterých se pracovník může dostat a ve kterých se mu může hodit metodické vedení. Metodika byla vytvořena ve spolupráci s profesními svazy sociálních pracovníků a psychologů. Mezi řešené situace se řadí například domácí násilí, kontakt s rodinami s více různými problémy, náhradní rodinná péče, ústavní péče atd. V budoucnu by se měla metodika stát součástí formálního vzdělávání sociálních pracovníků, připravujících se na kariéru v službách pro děti a sociálně-právní ochraně (*Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming*).

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Pracovníci Rady pro ochranu dítěte

Inspektoři Rady pracují jako součást týmu. Tým tvoří nejčastěji team leader, dětský psycholog či speciální pedagog, řídící metodologickou stránku přezkoumávání, administrativní podpora a odborník na legislativu. Pro inspektory je povinné univerzitní vzdělání v sociální práci, možné je i vzdělání v souvisejících oborech s prokázáním dostatečné relevantní praxe. Každý inspektor musí být zároveň registrovaný pracovník s mládeží – tato registrace a z ní vycházející povinnost se dále vzdělávat a profesně rozvíjet je popsána v předcházející části tohoto textu (Raad voor de Kinderbescherming 2015).

Nad rámec povinného vzdělávání pracovníků s mládeží je na inspektory rady kladena povinnost vzdělávání přímo v sociálně-právní ochraně. Toto interní vzdělávání je povinné pro nově příchozí inspektory, má za cíl doplnit jejich dosavadní formální vzdělání o poznatky specifické pro jejich novou pozici. Hlavní náplní povinné části kurzu je osvojení způsobu práce organizace, zvládnutí jejich předepsaných postupů. Velký důraz je kladen rovněž na problematiku situace a otázky, se kterými přichází sami účastníci. Zaměstnanci Rady mají dále možnost absolvovat volitelné kurzy, které jim umožní rozvíjet specifické aspekty jejich práce – jedná se například o kurzy time managementu, přístupu ke klientovi, vzdělávání zaměřené na psychopatologii apod. Toto vzdělávání si vybírá sám pracovník, konzultuje ho se svým nadřízeným a jeho podmínky uplatňuje zaměstnanecká smlouva. Další profesní rozvoj pracovníků je konzultován každý rok společně s hodnocením jejich výkonu (Raad voor de Kinderbescherming²).

Vzdělávání zaměstnanců ve veřejném sektoru se v Nizozemsku liší v rámci různých úrovní vládnutí. Podmínky jsou tedy různé jak pro centrální vládu, tak regionální instituce i instituce na úrovni nižších správních celků. Díky decentralizaci je navíc obcím a regionům ponechána velká svoboda v personální oblasti, legislativa tuto sféru upravuje jen velmi obecně. Zaměstnanci Rady pro ochranu dítěte spadají pod Ministerstvo bezpečnosti a spravedlnosti, tudíž pod centrální vládu. Instituce centrální vlády vzdělávají své zaměstnance jak v rámci povinných kurzů (workshopů, seminářů atd.), které mají za cíl přiblížit novou legislativu, regulace, nebo technologické inovace využívané ve veřejné správě, tak pomocí dobrovolného vzdělávání. U dobrovolného dalšího vzdělávání hraje zásadní roli vlastní iniciativa zaměstnance, který má možnost si vybrat kurz, který ho zajímá. Pokud nadřízený pracovníka shledá vzdělání jako užitečné pro výkon praxe pracovníka, nebo pro jeho kariérní vývoj, účast povolí. Zaměstnanec má právo čerpat na další vzdělání, které probíhá v pracovní době, placené volno. Na uvážení nadřízeného závisí výše, do které budou zaměstnanci proplaceny náklady na účast na dobrovolných kurzech. Vyšší příspěvek na další vzdělání může pracovník očekávat v případě, kdy má z absolvovaného vzdělání prospěch rovněž jeho zaměstnavatel (Werken Voor Nederland).

Závěr

Pro sociálně-právní ochranu dětí v Nizozemsku je podstatná značná decentralizace celého systému, která byla dále prohloubena reformou v roce 2015. Tyto změny s sebou mají přinášet větší důraz na prevenci a propojenost služeb, za které nesou zodpovědnost jednotlivé pověřené obce. Úspěšnost této reformy je vzhledem ke krátké době od počátku implementace velmi obtížné hodnotit, průběžně sbírané ohlasy klientů a odborníků však naznačují, že se některé slabiny systému před transformací zcela vymýtiti nepodařilo. V Nizozemsku můžeme díky decentralizaci hledat dobrou praxi především v případech fungující spolupráce různých subjektů na úrovni konkrétních pověřených obcí. Vzhledem



k zcela rozdílnému fungování systému sociálně-právní ochrany dítěte v českém prostředí je přenositelnost dobré praxe omezena spíše na obecné principy. U Nizozemska se lze inspirovat v kladení většího důrazu na prevenci, včasné zachycení problémů a práci s rodinou, ve snaze omezit nutnost využívání ochranných opatření a specializovaných služeb.

Systém dalšího vzdělávání pracovníků s mládeží, mezi které spadají i osoby vykonávající sociálně-právní ochranu, klade důraz na průběžnou účast na kurzech a vyvážení klasického učení s praktickými činnostmi, jako jsou supervize nebo intervize. V dalším profesním rozvoji je ponechán i poměrně široký prostor vlastní iniciativě pracovníka a jeho výběru volitelných aktivit. Vzdělávání nad rámec tohoto povinného plánu se liší podle konkrétní instituce či organizace a je upravováno pracovní smlouvou. Decentralizace státní správy má v Nizozemsku vliv i na neexistenci jednotného vzdělávacího systému pro její zaměstnance, který se výrazně odlišuje podle jednotlivých úrovní vládnutí, do kterého konkrétní pracovník spadá. Ve vzdělávání je zaměstnancům obcí ponechána velká volnost, pracovníci si mohou zaměření části kurzů volit po konzultaci s nadřízeným sami, podle svých vlastních potřeb a zájmů. Specifické vzdělávání, nad rámec dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků, musí rovněž podstupovat zaměstnanci Rady pro ochranu dítěte, kteří si osvojují specifické znalosti fungování systému, ve kterém Rada na konkrétní případy dohlíží.

Zdroje

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK. *Jeugdhulp 2015*. [online] 2016. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://jeugdmonitor.cbs.nl/media/209467/2016A409-jeugdhulp-2015a.pdf>

FCB. *Cao-akkoord Jeugdzorg*. [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: https://www.fcb.nl/sites/default/files/cao_akkoord_25_januari_2015_cao_jeugdzorg_versie_website_e.pdf

KINDEROMBUDSMAN. *De zorg waar ze recht op hebben*. [online] 2016. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://www.dekinderombudsman.nl/ul/cms/fck-uploaded/2016.KOM009%20Dezorgwaarzerechtophebben%20deelrapport3.pdf>

RAAD VOOR DE KINDERBESCHERMING¹. *Hoe werkt de Raad?* [online] [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: https://www.kinderbescherming.nl/hoe_werkt_de_raad/

RAAD VOOR DE KINDERBESCHERMING. *About the Child Care and Protection Board* [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUK Ewi4vODb-bjNAhXJB5oKHfYWCGwQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.kinderbescherming.nl%2Fimages%2F85856-uk-about-the-child-care-and-protection-board_tcm103-602373.pdf&usg=AFQjCNGZAuMDucwYyeRwnOOgu-as-blf3g&sig2=b1reeIXiz0AJLsINlyEg9w

RAAD VOOR DE KINDERBESCHERMING². *Leren & Ontwikkelen. Board* [online]. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: https://www.kinderbescherming.nl/over_de_raad/werken_bij_de_raad/leren_en_ontwikkelen/



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

RICHTLIJNEN JEUGDHULP EN JEUGDBESCHERMING. [online] [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://www.richtlijnenjeugdhulp.nl/>

STICHTING KWALITEITSREGISTER JEUGD¹. *Herregistratie-eisen jeugdzorgwerker SKJ*. [online] 2016. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://skjeugd.nl/jeugdzorgwerkers/herregistratie-eisen-jeugdzorgwerker>

