



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# **Analýza dalšího vzdělávání pracovníků pověřených osob 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.....	6
Seznam zkratk.....	7
1. Úvod .....	8
2. Metodologický přístup .....	10
3. Odborná způsobilost pracovníků PO .....	12
3.1. Systém středního a vyššího odborného školství .....	13
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 .....	25
3.5.1. Pracovníci pověřených organizací .....	25
3.5.1. Experti a (vedoucí) pracovníci pověřených organizací .....	29
4. Předpoklady pro výkon povolání pracovníka PO.....	32
4.1. Požadavky na odbornou způsobilost pověřených osob .....	32
4.2. Návrh specializačního vzdělávání optikou výzkumu .....	33
4.3. Osobnostní a profesní předpoklady pro výkon práce v oblasti SPOD .....	34
4.4. Pracovníci PO a jejich motivace optikou výzkumu FDV.....	34
4.5. Závěr .....	36
5. Koncepční uchopení dalšího vzdělávání pracovníků SPOD .....	37
6. Standardy kvality SPO jako východisko dalšího vzdělávání PO .....	39
7. Pracovníci PO a jejich postoje k dalšímu vzdělávání .....	41
7.1. Závěr .....	43
8. Vzdělávací potřeby pracovníků PO .....	44
8.1. Vzdělávací potřeby pracovníků PO optikou kvalitativního výzkumu .....	44
8.2. Závěr .....	48
9. Plánování dalšího vzdělávání.....	50
9.1. Postoje k individuálnímu vzdělávacímu plánu .....	50
9.2. Tvorba individuálního vzdělávacího plánu .....	51
9.3. Analýza zasláných individuálních vzdělávacích plánů .....	60
9.4. Vyhodnocování individuálního vzdělávacího plánu .....	61
9.5. Závěr .....	63
10. Nabídka dalšího vzdělávání .....	65



10.1.	Vzdělávací kurzy akreditované Ministerstvem práce a sociálních věcí .....	65
10.2.	Nabídka dalšího vzdělávání a systém akreditací optikou výzkumu.....	68
10.3.	Závěr .....	69
11.	Absolvované další vzdělávání .....	70
11.1.	Způsob výběru vzdělávacích akcí.....	70
11.1.1.	Kritérium 1 – Téma vzdělávání .....	71
11.1.2.	Kritérium 2 – Předchozí zkušenost s lektorem či vzdělávací institucí .....	71
11.1.3.	Kritérium 3 – Financování a finanční náročnost dalšího vzdělávání .....	72
11.1.4.	Kritérium 4 – Akreditace dalšího vzdělávání .....	73
11.1.5.	Kritérium 5 – Místní a časová dostupnost dalšího vzdělávání .....	74
11.2.	Náplň vzdělávání a zkušenosti se vzdělávacími akcemi .....	74
11.3.	Supervize nezávislého kvalifikovaného odborníka.....	76
11.3.1.	Dosavadní zkušenosti respondentů .....	76
11.3.2.	Zhodnocení supervize.....	78
11.3.3.	Kvalita supervize.....	79
11.3.4.	Přínosnost supervize .....	80
11.4.	Intervize.....	80
11.5.	Závěr .....	82
12.	Evaluační a hodnocení dalšího vzdělávání .....	84
13.	Závěr .....	86
14.	Doporučení .....	91
Zdroje .....		94
Příloha – Zahraniční rešerše dalšího vzdělávání pracovníků v oblasti SPOD.....		96
1. Anglie.....		96
Systém sociálně-právní ochrany.....		96
Pracovníci v službách pro děti a v sociálně-právní ochraně dětí.....		97
Vzdělávání pracovníků v službách pro děti a v sociálně-právní ochraně .....		98
Vzdělávání sociálních pracovníků .....		98
Vzdělávání v ochraně dětí – příklad praxe v hrabství Hampshire .....		99
Silné a slabé stránky britského systému.....		101
Závěr.....		102
Zdroje .....		102
2. Nizozemsko.....		104



System sociálně-právní ochrany dětí .....	104
Před rokem 2015 .....	104
Po transformaci v roce 2015 .....	105
Silné a slabé stránky nizozemského systému .....	106
Pracovníci v sociálně-právní ochraně dětí a jejich vzdělávání.....	106
Pracovníci neziskových organizací .....	107
Pracovníci Rady pro ochranu dítěte .....	108
Závěr .....	108
Zdroje .....	109
3. Rakousko .....	111
System SPOD v Rakousku .....	111
Pracovníci SPOD a system dalšího vzdělávání .....	114
Případ Horní Rakousko .....	115
Případ Tyrolsko .....	116
Závěr .....	117
Zdroje .....	118
4. Slovensko.....	120
System sociálně-právní ochrany dětí .....	120
Institucionální zabezpečení systému sociálně-právní ochrany dětí .....	120
Náhradní prostředí pro dítě .....	122
Pracovníci SPODaSK.....	122
Další vzdělávání pracovníků SPODaSK.....	123
Vzdělávání pracovníků SPODaSK s podporou projektů podpořených z ESF .....	124
Závěr .....	126
Zdroje .....	126



## Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka č. 1: Vzdělanostní struktura pracovníků OSPOD (absolutní počet pracovníků).....	15
Tabulka č. 2: Předměty relevantní pro kvalifikaci pracovníků SPOD na VOŠ v ČR v roce 2016.....	22
Tabulka č. 3: Počet kurzů akreditovaných MPSV v letech 2010-2015.....	64
Tabulka č. 4: Struktura kurzů podle délky trvání kurzu, 2015.....	64
Tabulka č. 5: Struktura kurzů podle právní formy subjektu poskytujícího vzdělání, 2015.....	65
Tabulka č. 6: Návrh obsahu specializačního vzdělávání.....	89
Graf č. 1: Hodnocení přínosnosti dosaženého formálního vzdělání pro praktický výkon práce v oblasti SPOD.....	26
Graf č. 2: Uváděné vzdělávací potřeby zaměstnanců.....	46
Graf č. 3: Postoj k IVP.....	50
Graf č. 4: Délka doby, na kterou je IVP sestavován.....	51
Graf č. 5: Kdo všechno se podílel na tvorbě individuálního vzdělávacího plánu?.....	52
Graf č. 6: Kolik času jste strávili/a tvorbou Vašeho zasláného individuálního vzdělávacího plánu?.....	54
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?.....	54
Graf č. 8: Role jednotlivých aspektů při tvorbě IVP.....	55
Graf č. 9: Kdo všechno se podílel na výběru jednotlivých kurzů/ vzdělávacích akcí?.....	56
Graf č. 10: Role jednotlivých aspektů při výběru kurzů/ dalších vzdělávacích aktivit.....	58
Graf č. 11: Jak často se vyhodnocuje IVP.....	61
Graf č. 12: Kdo se podílí na vyhodnocování IVP.....	61
Graf č. 13: Jakým způsobem se IVP vyhodnocuje.....	62
Graf č. 14: Přehled akreditovaných kurzů specificky zaměřených na pracovníky SPOD, 2015.....	66
Obr. č. 1: Profesionální dráha a motivy pro výkon práce pracovníků PO.....	35
Obr. č. 2: Největší problémy spojené s prací pracovníka pověřené organizace.....	45
Obr. č. 3: Uváděné vzdělávací potřeby zaměstnanců.....	48
Obr. č. 4: Kritéria výběru vzdělávání.....	70



## 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

**ZDVOP** – Zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc

**ZOZ** – zvláštní odborná způsobilost



## 1. Úvod

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 pověřených osob.

Pověřené osoby (dále také PO) mohou být nestátní subjekty, nejčastěji z řad nestátních nebo církevních organizací a soukromých osob, ale také veřejné subjekty, často zřizované kraji a obcemi. Ty vykonávají na základě pověření vydaného krajským úřadem určité úkony SPOD vymezené § 48 zákona o sociálně-právní ochraně dětí (č. 359/1999 Sb.). PO jsou činné v oblasti náhradní rodinné péče, v rámci níž vyhledávají, připravují a doprovázejí pěstouny. PO také poskytují poradenskou a vzdělávací činnost, při níž pomáhají rodičům při řešení výchovných i jiných problémů rodin či realizují prevenci a ochranu dětí před škodlivými vlivy. V neposlední řadě jsou PO významnými poskytovateli služeb v rámci zařízení sociálně-výchovné činnosti a zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc (MPSV 2017). Financovány jsou PO zejména prostřednictvím účelových dotací.

Kvalitu poskytování sociálně-právní ochrany stanovenou standardy kvality sociálně-právní ochrany, kontrolují krajské pobočky Úřadu práce ČR, v souladu se zákonem č. o sociálně-právní ochraně dětí.

Podle informací MPSV bylo v roce 2015 v České republice pověřeno SPO 429 osob, v nich působí cca 3 tis. pracovníků.

Práce v oblasti SPOD se pohybuje na škále kontroly a restrikce, která sleduje primárně zájem společnosti, po podporu rodin, kde je naopak akcentován zájem klienta. Kontrolu a restrikci zajišťuje policie či probační a mediační služba. Role orgánů sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD) vykonávajících sociální práci na obcích je nejvíce konfliktní co do snahy klientům pomoci a nutností je kontrolovat. Pověřené osoby naopak působí na straně podpory klientů, kde pracují zejména s dobrovolnými klienty a služby jim poskytují na jejich žádost, zajímají se o vztahy, komunikaci, provázejí a pomáhají realizovat řešení (Pemová, Ptáček 2012: 34–35).

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. Rozsah činností pracovníků PO je široký, kromě podpory samotným klientům jsou nároky na PO kladeny v oblasti zapojování do případové práce a mezioborové spolupráce. Nestačí pouze dosažení požadované úrovně formálního vzdělání, ale je nezbytné, aby se pracovníci vzdělávali kontinuálně, v průběhu celého profesního života. Klíčové je tak nejen celoživotní vzdělávání, ale i kontinuální osobnostní rozvoj pracovníků (Ibid: 121–132).

Mnohé z organizací, které jsou pověřené k výkonu určité agendy v oblasti SPOD, jsou současně poskytovateli sociálních služeb. Působení v agendě SPOD je v porovnání se sociálními službami právně mnohem více regulováno, v zájmu veřejného sektoru je tedy významně více usilovat o kvalitu ve výkonu činností a v poskytování služeb a zajištění jejího minimálního standardu (MPSV 2014). Právě Standardy kvality SPO, které jsou obsaženy v prováděcí vyhlášce č. 473/2012 Sb., k zákonu č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, vytyčily nároky na další profesní vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců pověřených osob. Implementace Standardů je klíčovým prvkem pro hodnocení úrovně dalšího vzdělávání pracovníků PO.





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

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 expertízy shromážděné spoluautory dokumentu Dr. Pazlarovou a doc. Matouškem.

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 PO, po 6 rozhovorech z každé z 3 hlavních skupin PO dle jejich hlavních aktivit: pořadatelé volnočasových aktivit, vzdělavatelé (např. NATAMA, Lumos) a poskytovatelé péče (např. Klokánek, samotní pěstouni). Dodrženy byly přitom požadavky Zadavatele na min. 3 rozhovory v případě pracovníků zaměřených na NRP, děti vyžadující okamžitou pomoc a dalšími typy pověření k výkonu SPOD, například poradenství v oblasti NRP, odborná příprava na přijetí dítěte do osvojení nebo pěstounské péče či odborné doprovázení pěstounské péče.

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).

V první fázi byly pověřené osoby vytipovány ze seznamů organizací působících v krajích ČR, který vede MPSV. Organizace odpovídající požadovaným kritériím byly kontaktovány s žádostí o zapojení do výzkumu přímo. 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 PO, které jsou v textu označeny kódem, např. 1\_PO\_MSK\_A. Kód obsahuje pořadové číslo rozhovoru, kraj (Moravskoslezský – MSK, Ústecký – ULK, Olomoucký – OLK, Vysočina – VYS, Královéhradecký – HKK, Středočeský – STČ) a zaměření dané organizace. „A“ značí vyhledávání, přípravu a doprovázení pěstounů, „B“ vzdělavatele a „C“ poskytovatele péče. Některé organizace pověřených osob jsou pověřeny k poskytování více služeb, objevují se tak kódy např. 14\_PO\_STČ\_ABC.

V rámci primárního výzkumu zrealizovaného v rámci zakázky proběhla také analýza individuálních vzdělávacích plánů (IVP) pracovníků PO, jejíž závěry jsou obsaženy v kap. 9. Analýza byla postavena na šetření mezi pracovníky pověřených osoba, jehož součástí bylo i přiložení samotného IVP, to proběhlo v červenci a srpnu 2016. Současně byla vytvořena databáze pověřených osob, z nichž byly

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.



osloveny náhodně vybrané osoby s žádostí o zapojení do výzkumu. Celkově bylo sebráno 55 dotazníků a IVP od pracovníků PO.

V lednu 2017 byla následně zrealizována fokusní skupina (focus group) s experty a zástupci organizací pověřených osob. 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 PO, 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.

Předkládaný text má primárně charakter expertního mínění. Cílem je předložit návrh na změnu systému vzdělávání pracovníků pověřených osob, které se podílejí na sociálně-právní ochraně dětí. Expertní mínění využívá dvou druhů expertů. Jsou jimi jednak vysokoškolští učitelé, kteří se dlouhodobě zabývají vzděláváním sociálních pracovníků a výzkumem v sociální oblasti (Dr. Pazlarová, doc. Matoušek) a pracovníci FDV, jednak profesionálové s dlouhou odbornou zkušeností z práce v organizacích (účastníci fokusní skupiny). Ambicí autorů nebylo podat analýzu, která by na základě reprezentativního vzorku subjektů popsala stav vzdělávání profesionálů, o které jde.



### 3. Odborná způsobilost pracovníků PO

Pracovníci SPOD, kteří se podílí na výkonu činností pověřenou osobou, musí splňovat odbornou způsobilost (vzdělání) v souladu s ustanovením § 49a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

Odbornou způsobilostí se rozumí:

- a) řádně ukončené vysokoškolské studium ve studijních programech v oblasti pedagogických a společenských věd zaměřených na sociální péči, sociální politiku, sociální práci, pedagogiku, právo, psychologii, vychovatelství nebo ošetrovatelství, a v oblasti lékařství zaměřených na všeobecné a dětské lékařství,
- b) řádně ukončené studium ve vzdělávacích programech uskutečňovaných vyššími odbornými školami v oboru sociální práce, pedagogika, charitní a sociální péče, charitní a sociální činnost, sociálně-právní činnost, dvouoborové studium pedagogika a teologie a ukončené studium v § 49a jasně nastavuje poměrně širokou odbornou způsobilost pro diplomované zdravotní sestry nebo řádně ukončené maturitní studium v těchto oborech,
- c) vzdělání v rozsahu, ve kterém se vyžaduje pro získání osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti na úseku sociálně-právní ochrany podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, a praxe v trvání nejméně 1 roku, nebo
- d) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů pro sociální pracovníky podle zákona o sociálních službách v rozsahu nejméně 200 hodin a praxe v oblasti péče o rodinu a dítě v trvání nejméně 2 roky, jde-li o osoby, které
  1. řádně ukončily vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání v jiné oblasti studia,
  2. dosáhly středního nebo základního vzdělání, nebo
  3. absolvovaly přípravu pro dobrovolníky organizovanou vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, je-li tato příprava zaměřena na pomoc při péči o děti, mládež a rodinu v jejich volném čase.

Na přímém poskytování sociálně-právní ochrany se mohou podílet také osoby, které nezískaly odbornou způsobilost, pokud tuto činnost vykonávají pod dozorem odborně způsobilé osoby a nejde o poskytování poradenství dětem, rodičům nebo jiným osobám odpovědným za výchovu dítěte, osvojitelům, pěstounům a zájemcům o osvojení dítěte nebo o přijetí do pěstounské péče. Tyto osoby jsou povinny získat odbornou způsobilost podle odstavce 2 ve lhůtě 2 let. PO rovněž poskytují řadu vysoce specializovaných služeb od zahájení přímého poskytování sociálně-právní ochrany po základní „pečovatelské“ úkony.

V tomto kontextu je nutné zmínit Evropský rámec kvalifikací (European Qualifications Framework – EQF), což je společný evropský referenční rámec, který napomáhá pochopit, porovnat a uznávat kvalifikace získané v Evropské unii. Dosaženou úroveň EQF ovlivňují nejen znalosti a dovednosti, které člověk získá ve škole (od základní po vysokou školu), ale i znalosti a dovednosti, které získá v průběhu praxe nebo formou různých kurzů a stáží, pokud jsou ověřeny zkouškou s celostátní platností. Úroveň EQF si můžeme v průběhu života zvyšovat. A přestože pro pracovníky PO není relevantní pouze EQF, je vzhledem k šíři definovaného vzdělání pro PO vhodné z něj vycházet.



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 SPOD 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.

Činnosti PO z velké části souvisejí nebo se prolínají s činnostmi sociálního pracovníka (depistáž, práce s rodinou, komunikace s různými institucemi). Navíc podle Manuálu implementace Standardů kvality sociálně-právní ochrany pro pověřené osoby podle § 48 odst. 2 písm. d) až f) zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí platí, že nově přijímaný zaměstnanec, který nesplňuje podmínku odborné způsobilosti pro pracovní pozici o niž se uchází, může se v souladu s ustanovením § 49a odst. 5 zákona o SPOD tento zaměstnanec podílet na přímém poskytování sociálně-právní ochrany, pokud vykonává činnost pod dozorem odborně způsobilé osoby (a nejde o poskytování poradenství). Tím se dále rozšiřuje platforma pro počáteční vzdělání pracovníků PO, a není tak na místě analyzovat všechny kvalifikace.

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.

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.).

### 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.

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.



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 zjištělné.

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. 1, 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. 1: 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 Praha	M SP		Příspěvková organizace
	Právo		
OA a VOŠ sociální Mariánské hory Ostrava			Příspěvková organizace
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		
SVOŠ Jihlava	Metody SP		o.p.s.
	Právo		
	Problematika menšin		
OA, SOŠK a VOŠ	T a M SP		

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.



Škola	Relevantní předmět	Specifický předmět	Právní forma
Brno	Problematika menšin		Příspěvková organizace
	Právo		
VOŠ sociální Olomouc Charitas	Právo		Školská právnická osoba
	T a M SP		
	Posouzení situace klienta		
VOŠ Most	Nelze zjistit		Příspěvková organizace
VOŠ Prachatice	Právo	Sociálně-právní ochrana dětí	Příspěvková organizace
	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	T a M SP	Sociální práce s rodinou	Příspěvková organizace

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.





Škola	Relevantní předmět	Specifický předmět	Právní forma
zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická, Plzeň		a dětmi	
		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 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 má pracovník ze zákona možnost vykonávat profesí dle zákona 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. 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 koncepce. 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 postojevý 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.

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.



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, pěstounské 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 humánního 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:

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.