STICHTING KWALITEITSREGISTER JEUGD². *Vrije ruimte voor herregistratie jeugdzorgwerkers*. [online] 2016. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: https://skjeugd.nl/media/downloads/Jeugdzorgwerkers/Vrije_ruimte_herregistratie_jzw_na_01-04-2016.pdf

NEDERLANDS JEUGD INSTITUUT. (Nynke Bosscher) *The decentralisation and transformation of the Dutch youth care system*. [online] 2014. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://nji.nl/nl/Download-NJi/Decentralisation-Dutch-youth-care-system-update-june-2014.pdf>

NEDERLANDS JEUGD INSTITUUT. *Children and youth support and care in the Netherlands*. [online] 2015. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://www.youthpolicy.nl/en/Download-NJi/Children-and-youth-support-and-care-in-The-Netherlands.pdf>

TRANSITIEBUREAU JEUGD. *Stelselwijziging Jeugd*. [online] 2012. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <http://www.jeugdzorgnederland.nl/contents/documents/brochure-jeugdbeschermingsketen-transitiebureau-jeugd.pdf>

TRANSITIECOMMISSIE STELSELHERZIENING JEUGD. *Vierde rapportage*. [online] 2014. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/06/01/transitiecommissie-stelselherziening-jeugd-vierde-rapportage>

WERKEN VOOR NEDERLAND. *Persoonlijke ontwikkeling*. [online]. [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: <https://www.werkenvoornederland.nl/arbeidsvoorwaarden/persoonlijke-ontwikkeling>



3. Rakousko²¹

Téma sociálně právní ochrany dětí je v Rakousku označováno termínem *Jugendwohlfahrt*, který lze volbě přeložit jako blaho či péče o děti a mládež. Historicky jde o téma, kterému je v Rakousku věnována pozornost. Již v roce 1949 vznikly v Rakousku první SOS dětské vesničky, které přiváděly dohromady válečné sirotky a bezdětné ženy.²² Model, jehož cílem bylo poskytnout opuštěnému dítěti náhradní péči v prostředí co nejvíce podobné skutečné rodině, přetrval až do dneška a byl přenesen do mnoha zemí. Blaho a zájem dítěte a maximální využití všech způsobů pomoci, aby dítě mohlo žít ve své biologické rodině, jsou základní principy rakouského systému. Péče o děti je považována za základní povinnosti rodiny, práce s rodinou a hledání možností řešení situace právě v rodině jsou prvky systému, které jsou akcentovány.

Systém SPOD v Rakousku

Systém péče a pomoci dětem a mladistvým je rozdělen mezi regionální (v případě Rakouska zemskou) a federální úroveň. Na národní úrovni je vytvořen základní právní rámec pro problematiku pomoci dětem a mládeži a národní úroveň se také podílí na financování oblasti prostřednictvím poskytování účelových dotací jednotlivým zemím. Detailnější legislativní rozpracování stejně jako výkon politiky, zejména pak plánování, organizování a financování služeb, jež jsou ve velké míře privatizovány a nakupovány veřejným sektorem od neziskových organizací, je pak v kompetenci spolkových zemí.

Klíčovou právní úpravou dané oblasti byl od roku 1989 zákon o péči o mládež (*Jugendwohlfahrtsgesetz*), který byl v roce 2013 nahrazen spolkovým zákonem o pomoci dětem a mládeži (*BGBI. I Nr. 69/2013, Bundes Kinder und Jugendhilfegesetz*, dále také B-KJHG 2013). Výše zmíněné právní akty na spolkové úrovni stanoví obecný rámec pro právní ochranu dětí, každá z 9 spolkových zemí pak obecnou právní normu rozpracovává v zákoně platném v daném regionu (např. Tyrolsko se řídí dle *Tiroler Kinder- und Jugendhilfegesetz*). Oblast SPOD tak není v celém Rakousku jednotná, nalézt lze mnoho rozdílů mezi jednotlivými zeměmi (např. i v agendě náhradní rodinné péče). Rozdílnost ve výkonu SPOD na území Rakouska a relativně velká autonomie zemí při tvorbě a výkonu politiky však není skutečnost, která by byla dlouhodobě hodnocena bezpodmínečně kladně. Nový zákon přinesl mnoho reforem, které podporují sjednocení praxe prostřednictvím stanovení a zpřesnění standardů poskytovaných služeb.

Celé znění nového zákona z roku 2013 zní Spolkový zákon o zásadách pomoci pro rodiny a pomoci s výchovou pro rodiny a mladistvé (*Bundesgesetz über die Grundsätze für Hilfen für Familien und Erziehungshilfen für Kinder und Jugendliche*). Už samotná jazyková modernizace názvu normy měla

²¹ Informace o systému sociálně-právní ochrany dětí v Rakousku byly čerpány studiem online dokumentů. Klíčovým zdrojem informací byly webové stránky rakouského Ministerstva pro rodiny a mládež (*Bundesministerium für Familien und Jugend*), které obsahovaly kromě popisu systému relevantní právní akty a statistiky. Dostupné informace o pracovnících SPOD a jejich dalším vzdělávání byly velmi kusé. Dopis s dotazy byl zaslán na Ministerstvo pro rodiny a mládež a Národní radu pro péči o děti a mládež (*die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Jugendwohlfahrt*) (bez odezvy). Spolkové ministerstvo s dotazy odkázalo na jednotlivé země, které mají agendu SPOD v gesci, a poskytlo kontakty na jednotlivá oddělení pro pomoc dětem a mládeži. Z 9 kontaktovaných zemí odpověděly dvě – Horní Rakousko a Tyrolsko.

²² Wikipedia – heslo SOS dětské vesničky. Dostupné z:

https://cs.wikipedia.org/wiki/SOS_d%C4%9Btsk%C3%A9_vesni%C4%8Dky

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



za cíl zdůraznit širší zaměření zákona na více cílových skupin nejen kategorii rodiny definovanou mateřstvím a péčí o děti. Zákon zavádí práva dítěte (nejen jeho blaho) jako základní princip poskytování pomoci. Děti a mladiství jsou chápáni především jako nositelé práv, nikoliv pouze jako objekty dobře míněného blaha.

Cíle nového zákona byly zejména zlepšení ochrany dětí a mladistvých před násilím a jiným nebezpečím, tvorba prostředí pro sjednocení standardů, zlepšení v oblasti ochrany osobních údajů a zlepšení dostupných dat, a tak transparentnosti mapování problematiky prostřednictvím zavedení národní statistiky pomoci dětem a mládeži. Nový zákon upravil zásady problematiky SPOD na federální úrovni a přinesl s sebou mnoho reforem jednotlivých částí systému, konkrétně pak následující: Zavedeno bylo tzv. „pravidlo čtyř očí“ („Vier-Augen-Prinzip“), kdy v složitých a nejasných případech, kdy je situace nepřehledná díky zapojení mnoha stran a protikladných tvrzení, a riziko nebezpečí pro dítě vysoké, bude případ posuzován ne jedním, ale dvěma profesionály. Zákon dále upřesnil povinnost a formu hlášení podezření z ohrožení dítěte. Zpřesněny na spolkové úrovni bylo i vymezení odpovědností, norem a standardů v různých oblastech problematiky (od personálně-technických standardů přes standardy pro vydávání licencí soukromým institucím až po sjednocení pravidel pro žadatele o pěstounství či adopci). Profesionalizace pracovníků a propracování systému jejich dalšího vzdělávání bylo dalším bodem (bude popsáno dále). Zákon vytvořil právní základ pro shromažďování statistiky o pomoci poskytované dětem a mládeži a současně zpřísnil způsob ochrany osobních dat, tak aby bylo zaručeno soukromí klientů (BMFJ 2016a).

Co se institucionálního zabezpečení oblasti týká, problematika SPOD je jednou z agend rakouského Spolkového ministerstva pro rodiny a mládež (*Bundesministerium für Familien und Jugend*), konkrétně pak odboru pro pomoc dětem a mládeži (*Abteilung Kinder- und Jugendhilfe*). Podle § 10 B-KJHG 2013 jsou nositelem pomoci a služeb pro rodiny a mládež jednotlivé spolkové země. Organizační uspořádání plnění agendy SPOD a přidělení činností nižším samosprávným celkům (okresům, obcím) je v kompetenci jednotlivých zemí a v Rakousku tedy nejednotná. Na úrovni jednotlivých zemí, ve městech a okresech, fungují na úřadech odbory ochrany dětí (tzv. *Jugendärmten*) (BMFJ 2016b).

Jednotlivé země organizují, kontrolují a financují, ale i poskytují služby a konzultace pro rodiny. Jak už bylo výše zmíněno, krom veřejných orgánů mohou služby poskytovat i soukromé subjekty. Způsob pověření soukromých organizací poskytováním pomoci rodinám a mladistvým je rámcově upraven v § 11 B-KJHG 2013. Stanovení požadavků na způsobilost a udělování pověření je v kompetenci jednotlivých zemí. Zákon obecně stanoví, že jednotlivé země musí přezkoumat odborný přístup, personální a technické zabezpečení poskytovaných služeb stejně jako ekonomické předpoklady organizace pro poskytování těchto služeb. Jednotlivé země mohou se soukromými subjekty uzavírat smlouvy, současně kontrolují jejich výkon a kvalitu a spolupracují na řešení záležitostí klientů. Nezřídka tedy dochází k dlouhodobému nákupu služeb od nestátních neziskových organizací a privatizaci péče a pomoci rodinám a mladistvým.

Služby poskytované rodinám v rámci problematiky můžeme dělit dle § 16-21 B-KJHG 2013 na několik typů:



- a. sociální služby – zahrnují ústavní a ambulantní služby, které nabízí podporu při péči a výchově v rodině, pomoci při řešení problémů a krizových situací v rodině, pomoc dětem a mládeži v problémových situacích a vzdělávání a školení pro žadatele o náhradní rodinnou péči.
- b. sociálně-výchovná zařízení (*Sozialpädagogische Einrichtungen*) – ústavní či stacionární zařízení, které poskytují péči v případech nouze, v případech, kdy je třeba zajistit trvalou péči o děti a mladistvé, chráněné bydlení pro mladé lidi a formy sociální pedagogiky nevázané na určité místo.
- c. pěstounská péče – péče v rodinném prostředí pečovatele pro děti a mladistvé, které jsou problémovým situacím nepřechodného charakteru a potřebují zajištění péče dlouhodobě.

Obecně lze k systému poskytování služeb v Rakousku říci, že řešení v rodině a práce s biologickou rodinou je upřednostňována nad odebráním dítěte z rodiny. Pobyt v zařízeních (např. krizovém intervenčním centru nebo rodinné komunitní jednotce) je většinou krátkodobý s cílem návratu zpět do rodiny. Během pobytu dítěte v zařízení probíhá spolupráce rodičů a všech dalších zahrnutých aktérů (sociálních pracovníků, soudů, pracovníků zařízení) a je vypracován individuální plán péče o dítě. Při řešení celé situace je brán ohled na názor a přání dítěte. Naopak služby nahrazující rodinu vstupují do hry až v momentě, kdy je malá šance na návrat dítěte do biologické rodiny. Dítě může být umístěno do péče příbuzných, do profesionální pěstounské rodiny, do rodinné komunitní jednotky pro dlouhodobý pobyt nebo do adopce (MPSV 2007).

V roce 2014 mělo Rakousko 8,5 mil. Obyvatel, z toho necelých 1,5 mil. bylo nezletilých. Během tohoto roku byla poskytnuta podpora při výchově 29 476 dětem a mladistvým, v 420 případech byly tyto služby poskytnuty na základě soudního rozhodnutí, u většiny případů však šlo o poskytování pomoci na základě dohody s rodinou. 10 810 nezletilých dětí pak bylo příjemcem služby, která poskytovala výchovu a péči mimo biologickou rodinu, tzn. u pěstounů, sociálně-výchovných pobytových komunitách, v domovech pro děti a mládež, dětských vesničkách a dalších zařízeních. V pěstounské výchově bylo 4651 dětí a mladistvých, přičemž polovina této formy péče byla iniciována soudním rozhodnutím a polovina na základě dohody. Pobytová péče v instituci (tzv. volle Erziehung) byla v roce 2014 poskytnuta 6259 dětem, u více než čtvrtina příjemců byla tato formy pomoci nařízena soudně. Krom toho bylo dále v roce 2014 187 798 dětí a mladistvých podporováno v záležitostech spojených s vymáháním výživného.

Ze statistik je přitom evidentní snaha o rychlé řešení situace v rodinách: v případě pomoci poskytované rodinám se největší objem služeb poskytne během prvního roku. To stejné platí pro výchovu v institucionálních zařízeních, které představují krátkodobé řešení (60 % trvá méně než 12 měsíců a jen 8 % dětí žije v ústavech déle než 5 let) a prioritou je zajistit návrat do rodinného prostředí ať už ve formě péče v biologické, pěstounské či adoptivní rodině. 22 % dětí v pěstounské péči zůstává déle než 5 let. Celkově je trend však rostoucí: Mezi roky 2013 a 2014 došlo k zvýšení poskytování pomoci dětem v rodinách o 9 %, počet dětí v pěstounské péči vzrostl o 6 %. Pouze plná institucionální výchova zaznamenala v daném období pokles o 0,3 %. (BMFJ 2015, 2016c)



Pracovníci SPOD a systém dalšího vzdělávání

Agenda SPOD je v Rakousku doménou federálních zemí, neexistuje žádná národní statistika pracovníků v této oblasti ani jejich kvalifikace²³. Jak už ale bylo výše zmíněno, profesionalizace pracovníků v oblasti SPOD byl jedním z cílů reformního zákona B-KJHG z roku 2013, což poukazuje na důležitost, která je kvalifikaci pracovníků pracujících s ohroženými dětmi, mládeží a rodinami připisována.

Ve vládním návrhu zákona lze nalézt popis současného stavu, stejně jako výsledný stav, který by měl být dosažen. Druhým z cílů zákona je dát impulsy pro tvorbu jednotných norem a další profesionalizaci pracovníků. Před zavedením zákona byly kvalifikační nároky na pracovníky a odborné standardy v jednotlivých zemích rozdílné a ve většině případů právně neukotvené. Cílem zákona bylo toto změnit a obecným zákonem vytyčit minimální nároky a odborné standardy na pracovníky, které by následně byly rozvedeny v druhotných právních aktech jednotlivých zemí (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013: 4).

Spolkový zákon o pomoci dětem a mládeži vytyčuje požadavky na odbornou úroveň personálu v obecné rovině. § 12 B-KJHG 2013 udává základní požadavky na tzv. profesní orientaci či zaměření (*Fachliche Ausrichtung*) pracovníků v dané oblasti. Paragraf stanovuje, že služby pro děti a mládež mají být poskytovány podle norem uznávaných odborníky a současného stavu vědy. Stanovení požadavků na odbornou způsobilost, výcvik a počet pracovníků předává jednotlivým zemím, ty přitom musí brát v úvahu profesní standardy, vědecké poznání a cílové skupiny v populaci a jejich potřeby. Pracovníkům v oblasti pak musí být nabídnuto další profesní vzdělávání stejně jako supervize či intervize. Požadavek na odbornou úroveň je kladen i na pracovníky soukromých organizací, které zajišťují služby v oblasti ochrany dětí a mládeže. Celkově lze říci, že zákon akcentuje stránku dalšího vzdělávání související s rozvojem kvalifikační úrovně pracovníků v návaznosti na společenskou změnu a rozšiřování poznání, nikoliv jeho význam jako doplňku či nadstavby počátečního vzdělávání.

Konkrétní podoba systému dalšího vzdělávání a jeho parametrů je rozlišná v 9 spolkových zemích, které tyto obecné teze rozpracovávají v regionálních zákonech a pomoci dětem a mladistvým. Detailnější popis dalšího vzdělávání pracovníků v oblasti SPOD byl proveden ve dvou spolkových zemích (viz níže).

Někteří poskytovatelé služeb, kteří jsou aktivní v celém Rakousku, např. SOS dětské vesničky²⁴ či Pro Juventute²⁵, nabízí přednášky a specifická školení v oblasti pomoci dětem a mládeži pravidelně a jsou dostupné pro všechny pro celou odbornou komunitu v této oblasti.