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. 2: 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	





Škola	Kurz s relevancí pro práci SPOD	Kurz kvalifikující pro práci SPOD
	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	
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	

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.



Škola	Kurz s relevancí pro práci	Kurz kvalifikující pro práci
	SPOD	SPOD
	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 celého studia a velmi je kontrolována tzv. celková studijní zátěž studenta, aby nebyl přetěžován<sup>1</sup>. 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.<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Ve vyspělých státech západní Evropy je obvykle praxe více, např. v Irsku je požadovaná délka praxe v průběhu bakalářského studia 1000 hod.

<sup>2</sup> V minulosti některé školy v rámci projektů nabízely určitou kompenzaci, což se ukázalo z dlouhodobého hlediska po skončení projektu neudržitelné.





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 hod. za 23 000,-Kč., Český institut pro supervizi požaduje za výcvik v rozsahu 160 hod. 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 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 zkušeností, 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

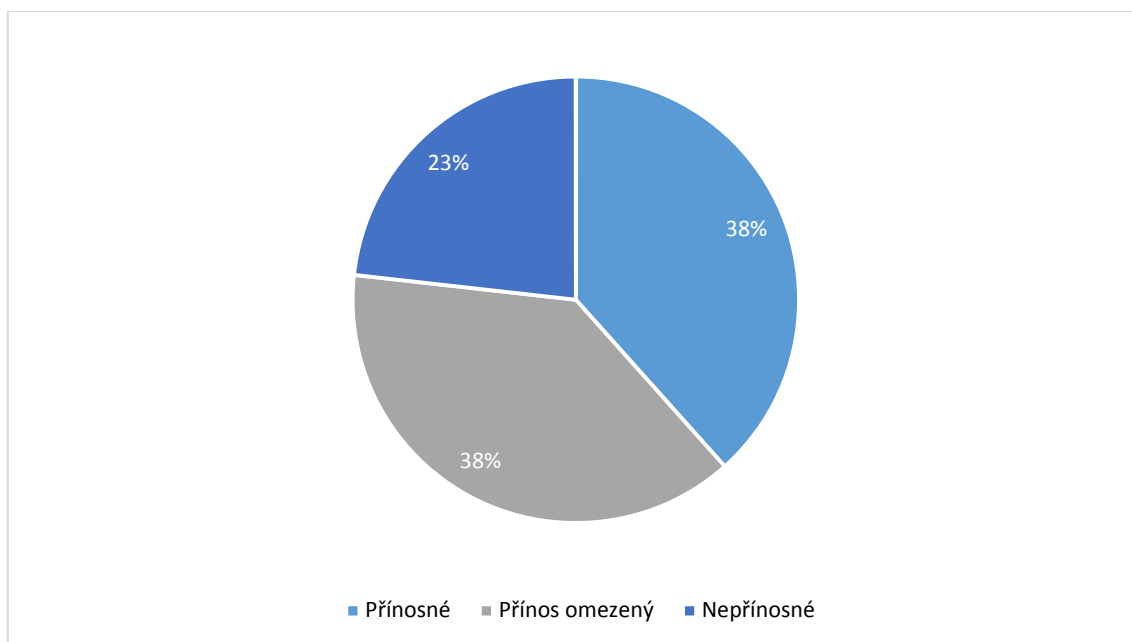
#### 3.5.1. Pracovníci pověřených organizací



Mezi dotázanými pracovníky PO 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.

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 (cca 38 %) reflektovala své počáteční vzdělávání jako kvalitní a přínosné pro osobní rozvoj a praktický výkon povolání. Druhou, početně stejně zastoupenou skupinu, 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 nepochybně hodnotila, tvořilo nejméně respondentů ze vzorku (cca 23 %).

**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

Velká skupina dotázaných **studium hodnotila 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 oslovili<sup>3</sup>, a nabyté znalosti a dovednosti jsou jednoznačně přínosem pro výkon práce. Několik účastníků výzkumu vyzdvihlo další přidanou hodnotu

<sup>3</sup> 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).



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.

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 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.

*„Já musím říct, že když budu mluvit za vyšší odbornou školu, ten obor sociální práce, tak si skutečně nemůžu stěžovat, protože jak z hlediska teorie i praxe to bylo dostatečné, hlavně se zaměřením na tu praxi. My jsme opravdu každý ročník trávili spoustu hodin po různých zařízeních, po různých službách, ať už to byly praxe, které jsme navštívili jakoby v rámci skupiny, nebo nám byla nějaká služba představena, tak samozřejmě i individuální praxe, krátkodobé, dlouhodobé, a myslím si, že za dobu studia jsem toho navštívil jako poměrně velké množství“ (15\_PO\_HKK\_ABC).*

## 2. Skupina – Omezený přínos dosaženého formálního vzdělání

Druhá skupina dotázaných, která stejně jako první skupina tvořila necelou polovinu 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. Vzdělávací proces se tak bude vždy do jisté míry pohybovat v mantinelech teorie, plavat se lze naučit až po skoku do vody:

*„...ale stejně si myslím, že sociálním pracovníkem se člověk stává potom až s tou praxí a tím dalším vzděláváním právě při té práci. Jo, že ta škola opravdu asi ani nemůže toho člověka připravit. Takže dá nějaký rámeček, takový asi o čem to bude, a pak si myslím, že to samotné zvyšování jakoby kvalifikace opravdu musí probíhat až s tím procesem té samotné práce, protože jsou to předměty jako všeobecně sociální práce, nějaké metody, ale každá cílová skupina má úplně specifický nějaký svůj rozměr...“ (17\_PO\_HKK\_ABC).*

*„Asi když bych neměla desetiletou praxi ve výchovném ústavu a s dětskými vrahounkami a se všemi, co s tím souvisí, s jejich rodičema, s tou obrovskou patologií, asi bych jako... To samotné vzdělání by mě asi nečinilo sebejistou v těch kvalitativně náročných věcech, když se setkáváte s těmi patologickými osobnostmi, s těmi náročnými životními situacemi těch dětí“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*

Několik dotázaných popisovalo vzdělávání jako **velice všeobecné, teoretické a absolventy málo specializované**. Za problematiku z hlediska praktického využití považovali úkolově postavené



studium, omílání teorií typu Rogerovské pojetí člověka 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.

Podle respondentů **není dále problematice SPOD v kurikulech škol věnována dostatečná pozornost** a oblast je probírána jen velmi okrajově a teoreticky.

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, což bylo pro ně velmi frustrující. („*Jsou tam pro mě zakrnělí lidé, kteří nemají orientaci v praxi, a to mě strašně vytáčí při studiu*“ (18\_PO\_MSK\_ABC).) 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.

*„Měly by tam být zaměřené jako kurzy, nebo zaměřené vyloženě školení, supervize, nebo nějaké týmy lektorské, které by připravily na tu práci s OSPODem. Třeba přinejmenším sto hodinových na takovou průpravu. Já si pamatuji, že když se otevíralo oddělení pro extrémní poruchy chování, tak tenkrát vlastně se sjeli experti z celé republiky (...) A ty nám dali sto hodin, ale hovořili o věcech, které prostě byly z té praxe a nám to... tohle já vidím za naprosto funkční“* (4\_PO\_ULK\_ABC).

Praktické zkušenosti jsou klíčovým předpokladem pro kvalitní výkon práce pracovníka SPOD, mnoho výroků se tak dotýkalo **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 řad 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.

*„Setkávám se docela často s tím, že lidi, kteří mají třeba vystudovanou vyloženě jako vysokou školu, tak na to třeba vyrážíme při výběrových řízeních, kdy je evidentní, že ty lidi třeba nemají to množství praxe takové, nebo ji neabsolvovali tak, aby jim ta praxe něco přinesla“* (15\_PO\_HKK\_ABC).

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.



*„Ta vyšší odborná škola mi dala... to plus je v tom, že jsem dostal hodně praxí, včetně zahraničních a bylo to praktické, ale zase v těch teoretických to pokulhává. Ty vyšší odborné školy nejsou schopny, nebo povětšinou nejsou schopny nabídnout tak kvalitní vzdělání, nebo tak kvalitní teoretickou výuku jako ty vysoké školy. Už to bývá jen kvůli tomu, že tam pracují i pracovníci, kteří se zpravidla na tu univerzitu nedostali“ (16\_PO\_HKK\_A).*

### 3. Skupina – Žádný přínos dosaženého formálního vzdělání

Mezi dotázanými se objevilo jen málo těch, kteří by počáteční formální vzdělávání označili za zcela nepřínosné či neúčinné. Jako hlavní problém bývá zmiňována odtrženost výuky od praxe, jedna z respondentek zmiňovala rovněž nesystémovost celého vzdělávacího programu.

*„A druhá věc je, že jsem si horko těžko já sbírala, a dneska až teprve se cítím nějakou dobu kompetentní, protože vždycky tam máte jakoby zaměření nějaké, vy znáte ty termíny z toho zaměření, ale tím, jak je tohle to multidisciplinární a vůbec ten OSPOD, jak je to multidisciplinární, tak je tam strašný terminologický chaos – kompetenci psycholog, speciální pedagog, klinický psycholog, různí terapeuti a tak dále. A vidím tam i jako dezorientovanost, ale tohle, třeba i s tou školou, kterou já jsem prošla, tak tam nebyl žádný předmět, který by tomu dával ucelenou strukturu. Nějaký úvod do studií, úvod do terminologie, každý ten předmět je v tom svém balíčku, strašně těžké tam vidět to systémové, to propojení“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*

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 oborů po roce 2000 živelně vzrostla a jejich kvalita přitom byla kolísavá, protože primárním cílem bylo získání titulu.

*„Ze svých zkušeností, tak vím, že málokdo, ač má třeba vysokou školu, tak málokdo má tu správnou, tu relevantní tedy, která se týká skutečně té problematiky. To vzdělání vysokoškolské je velice různorodé, a leckdy úplně od věci. Tak si myslím, že to je takový spíš alibismus (smích). Jo, že by mělo být vyžadováno, když už, tak prostě takto směřované vzdělání v rámci vysokoškolského vzdělávání“ (2\_PO\_ULK\_A).*

#### 3.5.1. Experti a (vedoucí) pracovníci pověřených organizací

Otázka připravenosti absolventů do praxe byla i předmětem diskuse v rámci fokusní skupiny s experty a vedoucími pracovníky pověřených organizací zrealizované Fondem dalšího vzdělávání v rámci Zakázky. Účastníci se shodují, že stávající systém pregraduálního vzdělávání není pro práci v rámci SPOD dostačující. Absolventi postrádají některé klíčové znalosti i dovednosti.

*„Co nám velmi chybí, je nějaký specifický vzdělávání pro zaměstnance, protože to je specifická cílová skupina. Pracují s dětmi, který jsou traumatizovaný, a... byť třeba mají vyšší odborný, speciálně pedagogický, psychologický, nevím jaký vzdělání, tak prostě o týchletý cílový skupině ty lidi de facto nic neví. Taky bych jí (laťku na dosažené vzdělání) nesnižovala, ale chybí specifické vzdělávání k cílové skupině ty lidi de facto nic nevědí. Takže jim musíme vysvětlovat, že se ty děti chovají, jak se chovají, že to není že zloběj, prostě jako chybí mi tam nějaká konkrétní příprava na práci s touhle tou skupinou. Takže my to potom řešíme následným vzděláváním v průběhu zaměstnaneckého poměru. Vyhledáváme kurzy, nebo máme nasmlouvané kurzy, který prostě rozšiřují“ (pracovnice PO 1).*

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.



Z názorů účastníků vyplývá, že někteří absolventi VOŠ bývají lépe připravení do praxe díky většímu objemu praktické výuky v průběhu studia.

*„Já si myslím, že už se nám to taky párkrát stalo, že ti studenti z VOŠ jako té praxe měli nějak jako, měli ji víc nažitou, měli ji výš. Já si osobně myslím, že se třeba nad tím můžu zamyslet já, ale to je jenom taková nějaká moje úvaha, že ty studenti (...) se musej zafokusovat na víc věcí, včetně těch univerzitních základů a víc té teorie, což samozřejmě jako k tomu patří, praxe tam je taky, ale zdálo se nám, že jakoby ty lidi z VOŠ byli takoví jako praktičtější bych řekla“ (pracovnice PO 3).*

Účastníci identifikovali některé **konkrétní oblasti vzdělávání**, kde vnímají nedostatky absolventů. Jedním z nich je **deficit znalostí vývojové psychologie**, dalším je **nedostatek znalostí a dovedností pro vyhodnocení situace dítěte a rodiny**.

*„Já teda zase vnímám u těch všech organizací, se kterými spolupracujeme, jakousi neznalost globální prostě problematiky vývoje dítěte, když to řeknu u té vývojové psychologie, vlastně ty základy z těchhle těch oblastí, že kdyby byly, nebo nějaký základy psychopatologie...“ (pracovnice PO 4).*

*„Ale přesto obsah vyhodnoťte ve spolupráci s rodinou, určitý základní potřeby dítěte, tak jak to udělat, aby to bylo pro rodinu dostatečně bezpečný, a dostatečně bezpečný i pro toho nového pracovníka, a že vyhodnocení je úplně základ pro jakoukoliv další práci, tak to doopravdy toho člověka fakt musíme naučit, ukázat. To fakt neuměl ještě úplně nikdo, jo. A vlastně, jak dostávat ty faktický dovednosti pro vyhodnocování, jak se ptát, jaký používat dotazy, jak vlastně pro každou tu rodinu vymyslet na co se budeme ptát, protože my nemusíme mít vyhodnocený úplně všechno. Na jakej část IPODu se vlastně ta naše služba napojuje a co je vlastně kruciální vědět, už od, na té první schůzce, OSPOD, rodina, služba. Tak to je vidět. Ty dovednosti snad ani, to nemaj nejenom absolventi, abych se jich zastala“ (pracovnice PO 3).*

Vzhledem k nedostatečnému obsahu pregraduálního vzdělávání vyžadují noví pracovníci poměrně **intenzivní a obsáhlé zaškolení**, aby byli schopni práci kvalitně vykonávat.

*„My jako máme ten první rok právě z těchhle těch důvodů, mimo jiné, že nevíme, jestli ten pracovník si sedne s cílovou skupinou, jestli si sedne se stylem té naší práce. Tak z těchto důvodů máme...první rok na dobu určitou, potom si promluvíme navzájem, máme zpětnou vazbu od klientů a tak, ale nedovedu si. My se snažíme toho člověka, tady konkrétně kolegyně a služebně starší kolegové, nějak metodicky vést, případně že vzít ho i do nějakýho, pokud je to možný, našeho akreditovaného kurzu... My máme nějakou interní mustr, jak děláme zaškolování, že jo, klasický první tři měsíce zkušební doba intenzivnější, náslechy, zpětná vazba, s tím teď nebudu zdržovat, a potom metodologie, kterou máme v nějakých jako zase metodických poradách, který máme úplně pravidelně“ (pracovnice PO 2).*

*„Teď zrovna zaškolujeme novou sociální pracovníci, a prostě je to, je to 3 měsíce sedět s ní každé den, a říkat, jo, prostě ona neví rozdíl mezi propustkou a vycházkou. Takový jako. Ale*





*to jsou jako praktický věci, který já rozumím, že si nemůže z té školy přinést, jo. To, jsou prostě úplně jako konkrétní věci“ (pracovnice PO 1).*

*„...a pak se snažíme, aby, protože každéj má trošku jinej styl, aby měli možnosti i s více kolegama, a měli, chodit na ten jakoby náslech, nicméně vlastně po každém tom náslechu následuje nějaký rozbor“ (pracovnice PO 2).*

Důležitým kvalifikačním předpokladem je **osobnostní vyzrálost**, která je ovšem obtížně testovatelná, resp. doložitelná. Dle expertů jde nicméně tato vyzrálost ruku v ruce s dosaženým vzděláním, které, i přes své limity popsané výše, je zárukou vyššího lidského kapitálu a potenciálu se dobře zaučit a výkon práce úspěšně zvládnout.

*„...tak se nám v praxi poměrně nevyplatilo vzít nízkokvalifikovaného kolegu, s tím, že si za dva roky musí těch 200 hodin, nebo jak to tam přesně je v zákoně, potom do těch dvou let, tak to se nám úplně neukázalo jako praktický. Je pravda, že zralou osobnost člověk nemůže dát do zákona, jak by se to prokazovalo, ale i když se nám... zdálo, že by to jako mohlo být dobrý, tak ve finále úplně nebylo. Spousta věcí, byť se to nemusí úplně zdát, tak vzdělání dokončené v oboru má spousta jako významnejch věcí, a spousta informací ten člověk přináší si do praxe. (...) A to je zejména v tom, že tam vnímáme, že tam není právě... taková ta schopnost empatie se vyladit na potřeby, ta dovednostní složka“ (pracovnice PO 1).*

Na některé pozice v rámci pověřených organizací se **lépe osvědčují pracovníci s předchozí pracovní a životní zkušeností**. Vedoucí pracovníci pověřených osob připustili, že se vyhýbají přijímání absolventů, kteří obtížnou práci nejsou schopni vykonávat dobře.

*„Strašně neradi je (absolventy) bereme. My jsme hrozně mlsní, ale...To je fakt strašně těžká cílová skupina“ (pracovnice PO 2).*

*„A tak... my jsme zjistili, byť teda samozřejmě preferujeme, když, teď budu mluvit o sociálních pracovnících, tak preferujeme člověka, kterej má nějakou už pracovní zkušenost, ale zjistili jsme, že je to v týhle oblasti opravdu jedno, jestli přijmeme absolventa, anebo jestli přijmeme někoho, kdo někde pracoval, pokud nepracoval ve ZDVOPu. Protože prostě tu problematiku ten člověk nezná. Takže je to jako, pro nás je to jedno, jo. Samozřejmě, že je lepší, když ten člověk nějakou pracovní zkušenost má, protože je zralejší...“ (pracovnice PO 1).*



## 4. Předpoklady pro výkon povolání pracovníka PO

Shrnout obecně předpoklady pro výkon povolání pracovníka PO je velmi obtížné, protože zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí vymezuje široké rozpětí odborné způsobilosti (viz kapitola 3 a 4.1 Požadavky na odbornou způsobilost pověřených osob).

Pokud jde o další vzdělávání, to je uskutečňováno prostřednictvím IVP. Podle Manuálu implementace Standardů kvality sociálně-právní ochrany pro pověřené osoby podle § 48 odst. 2 písm. d) až f) zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, „zaměstnanci pověřené osoby jsou povinni vzdělávat se v oblastech souvisejících s výkonem jejich činnosti. Doporučený rozsah dalšího vzdělávání u zaměstnanců, kteří se přímo podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany, by měl činit minimálně 24 hodin za kalendářní rok (nejen u sociálních pracovníků, kterým to ukládá zákon o sociálních službách“) (MPSV 2014). IVP je zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany, tj. prohlubování, doplňování a obnovování kvalifikace.

V této kapitole proto zpracovatel vychází z profesního zaměření dotazovaných osob stanovených v Metodologickém přístupu plnění zakázky. Z rozhovorů vyplynulo, že většina osob buď vstupovala na danou pozici se sociálním vzděláním nebo se dále vzdělávala v sociálních tématech nebo v tématech psychologických, která úzce souvisela se sociální oblastí. Dále výstupy této kapitoly reflektují závěry z uspořádaných fokusních skupin, kde se sešli zástupci PO. Kapitola se soustředí primárně na sociální pracovníky i s vědomím toho, že v organizacích PO působí osoby s jiným dosaženým vzděláním či odborností než sociální práce.

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. Neopomenutelnými jsou pak osobnostní a profesní předpoklady sociálních pracovníků.

### 4.1. Požadavky na odbornou způsobilost pověřených osob

Požadavky na odbornou způsobilost pro poskytování sociálně-právní ochrany pověřenými osobami definuje **zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, v § 49a**. Specifikaci požadavků, v souladu s platnou právní úpravou, řeší úvod kapitoly č. 3. Systém formálního počátečního vzdělávání pracovníků SPOD.

Účastníci fokusní skupiny složené z expertů a zástupců pověřených osob, která byla zrealizována Fondem dalšího vzdělávání v rámci zakázky se shodli, že požadavky na odbornou způsobilost jsou opodstatněné, přiměřené a rozhodně by se neměly snižovat. Organizace preferují pracovníky, které mají ukončeno alespoň vyšší odborné vzdělání, středoškolské považují pro oblast SPOD za nedostatečné.

*„Z druhé strany, když k nám přicházejí absolventi, tak jsou zoufalí z toho, kde tu roční minimální praxi mají získat, takže to pak děláme nějakým jakoby tutorstvím, pokud se nám ten člověk hodně líbí. A říkáme si, že bysme ho teda do té praxe díky jeho zralosti a tomu jakou praxi pochopitelně prováděl jako v průběhu studia, tak i to se nám stalo, že jsme ho přijali, a dobře jsme udělali“ (pracovnice PO 2).*





*„Když přijímáme ty pečující osoby (pozn. do Zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc), tak jim tam stačí středoškolský vzdělání, a my teda preferujeme alespoň vyšší odborný, takže jako my jsme si to při tom příjmu už stanovili sami, že, na základě zkušenosti, to opravdu není dostačující, když ten člověk má jenom střední školu... Na základě zkušenosti, kterou...máme, že prostě ty lidi to potom... pokud je to vystudovaný středoškolák a nevěnoval se tý oblasti nějakou dobu, a nemá ten... tu zkušenost vlastní, tak prostě se to tam hrozně těžko tomu člověku vysvětluje“ (pracovnice PO 1).*

#### 4.2. Návrh specializačního vzdělávání optikou výzkumu

V rámci fokusní skupiny byl diskutován i návrh na vznik **společného specializačního kurzu pro pracovníky pověřených organizací**, který by obecné pregraduální vzdělání v sociální práci zaměřil na konkrétní znalosti a dovednosti potřebné pro tuto oblast. Zástupci pověřených osob tento návrh vítali. Jako optimální se jeví úroveň krajů, která zajistí dostatečný počet účastníků a současně je reálně možné jí organizačně obsáhnout.

*„Já jsem o tom teda uvažovala taky, protože si myslím, že nějaká určitá jakoby v uvozovkách atestace pro ty hodně specializovaný pracoviště jako jsou pracoviště SASu a pověřených osob k sociálně-právní ochraně v té úzké situaci prevence umístění, umístění a návrat, ať to je umístění kamkoliv, jestli do ústavní výchovy nebo pěstounská péče, další téma, takže jsem o tom uvažovala poměrně taky intenzivně...“ (pracovnice PO 2).*

*„Takže vím, že je to určitě strašně, podle mého názoru, strašně dobře, takovéhle kvalifikační nebo specializační vzdělávání pro tu konkrétní oblast, si myslím, že je strašně dobře to mít vymyšlený... Zase to snad ani po žádný škole úplně nejde chtít, aby to bylo až takhle jakoby do těch detailů metodických. A ta cílová skupina se taky proměňuje, co si budeme říkat. Před 20 lety byla, před deseti jiná, a teď máme taky jinou cílovou skupinu s jinejma potřebama, takže tohle to určitě ano“ (pracovnice PO 2).*

*„Když jsme začínali s kolegyní právě od nás... to já už nevím, to je více než 10 let. Když začaly být snahy o vzdělávání...v oblasti náhradní rodinné péče...tam jsme řešili vlastně na tom, že by se to mělo akreditovat. My jsme byli takový první jakoby skupina, která jsme se to učili sami na sobě, a říkali jsme si, co bysme tam asi všechno potřebovali, a takhle. A pak k tomu ve finále nedošlo, ale opravdu prostě ty zkušenosti, tím neustálým studium dalším jako, je to, co se týče fakulty, tam by to měl být nějaký samostatný obor, protože kdo přijde jako ze studentů vlastně náhradní rodinné péče, tak vůbec... nemůže vědět nic“ (pracovnice PO 4).*

Otázkou zůstává organizační a finanční zajištění, malí poskytovatelé služeb vyjádřili obavu, zda by to pro ně nebyla příliš velká zátěž. Noví pracovníci by na zařazení do kurzu neměli čekat příliš dlouho.

*„Třeba když teda budu mluvit za ZDVOPy, tak my jsme malej poskytovatel. ZDVOPu my máme tři malilinkatý ZDVOPy. Když pomínu Fond ohrožené děti jako velkého poskytovatele, tak ty ostatní provozovatelé ZDVOPů mají jedno zařízení malilinkatý taky, deset, dvanáct kapacitu. Prostě pro ně to, předpokládám, že by to byla poměrně velká finanční zátěž“ (pracovnice PO 1).*



Část diskuse byla věnována existenci, resp. **vzniku platformy organizací pracujících s ohroženými dětmi a rodinami**, která by mohla být základem pro vznik specializačního vzdělávání v této oblasti pro pověřené osoby.

*„Magistrát jako ty pověřené osoby umí svolat, a svolává nás prostě na různý jakoby, nevím, výstupy z kontrol, aktuální témata... Ale to je další důležitý aspekt, jaký by to mělo mít měřítko? Jestli se, když už tam tady takhle uvažujem. Jestli se má uvažovat v celostátním měřítku, nebo třeba jenom jestli by nestačilo uvažovat v pražském měřítku?“ (pracovnice PO 4).*

*„Možná, že na těch úrovních krajích je to takový individuálnější, no, že se prostě znaj, jak ty pověřené osoby tak trochu, tak potom jako je znaj i ty metodici, jsou na to víc napojený, jako na ten terén, je to takový osobnější“ (pracovnice PO 2).*

#### 4.3. Osobnostní a profesní předpoklady pro výkon práce v oblasti SPOD

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.

#### 4.4. Pracovníci PO a jejich motivace optikou výzkumu FDV

**Profesní historie** pracovníků pověřených osob je dle kvalitativního výzkumu rozmanitá. Velká část respondentů v minulosti pracovala na orgánech sociálně-právní ochrany dětí. Nermalou skupinu také tvoří osoby, které se k práci dostaly prostřednictvím jejich občanské angažovanosti, dobrovolné práci a založení vlastní organizace. Jiné ovlivnila jejich osobní situace (např. samy byly pěstouny či se s pěstounstvem setkaly ve svém okolí). Organizace pověřených osob také absorbují část absolventů škol. I v případě pracovníků pověřených osob je motivace k práci altruistická – pomáhat, vykonávat potřebnou práci a být užitečný. U respondentů je typické zapálení pro věc, vysoké nasazení a pocit naplnění.



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



Zdroj: FDV 2016b

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.

Náplň práce velmi často koresponduje s **očekáváním** dotázaných. Naprostá většina respondentů uváděla, že věděla, jak bude práce v PO vypadat, významná deziluze či překvapení z praxe tak nebyly u cílové skupiny zaznamenány.

Pracovníci PO odpověď na otázku týkající se naplněných očekávání často spojovali s tím, zda a jak se jim podaří získat na svou činnost finanční prostředky (téma financování neziskových organizací je rozvedeno níže). Dotázaní ve výzkumu reprezentovali fungující organizace, jimž se provozně-technické záležitosti řešit daří. Zástupce organizací, jejichž očekávání se nenaplnila, tak ve vzorku vzhledem k parametrům výběru zastoupeni nebyli. Samotná činnost v rámci agendy SPOD pak následně odpovídala očekáváním. Několik respondentů zmínilo, že je předčila v ohledu, jak rychle a kolik získali klientů.

*„Já jsem neměla nijak očekávání, asi, já jsem věděla, co umím dělat, na tom OSPODu po tom tam byla poptávka. Já jsem věděla, že je to zapotřebí a akorát prostě jsme nevěděli, jak získáme finance, takže já jsem tam spíš měla očekávání, co se týká financí. Co se týká obsahové, tak ta očekávání nějak se nezměnila, protože já od začátku vlastně, ta spolupráce s OSPODem třeba je velmi dobrá, jako funkční a aktivní, takže já jsem tam neměla očekávání. Možná jsem spíš čekala, že to nebude v takové míře jako využité, protože v podstatě jako když nás zafinancovali, tak od toho rozjezdu naplno jsme od druhého týdne byli naplnění“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*



#### 4.5. Závěr

Kapitola se obecně zabývá vzdělávacími předpoklady k výkonu činností pověřenou osobou, motivací pracovníků k práci a osobnostním a profesním zaměřením. Vzhledem k širší vzdělávacích předpokladů není smyslem kapitoly konkrétní analýza všech odborných způsobilostí, které jsou nutné k výkonu SPODPO.

Jsou zde také zmíněny závěry z uskutečněných fokusních skupin vedených s PO. Z nich vyplývá obecný souhlas s návrhem na sjednocení vstupních předpokladů prostřednictvím společného specializačního kurzu pro pracovníky PO, který by obecné pregraduální vzdělání zaměřil na konkrétní znalosti a dovednosti potřebné pro tuto oblast. Současně je ze strany PO poptávaná potřeba pro vznik platformy organizací pracujících s ohroženými dětmi a rodinami.

Poptávka pro vznik platformy ukazuje potřebu v předávání si příkladů dobré praxe a meziregionální intervize mezi pracovníky PO z různých organizací (jak se řeší situace, se kterými se sami setkávají, v prostředí jiných organizací). Podobné potřeby vyplývají i z dalších kapitol, především těch, které se týkají supervize a dalšího vzdělávání.



## 5. Konceptní uchopení dalšího vzdělávání pracovníků SPOD

Tématu odbornosti a kvality práce sociálních pracovníků v oblasti SPOD 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 je 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 vzdělávacího programu pro poskytovatele služeb pro rodiny a děti, tedy pro pracovníky osob pověřených k výkonu SPOD a sociálních služeb. Dalším cílem zmíněným v tomto dokumentu je vytváření a pilotáž Standardů kvality SPO – zvláště pro OSPOD a PO, a jejich legislativní ukotvení (Vláda ČR 2012b).

Právě **Standardy kvality SPO** se staly klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího vzdělávání pracovníků v oblasti SPOD. Jsou uvedeny v prováděcí vyhlášce č. 473/2012 Sb., k zákonu č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, 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 i PO (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.

V koncepčních materiálech zcela chybí jasnější vymezení požadované náplně vzdělávání, pozornost je vzdělávání PO věnována pouze okrajově. Jediný konkrétní koncepční materiál, který se problematice PO věnuje, jsou Standardy kvality, které ponechávají jednotlivým organizacím poměrně volné pole působnosti ve volbě vhodného vzdělávání zaměstnanců. Absence určitého systematického uchopení dalšího vzdělávání, které sice udává, že by pracovníci PO měli být vzdělání, ale velice málo specifikuje, v čem a s jakým cílem, má negativní dopad i na tvorbu nabídky kurzů, která je po tematické a odborné stránce nedostatečně usměrňovaná. Nedostatek koncepčního uchopení také přispívá k pojetí dalšího profesního vzdělávání jako pouhého nástroje, který řeší aktuální potřeby pracoviště, bez přihlídnutí k dlouhodobému profesnímu rozvoji každého konkrétního pracovníka a celkově i segmentu PO. Právě nejasnosti ve vymezení role a kompetencí vlastní organizace a její pozice například vůči OSPODu byly jedny z respondentů často zmiňovaných problematických témat.

Naplnění v mezinárodních doporučeních zaznívajících požadavku na univerzální specializované vzdělávání pro všechny osoby, které se problematikou ochrany a péče o děti zabývají, se odráží v návrhu specializačního vzdělávání pro pracovníky PO v doporučeních (kap. 14).



## 6. Standardy kvality SPO jako východisko dalšího vzdělávání PO

Klíčovým východiskem pro profesní rozvoj pracovníků pověřených osob jsou **Standardy kvality SPO** při poskytování sociálně-právní ochrany pověřenými osobami. Dodržování Standardů orgánům SPO přikazuje **zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí**, obsaženy jsou pak ve **vyhlášce č. 473/2012 Sb., příloze 2**. V případě, že PO zřizuje zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, je relevantní příloha 3. Standard týkající se profesního rozvoje zaměstnanců je však v obou přílohách totožný. Pro úplnost je třeba zmínit, že k dodržování Standardů jsou zavázány PO, které vykonávají činnost dle zákona č. 359/1999 Sb., § 48 odst. 2 písm. d) až f) zákona, nikoliv všechny PO.

Přímo standard č. 8 je zaměřený na profesní rozvoj zaměstnanců. Dle něj musí mít PO a) zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, b) zaměstnanci musí mít zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání, c) organizace má dále zpracován systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců a d) v neposlední řadě zajišťuje podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.

Manuál implementace Standardů pro PO pak upřesňuje požadavky a doporučení týkající se praktického naplňování jednotlivých standardů v praxi. Organizace PO mají mít formalizovaný systém hodnocení zaměstnanců. Zaměstnanci PO by měli se svým nadřízeným alespoň jednou do roka vést hodnotící pohovor, v rámci něž dojde ke stanovení osobních profesních cílů pracovníka a identifikaci jeho potřeb další odborné kvalifikace. Toto hodnocení by mělo být klíčové pro tvorbu a aktualizaci individuálního vzdělávacího plánu pracovníka jako nástroje plánování a vyhodnocování dalšího vzdělávání. Doporučený rozsah dalšího vzdělávání u zaměstnanců, kteří se přímo podílejí na výkonu SPO, by měl činit minimálně 24 hodin za kalendářní rok. Manuál pak také definuje základní rámec pro uplatňování nástrojů supervize a intervize (MPSV 2014). Obecně však co se dalšího vzdělávání týká, je ve Standardech kvality ponechána jednotlivým organizacím značná volnost v tom, jak své zaměstnance budou vzdělávat.

V rámci fokusní skupiny s experty a vedoucími pracovníky PO byla diskutována i širší otázka Standardů kvality SPO, na jejichž funkčnosti se účastníci neshodli. Pro některé jde o nástroj, který je pro jejich práci oporou a se kterým pracují, dle jiných Standardy kvality úroveň dalšího vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů v organizacích pověřených osob nikam neposunuly.

*„Standardy jsou dobrou jasnou rámcem, kterej dávaj dobrou strukturu. Ale nemyslím si, že by nám k něčemu pomohly...ten rámeček je prostě strašně důležitý a nosnej pro to, protože všechno má mít nějakou jasnou strukturu, rámeček, od každého po každém, a v tom se teda pak tam hledáme s kolegyněma, jak ho dáme do obsahu“ (pracovnice PO 2).*

*„...a tehdy jsme pochopili, že standardy možná k něčemu jsou, minimálně k tomu, kdo má přístup do archivu, jestli mají přístup do archivů, jestli si můžou kopírovat věci bez vědomí vedoucího, a kdesi cosi, tak v tuto chvíli jsme pochopili, že ten jeden standard je hodně důležitý (smích), ostatní jako umíme i bez toho papíru“ (pracovnice PO 4).*

*„Pro mě je to taky jakoby důležitý ty standardy, abych věděla třeba, o co se opřít, a taky přesně ty pracovní postupy, tak určitě je to důležitý. Prakticky asi..., občas nad nima sedáme, nebo máme prostě setkání nad těma standardama, a probíráme a revidujeme ty metodiky,*



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

*který zas se opíraj o ty standardy, tak vlastně se bavíme o tom jako, jak to v tý praxi, jestli jako to takhle funguje, nebo ne, nebo jak“ (pracovnice PO 5).*





## 7. Pracovníci PO a jejich postoje k dalšímu vzdělávání

Na základě kvalitativního výzkumu FDV lze říci, že naprostá většina respondentů z řad PO **vnímá další profesní vzdělávání** jako důležitou součást svého pracovního života. Dotázaní pracovníci SPOD hovořili o dalším vzdělávání nejčastěji jako o nutnosti či nezbytnosti, i když se mezi respondenty objevilo i několik těch, kteří tématem žijí: „*Já se rád vzdělávám, tak pro mě to není jako povinnost, pro mě to je jako radost*“ (16\_PO\_HKK\_A). 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.

*„No, já si myslím, že tak jak kantoři, tak i sociální pracovníci by neměli ustrnout (smích) v nějakým prvním vzdělání, ale že je potřeba pořád prostě udržovat nějak kontakt se světem, ať už je to v it technologii i ve všem. Nejenom prostě v těch odborných těch a v zákonech vlastně nějakých limitech a lhůtách, ale i v těch technologiích dalších souvisejících vlastně s tou prací“* (13\_PO\_STČ\_ABC).

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 PO 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.

*„(...) protože my to vzdělávání volíme každému na míru. V podstatě máme individuální plán vzdělávání, takže to, co kolegyňky v podstatě potřebují, řeknou mi to jako vedoucí, tak jim to samozřejmě umožním. Máme jednak, samostatně vyjíždějí na vzdělávání v rámci jako republiky a máme jako i interní vzdělávání z jednotlivých oblastí, ať je to psychologie, soc. práce a tak dále. Takže myslím spíš, že je to hodně variabilní“* (18\_PO\_MSK\_ABC).

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. 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 cítil jakkoliv 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 **system 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. Část respondentů by uvítala vzdělávání i ve větším rozsahu – hodnotili 24 hod. dalšího vzdělávání ročně jako relativně malý přírůstek.

Někteří dotázaní současnému systému vytýkali, že je příliš svázan 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 je obtížné vzdělávat se více – na to často nemají organizace 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. To se týkalo zejména pracovníků, kteří v oblasti působí delší dobu a nabídka zajímavých a přínosných kurzů, které ještě neabsolvovali, se tenčí. Někteří respondenti poukazují na to, že přesně daný objem vzdělávání nemusí nutně korespondovat se vzdělávacími potřebami.