V Rakousku dále působí Národní rada pro péči o děti a mládež (*die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Jugendwohlfahrt*) (dříve Sdružení úředních poručníků Rakouska – *Verein der Amtsvormünder Österreichs*), která je již několik desetiletí profesní organizací sdružující pracovníky,

²³ Dle mailové komunikace s ředitelkou odboru 2 pro pomoc dětem a mládeži (*Abteilung Kinder- und Jugendhilfe* Spolkového ministerstva pro rodiny a mládež (*Bundesministerium für Familien und Jugend*) Martinou Staffe-Hanacek z 17. 7. 2016.

²⁴ www.sos-kinderdorf.at

²⁵ Nezisková organizace poskytující podporu a různé typy služeb dětem a mladistvým, kteří nemohou vyrůstat v biologických rodinách. www.projuventute.at

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



kteří se věnují sociální péči o děti a mládež. Jejím cílem je podpořit technické a profesní zájmy osob pověřených touto agendou v Rakousku a tím přispět k uplatňování práv a dobrých životních podmínek dětí a mládeže. Národní rada organizuje školení, kurzy a projekty, vydává publikace, je zastoupena v pracovních skupinách při tvorbě legislativy a vyjadřuje se k připravovaným návrhům (ARGE für Jugendwohlfahrt 2016).

Případ Horní Rakousko

Horní Rakousko (*Oberösterreich*) je zemí ležící na severu země (sousedící s Jihočeským krajem) s hlavní metropolí Linz. S 1,3 mil. obyvatel jde o třetí největší spolkovou zemi. Problematika SPOD je agendou oddělení pomoci dětem a mládeži (*Abteilung Kinder- und Jugendhilfe*), odboru sociálních věcí a zdraví (*Direktion Soziales und Gesundheit*) Úřadu vlády Horního Rakouska (*Amt der Oö. Landesregierung*)²⁶. Služby poskytované v rámci pomoci dětem a mládeži zahrnují tři okruhy:

- a) podpora a poradenství rodinám v otázkách péče a vzdělávání – tyto služby jsou poskytovány jinými poskytovateli než pracovníky orgánu samosprávy. Tyto organizace musí dle typu služby zaměstnávat vyškolené odborníky.
- b) ochrana dětí v ohrožení jejich blaha – ochrana dětí je jedním z hlavních úkolů veřejné pomoci pro dítě a mládež. Šetření možného ohrožení dítěte a case management v příslušných typech podpory jsou prováděny sociálními pracovníky služeb pro děti a mládež. Ambulantní a pobytové služby jsou poskytovány soukromými subjekty na základě objednávky orgánu pomoci dětem a mládeži. Tato zařízení musí být schválena veřejným orgánem, ten v nich následně provádí pravidelnou kontrolu. Soukromí poskytovatelé služeb musí mít dostatečně vyškolený personál.
- c) právní zastoupení dětí a mladistvých v otázkách prokazování otcovství a zajištění nároků na výživné – tato služba je poskytována prostřednictvím administrativních pracovníků orgánu pomoci dětem a mládeži.

Nároky na odbornou způsobilost pracovníků a jejich další vzdělávání stanoví hornorakouský zákon o pomoci rodinám a pomoci s výchovou dětí a mládeže (*LGBI.Nr. 30/2014, Landesgesetz über die Hilfen für Familien und Erziehungshilfen für Kinder und Jugendliche, Oberösterreich Kinder- und Jugendhilfegesetz*) z roku 2014. Požadavky na odbornou úroveň pracovníků a poskytovaných služeb jsou obsaženy v § 10 – profesní orientace (*Fachliche Ausrichtung*) a § 11 – pracovníci (*Personal*), a vztahují se jak na pracovníky veřejných orgánů tak soukromých organizací poskytující služby pomoci dětem a mládeži. § 10 obsahuje obecné ustanovení, že služby pro děti a mládež mají být poskytovány podle norem uznávaných odborníky a současného stavu vědeckého poznání. Požadavky na odbornou způsobilost ve formě výčtu nezbytného absolvovaného počátečního vzdělávání (typ školy a obor), příp. u vedoucích pracovníků doplněné roky praxe, jsou pak upraveny v § 11. Stejný paragraf obsahuje dále i ustanovení týkající se dalšího vzdělávání, která jsou obsažena v bodech 5 a 6. První z bodů stanoví, že země a města s vlastním statutem jsou zodpovědné za poskytování pravidelného dalšího vzdělávání svým pracovníkům s úkoly v oblasti pomoci dětem a mladistvým. V nezbytném rozsahu má být pracovníkům také pravidelně umožněna supervize. Bod 6 pak stanoví, že za poskytování dalšího vzdělávání a supervize pracovníkům soukromých zařízení je zodpovědná sama

²⁶ Informace čerpány z odpovědi úředníka daného úřadu ze 4. 8. 2016

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



tato právnická osoba. Země však může organizacím poskytnout na tento účel finanční podporu a vlastní personál.

Úřad vlády Horního Rakouska nabízí všem zaměstnancům široký vzdělávací program, který se skládá z kurzů osobního rozvoje a zahrnuje také odborné předměty. Pro sociální pracovníky je obzvláště důležité vzdělávání v systémové práci s rodinou a mediačních technikách. Kurz „Systémová práce s rodinou“ zahrnuje 9 dnů vzdělávání v průběhu 18 měsíců, kurz „Mediační techniky“ má 12 dní v průběhu dvou let. Délka většiny seminářů se pohybuje mezi 1 až 2,5 dny. Každý zaměstnanec absolvuje jednou ročně hodnotící pohovor se svým nadřízeným, v rámci nějž je naplánováno i další vzdělávání a kurzy.

Pracovníci si mohou také zvolit další vzdělávací aktivity u jiného pořadatele. Do jaké míry budou uvolněni v pracovní době a do jaké míry bude vzdělání hrazeno zaměstnavatelem, je rozhodnuto individuálně dle potřeb a požadavků na danou pracovní pozici. V případě potřeby, spolupracuje Úřad s Univerzitou aplikovaných věd, studijním programem sociální práce v Linci na tvorbě nabídky požadovaného dalšího vzdělávání.

Země Horní Rakousko nijak neřídí další vzdělávání u soukromých poskytovatelů služeb, rozvoj zaměstnanců je vždy v kompetenci dané organizace. Dle výpovědi Úřadu vlády, zvláště velká zařízení věnují dalšímu vzdělávání zaměstnanců pozornost.

Případ Tyrolsko

Tyrolsko (*Tirol*) leží na západě Rakouska v masivu Alp, hlavním městem je Innsbruck. S 740 tis. obyvatel jde o pátou největší federální zemi. Problematika SPOD je stejně jako v případě Horního Rakouska agendou oddělení pomoci pro děti a mládež (*Abteilung Kinder- und Jugendhilfe*), Tyrolského úřadu vlády (*Amt der Tiroler Landesregierung*)²⁷. Služby pro děti a mládež jsou hrazeny zemí a jednotlivými obcemi. Rodičům, dětem a dospívajícím poskytují komplexní podporu a zahrnují ambulantní služby, lůžkovou péči, pěstounskou péči, poradenství s výchovou, ochranu dětí a noclehárny (úkryty) pro děti z ulice (*Amt der Tiroler Landesregierung* 2016).

Stejně jako v případě Horního Rakouska, požadavky na kvalifikaci a další vzdělávání pracovníků orgánů pomoci dětem a rodině jsou upraveny Tyrolským zákonem o pomoci dětem a mládeži (*LGBl. Nr. 150/2013, Gesamte Rechtsvorschrift für Tiroler Kinder- und Jugendhilfegesetz*) z roku 2013. V § 7 o profesní orientaci (*Fachliche Ausrichtung*) lze nalézt ustanovení o tom, že služby musí být poskytovány podle současného stavu vědy a pouze osobami, které mají pro příslušnou oblast vhodnou kvalifikaci a jsou i jinak osobnostně vhodné. Paragraf dále obsahuje nároky na odbornou způsobilost (studovaný obor, typ školy a praxe) a i ustanovení týkající se dalšího vzdělávání. Body 7 a 8 udávají, že kvalifikovaní pracovníci se mají dále vzdělávat a má jim být umožněna supervize a intervize.