*„Přijde 24 hodin velmi limitující ve chvíli, kdy je to vzdělávání na celý kalendářní rok, je to vzdělávání pro člověka, který má třeba víc těch potřeb, to znamená, že domluvíme se, že by měl absolvovat více kurzů. A pokud to nemají být tři kurzy po osmi hodinách, tak bychom pak jako třeba na to narážet. (...) Teďka se držíme toho rozsahu, držíme se těch akreditací, ale říkám, na druhou stranu mě to přijde jako velmi limitující, možná i zbytečně“ (15\_PO\_HKK\_ABC).*

Zda je **atmosféra na pracovišti** dalšímu vzdělávání nakloněna, hodnotili pracovníci zejména podle toho, kolik organizace uvolňuje na další vzdělávání peněz. V tomto ohledu se mnohé PO potýkají s problémy. V rámci menších organizací je prostředků na vzdělávání méně, avšak malá velikost organizací umožňuje hrazení vzdělávání řešit transparentně. V případě, že pověřená organizace nemá peníze, obvykle umožní zaměstnanci účast na vzdělávání v pracovní době, pokud si ho sám uhradí.

Jedna z respondentek rovněž zmiňovala **podporu dalšího vzdělávání ze strany kraje**. Pracovnice PO z Ústeckého kraje s povděkem kvitovala, že krajský úřad nezapomíná na neziskové organizace a naopak sleduje, aby vzdělávání probíhalo i tam.

U pracovníků PO se neobjevil jediný případ, kdy by dotázaný hodnotil podporu nadřízeného negativně. V organizacích panují často méně hierarchické až neformální vztahy, pracovní týmy jsou menší. Dotázaní pracovníci PO uváděli, že mají velkou autonomii ve výběru vzdělávání, vedoucí pracovníci oceňují zájem o vzdělávání v určité oblasti a aktivitu podřízených ve vyhledávání kurzů a akcí. Pakliže tomu nebrání finanční či provozní důvody, vybrané vzdělávání schválí.

Podpora vedoucích pracovníků spočívá v přeposílání 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 zaměstnance zajímají. Jako podporující faktor sloužili pracovníkům PO jejich kolegové, kteří nezdávka byli účastníky stejných akcí a vyměňovali si zkušenosti a reference.

*„Naše paní ředitelka jako má zájem (...), my máme každý měsíc poradu a vlastně zjišťujete na tom to, co řešíme s téma pěstounskými rodinami, který máme na starosti, takže se i snaží to vzdělávání třeba uzpůsobit pro nás pro pracovníky centra tak, aby to bylo prostě i nám ku prospěchu. Pak nám vlastně posílá, přeposílá nabídky z dalších organizací. My si sami*



*aktivně vyhledáváme zase vzhledem k našemu zájmu. (...) Takže to vzdělávání k nám vlastně přichází z více stran (smích)“ (13\_PO\_STČ\_ABC).*

### 7.1. Závěr

Pracovníci PO se k dalšímu vzdělávání staví velmi pozitivně. Další vzdělávání je chápáno jako naprostá nutnost k udržení přehledu o nových metodách práce, legislativě atd., díky němuž může zaměstnanec vykonávat svojí práci kvalitně. Do přístupu k dalšímu vzdělávání se promítá i skutečný zájem o problematiku a kladený důraz na užitečnost a přínosnost vzdělávání – v případě pracovníků organizací PO dochází k poměrně časté spoluúčasti na platbách za nákladnější vzdělávání. Ochota investovat čas a vlastní finance do dalšího vzdělávání svědčí o tom, že toto vzdělávání je pracovníky chápáno jako investice do budoucna a do svého profesního růstu, nikoliv jako pouhá povinnost naplňovat standardy.

K současnému nastavení systému dalšího vzdělávání se pracovníci vyjadřovali různorodě. Nejistota panuje ohledně množství povinného vzdělávání – časová dotace, která je Standardy kvality PO doporučovaná, často vzdělávacím potřebám nemusí odpovídat. Právě díky častějšímu využívání dlouhodobého vzdělávání je pak překračování standardy stanoveného rozsahu závislé na ochotě zaměstnavatele. Zaměstnavatelé PO jsou podle zkušeností respondentů dalšímu vzdělávání ve většině případů nakloněni a snaží se své zaměstnance v rámci možností konkrétní organizace maximálně podporovat.

Velmi benevolentní formulace povinnosti se vzdělávat ve Standardech způsobuje mezi zaměstnanci PO určité nejasnosti ohledně toho, co lze jako relevantní vzdělávání chápat. Ve výpovědích respondentů, stejně jako v diskusi ve fokusní skupině, se objevila kritika systému dalšího vzdělávání vzhledem k systému akreditací kurzů. Podle respondentů existuje v mnoha případech nesoulad mezi potřebností konkrétního kurzu a jeho akreditací – existuje řada kurzů, které by si pracovníci přáli absolvovat a které vnímají jako užitečné, ale kterému chybí akreditace MPSV. Naopak se v minulosti setkali se vzděláváním, které akreditované bylo ale postrádalo jasnou relevanci k problematice OSPOD.



## 8. Vzdělávací potřeby pracovníků PO

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.

O vzdělávacích potřebách pracovníků PO existují jen omezené sekundární zdroje. Dle výzkumu SocioFaktoru PO nejčastěji uváděly postrádaná témata v nabídce vzdělávání sebeobranu pro terénní pracovníky, prevenci proti vyhoření a psychohygienu a možnosti výměnných stáží (Sociofaktor 2014: 178). Poskytovatelé sociálních služeb pak jako nejvíce postrádaná témata v nabídce kurzů uváděli nové techniky práce s klientem (terapeutické a projekční techniky, rodinnou rekonstrukci a nácvik dovedností hrou), dále vedení motivačních rozhovorů a oblast sociální práce s romským etnikem (Ibid.: 268).

Dle výzkumu SocioFaktoru považují PO za nejdůležitější zejména kurzy v oblasti zákona o sociálně-právní ochraně dětí a jiných legislativních změn v oblasti činností, jako jsou vedení individuálního plánování, pořádání a moderace případových konferencí, vedení spisové činnosti nebo zpracování Standardů kvality, dále pak možnosti sanace biologické rodiny a podpory náhradních rodin (Ibid.: 178). Poskytovatelé sociálních služeb v oblasti SPOD pak na prvních místech uváděli kurzy zaměřené na specifika práce v sociálních službách (psychohygienu a prevence syndromu vyhoření), orientaci v právu a vytváření individuálního plánu ochrany dítěte (Ibid.: 267).

### 8.1. Vzdělávací potřeby pracovníků PO 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 PO**. Určité existující problémy totiž mohou signalizovat neuspokojené vzdělávací potřeby, resp. vzdělávání reagující na problémové situace může podpořit jejich řešení.

Jmenované problémy byly často příznačné pro neziskový sektor. Mezi nejčastějšími bylo téma **získávání finančních zdrojů** na poskytování služeb. Tento deficit lze stěží řešit s pomocí dalšího vzdělávání, přesto však jde o aspekt, kdy neustálá nejistota a boj o zdroje odčerpává veliké množství pracovních sil a času, který by bylo možné investovat do činností s přidanou hodnotou, tzn. poskytování a rozvíjení služeb či profesní rozvoj zaměstnanců a organizace.

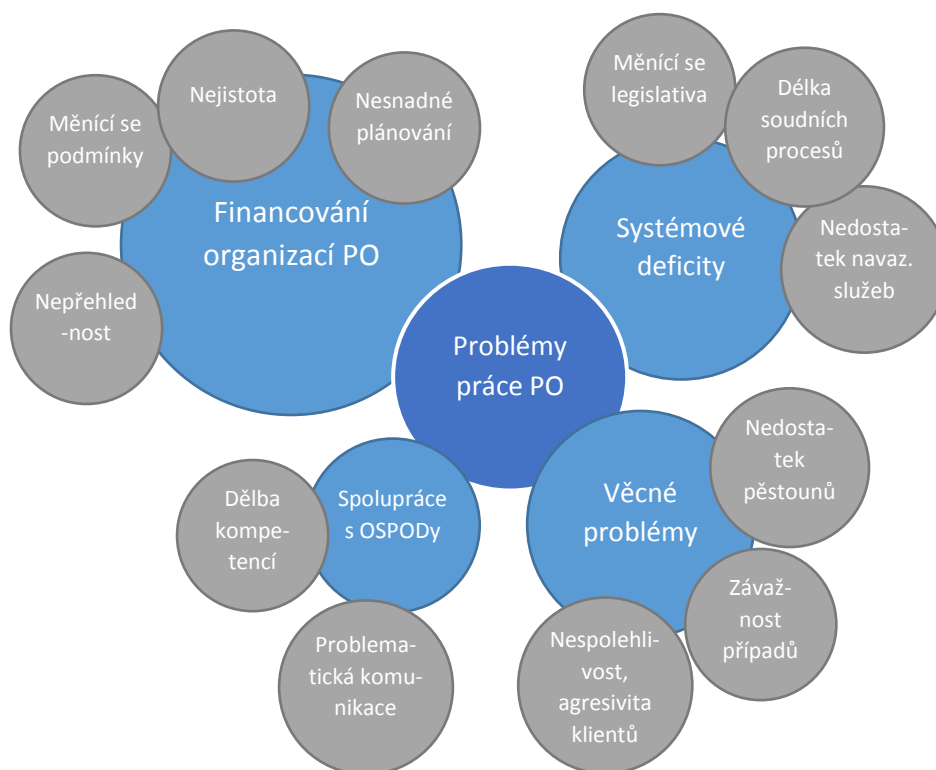
Dotázaní také vyjadřovali nespokojenost se **systémovými deficity**, jako jsou časné změny v **měnicích se podmínkách poskytování pomoci, měnící se legislativě, délkou soudních procesů** nebo nedostatku návazných sociálních služeb pro rodiny s dětmi. Co se věcné náplně práce pověřených organizací týká, ke kterým je také třeba v přípravě dalšího vzdělávání přihlížet, pozornost je třeba věnovat zvyšující se **závažnosti případů a agresivitě klientů**, které pracovníci PO musí čelit.

Další okruh problémů, které pociťují při své práci pracovníci PO, souvisí se **vztahem organizací PO s OSPODy**. Respondenti z řad pracovníků PO označili jako problém komunikaci, nejasné rozdělení kompetencí mezi PO a OSPOD a nadřazené chování ze strany OSPOD. Citovaný výrok koresponduje s potřebou vzdělávání v oblasti mezioborové spolupráce popsanou dále:



„A občas se setkáváme s tím, že pracovníci OSPODu mají dojem, že jsou jakoby naši nadřízení, že nám zadávají úkol a i občas mají pocit, že bychom měli jako provádět šetření v rodině jakoby za ně, v rámci jejich jakoby povinností, které mají – „a jako tak nám to tam ohlídejte a koukněte nám tam, jo“ - že to není, jakože oni mají svoje a my máme svoje, ale že jakoby mají pocit, že nás mají nějakým způsobem úkolovat“ (14\_PO\_STČ\_ABC).

Obr. č. 2: Největší problémy spojené s prací pracovníka pověřené organizace

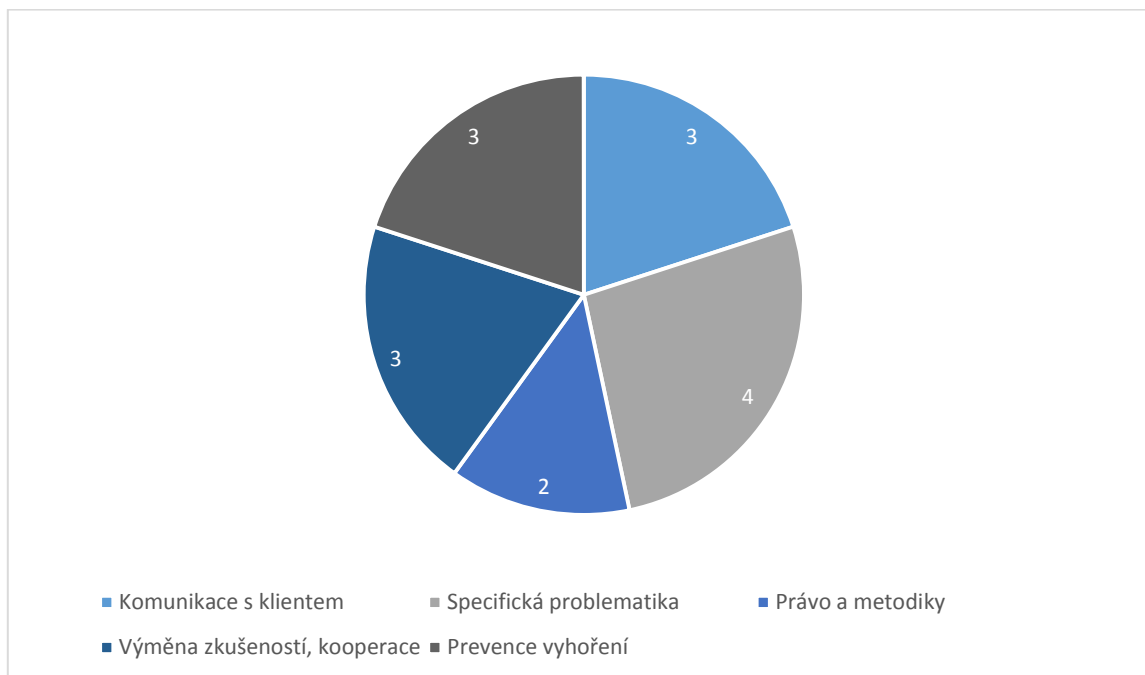


Zdroj: FDV 2016

**Vzdělávací potřeby pracovníků PO** byly další z témat kvalitativního výzkumu. V odpovědích na otázku, jaké znalosti a dovednosti respondentům k dobrému výkonu své práce chybějí, většina dotázaných svou odpověď 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: Uváděné vzdělávací potřeby zaměstnanců



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. Z výpovědí respondentů je ale 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.

*„A taky pak třeba pro školení těch OSPODů v tom, co od těch neziskovek můžou očekávat nebo co mají očekávat, v čem je můžou využít a v čem naopak ne“ (14\_PO\_STČ\_ABC).*

*„Jak je ten OSPOD multidisciplinární, tak je tam strašný terminologický chaos – kompetenci psycholog, speciální pedagog, klinický psycholog, různí terapeuti a tak dál. A vidím tam i jako dezorientovanost“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*

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.

Veliká poptávka je také po **sdílení zkušeností** mezi pracovníky jednotlivých organizací – tedy po určité formě meziregionální intervize. Pracovníky v PO zajímá, jak se řeší situace, se kterými se sami setkávají, v prostředí jiných organizací. 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

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.



pro svoji profesi již absolvovali. Setkávání pracovníků věnujících se stejné problematice (např. NRP) a výměna zkušeností může být zaměřena velice specificky a být stále přínosná.

*„A potom si myslím, že by bylo fajn nějaké vzdělávání jako... buďto společně nějaké semináře, workshopy, jako OSPODů a těchhle organizací, které mají tu sociálně právní ochranu, aby poznaly vzájemně tu svoji práci, výměna zkušeností, diskuze, vlastně třeba nějaké kazuistické semináře nad anonymní kauzou, jak by to řešili, proč si myslí... To bylo strašně fajn“ (14\_PO\_STČ\_ABC).*

Mezi odpověďmi pracovníků PO se objevilo přání jít na **praxi** do organizace, kde právě nepůsobí, lépe tak pochopit každodenní realitu, výkon práce a kompetence v jiném zařízení. Pracovnice PO by jako přínosnou hodnotila praxi na OSPODu, která by jí pomohla upevnit si znalosti v sociálně-právní ochraně.

**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. Tato poptávka byla artikulovaná např. v kontextu asistovaného styku pro OSPOD. 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.

*„Tak tím, že teda mám ty svoje (kvalifikaci) jakoby hotové, tak přemýšlím co víc, co dál a určitě prohlubuju ty terapeutické zkušenosti, prohlubuju jakoby práci s klienty, prohlubuju... právě jdu víc do té přímé práce s tím klientem“ (1\_PO\_MSK\_A).*

*„Teď jsme teda zahájili výkon jakoby asistovaného styku pro OSPOD. A to je třeba taky věc, jako pro nás je to novinka, a musíme se v tom velmi upevnit, v tomto by se nám možná taky jakoby nějaký mediační techniky hodily. Ale zatím to rozjždíme a myslím si, že třeba taky do budoucna na to budeme muset reagovat“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*

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.

Další vzdělávací potřeba, která byla u pracovníků PO identifikována se týkala **psychohygieny a prevence vyhoření**. 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.

*„Ta péče o nás, jo, v tomhle. Tam si myslím, že tam je pořád taková mezera. Že sociální pracovnice by měla by mít dovednosti, jak o sebe pečovat a jak dělat tu svou práci dobře“ (11\_PO\_OL\_AB).*

Největší kontrast mezi respondenty, který můžeme připisovat především individuálním potřebám každého pracovníka, lze pozorovat u výpovědí týkajících se dalšího vzdělávání v tvrdých oblastech



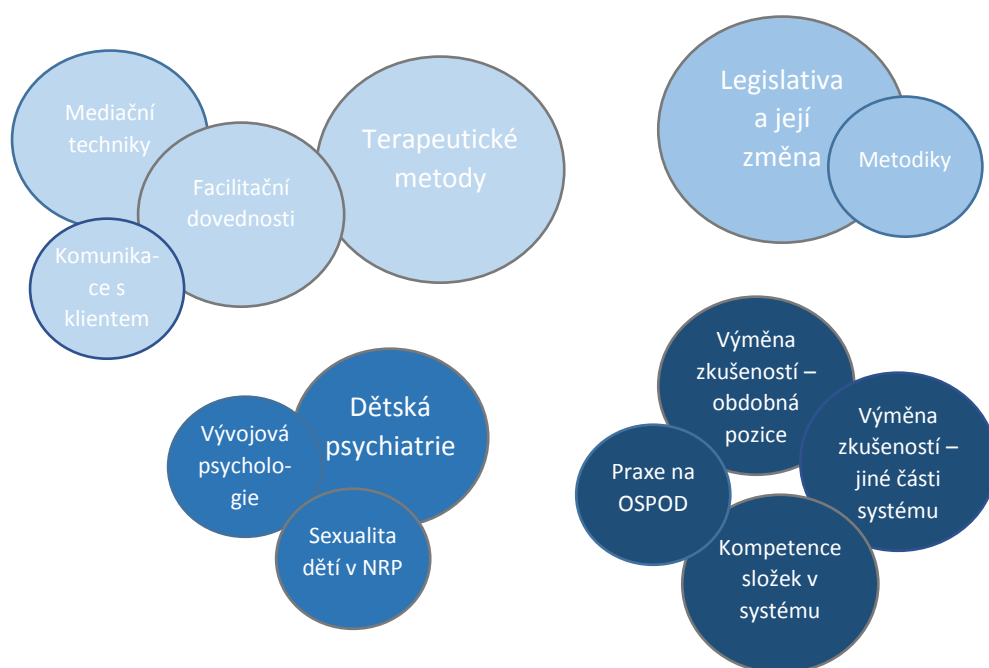


typu legislativa. Někteří dotázaní potřebu dalšího vzdělávání v těchto tématech odmítali, resp. poukazovali na dobrou dostupnost těchto informací na internetu. Jiní naopak připouštěli, že vzdělávání v **právu a metodikách** považují za přínosné, protože držet krok se všemi novelizacemi, změnami a novinkami je mnohdy obtížné a uváděli nejasnost v tom, z jakých zdrojů by relevantní informace měli čerpat. Nejasnosti ohledně nové legislativy byly rovněž jedním ze zmiňovaných problémů, se kterým pověřené osoby 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 byly zmiňované i konkrétní oblasti práce s klientem, ve které by si přáli se vzdělávat. Ze 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 vhled do oboru dětské vývojové psychologie či psychiatrie – vzhledem k tomu, že mnoho klientů má určité psychiatrické zatížení.

Část vzdělávacích potřeb pracovníků pověřených osob byla podle některých respondentů uspokojována i zcela mimo oficiální vzdělávání, a to díky účasti na kurzech, které některé organizace PO pořádají pro svoje klienty – pěstounské rodiny.

**Obr. č. 3: Uváděné vzdělávací potřeby zaměstnanců**



Zdroj: FDV 2016b

## 8.2. Závěr

Vzdělávací potřeby pracovníků PO identifikované ve výzkumu FDV se částečně překrývají s poznatky předchozích výzkumů. Mezi zaměstnanci existuje poptávka po vzdělávání v oblasti nové legislativy – informovanost PO a kvalita zasílaných informací je dle respondentů v jednotlivých krajích velice



různorodá, vzdělávání týkající se legislativních změn a metodických nároků na výkon činnosti je pro PO klíčové.

Stejně jako u výzkumu z roku 2014 (SocioFactor 2014) byla identifikována potřeba vzdělávat se o pravomocech a náplni práce jednotlivých složek systému ochrany a péče o dítě a vzděláváním tak podporovat multioborovou spolupráci. Zmiňováno bylo rovněž využívání praktických stáží. Respondenti si od využití tohoto typu vzdělávání slibují větší vhlad do procesu SPOD případně do způsobu fungování jiných neziskových organizací.

Ve výzkumech opakujícími se tématy pro další vzdělávání pracovníků PO je dále také oblast psychohygieny, která je nezbytná z důvodu vysoké psychické náročnosti práce. Respondenti uváděli přání prohlubovat své terapeutické a komunikační dovednosti s využitím dlouhodobějších výcviků, toto přání však v realitě často naráží na finanční limity organizací PO, které svými rozpočty mohou vzdělávání v rádech desítek tisíc korun jen těžko pokrýt.

Se vzdělávacími potřebami zaměstnanců souvisí i jejich vybavenost znalostmi z počátečního vzdělávání. Zde se na určitých tématech s dotazovanými zaměstnanci shodovali i jejich nadřízení pracovníci – ti u svých podřízených, kteří do organizací nově nastupují, postrádali jak komunikační dovednosti, tak schopnost pracovat s cílovou skupinou v terénu, neznalost vývojové psychologie dítěte atd.

Zrealizovaná zakázka bohužel obsahovala pouze kvalitativní výzkum. Nadále tak neexistuje dostatečná opora pro hlubší analýzu vzdělávacích potřeb pracovníků PO a neexistují data, která by umožnila jejich kvantifikaci.



## 9. Plánování dalšího vzdělávání

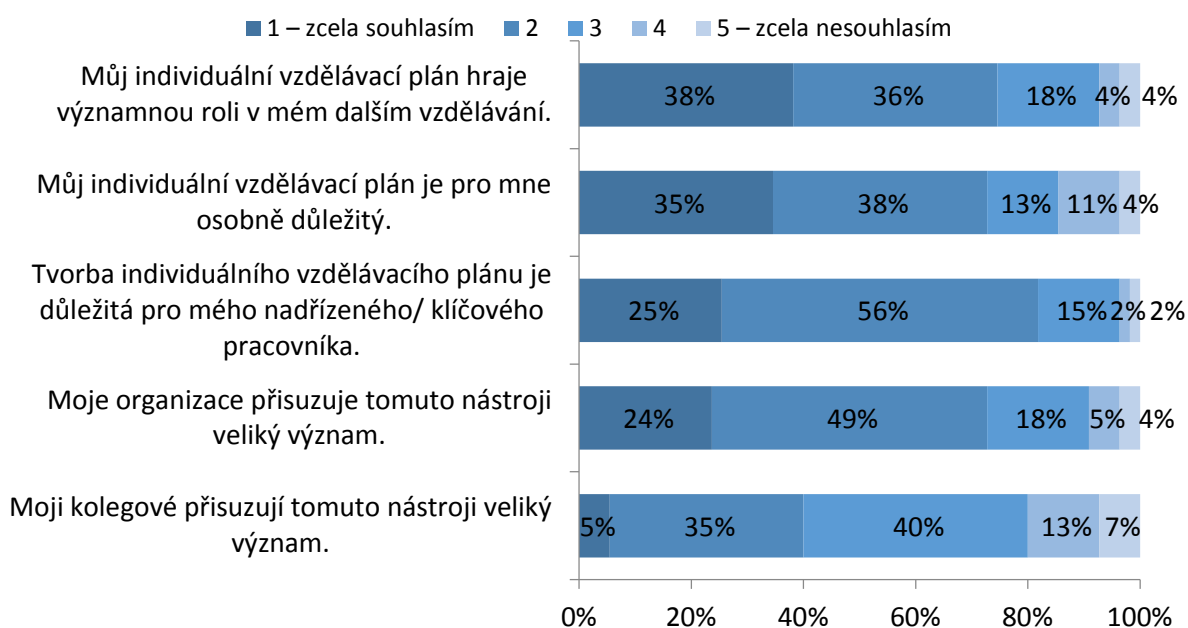
**Vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí, obsahující Standardy kvality** ukládá pracovníkům PO a jejich nadřízeným **povinnost písemně vytvářet a dodržovat individuální plány dalšího vzdělávání**. Žádoucí podoba implementace tohoto nástroje je rozvedena v Manuálu (MPSV 2014: 54–55). 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 PO – hloubkových rozhovorů a šetření a analýzy zaslaných IVP – realizovaných Fondem dalšího vzdělávání v rámci této zakázky. Celkem bylo zrealizováno 18 hloubkových rozhovorů a sebráno 55 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 PO 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

Na základě kvantitativního šetření lze říci, že pověřené osoby měly dále relativně velkou tendenci vnímat IVP jako nástroj, který je důležitý pro ně osobně a také jako nástroj, který hraje významnou roli v jejich dalším vzdělávání, viz Graf 3. IVP je považován, alespoň tak se to jeví z odpovědí na výroky z konce dotazníku, za významný nástroj osobního rozvoje.

Zajímavé ale i přesto je, že nejméně souhlasily 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.

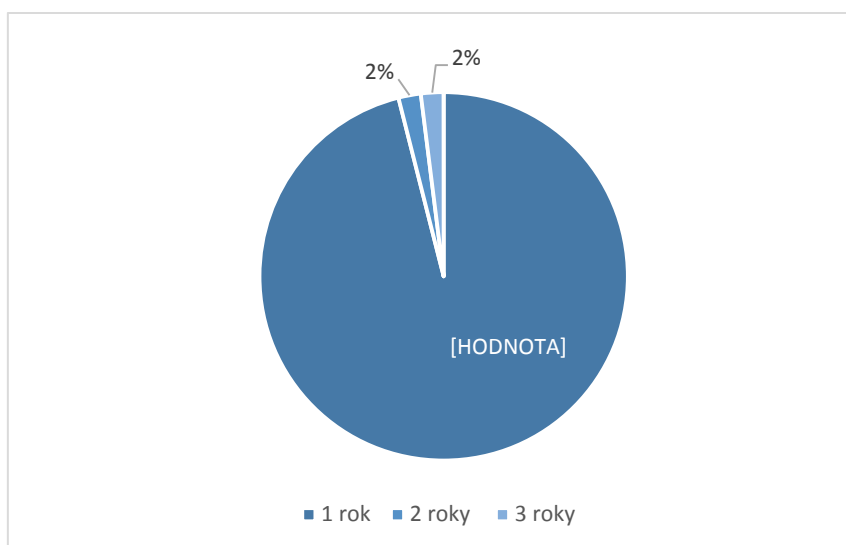
Kvalitativní výzkum koresponduje s výsledky šetření. Obecně lze vidět u pověřených osob spíše méně formální přístup k vnímání a tvorbě plánu. To může být dáno jednak obecně neformálnějším prostředím neziskových organizací a rovněž tím, že v některých dotazovaných případech je vytváření individuálního vzdělávacího plánu novinka, která v organizaci ještě nemusí být nutně zcela „zažitá“ a systematizována. Jedna z respondentek popisovala přechod od vnímání IVP jako pouhé formality, kterou je třeba splnit, k pochopení přínosnosti pro zaměstnance i jejich nadřízené:

*„My jsme s tím zpočátku hrozně bojovali jako, než jsme se s tím nějak sžili... Nějak jsme to zvnitřnili... Tak mně to přišlo jako hrozně, jako jenom administrativní a formální záležitost, a muselo se to tak nějak ukotvit k tomu systému... Ale samozřejmě, když jsme to překonali, tak teď to vnímám už jako přínos, jo. Že to je dobrý. Je to přehledný. Pro zaměstnance je to jasný. To provedení poskytuje nějakou hodnotu“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*

## 9.2. Tvorba individuálního vzdělávacího plánu

Ve výpovědích respondentů se příliš nerůznila zkušenost s tím, na **jak dlouhou dobu je jejich individuální plán připravován**. Naprostá většina pracovníků pověřených osob sestavuje IVP na jeden rok.

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





Zdroj: FDV 2016b

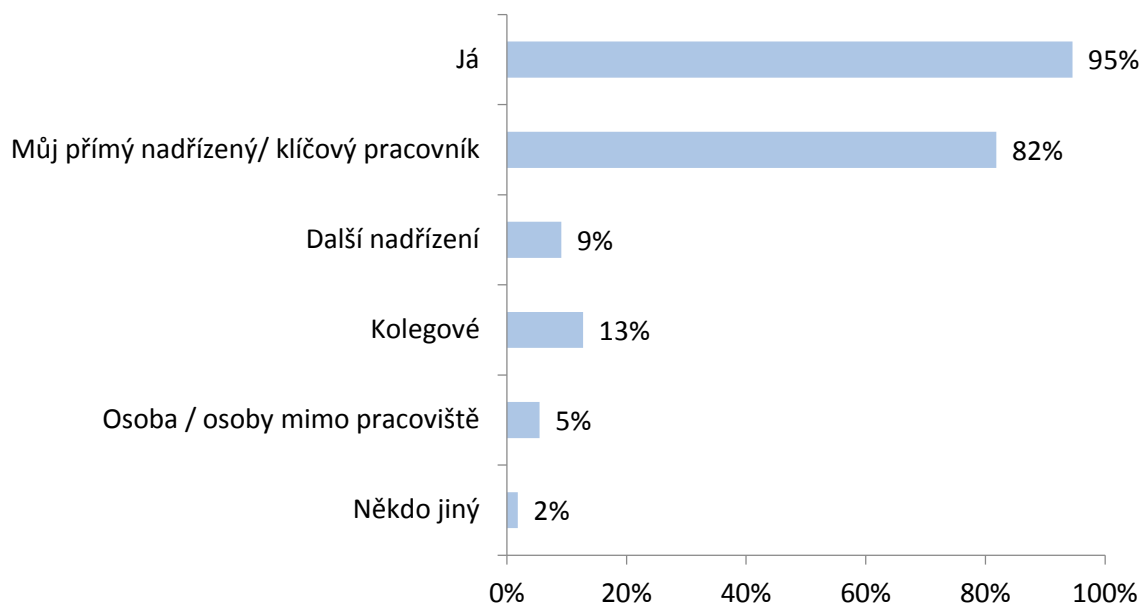
V rámci kvalitativního šetření několik respondentů z řad pověřených osob uvádělo, že v jejich organizaci probíhá v rámci IVP plánování na ještě kratší období – pololetí, kvartály. Výhoda plánování na kratší časový úsek spočívá především v tom, že již bývá známá nabídka vzdělávacích akcí, ze které je možno kurzy vybírat a v neposlední řadě umožňuje výběrem vzdělávání reagovat na aktuální potřeby organizace. Při plánování na kratší období než jeden rok však mohou vznikat komplikace v případech, kdy je každému časovému úseku přiřazena povinná hodinová dotace na vzdělávání.

*„My jsme tady v minulosti měli model, že měli jsme to rozdělené na kvartály a v každém tom kvartálu bylo potřeba, aby člověk vyčerpал nějaké ty hodiny toho vzdělávání. Následně jsme zjistili, že to není efektivní a přešli jsme na tenhle ten model, kdy to reaguje na tu potřebu toho pracovníka“ (16\_PO\_HKK\_A).*

Toto řešení neposkytuje přílišnou flexibilitu ve výběru a může pracovníka nepřímo nutit k účasti na akcích, o které zájem nemá, na úkor preferovaného vzdělávání probíhajícího v jiném období. Výhodou může být větší přehled pro organizaci a jednodušší plánování zástupností jednotlivých zaměstnanců.

Tvorba IVP je vnímána jako z velké míry samostatná. Více než 90 % respondentů kvantitativního šetření uvedlo, že se na tvorbě IVP podíleli, 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.

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



Zdroj: FDV 2016a

Z Grafu 5 je dále patrné, 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, zdá se, zpravidla

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 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“, chcete-li. Může tak hrozit, že se zcela nenaplní zamýšlený účel IVP, kterým by měl obsahovat široký rozvoj dovedností, ale i rozvoj osobnosti pracovníků.

V kvalitativních rozhovorech 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.

*„My jsme domluvené, že vlastně v rámci těch dvaceti čtyř hodin kolegyně mají možnost dvanáct hodin volby podle sebe, po samozřejmě konzultaci se mnou, ale jakoby můžou si vybrat a dvanáct hodin je v podstatě nařízené vzdělávání vedoucí do jednotlivých oblastí, které prostě já uznám za vhodné, že je třeba trošku nějak doplnit“ (18\_PO\_MSK\_ABC).*

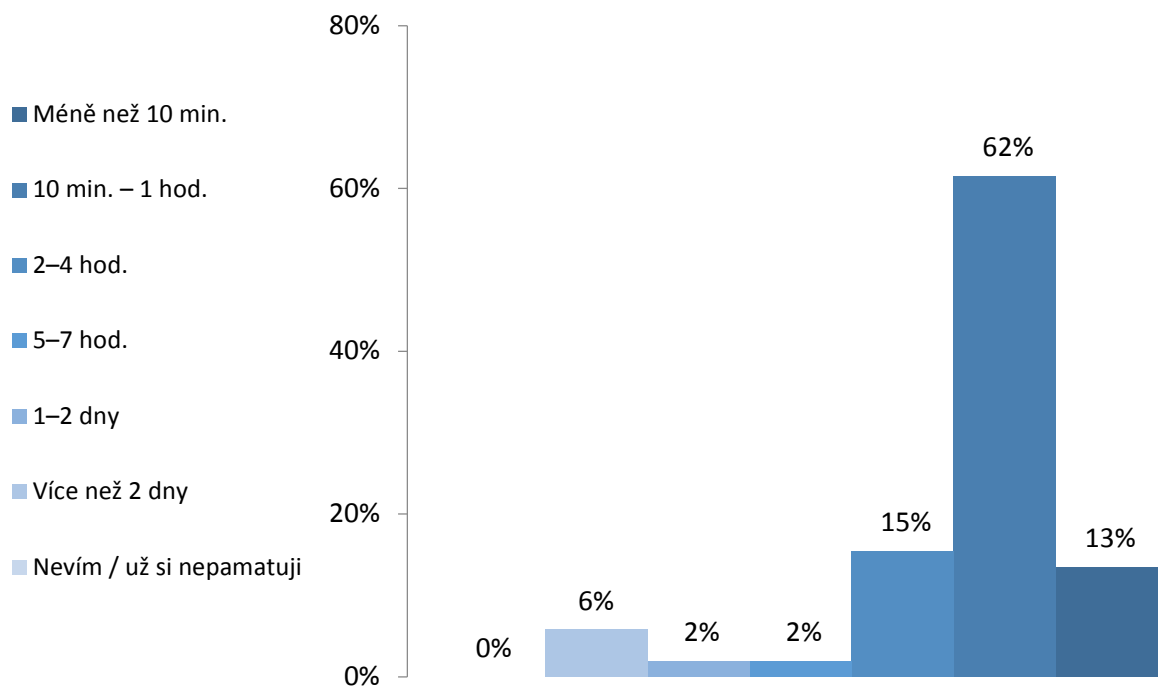
U pověřených osob, především v organizacích s menším počtem zaměstnanců, kteří se na agendě sociálně-právní ochrany dětí podílejí, probíhá příprava IVP v některých případech částečně s celým kolektivem, nejčastěji v rámci porad nebo intervizí. Individuální diskuze IVP mezi nadřízeným a jednotlivými pracovníky je pak vázána nejčastěji na hodnocení zaměstnance, které probíhá jednou ročně. Při něm pak dochází k vytváření zcela nového plánu do dalšího roku (a zároveň rekapitulaci plnění plánu stávajícího).

*„Ano, my vždycky jako pět dní před nějakým stanoveným termínem jako hodnocení toho pracovního roku, takovou tu sebereflexi toho pracovníka, a já ho vlastně jako vedoucí hodnotím, a při té příležitosti vlastně má pět dní jakoby na to, se vyjádřit k tomu, kde by chtěl, nechtěl, jak to prostě bude probíhat to vzdělávání a hodnocení na ten další rok. A při té schůzce, kdy já zhodnotím jeho, on zhodnotí sám sebe, zároveň prostě plánujeme to vzdělávání do příštího roku“ (5\_PO\_MSK\_C).*

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 pověřených osob 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.