Zemský zákon LGBl. Nr. 168/2014 upravuje poskytování služeb dětem a mládeži soukromými zařízeními. V § 5-6 jsou obsažena ustanovení týkající se pracovníků (*Personelle Voraussetzungen*) a zajištění kvality (*Qualitätssicherung*). Zákon těmto organizacím předepisuje zajištění dostatečného počtu pracovníků, jejich odbornou způsobilost a vedoucím pracovníkům pak management kvality

²⁷ Informace čerpány z odpovědi úředníka daného úřadu z 19. 7. 2016

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



jako aktivní proces. Náklady na další vzdělávání těchto pracovníků stejně jako na supervize jsou součástí nákladů za služby, které hradí jejich objednatel, tzn. země Tyrolsko (§ 8-9).

Dle informací z výše zmíněného orgánu, je sociálním pracovníkům veřejných služeb pro děti a mládež další vzdělávání nabízeno pravidelně. Obsah je založen na nejnovějším vědeckém poznání. Velkou roli v iniciaci dalších vzdělávacích akcí hrají také návrhy a přání samotných zaměstnanců. Mezi kurzy nabízené v poslední době patří např. Děti v profesionální péči a adoptivní děti, Konverzace s dětmi a mladistvými nebo Práce s rodinami ohroženými závislostmi. Několik akcí proběhlo také s Lüttringhaus²⁸ (*Institut für Sozialraumorientierung, Quartier und Case-Management (DGCS)* – Institut pro orientaci v sociálním prostoru a case management²⁹).

Závěr

Agendu sociálně právní ochrany dětí lze nalézt v Rakousku pod termínem pomoc dětem a mladistvým (*Kinder- und Jugendhilfe*). Základní rámec systému udává spolkový zákon o pomoci dětem a mládeži z roku 2013, který nahradil starý zákon a přinesl do systému mnohé změny týkající se účinnějšího řešení složitých kauz, spolupráce zahrnutých aktérů, výměnu a sběru dat a informací a v neposlední řadě také profesionalizace pracovníků. Pomoc dětem a mladistvým je oblast, která je v kompetenci jednotlivých zemí. Ty rozpracovávají primární zákon do svých právních aktů a jsou zodpovědné za výkon agendy, organizace a zajišťování služeb. Stejně jako v České republice, na zemských úřadech a obcích fungují orgány pomoci dětem a mladistvým, mnoho služeb je pak nakupováno od soukromých subjektů.

Rakousku zdůrazňuje v právních dokumentech, že cílem dalšího vzdělávání je zejména rozvoj kvalifikační úrovně pracovníků v návaznosti na společenské změny a rozšiřování vědeckého poznání, nikoliv jeho význam jako doplňku či nadstavby počátečního vzdělávání. Problematika odbornosti pracovníků je vždy spojena s požadavkem na dostatečné personální zabezpečení agendy, které je nezbytným předpokladem pro kvalitu poskytovaných služeb. Jedním z cílů nového zákona bylo i stanovení minimálních standardů vč. dalšího vzdělávání pracovníků v jednotlivých zemích. Praxe v jednotlivých zemích byla totiž do té doby velice rozdílná a některé neměly oblast dalšího vzdělávání právně ukotvenou. Ani v současnosti však neexistuje v celé zemi unifikovaný systém dalšího vzdělávání, všechny země by se však měly vzdělávání pracovníků věnovat.

V textu byla detailnější pozornost věnována dalšímu vzdělávání pracovníků SPOD v Horním Rakousku a Tyrolsku. Na základě těchto příkladů můžeme usuzovat na existenci určitých obecnějších trendů. Je více než zřejmé, že kvalifikovaní pracovníci služeb pro děti a mládež, jejich odborná způsobilost i další vzdělávání jsou oblasti, kterým je přikládána velká důležitost a pozornost. Pracovníci veřejného i soukromého sektoru působící v oblasti SPOD musí mít vhodné počáteční vzdělání, vhodné osobnostní předpoklady a účastnit se pravidelně dalšího vzdělávání. Samozřejmostí je i nabídka supervize a intervize. Rakousko se však nezdá být zemí „velkých systémů a parametrů“. Další vzdělávání je plánováno a řízeno dle potřeb vyplývajících z pracovní náplně pracovníka či potřeb organizace, neexistují unifikovaná pravidla ohledně počtu dní vzdělávání ročně, typu a obsahu vzdělávání ani formě plánování a vyhodnocování vzdělávání.

²⁸ <http://www.luettringhaus.info/index.php?id=27>

²⁹ Pozn. autora volný překlad

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Další vzdělávání pracovníků je očekáváno i od soukromých organizací, které poskytují služby ohroženým dětem a mladistvým. Za plánování, volbu a poskytnutí vzdělávání jsou však zodpovědné samy organizace. Náklady na další vzdělávání jsou součástí personálních nákladů, a tak je v případě pracovníků v soukromých organizacích (spolu)financují jednotlivé země.

Nabídka vzdělávání je nezdávka tvořena dle aktuálních potřeb, při tvorbě vzdělávání spolupracují jednotlivé země s univerzitami či dalšími vzdělávacími institucemi. Mezi populární témata vzdělávání patří např. case management, důraz je kladen na schopnost komplexního řešení situace jednotlivých příjemců služeb.

Zdroje

Amt der Oö. Landesregierung. 2016. Kinder- und Jugendhilfe Oberösterreich. Dostupné z: <http://www.kinder-jugendhilfe-ooe.at/>

Amt der Tiroler Landesregierung. 2016. Kinder- und Jugendhilfe. Dostupné z: <https://www.tirol.gv.at/gesellschaft-soziales/kinder-jugendhilfe/>.

ARGE für Jugendwohlfahrt. 2016. Satzungen. Dostupné z: <http://www.jugendwohlfahrt.at/statuten.php>

Bundesgesetz über die Grundsätze für Hilfen für Familien und Erziehungshilfen für Kinder und Jugendliche/ Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 (B-KJHG 2013), BGBl. I Nr. 69/2013.

Dostupné z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008375>

Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ). 2015. Kinder- und Jugendhilfebericht 2014. Wien: BMFJ. Dostupné z: <https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:74501db7-86bf-40d9-8d90-48d17a699d08/KJH%20Statistik%202014%20neu.pdf>

BMFJ. 2016a. Kinder und Jugendhilfe: Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz. Wien: BMFJ. Dostupné z: <https://www.bmfj.gv.at/familie/kinder-jugendhilfe/bundes-kinder-jugendhilfegesetz.html>

BMFJ. 2016b. Kinder und Jugendhilfe: Informationen zum Thema. Wien: BMFJ. Dostupné z: <https://www.bmfj.gv.at/familie/kinder-jugendhilfe.html>

BMFJ. 2016c. Kinder und Jugendhilfe: Statistik. Wien: BMFJ. Dostupné z: <https://www.bmfj.gv.at/familie/kinder-jugendhilfe/statistik.html>

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. 2013. 2191 der Beilagen XXIV. GP – Regierungsvorlage – Erläuterungen mit WFA. Bundesgesetz über die Grundsätze für Hilfen für Familien und Erziehungshilfen für Kinder und Jugendliche (Bundes- Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 - B-KJHG 2013). Dostupné z: <https://www.bmfj.gv.at/familie/kinder-jugendhilfe/bundes-kinder-jugendhilfegesetz.html>

Erlassung der Richtlinien für den Betrieb von privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, ausgenommen sozialpädagogische Einrichtungen, LGBl. Nr. 168/2014. 2013. Dostupné z: https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=LgblAuth&Dokumentnummer=LGBLA_TI_201412

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

17_168&ResultFunctionToken=75b350e7-f8ea-4856-a18e-a085783ea029&Position=1&Titel=&Lgblnummer=168&Bundesland=Tirol&BundeslandDefault=Tirol&VonDatum=01.01.2014&BisDatum=13.08.2016&SucheNachGesetzen=False&SucheNachKundmachungen=False&SucheNachVerordnungen=False&SucheNachSonstiges=False&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=

Gesamte Rechtsvorschrift für Tiroler Kinder- und Jugendhilfegesetz, LGBl. Nr. 150/2013. 2013.

Dostupné z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrT&Gesetzesnummer=20000550>

Landesgesetz über die Hilfen für Familien und Erziehungshilfen für Kinder und Jugendliche,

Oberösterreich Kinder- und Jugendhilfegesetz, LGBl. Nr. 30/2014. 2014. Dostupné z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrOO&Gesetzesnummer=20000777>

MPSV. 2007. Systém péče a ochrany dětí v Rakousku – inspirace pro nás. Praha: MPSV. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/4151>

SOS dětské vesničky. 2016. Wikipedia. Dostupné z:

https://cs.wikipedia.org/wiki/SOS_d%C4%9Btsk%C3%A9_vesni%C4%8Dky



4. Slovensko³⁰

Systém sociálně-právní ochrany dětí

Oblast sociálně-právní ochrany dětí na Slovensku zastřešuje Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny (dále také „MPSVaR“), přičemž její celý název je sociálně-právní ochrana dětí a sociální kuratela (dále také „SPODaSK“). Orgány SPODaSK řeší v první řadě situace, kdy se rodiče dítěte rozvádí nebo nejsou schopni řešit problémy či konflikty v rodině. Jde například o zprostředkování či poskytnutí sociálního poradenství, psychologické pomoci či jiných odborných metod vedoucích k ulehčení zátěžových a konfliktních situací v rodině a na podporu zlepšení situace v rodině. V závažných případech mohou rozhodovat i o uložení tzv. výchovných opatřeních.

V oblasti sociální kurately se opatření týkají dětí, které se např. dopustily přestupku, trestného činu, dále těch které užívají drogy, které jsou na nich závislé, nebo se u nich projevují poruchy chování. SPODaSK jsou účastníky soudního řízení v případě trestného řízení proti mladistvým či poskytují pomoc a ochranu v přestupkových řízeních proti mladistvým. Opatření vykonávají i pro plnoleté fyzické osoby po zániku ústavní či ochranné výchovy, po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, nebo z výkonu vazby či po propuštění a nařízení ochranné léčby.

Legislativně je oblast SPODaSK ukotvena zákonem č. 305/2005 Z. z., o sociálněprávní ochraně dětí a o sociální kuratele³¹, který stanovuje základní principy a opatření, která mají předcházet krizovým situacím v rodině a řešit je ve prospěch dítěte. Zákon vymezuje jak principy náhradní rodinné péče a sociální kurately, tak výkon sociálněprávní ochrany dětí v pobytových zařízeních. Základním cílem opatření SPODaSK je tak jako v ČR poskytovat rodinám potřebnou pomoc a podporu, aby mohly děti vyrůstat v péči svých rodičů.

Institucionální zabezpečení systému sociálně-právní ochrany dětí

Jak již bylo řečeno, oblast SPODaSK zastřešuje Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny (dále také „MPSVaR“), které vypracovává celkovou koncepci a metodicky řídí a kontroluje výkon SPODaSK na Slovensku. Řídí Centrum pro mezinárodní ochranu dětí a mládeže, koordinuje činnost státních orgánů a uděluje (případně odebírá) akreditaci pro výkon některých opatření SPODaSK fyzickým a právníkům osobám. Akreditace je udělována na pět let s možností dalšího prodloužení.

³⁰ Sběr dat probíhal z volně dostupných zdrojů přes internet, zejména stránek <http://www.upsvar.sk/>, <https://www.employment.gov.sk/sk/> a <http://socialnapraca.sk/>. Dále byla kontaktována paní Mgr. Viera Miklášová, ředitelka Sekce sociálních věcí a rodiny na MPSVaR SR, a pan Mgr. Kristián Kovács z Odboru strategie sociální ochrany dětí a rodiny, též na MPSVR SR, kteří nám poskytli další informace o systému vzdělávání pracovníků SPODaSK.

³¹ Kromě něj se na oblast SPODaSK vztahují tyto další právní předpisy: zákon č. 466/2008, kterým se mění a doplňuje zákon č. 305/2005 Z. z., o sociálněprávní ochraně dětí a o sociální kuratele, vyhláška Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky č. 643/2008 Z. z., kterou se vykonávají některé ustanovení zákona č. 305/2005 Z. z., o sociálně-právní ochraně dětí a o sociální kuratele, vyhláška Ministerstva práce sociálních věcí a rodiny č. 61/2012, zákon č. 125/2013 Z. z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 36/2005 Z. z., o rodině a o změně a doplnění některých zákonů ve znění nejnovějších předpisů, zákon č. 201/2008 Z. z., o náhradním výživném a o změně a doplnění zákona č. 36/2005 Z. z., o rodině a o změně a doplnění některých zákonů ve znění nálezu Ústavního soudu Slovenské republiky č. 615/2006 Z. z. a zákon č. 217/2010 Z. z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 36/2005 Z. z. o rodině.

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



Stěžejní část státem garantované SPODaSK, zejména tam, kde se jedná o intervenční zásah do rodinného prostředí, který může být chápán i jako represivní, je svěřen soustavě specializovaných státních orgánů vedeným Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny (dále také „ÚPSVaR“). Ústředí má na starosti především celé metodické a koncepční řízení SPODaSK, státní správu na tomto úseku také fakticky řídí a koordinuje; nezanedbatelná je též úloha při vzdělávání a školení řídicích pracovníků SPODaSK.

Vlastní výkon zajišťují především Ústředí hierarchicky podřízené státní úřady s územní působností v obvodech velikosti okresu, jimiž jsou Úřady práce, sociálních věcí a rodiny (dále také „úřady PSVaR“). Ty představují zjednodušeně řečeno sloučené naše Úřady práce, Okresní správy sociálního zabezpečení a oddělení sociálně-právní ochrany dětí příslušných obecních úřadů s rozšířenou působností a koncentrují tak převážnou část sociální agendy, resp. tu, kterou garantuje stát. Právě tyto úřady rozhodují (viz § 73 cit. zák.) o výchovných opatřeních (napomenutí, dohled, přiměřené omezení, podrobení se speciálnímu poradenství, to vše dle zákona o rodině, nebo dále též podle zák. č. 305/2005 Z.z. mohou upozornit rodiče či jiné osoby a dítě na nevhodné skutečnosti, nařídít ambulantní léčbu či uložit povinnost účasti na výchovném či sociálním programu apod.), rozhodují o svěřením do předpěstounské péče, o přiznání tzv. resocializačního příspěvku, vykonávají funkci opatrovnickou a poručenskou a to jak v opatrovnickém, tak i trestním řízení, vykonávají přípravu osob vhodných stát se pěstouny. Tyto úřady mají oprávnění být navrhovatelem předběžných opatření, navrhovatelem v řízení na určení a popření otcovství, v řízení o osvojení, o nařízení ústavní výchovy. Úřady práce, sociálních věcí a rodiny jsou tak obecně jak navrhovatelem, tak účastníkem v opatrovnických řízeních týkajících se nezletilých, a mají zabezpečit i odbornou pomoc dětem a jejich rodinám. Fungují rovněž jako odvolací instance pro napadená rozhodnutí ústavních zařízení. Kromě toho, že je ÚPSVaR zřizovatelem dětských domovů (jako státních příspěvkových organizací), má také další funkce evidenční a statistické.

Dalšími subjekty pověřenými výkonem SPODaSK jsou:

- Vyšší územní celek – realizuje programy zaměřené na prevenci a ochranu práv dětí, zřizuje dětské domovy, krizová a resocializační střediska, spolupracuje s obcemi a dalšími orgány SPODaSK.
- Obec – působí zejména v oblasti prevence, poskytuje součinnost státním orgánům SPODaSK.
- Akreditovaný subjekt – fyzická nebo právnická osoba, vykonávající opatření SPODaSK, která nejsou výhradně v gesci státních orgánů.
- Právnické nebo fyzické osoby, které se věnují preventivním aktivitám na podporu rodiny podle § 10 zákona 305/2005 Z. z., o sociálněprávní ochraně dětí a o sociální kuratele – pro výkon těchto činností není potřeba akreditace.