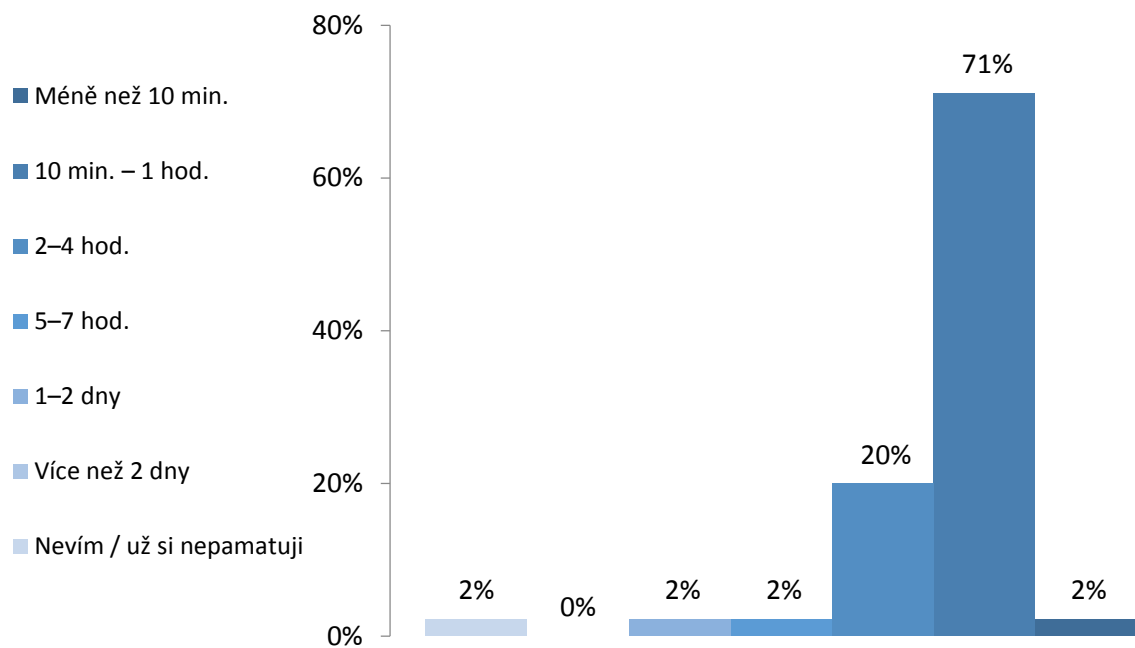


**Graf č. 6: Kolik času jste strávili/a tvorbou Vašeho zasláného individuálního vzdělávacího plánu?**



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

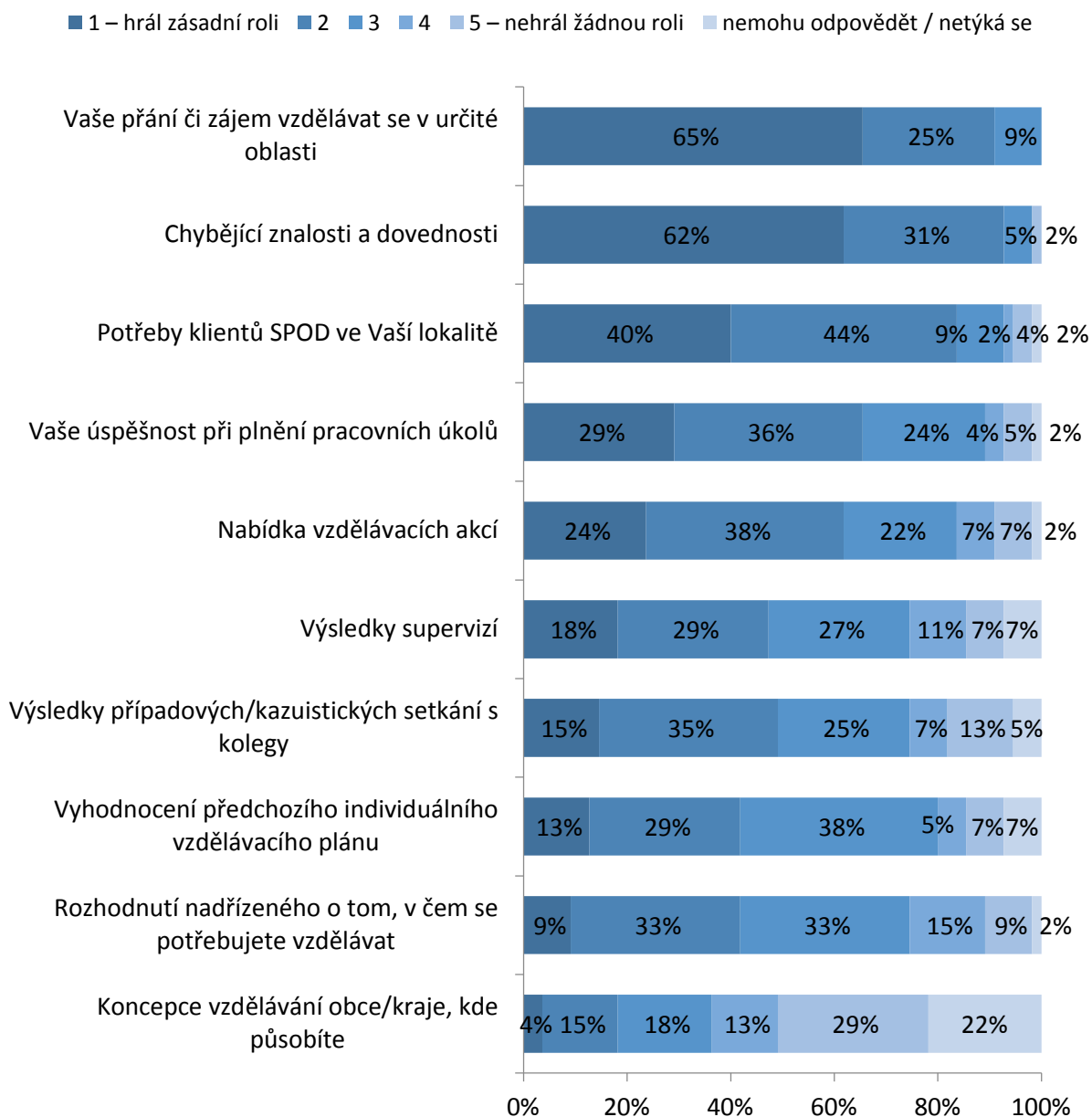




Zajímavé jsou výsledky otázek týkajících se aspektů ovlivňujících tvorbu IVP, jejichž podrobnější rozbor nabídne následující pasáž. Na „meta“ úrovni, tedy na úrovni samotného způsobu vyplňování dané sady otázek, nás může zaujmout fakt, že pověřené osoby měly tendenci častěji využívat krajní pozitivní kategorii, a sice že daný aspekt „hrál zásadní roli“. To lze usoudit z Grafu 3, což může ukazovat na fakt, že pověřené osoby mají na IVP vyhraněný pohled.

Největší roli hrálo obecné přání se v určité oblasti vzdělávat, společně s aspektem chybějících znalostí a dovedností. Za důležitý aspekt při tvorbě IVP považují pověřené osoby také potřeby klientů SPOD v dané lokalitě. Dále pak úspěšnost při plnění pracovních úkolů a nabídku vzdělávacích akcí, viz. Graf 8.

#### **Graf č. 8: Role jednotlivých aspektů při tvorbě IVP**



Zdroj: FDV 2016a

Z výše uvedených grafů vyplývají i některá další zjištění. Je například patrné, že pověřené osoby de facto vůbec neberou v potaz koncepci vzdělávání zpracovanou krajem či obcí, tedy relativně vůči ostatním dotazovaným aspektům. Dále obecně spíše níže se umístily aspekty vztahující se k reflexi vlastní práce, ať už se jednalo o supervizi či případová setkání s kolegy. Za významnou součást IVP mnohem častěji považovaly pověřené osoby supervizi. 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 finanční možnosti organizace.

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.

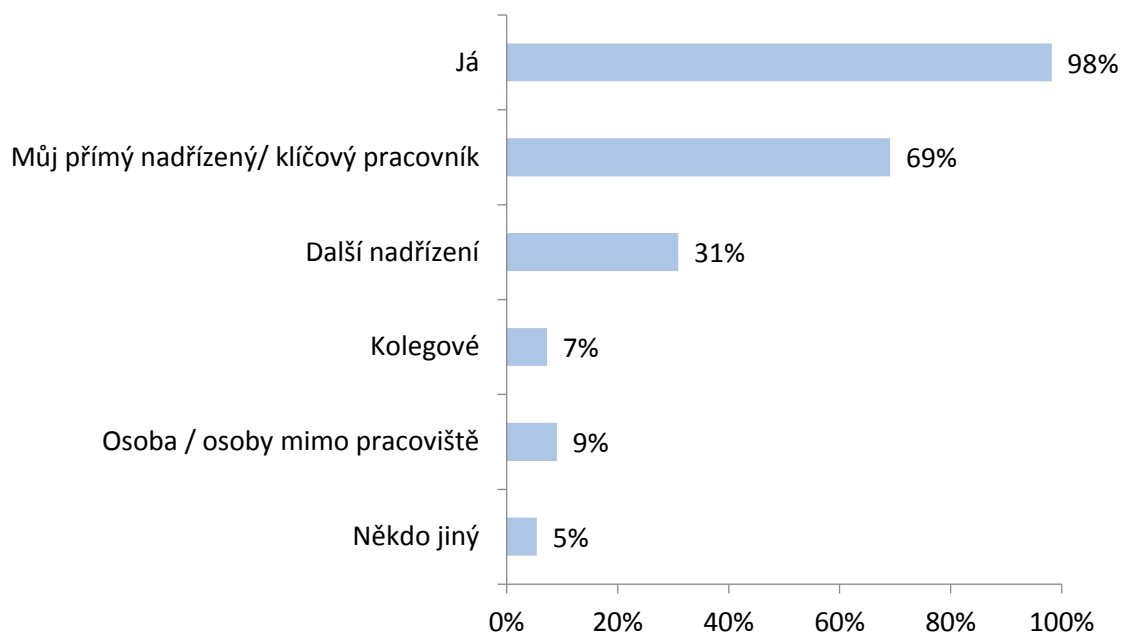


Tímto se ale už dostáváme k výběru konkrétních kurzů, které jsou jednou z hmatatelných realizací IVP. Procesu výběru kurzů byla v dotazníku věnována samostatná pasáž.

Pokud se podíváme na Graf 9, 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 přímý nadřízený či klíčový 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 vzděláných v žádném případě neobejde.

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



Zdroj: FDV 2016a

Poznatky získané během kvalitativního šetření korespondují rovněž s výstupy kvantitativní analýzy. Přání konkrétního pracovníka vzdělávat se v dané oblasti hraje při tvorbě IVP klíčovou roli – souhlas s tímto aspektem výběru vyslovilo 90 % respondentů z řad pověřených osob. Naopak role rozhodnutí nadřízeného o vzdělávacích potřebách pracovníka se jevila výrazně méně zásadní. Tento postup se zdá být logický, zaměstnanec pravděpodobně věnuje více pozornosti takovému vzdělávání, které si sám zvolí podle svého zájmu a pocíťovaných potřeb a jeho nadřízení jsou si toho patrně vědomi.

Respondenti mají však zkušenost se situací, kdy je výběr vzdělávání čistě v rukou nadřízeného pracovníka:

*„Vím bezpečně, že jsou organizace, kde jim to tam napíše vedoucí, aniž by se s nima o tom bavil, jo. Ve stylu slavného filmu Pelíšky, kde ten oficír manželce vyrábí jídelní lístek, a podepíšu ti tam rajskou, tak přesně takhle on rozhoduje o IVP“ (pracovnice PO 4).*



Podle dotázaných pracovníků z organizací PO 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 v té chvíli klíčové zaměstnance vzdělávat. V agendě sociálněprávní ochrany dětí se v těchto případech jedná například o vzdělávání pokrývající změny plynoucí z úpravy relevantní legislativy.

*„Kolegyně v podstatě si vždycky jednou za čas musí ... přitom individuální plán máme stanovený na půl roku, takže my si společně sedneme na společné poradě, řekneme si, co by kolegyně zajímalo, co já bych zase chtěla jako jejich vedoucí, aby ony absolvovaly v rámci svojí práce, a takovým způsobem to dáme dohromady. Jo, takže v podstatě každá kolegyně má svůj individuální plán téměř totožný s dalšími kolegy, ale některé jednotlivé oblasti se samozřejmě jako prohazují, takže. Myslim si, že to je fajn vědět, co nás jakoby na ten půl rok čeká“ (18\_PO\_MSK\_ABC).*

Pro výběr vhodného vzdělání pro konkrétního zaměstnance pak bývá, podle účastníku kvalitativního výzkumu v nadřazených pozicích, podkladem nejčastěji pozorování práce konkrétního zaměstnance, případně reflexe supervizí nebo intervizních setkání. V jednom případě byl popisován jako podklad pro tvorbu IVP u nových zaměstnanců vstupní test, prováděný během zkušební doby po zaškolení.

V kvantitativním šetření byli respondenti dotázáni na faktory, které hrají roli při výběru vzdělávacích akcí. Při výběru jednotlivých kurzů hrál pro pověřené osoby dle kvantitativního šetření naprosto zásadní roli obsah vzdělávání, viz Graf 9. Na druhém místě se umístily reference na kvalitu vzdělavatele, dále doporučení konkrétního kurzu. Dále byla pro pověřené osoby relativně více významným faktorem cena. Zdá se tak, že jsou pro ně náklady na jednotlivé kurzy značně limitující.

V praxi se pak jednotlivé faktory prolínají a kurzy jsou voleny s ohledem na individuální potřeby, potřeby vyplývající z klientely a současně i s přihlédnutím k dostupné nabídce kurzů.

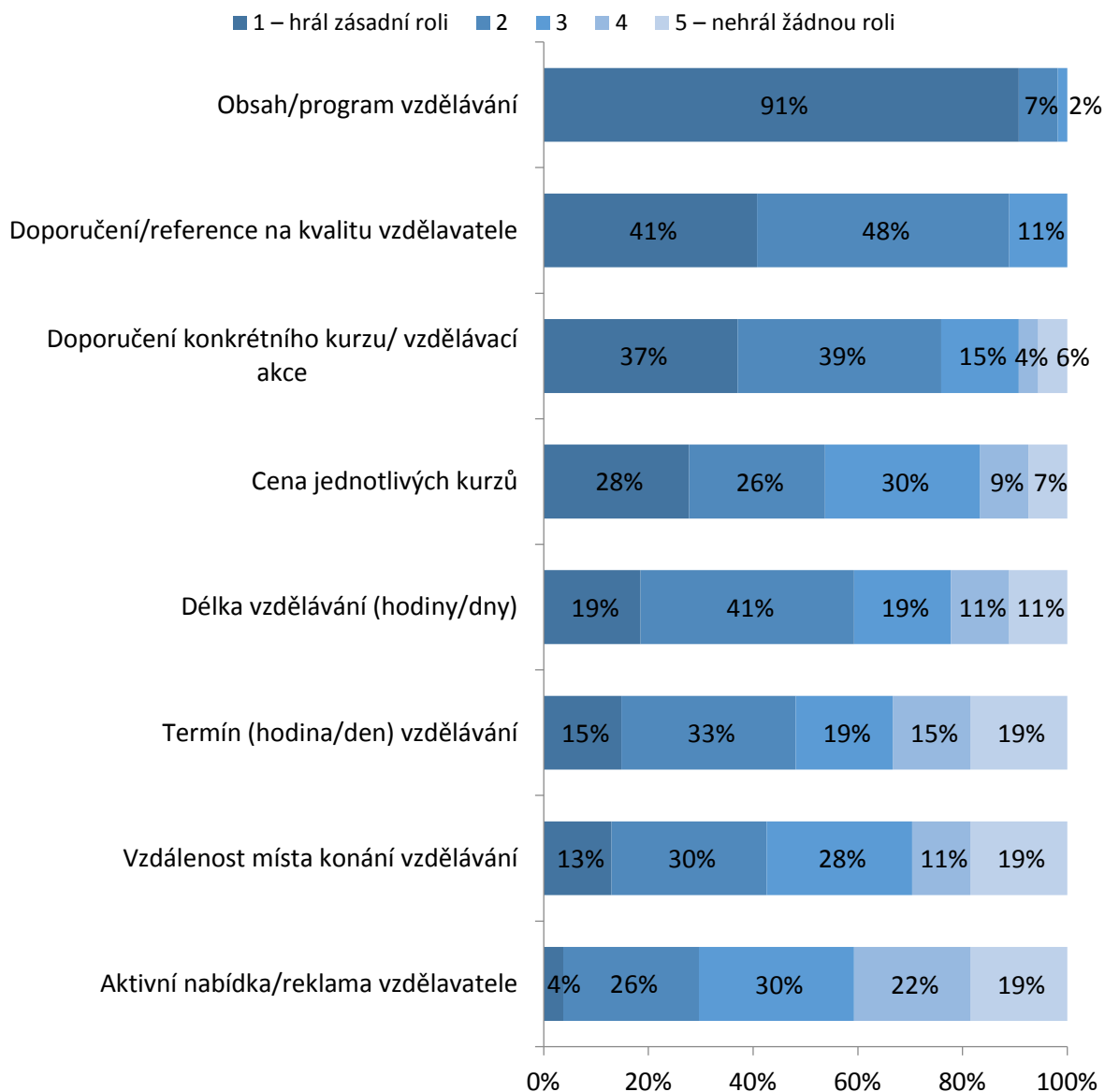
*„My jsme tak jakoby dlouhodobě zajatý, že všichni zaměstnanci samozřejmě teda vědí a zpracovávají individuální vzdělávací plány. Jsou nabízeny k tomu, aby sledovali svoji klientskou práci a jaký potřeby jim z toho vyplynou, tak to zakomponovávají do těch IVP, i v souvislosti jakoby s tou nabídkou. Řeknu třeba případ jeden. My jsme měli nárůst, prostě takový složitý tematiky klientů s psychiatrickým onemocněním. Takže to bylo samozřejmě zahrnutý v IVP těch pracovníků, a hledali jsme... a zařadili jsme to do kurzu“ (pracovnice PO 3).*

Dalším významným faktorem byla délka vzdělávání. Z dotazníku však nelze určit, zda respondenti preferují kratší či delší kurzy. Naopak aktivní nabídku vzdělavatele nebraly pověřené osoby tolik v potaz, jak je patrné z Grafu 10.

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

Premisu, že klíčovým motorem dalšího vzdělávání není IVP, ale dostupné finance, dostupná nabídka vzdělávání a kvantitativní nároky na objem dalšího vzdělávání, dokládá i jeden výrok z hloubkových rozhovorů:

*„Mě přijde, že se úplně jako vůbec nenaplnuje. Ne, opravdu jako, já jsem to teďka i popisovala v tom hodnocení těch pracovníků, že vážně prostě nejsme tam, kde bysme měli být, a jsme prostě tam, na co máme, anebo co je bezplatné. Jako důležité je splnit osm hodin akreditovaného vzdělání a prostě pak už se to nějak plácá. Jako to tak je v každé organizaci“ (5\_PO\_MSK\_C).*

Na základě kvalitativního výzkumu, se podle zkušeností respondentů liší podoba IVP velmi výrazně na různých pracovištích. Sestavování IVP může být v některých případech (především pokud se jedná

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 plánování na kratší dobu) ovlivněno i aktuální nabídkou dostupného vzdělávání, většinou však bývá klíčový předem daný směr vzdělávání, podle kterého se kurzy volí.