Další institucí zabývající se na Slovensku SPODaSK je Výbor pro děti a mládež. Jedná se o odborný orgán Rady vlády Slovenské republiky pro lidská práva, národnostní menšiny a rovnost mužů a žen a pro otázky týkající se dětí a mládeže. Jeho cílem je zabezpečit plnění dohod Slovenské republiky při implementaci práv dítěte ustanovených Deklarací práv dítěte. A to tak, aby nejlepší zájem dítěte byl prvořadým hlediskem při jakékoliv činnosti týkající se dětí uskutečňované veřejnými či



soukromými subjekty, s cílem vytvářet podmínky pro zavádění a udržení postupů a mechanismů, které umožní participaci dětí a mládeže při tvorbě politik a opatření, které se jich týkají.

Náhradní prostředí pro dítě

Institut rodiny má na Slovensku hlubokou tradici, což se v praxi výrazně projevuje tím, že většina dětí, které nemohou žít v péči svých rodičů, je svěřena do péče někoho ze širší rodiny, nejčastěji do péče prarodičů. Pouze v případech, kdy toto nelze zajistit, zprostředkuje SPODaSK dítěti novou rodinu.

Slovensko se vydalo cestou rozvoje náhradní rodinné péče již v roce 1993, kdy zakotvilo institut tzv. profesionálních rodin. Profesionální rodiny tvoří zaměstnanci dětských domovů, který s nimi uzavírá pracovní smlouvu. Péče probíhá v domácnosti zaměstnanců. Péče v profesionálních rodinách má ze zákona přednost před péčí v samostatných skupinách v ústavní péči. Těžiště náhradní rodinné péče leží na Slovensku v „klasické“ pěstounské péči, která se postupně profesionalizuje a dále rozvíjí.

Podrobnější informace o zprostředkování náhradní rodinné péče poskytuje každý úřad práce, sociálních věcí a rodiny, obec, vyšší územně správní celek, nebo akreditovaný subjekt, který vykonává přípravu na náhradní rodinnou péči. V případě svěřeni dítěte do tzv. „náhradnej osobnej starostlivosti“ nebo „pestúnskej starostlivosti“ se poskytují konkrétní finanční dávky, tyto dávky jsou zákonem stanoveným způsobem poskytované i opatrovníkovi, pokud se o dítě osobně stará.

V situacích, kdy je nutné dítě odebrat z péče rodičů, je zabezpečena nepřetržitá 24 hodinová telefonická pohotovost zaměstnanců SPODaSK, a to v každém okrese Slovenské republiky. I po odebrání dítěte z rodiny, musí být využity veškeré možnosti směřující k obnovení rodinného prostředí dítěte tak, tak aby se do tohoto prostředí mohlo dítě vrátit. Odebráním dítěte rodiče neztrácejí automaticky svoje rodičovské práva a povinnosti.

Do doby, než se upraví rodinné poměry dítěte nebo za účelem výchovného opatření, uloženého soudem, může být dítě umístěné i v zařízení SPODaSK. Zřizovatelem krizových a resocializačních středisek jsou vyšší územně samosprávné celky a akreditované subjekty, zřizovatelem dětských domovů, tzv. „detských domovov pre maloletých bez sprievodu“, je Ústředí práce, sociálních věcí a akreditované subjekty. Zařízení SPODaSK může zřídit i obec.

V případě, že jsou splněny zákonem stanovené podmínky, může být dítě osvojené. Slovenská republika ratifikovala Dohodu o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodních osvojeních, proto osvojitelné (právně volné) dítě, může být osvojené i v zahraničí, samozřejmě za předpokladu, že se pro dítě nepodařilo zabezpečit rodinné prostředí na území Slovenské republiky.

Pracovníci SPODaSK

Výkonu SPODaSK se na Slovensku věnují především sociální pracovníci a asistenti sociální péče. Pozice sociální pracovník a asistent sociální práce se liší kvalifikačními předpoklady a kompetence. Není mezi nimi nicméně tak výrazný rozdíl jako mezi sociálním pracovníkem a pracovníkem v sociálních službách v ČR. Sociální pracovník na Slovensku musí mít magisterské vzdělání v oboru sociální práce, asistent sociální práce musí mít alespoň bakalářské v tomto oboru. Rozdíly v kompetencích jsou vymezeny zákonem. Například v dětském domově může asistent sociální práce



samostatně vykonávat sociální práci, ale už není způsobilý pro úroveň koordinace sociální práce, která už vyžaduje kompetence sociálního pracovníka. Jedná se buď o zaměstnance ve státní službě, nebo o zaměstnance, kteří pracují v tzv. veřejném zájmu, případně o osoby se samostatnou praxí (OSVČ), které jsou určitou obdobou osob pověřených sociálně právní ochranou dětí v ČR, ovšem s tím rozdílem, že na Slovensku tyto osoby zastřešuje jako samosprávná profesní organizace Komora sociálních pracovníků a asistentů sociální práce.

V současné době je výkon SPODaSK na Slovensku personálně zajištěn dvěma kategoriemi zaměstnanců: kmenovými a projektovými. Kmenoví zaměstnanci působí ve státní službě, jsou placeni ze státního rozpočtu a v jejich kompetencích je monitorovat a kontrolovat rodinu a činit rozhodnutí k různým opatřením. Jejich celkový počet je 666 a člení se podle specifického zaměření na:

- Sociálně právní ochrana dětí – zpravidla se jedná o sociální pracovníky (417 zaměstnanců)
- Sociální kuratela pro děti – zpravidla se jedná o sociální pracovníky (108 zaměstnanců)
- Sociální kuratela pro plnoleté – zpravidla se jedná o sociální pracovníky (57 zaměstnanců)
- Poradensko-psychologické služby – psychologové (84 zaměstnanců)

Přes 90 % těchto pracovníků má magisterské vzdělání v oboru sociální práce, méně než 10 % bakalářské.

Projektoví zaměstnanci vykonávají SPODaSK v rámci veřejné služby, jsou placeni z projektů a jejich kompetence jsou odlišné od kmenových zaměstnanců – nemají pravomoc rozhodovat, jejich hlavní úlohou ve spolupráci s rodinou je pomoc a podpora. Jejich celkový počet je proměnlivý a působí v těchto profesních kategoriích:

- Rodinný asistent – sociální pracovník
- Terénní sociální pracovník – sociální pracovník
- Tým pro výchovná opatření – sociální pracovník a psycholog
- Tým pro náhradní péči – sociální pracovník a psycholog

Další vzdělávání pracovníků SPODaSK

Obecně se další vzdělávání státních zaměstnanců v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a rodiny (služebního úřadu dle §9 odst. 1 písm. C) řídí především zákonem č. 400/2009 Z. z., o státní službě, a je také upraveno v interní normě MPSVaR č. IN 044/2016 Prohlubování kvalifikace státních zaměstnanců, která upravuje charakteristiky a formy dalšího vzdělávání státních zaměstnanců v rámci adaptačního, průběžného a specifického vzdělávání. Vzdělávání v oblasti sociální práce i sociálních věcí a rodiny na Slovensku zatím nemá systémový charakter a je řešeno především prostřednictvím národních projektů podpořených z ESF. Je však ambicí zákona o sociální práci, nařízení vlády a projektu Profici II (viz níže) tento systém vytvořit.

V rámci specifického vzdělávání pracovníků SPODaSK jsou vzdělávací aktivity realizované Osobním úřadem a věcně příslušnými odbornými útvary MPSVaR, které vzdělávání zaměstnanců v sociální sféře organizuje a koordinuje. Uvedené aktivity se každoročně připravují na základě analýzy vzdělávacích potřeb a jsou následně realizovány podle aktualizovaného Plánu interního vzdělávání



zaměstnanců MPSVaR a úřadů PSVaR. Akreditované vzdělávací programy dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky organizují a realizují také nestátní vzdělávací subjekty – např. Institut dalšího vzdělávání sociálních pracovníků při Vysoké škole zdravotnictví a sociální práce sv. Alžběty v Bratislavě.

Podle zákona č. 219/2014 Z. z., o sociální práci a podmínkách na výkon některých odborných činností v oblasti sociálních věcí a rodiny, § 6 ods. 1 zabezpečuje soustavné vzdělávání v sociální práci pro sociálního pracovníka v pracovněprávním nebo obdobném pracovním vztahu podle zvláštního předpisu zaměstnavatel. Se vznikem Slovenské komory sociálních pracovníků a asistentů sociální práce, se už rozvíjí systémové prvky vzdělávání sociálních pracovníků. Týká se však jen sociálních pracovníků, kteří vykonávají samostatnou praxi (OSVČ), kteří nejsou v pracovněprávním nebo obdobném pracovním vztahu se zaměstnavatelem. V rámci Komory musí sociální pracovníci získat minimálně 20 kreditů za rok, přičemž kredity mohou sbírat prostřednictvím rozličných vzdělávacích aktivit, které jsou hodnoceny různým počtem kreditů v závislosti na hodinovém rozsahu a typu vzdělávání.

Sociální pracovník v samostatné praxi může kredity sbírat například prostřednictvím:

- absolvování nebo organizování akreditovaných i neakreditovaných programů (uznávány jsou i zahraniční akreditované a neakreditované vzdělávací programy), případně lektorování v nich³²;
- vedení bakalářské, diplomové či doktorandské práce;
- absolvování nebo vedení supervize, koučování, mediace či mentoringu;
- samostudia;
- vedení praxe studentů nebo odborné stáže;
- odborné publikační nebo výzkumné činnosti;
- aktivní účasti na konferencích;
- podílení se na sociálně inovativních projektech apod.

Sociální pracovníci v samostatné praxi předkládají doklady o absolvovaných vzdělávacích aktivitách Komoře, která prostřednictvím profesní rady hodnotí jejich relevanci. Na rozdíl od ČR nemají všichni pracovníci SPODaSK povinnost individuálních vzdělávacích plánů – ta se vztahuje pouze na zaměstnance ve státní službě.

Vzdělávání pracovníků SPODaSK s podporou projektů podpořených z ESF

V současnosti i v předcházejícím období byly vzdělávací aktivity pro pracovníky SPODaSK řešeny a realizovány především prostřednictvím operačních programů ESF (dále jen „OP“) Zaměstnanost a sociální inkluze a OP Lidské zdroje.

³² Např. při absolvování zahraničního akreditovaného kurzu v rozsahu 13-26 vyučovacích hodin získává absolvent 20 kreditů. V případě, že jde o slovenskou nebo českou vzdělávací aktivitu téhož rozsahu, získá 8 kreditů. Absolvování supervize nebo koučingu, 6-12 hodin, 6 kreditů; samostudium bez ohledu na rozsah 1 kredit apod. Více viz <http://socialnapraca.sk/wp-content/uploads/2016/04/pravidla-hodnotenia-sustavneho-vzdelavania.pdf>

Dokument byl vypracován v rámci projektu OP Z s názvem „Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0001687.



V programovém období 2007-2013 se jednalo zejména o tyto národní projekty realizované v rámci OP Zaměstnanost a sociální inkluze:

- Rozvoj a upevňování lidských zdrojů a systematické prohlubování kvalifikace pracovníků – projekt v letech 2009-2012 poskytl více než 8 tisícům zaměstnancům ÚPSVaR, úřadů PSVaR a dětských domovů ucelené vzdělávání zaměřené na komplexní rozvoj zaměstnanců. Obsahem vzdělávání byly kurzy zaměřené na rozvoj měkkých dovedností, psychohygienu, týmovou práci, přímou práci s klientem, legislativu i rozvoj dovedností práce na PC.
- Pilotní podpora zvyšování efektivity poskytování dávek a výkonu opatření SPODaSK v rodinném prostředí – projekt zaměřený na podporu péče o dítě v rodinném prostředí.
- Podpora deinstitucionalizace náhradní péče I – projekt cílený na podporu sociální inkluze a náhradní péče v komunitním prostředí.

V programovém období 2014-2020 jsou doposud schváleny navazující národní projekty zaměřené na vzdělávání zaměstnanců SPODaSK:

- Podpora rozvoje sociální práce v rodinném prostředí klienta v oblasti sociálních věcí a rodiny
- Podpora deinstitucionalizace náhradní péče II

Dále jsou ve fázi přípravy projekty:

- Podpora integrace cizinců v zařízeních SPODaSK – projekt zaměřený na podporu rozvoje systémové práce s nezletilými osobami bez zákonného zástupce.
- Podpora deinstitucionalizace náhradní péče v ústavních zařízeních – projekt zaměřený na podporu deinstitucionalizace dětských domovů a krizových středisek.

Ve výše uvedených projektech byly (jsou) zahrnuty vzdělávací aktivity, které však mají jednorázový charakter a reagovaly (reagují) na aktuálně identifikované vzdělávací potřeby – nejsou tedy systémového charakteru.

Systémový projekt na podporu celoživotního vzdělávání je už nicméně také ve fázi přípravy a bude se jmenovat Podpora zvyšování profesionality výkonu a rozvoj lidských zdrojů v oblasti výkonu a služeb sociální inkluze pro státní správu, samosprávu a mimovládní organizace II (Profi II). Jeho cílem bude vybudovat vzdělávací infrastrukturu a realizace vzdělávání. Navazuje na předchozí projekt (Profi I), v jehož rámci tohoto projektu byly identifikovány vzdělávací potřeby pracovníků SPODaSK a vytvořeny a pilotně ověřeny specifické vzdělávací programy. Mimo jiné vznikl specializační program „Sociální kuratela“, jehož hlavním cílem je připravit sociální pracovníky na praktický výkon preventivních, resocializačních a sanačních opatření v rámci SPOD. Obsahová východiska tohoto projektu byla zakomponována do Nařízení vlády SR č.5/2016 z 9. září 2015, kterým se řídí některá ustanovení zákona č. 219/2014 Z.z., o sociální práci. Toto nařízení upravuje podrobnosti o soustavě specializovaných oborech a standardech sociální práce, kam patří sociální posudková činnost a sociální kuratela.



V přípravě jsou také 3 nové projektové výzvy zaměřené na podporu přímé práce s klienty SPODaSK, ve kterých však bude možné jako vedlejší aktivitu zahrnout i realizaci vzdělávacích aktivit pro pracovníky SPODaSK.

Závěr

Zatímco systém samotné sociálně-právní ochrany dětí je již na Slovensku ukotven a dále se s podporou národních projektů rozvíjí, systém samotného vzdělávání teprve vzniká, taktéž s finanční podporou Evropského sociálního fondu. Systémově jsou nároky na další vzdělávání sociálních pracovníků a asistentů sociální práce, kteří působí v oblasti SPODaSK, ukotveny nejlépe v rámci Komory sociálních pracovníků a asistentů sociální práce, která byla založena 18. 9. 2015. Týkají se však jen pracovníků, kteří sociální práci vykonávají jako samostatnou praxi (OSVČ), nikoli zaměstnance ve státní službě nebo veřejném zájmu. Samotná vzdělávací infrastruktura na Slovensku teprve vzniká. Existuje nicméně dlouhodobá strategie, kterou se prostřednictvím národních projektů daří postupně naplňovat.

Zdroje

Inštitút pre výskum práce a rodiny je v období. 2016. Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu. - I. Dostupné z:

http://www.ceit.sk/IVPR/index.php?option=com_content&view=article&id=302&Itemid=49&lang=sk

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky.

<https://www.employment.gov.sk/sk/>

Slovenská komora SP a ASP. <http://socialnapraca.sk/>

Slovenská komora SP a ASP. 2016. Sústavné vzdelávanie sociálnych pracovníkov, vykonávajúcich samostatnú prax. Dostupné z: <http://socialnapraca.sk/samostatna-prax/sustavne-vzdelavanie-socialnych-pracovnikov-vykonavajucich-samostatnu-prax/>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. <http://www.upsvar.sk/>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2016a. Národný projekt Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2014-2020/narodny-projekt-podpora-deinstitucionalizacie-nahradnej-starostlivosti.html?page_id=571657

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2016b. Národný projekt Podpora rozvoja sociálnej práce v rodinnom prostredí klientov v oblasti sociálnych vecí a rodiny. Dostupné z:

http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2014-2020/narodny-projekt-podpora-rozvoja-socialnej-prace-v-rodinnom-prostredii-klientov-v-oblasti-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=579867