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, respondenti z řad pověřených osob zmiňovali i nutnost případné úpravy plánu v průběhu jeho plnění, při které jsou zařazovány do plánu nové kurzy a vyškrtávány ty původně plánované, na které nemusí být čas.

*„Pak někde narazíme samozřejmě, že to nenajdeme, ale jako rozhodně prvotně hodně vzniká z té potřeby. Není to úplně vždycky to... ale na druhou stranu, je potřeba ho aktualizovat v průběhu roku, protože pak se objeví nějaký seminář, který nás nenapadnul, je super, jo a pak je škoda to nevyužít jen proto, že to nemáte v plánu. Takže potom se to určitě ještě doplňuje, protože ne vždy na začátku roku máte nabídku už organizací, co budou dělat“ (12\_PO\_STČ\_AB).*

### 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

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.



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 zaslaných IVP.

I při nejvyšší míře benevolence lze jen těžko v takovémto použití 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 popsany 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“.

Mezi zaslanými IVP se 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 zčásti, 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 slabín 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 zaslanými 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“.

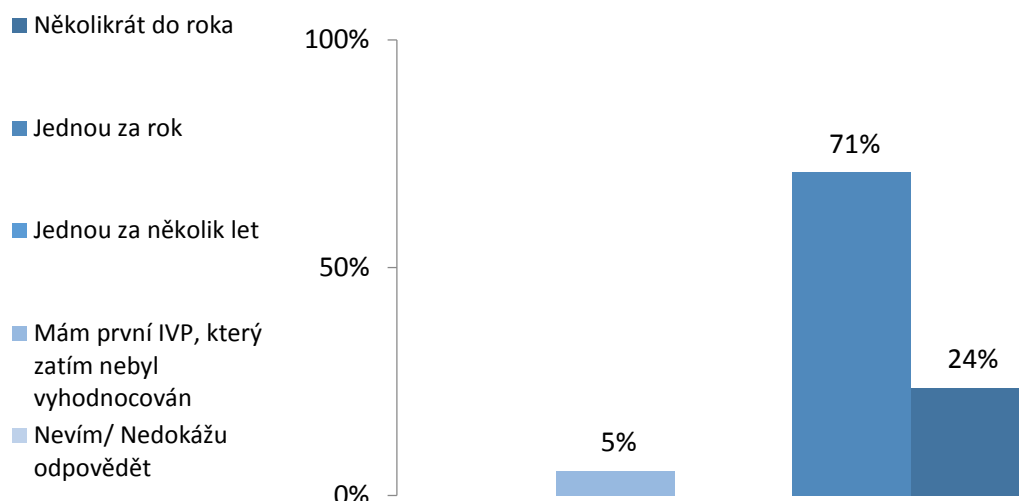
#### 9.4. Vyhodnocování individuálního vzdělávacího plánu

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. Přesto necelá jedna třetina dotazovaných z řad pracovníků pověřených osob vyhodnocuje své IVP několikrát za rok.

#### Graf č. 11: Jak často se vyhodnocuje IVP



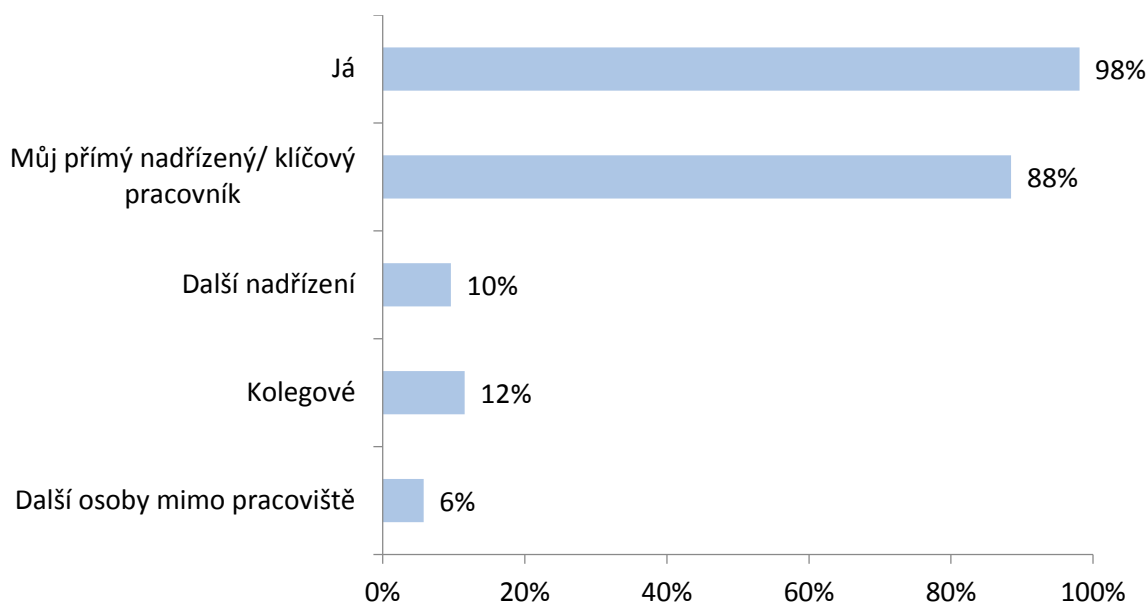


Zdroj: FDV 2016a

Co se zapojení do hodnocení IVP týká, největší roli hrají samotné pověřené osoby, kterých se IVP týkal, a dále jejich přímí nadřízení, jak ukazuje Graf 12. Dalším významným vlivem jsou kolegové.

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. Pouze ve 3 případech byl zmíněn podíl osob mimo pracoviště na vyhodnocování jejich individuálního vzdělávacího plánu.

**Graf č. 12: Kdo se podílí na vyhodnocování IVP**



Zdroj: FDV 2016a

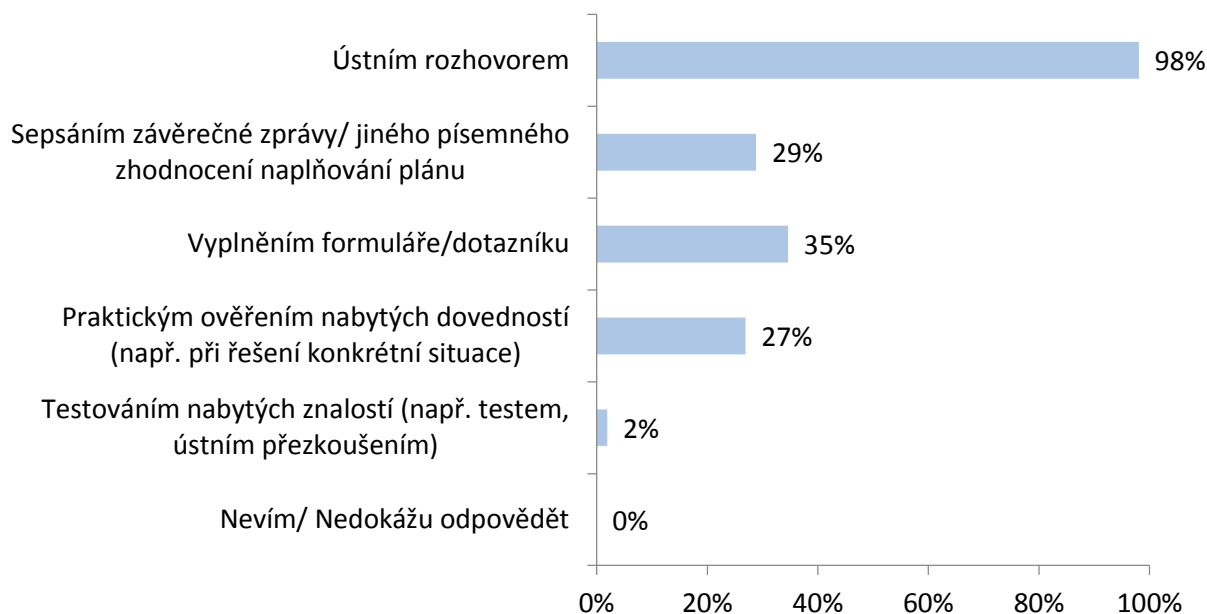
Zpravidla tedy jednou za rok a interně evaluovaný individuální vzdělávací plán se potom nejčastěji vyhodnocuje ústním pohovorem, jak je zřejmé z Grafu 13. Další obvyklé metody pro zhodnocení IVP jsou sepsání závěrečné zprávy či jiné písemné zhodnocení, vyplnění formuláře či dotazníku a praktické ověření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

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.



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 můžou být nedílnou součástí procesu evaluace IVP, nicméně s vyhodnocováním v pravém slova smyslu příliš nesouvisejí.

**Graf č. 13: Jakým způsobem se IVP vyhodnocuje**



Zdroj: FDV 2016a

Dotázaní pracovníci PO kvalitativního výzkumu měli spíše méně zkušeností s vyhodnocováním IVP. Jejich používání bylo v mnohých organizacích zavedeno až se Standardy kvality a někteří v době realizace rozhovorů deklarovali, že první vyhodnocení je teprve čeká. Ti, kteří s vyhodnocením IVP již zkušenosti měli, popisují, že IVP je pro ně do jisté míry písemným seznamem plánovaných akcí, zároveň je ale také často jeden z podkladů pro hodnotící pohovor s nadřízeným. Mezi pracovníky PO se objevilo několik osob, v jejichž organizacích slouží IVP jen jako seznam pro kontrolu plnění nároků na další vzdělávání.

*„My máme vlastně dvakrát do roka pololetní hodnocení, takže i během toho pololetního hodnocení třeba se zaměřujeme na to, jestli ten zaměstnanec plní ten vzdělávací plán, jestli má už nějaké školení, které si tam tu oblast vybral“ (10\_PO\_OLK\_C).*

## 9.5. Závěr

Tvorba IVP v rámci pověření k výkonu sociálněprávní ochrany byla pro řadu dotazovaných relativně novou zkušeností. Samotný IVP jako nástroj byl hodnocen rozporupně, zmíněno bylo jak jeho nedodržování a odchyl od reality, tak výhoda existence přehledného plánu vzdělávání. Větším a etablovaným organizacím, které mají dlouhodobě zavedený systém dalšího vzdělávání, zavedení



IVP mnoho nepřineslo. S IVP pracují relativně formálně a dále aplikují vlastní systém. Další organizace s nástrojem více či méně formálně pracují.

Hlavní iniciativa při tvorbě IVP je ponechávána pracovníkům a jejich přáním a vlastní aktivitě, nadřízený pracovník s nimi pak povětšinou plán diskutuje, případně navrhuje oblasti, na které by bylo vhodné se zaměřit. Někteří dotazovaní pracovníci byli zaměstnanci neziskových organizací s malým počtem zaměstnanců, v nich pak může docházet k plánování v celém zaměstnaneckém kolektivu spíše v neformálním prostředí. Plán sestavují zaměstnanci nejčastěji na jeden rok, ale v kvalitativním šetření se objevila rovněž zkušenost s častějším plánováním. Plánování bývá vázáno na hodnotící pohovory s nadřízeným – v téměř 30 % případů je IVP vyhodnocován krom slovního nebo písemného hodnocení i určitou formou praktického testování osvojených dovedností.

Hlavním kritériem, které o zařazování aktivit do IVP rozhoduje, je jejich tematické zaměření. Naplňování směru vzdělávání, který obsahuje IVP, může při samotné volbě kurzů do určité míry limitovat především nedostupnost vhodných kurzů a v případě organizací PO rovněž výdaje za vzdělávání. Plán je sestavován zejména tak, aby byl splněn. To svádí pracovníky k obecné formulaci témat vzdělávání, pod které se „vždy něco schová“. Účelnost nástroje pro vyhodnocení vzdělávacích potřeb a plánování vzdělávání v PO je nízká.



## 10. Nabídka dalšího vzdělávání

### 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 SPOD využívat v rámci svého celoživotního vzdělávání.

**Tabulka č. 3: 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 1253. 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. 4: 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 <sup>4</sup> (200 hodin)	55
Delší vzdělávací kurzy výcvikového charakteru (160–250 hodin)	7
<b>Celkem</b>	<b>1252</b>

*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.).

<sup>4</sup> 200 hodinovými 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)



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.

**Tabulka č. 5: 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 SPOD. Jedná se o 15 % (183 kurzů) zaměřených převážně na posilování tzv. měkkých dovedností (např. komunikace) či dílčích dovedností a technik uplatnitelných (nejen) v práci SPOD (prevence syndromu vyhoření, kurzy první pomoci atd.). Analýza identifikovala pouze 93 kurzů (necelé 1 %) zaměřených na rozvoj klíčových znalostí a dovedností pracovníků SPOD. Zdá se, že pracovníci SPOD nejsou pro poskytovatele vzdělávání zajímavou cílovou skupinou.

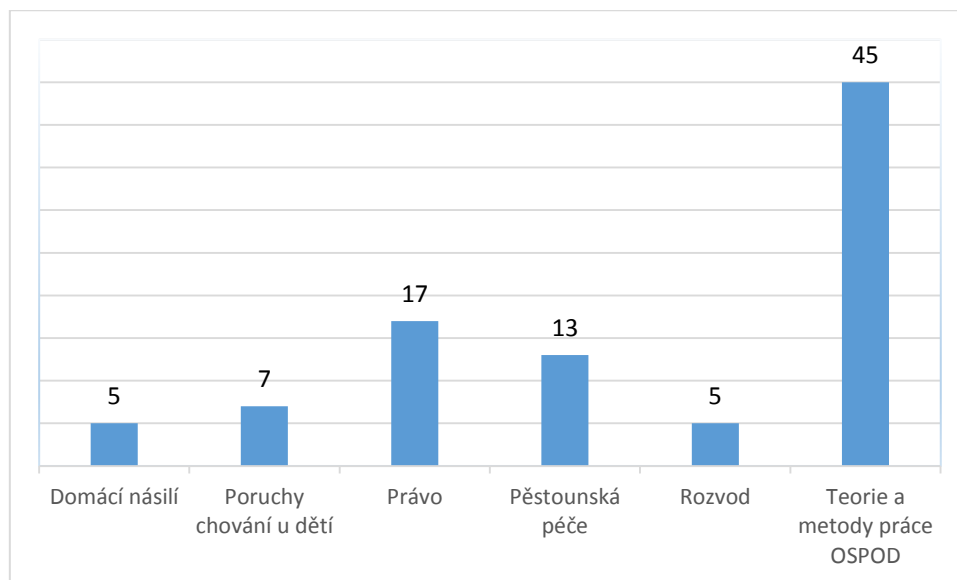
Podíváme-li se blíže na kurzy, které lze považovat za zaměřené na práci SPOD (93 kurzů), lze je rozdělit do několika tematických skupin:

- 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 úvod do problematiky domácího násilí v kontextu sociální práce s rodinou.



- Teorie a metody v práci SPOD – nejobsáhlejší skupinu tvoří 45 kurzů zaměřených na využití konkrétních teorií a metod v práci SPOD. 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 SPOD, 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 vzdělavateli 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 –

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.



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.

## 10.2. Nabídka dalšího vzdělávání a systém akreditací optikou výzkumu

Nabídka dalšího vzdělávání a systém akreditace kurzů byly také tématem fokusní skupiny s experty a vedoucími pracovníky PO, která byla zrealizována FDV v rámci zakázky. Účastníci se shodují, že systém akreditací je formální a nezaručuje kvalitu poskytovaného vzdělávání. Organizace se potýkají s výběrem vzdělávacích kurzů, postrádají přehledný systém, ve kterém by se orientovaly a který by lepším způsobem indikoval zaměření, obsah a kvalitu kurzu.

Dlouhá debata proběhla právě o kvalitě nabízených akreditovaných vzdělávacích kurzů a možnostech ověření jejich výstupů.

*„Ale taky základní dovednosti, který by opravdu ty lidi si měli kultivovat, pokud se chci věnovat sociálně-aktivizačním službám a činností pověřením sociálně-právní ochrany, kteří pracují s cílovou skupinou, prevence umístění, umístění a návrat domů, tak jako obecně nějaký konsensus odborníků, který říkají, ty lidi mají umět tohle, tohle, tohle, tohle, ale ne jenom na teoretický úrovni, ale mají to překloupat do praxe, a nějak se to musí dokazovat. Deníkama, nahrávkama, to je jedno“ (pracovnice PO 2).*

Jedna ze zúčastněných organizací se v minulosti dobrovolně zúčastnila pilotního projektu MPSV, který prověřoval kvalitu akreditovaných vzdělávacích programů<sup>5</sup>. Tuto formu prověřování či supervize poskytovaného vzdělávání hodnotila jako přínosnou a současně jako poskytovatel vzdělávání by ji uvítala.

*„Ale fakt se z toho člověk učí teda... A nebylo to nepříjemný, bylo to kompetentní, člověka to posunulo zase dál, že měl i takový to potvrzení, jo, tak jako dělám něco, co má asi smysl, jo... A to by pro mě třeba bylo strašně důležité vědět, že, nemyslím si, že by ta paní uměla sanaci víc, než já, ale určitě umí učit líp, než já. Jo, a to pro mě bylo hrozně jakoby cenný, jo..“ (pracovnice PO 2).*

Všichni účastníci se shodují, že by mělo mezi jednotlivými ministerstvy (zejména MPSV, MŠMT a MV) docházet ke vzájemnému uznávání akreditací, což v současné době není. Pracovníci jsou tak limitováni, přestože jsou prokazatelně některé kurzy vhodné napříč jednotlivými resorty.

*„No, jako tam byl spíš problém právě s tou akreditací asi. No, že jsem třeba chtěla některý, který nebyl akreditovaný, a takže jako na to nebyl příspěvek, no“ (pracovnice PO 5).*

Objevila se praktická připomínka volající po vypisování kurzů s větším časovým předstihem, aby mohly tyto kurzy být zapracovány do ročního plánu.

<sup>5</sup> Tato aktivita byla realizována v rámci projektu ESF „Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách“ (reg. č. CZ.1.04/3.1.00/04.00010), který realizoval FDV v letech 2012-2015.





„Co je blbý, že není známo, co bude od září do prosince vzděláváno za témata“ (pracovnice PO 2).

### 10.3. 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 v oblasti SPOD 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 SPO (prevence syndromu vyhoření, kurzy první pomoci atd.). Nejčastěji šlo o kurzy krátkodobé (1–2 dny), významně byly zastoupeny kurzy, který mají v názvu „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.

Porovnáme-li zaměření kurzů a vzdělávací potřeby cílové skupiny (kap. 8), jsou v nabídce relevantní pro práci SPOD relativně lépe zastoupena témata jako je komunikace s klientem v různých situacích, prevence syndromu vyhoření nebo právní aspekty práce. Další témata poptávaná pracovníky (vývojová psychologie, dětská psychiatrie aj.) 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 obtížnému 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 nalézají 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 PO dotazovaných v rámci kvalitativního výzkumu FDV je nejčastějším modelem situace, kdy nabídky vzdělávání rozesílané mailem 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.

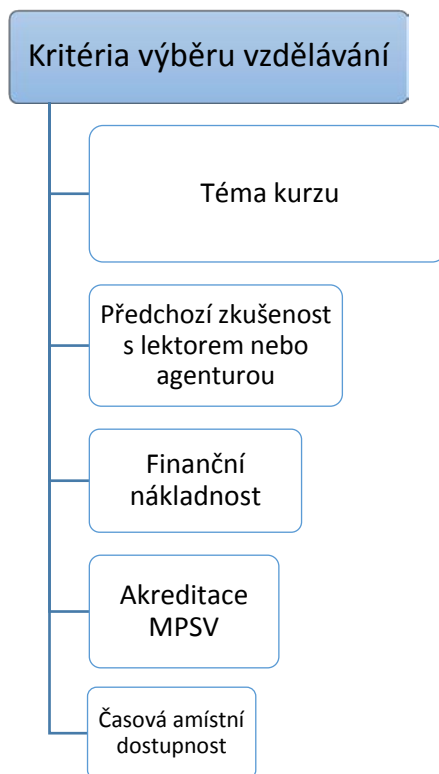
*„Na druhou stranu, spoustu toho chodí mailem, různé nabídky, občas si tak jako říkám, kde vlastně na nás ty kontakty pořád berou (smích), ale v podstatě by se dalo říct, že minimálně každý den nějaké nabídky vzdělávání přijdou, takže toho množství je opravdu dost. Samozřejmě tam spadají věci, které nás až tak třeba nezajímají, právě s ohledem na tu cílovou skupinu, na druhou stranu se tam najdou i věci, které třeba jsme schopni použít, nebo to poslat dál“ (15\_PO\_HKK\_ABC).*

Ve výzkumu byla několikrát zmíněna i možnost dozvědět se o dalším vzdělávání přímo na kurzech, kde vzdělavatel 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 vzdělavateli 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.



Obr. č. 4: Kritéria výběru vzdělávání



Zdroj: FDV 2016b

#### 11.1.1. Kritérium 1 – Téma vzdělávání

**Hlavním kritériem** pro výběr kurzu je podle respondentů 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 jak 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. Jen v málokterých případech uváděli respondenti zkušenost s tím, že by se účastnili vzdělávání, o jehož přínosu předem pochybovali, pokud tato situace nastává, dochází k ní zpravidla kvůli nutnosti naplňování Standardů.

*„Ano, určitě. Zjišťujeme reference jako. No ale pak samozřejmě jsou situace, kdy kolegyně potřebují už mít těch 200 hodin, a jdeme na něco, i když to prostě nepotřebujeme no, protože ta nabídka fakt není dostatečná“ (12\_PO\_STČ\_AB).*

#### 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 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

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.



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.

*„Neuběhne den, aby nám nepřišlo několik vzdělávacích nabídek, a tak jako, já to řeším pro sebe docela teda komplikovaně, se přiznám... Chodím na jména, u kterých jsem zatím nikdy nebyla zklamaná... důležitá je kvalita, a taky abysme to mohli zaplatit“ (pracovnice PO 2).*

### 11.1.3. Kritérium 3 – Financování a finanční náročnost dalšího vzdělávání

Položka na vzdělávání pracovníků je součástí dotace, které organizace pověřené výkonem SPOD dostávají na úhradu poskytovaných služeb. Náklady na vzdělávání lze u pověřených osob doprovázející pěstounské rodiny uhradit ze státního příspěvku na výkon pěstounské péče. Normativní instrukce MPSV č. 11/2013 umožňuje uhradit ze státního příspěvku náklady na další vzdělávání zaměstnanců právě v rozsahu 24 hodin.

Jedním z aspektů, který má zásadní vliv na výběr konkrétního kurzu, může být i jeho **finanční náročnost**. 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 ochotný 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 bývá na úhradu vzdělávání využíván jak příspěvek na SPOD, tak příspěvek na výkon pěstounské péče.

*„Postrádá (organizace) dostatek financí třeba, kdyby naše organizace, protože je hodně kurzů, na kterých bych chtěla jít, ale kurzy jsou drahý, no“ (pracovnice PO 4).*

Respondenti se ve svých výpovědích většinou shodovali na ochotě svých nadřízených do jejich vzdělávání investovat a snaze vycházet s povolenou cenou maximálně vstříc, jen v jednom případě se v okolí respondentky objevila zkušenost opačná:

*„Ale teď s tím problém je, teď vím, že všechny moje bývalé kolegyně, opravdu velice zřídka je jim dovoleno přímo se účastnit nějakého vzdělávání. Spíš jsou odkazovány na nějaké ty e-learningy a prostě tadyhle ty, jo... aby se ušetřilo, že (smích). Přitom nechápu to dost dobře, protože přece sociálně právní ochrana dostává jako institut, dostává docela velké dotace, které by přeci i na to měly být určeny“ (2\_PO\_ULK\_A).*

Specifickým případem jsou úhrady vzdělávání většího rozsahu (zpravidla se jedná o výcviky s časovou dotací v desítkách až stovkách hodin), kdy je velká část finanční zátěže ponechána na konkrétním pracovníkovi a od organizace, ve které je zaměstnán, se mu dostane podpory ve formě příspěvku či poskytnutí volna na vzdělávání. K tomuto kroku dochází především u finančně velmi nákladného vzdělávání, které svým obsahem může přesahovat pracovní náplň současné pozice konkrétního pracovníka, jenž je vnímáno spíše jako investice daného jedinice do jeho profesního rozvoje a budoucnosti.

*„No tak vzdělávání zaměstnanců je uznatelná položka dotací, no a prostě co nám přidělej, to nám jako přidělej. Zatím jsme vždycky tu vzdělávací... jakoby... vzdělávací penzum z toho*



*pokryli. V případě, že si někdo vybere něco nadstandardně drahého, tak tam musí být teda jakoby spoluúhrada. A musíme prostě čelit realitě, no, která je nabídka, poptávka, a finanční rozpočet“ (pracovnice PO 3).*

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 vzdělávat v dané problematice více zaměstnanců, může být pro zaměstnavatele výhodnější variantou dojednání kurzu „na klíč“.

*„Jako maximálně fakt do toho rozsahu na dva dny, těch hodin. Ale to tady vždycky narážíme na tu cenu. Jsou jako instituce občas něco, že nám dávají i pěti denní blok, celý týden, nebo i třídní, ale to už jako tady ne v místě. Většinou je to v dálce, takže musíte jako stravný, cestovný, takže tam většinou to selže tady na tom“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*

Účastníci fokusní skupiny zase upozornili na nerovnoměrné a netransparentní přidělování prostředků na vzdělávání během roku, což komplikuje plánování. Vzhledem k systému financování dochází k tomu, že prostředky na vzdělávání zaměstnanců jsou uvolňovány v závislosti na aktuální finanční situaci až koncem roku. Možnost volby vhodného vzdělávání je tak limitovaná a v důsledku může docházet k plýtvání prostředky, protože jsou finance vynaloženy za kurzy, které neodpovídají zcela potřebám pracovníka, ale momentální časové dostupnosti.

*„Tak u nás jenom, že se teď kon třeba stalo, že právě na konci roku nám zbyly nějaký peníze, takže jsme rychle si museli sehnat nějaký kurzy jako třeba v prosinci, jako ještě, aby se to dočerpalo, takže právě třeba se stalo, že jsme šli na nějaký kurz, kterej jsme jakoby moc nevěděli, co to je“ (pracovnice PO 5).*

#### 11.1.4. Kritérium 4 – Akreditace dalšího vzdělávání

Podstatným kritériem výběru kurzů a rovněž velmi často zmiňovanou slabinou systému vzdělávání pověřených osob jsou **akreditace vzdělávání**. Určitá část respondentů 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.

*„Naučili jsme se dívat na ty školení, protože to bylo zajímavý, toho si zase všimla naše personalistka, že třeba přišla nabídka vzdělání a tam je napsáno, agentura mající pověření, akreditace, a teď tam jsou obě akreditace vypsány (MV a MPSV), a pak tam je pod tím konkrétní školení, a děvčata, když přijely, tak zjistily, že to bylo jenom akreditace Ministerstva vnitra. Protože ono sice ta agentura má obě akreditace, ale konkrétně na ten typ školení zrovna, tak to třeba je jenom Ministerstva vnitra. Takže ještě tohle prověřujem předtím“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*



#### 11.1.5. Kritérium 5 – Místní a časová dostupnost dalšího vzdělávání

S výběrem kurzů **v místě svého působení** nebyla spokojena většina respondentů. Hlavním důvodem 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.

*„Mě připadá, že obecně ta nabídka málo pestrá, jo, že potom i ty organizace opakují stejná témata, takže se dostanete, ještě tak první rok si máte kde vybrat. A druhý, třetí, čtvrtý už se vlastně dostáváte furt na stejná témata“ (12\_PO\_STČ\_AB).*

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

*„Tam zase to musí trošičku jako individuálně brát, třeba vzdělávací agentura, tuším, že se jmenuje Velký vůz, z Prahy, mi neustále posílá nějaké nabídky, které můžou být dobré a přínosné pro začínající sociální pracovníky. Ale když mi nabízejí, abych šla dělat výcvik vedení pohovorů s dětmi, když to dělám třicet let, tak by mi to připadalo trošičku jakože... nevím, co by tam museli vymyslet, aby mě nějak jako poučili“ (2\_PO\_ULK\_A).*

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.

Na mnoha pracovištích PO je běžnou praxí, že na vzdělávání více pracovníků v některém předem plánovaném tématu je přizván do organizace externí školitel, který vzdělávání uzpůsobí požadavku konkrétního pracoviště. Tato možnost byla hodnocena velmi kladně, poskytuje velkou flexibilitu jak časovou a místní, tak také ve výběru přesné požadované náplně vzdělávání, dalším pozitivním aspektem může být i nižší finanční zátěž pro dané pracoviště, odpadající nutnost dojíždět atd.

#### 11.2. Náplň vzdělávání a zkušenosti se vzdělávacími akcemi

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,

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.





stejně jako případné obtíže spojené s absencí na pracovišti, jsou chápány jako neúměrné vzhledem k přínosu kurzu. V několika případech se objevila výtky směrem k lektorovi kurzu, který nezvládl 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.

*„Tak za mě třeba teďka poslední vzdělávání, co jsem byla s kolegyňkou, na téma konflikty. Když to bude takhle do praktična, tak jsme si říkaly, že to bude super. A právě to bylo takový ten teoretický základ. (...) Jako z té odborné stránky mi to nic nedalo“ (18\_PO\_MSK\_ABC).*

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.

*„To jako je dobrý, možná i jako forma, trošku jako nabití toho zaměstnance, jo, že on může vystoupit chvilku z té role té přímý práce, a pak třeba aji možná jakoby zrelaxovat, když by to bylo třídní, dobře volený jako vzdělávání, tak si pak myslím, že to je přínos, jo. (...) Ač jako bude vhodně volený to osmihodinový vzdělávání, když zadaří, tak tam potom není tak ještě jako větší profit možná i z toho, že máte možnost se jakoby potkat s jinejma lidma, víc na ně reagovat, což teda to sdílení považuju taky za velmi významný, ve vztahu k zaměstnancům“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*

**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 jinou neziskovou organizaci, byla uvedena jen v několika málo případech. Stáže se objevovaly v některých případech v zaslaných vzdělávacích plánech. Ti dotazovaní, kteří stáže absolvovali a hovořili o nich v rozhovorech, uváděli s tímto druhem vzdělávání velmi pozitivní zkušenost.





*„Byla jsem v zařízení, kde mají právě malinký děti, od 0 do 6. Takže třeba tady tohle pro mě bylo hrozně fajn, zas vidět ty problémy z jiné strany. A jako třeba tady tohle mi dalo mnohem víc, než sedět šest hodin na nějakém školení o sociálně právní ochraně dětí“ (10\_PO\_OLK\_C).*

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 spíš 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. Zaměstnanci pověřených osob měli v několika případech rovněž zkušenosti s absolvováním nákladnějších dlouhodobějších výcviků. Z výpovědí těchto respondentů vyplývá, že v některých organizacích je běžnou praxí, že v případě zájmu o takto specifické, nákladné a časově náročné vzdělávání, nese velkou část finanční zátěže sám zaměstnanec.

### 11.3. Supervize nezávislého kvalifikovaného odborníka

#### 11.3.1. Dosavadní zkušenosti respondentů

Supervize jako nástroj dalšího vzdělávání je obsažena v Standardech kvality pro výkon SPO, kterými se musí orgány SPOD dle zákona č. 359/1999 Sb. řídit. Ty jsou obsaženy v příloze č. 2 vyhlášky č. 473/2012 Sb. Standard 8 – profesní rozvoj zaměstnanců v bodu d) pověřeným organizacím ukládá, aby zaměstnancům zajistily podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka či supervizora. Manuál implementace (MPSV 2014: 58–60) pak rozpracovává cíle tohoto nástroje a žádoucí podobu uplatnění tohoto nástroje v praxi.

Detailnější pohled na implementaci tohoto nástroje je možné získat na základě kvalitativního výzkumu FDV. Z rozhovorů vyplynulo, že supervize je zavedený nástroj vzdělávání a ve většině organizací je využíván již před zavedením Standardů kvality sociálních služeb.

**Podle zkušenosti respondentů z PO** je supervizorem často psycholog či odborný pracovník, který má zkušenosti s problematikou SPOD. Supervize se věnují konkrétním kauzám, které jsou pro zaměstnance komplikované a potřebují vhléd ostatních spolupracovníků či supervizora. Stejně tak se supervize věnují i relaxačním technikám. Mezi respondenty se objevuje názor, že supervize je důležitou součástí stmelení týmu, a tuto funkci, podle jejich názoru, téměř ve všech případech plní.

*„My tam řešíme, jak zlepšit nějaké aktuální případy. Přicházíme třeba na nějaké nové pohledy. (...) Máme spíš ty skupinové, že se tam tak jako i jakoby nějaké ty mezilidské vztahy, prostě všechno se tam promítá, takhle spíš. Protože pokud některá z nás má potřebu něco jakoby za sebe projednat, tak tam ten prostor má“ (18\_PO\_MSK\_ABC).*



Délka supervize byla podle zkušenosti zaměstnanců v rozmezí 1–2 hodin, supervize je zároveň poměrně častá – v odpovědích se objevuje interval setkávání v rozmezí 4–6 týdnů až jednou za čtvrt, maximálně za půl roku. Respondenti z řad vedoucích pracovníků uvedli, že ve většině případů praktikovali jednou měsíčně cca hodinovou individuální supervizi.

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 PO se supervizorem v případě potřeby komunikují i přes telefon a internet (nezávisle na sjednané osobní supervizi). Někteří pracovníci PO sami absolvovali supervizní výcvik a poskytují (nebo v minulosti poskytovali) jiným organizacím supervizi. V jednom případě zaznělo, že se realizuje také vyhodnocování supervize, zda je současná praxe pro všechny zúčastněné vyhovující.

*„(...) máme to domluvené tak, že já (pozn. vedoucí pracovnice) tam jsem čas od času, vždycky se domluvíme, protože sama dělám přímou práci a vedu vlastně tým pro rodiny, takže občas je tam nechám jakoby jít samotné, pokud by měly nějakou věc, kterou potřebujou řešit beze mě. A občas jsem tam taky, abych věděla, abych se mohla sama jakoby řešit svoje a ty týmové věci, když tam jsem, tak se řeší“ (14\_PO\_STČ\_ABC).*

*„(...) konzultujeme i takhle přes telefon, nebo přes ten internet, a ty osobní schůzky, tak určitě co čtvrt roku, jako se tak vidíme. A když něco mi hoří, tak fakt jako komunikuji třeba přes telefon“ (1\_PO\_MSK\_A).*

*„Je to taky o tom, že ty pravidla se vždycky upravují, že jednou za rok si to jakoby připomínáme, a i hodnotíme týmově, jestli vyhovuje způsob vedení supervize, vůbec osoba a tak. Takže i přestože to je na vedení, tak netrvám na tom, aby to pořád byla jedna a tatáž osoba“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*

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

*„Využíváme supervize, v podstatě nastavené to tak je, že v rámci střediska máme týmovou supervizi a individuální supervizi. Individuální supervizi může využít každý pracovník dvakrát ročně, je to vždycky na dohodě se mnou s tím, že co si tak vybavuji, tak nikdy nedošlo k tomu, že bych individuální supervizi zamítl. Jde spíš jenom o to, abych to posvětil. A pak máme týmové supervize, které probíhají v intervalu 4-6 týdnů, pokud by došlo k nějaké krizové situaci, tak máme možnost se na supervizora obrátit a svolat ji třeba dřív“ (15\_PO\_HKK\_ABC).*

V organizaci, kde realizují jak skupinové, tak individuální supervize, jedna respondentka hodnotila pozitivně výběr dvou odlišných lektorů podle povahy supervize.

*„(...) máme týmovou, máme tedy individuální. Každá je tedy s nějakým jiným lektorem, nebo supervizorem, protože ať jsou na to různé názory, tak nakonec jsme se přiklonili k tomu, že*



*není dobré, když je stejný supervizor na individuální a na týmovou. Takže máme to takhle odděleně“ (17\_PO\_HKK\_ABC).*

### 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.

*„Já mám pocit, že vždycky je část klientská, opravdu že jako se řeší konkrétní situace v nějaké rodině, a vlastně jakoby se hledá, jak s ní naložit, co dál s tím. A potom je vždycky část, která řeší jakoby vlastní emoce v tom, nebo vlastní jako zpracování, ať už situace konkrétní, anebo tedy i celkově třeba nastavení. Hodně často, ženský samý, tak hrozně často tématem je balanc práce, rodina, že jo, to je takový jako... jak těm klientům dát co nejvíc, a zároveň si to nenechat jako přerůst a nevyhořet a tak, to jsou takový jako častý... Takže oboje, jak řešení klientských situací, tak řešení vlastních emocí v tom a prožívání“ (12\_PO\_STČ\_AB).*

V rozhovorech se také objevilo konstatování, že supervize nabízí možnost probrat problematickou kauzu před ostatními pracovníky a podívat se na danou situaci v širším kontextu. Přináší tak i možnost edukace a sjednocení způsobu výkonu práce u všech zaměstnanců.

*„Tak ona samotná supervize by mohla se nazvat nějakým elementárním vzděláním, nebo minimálně to mění tomu pracovníkovi pohled na danou situaci. Jo, koneckonců o tom je i vzdělávání, rozšířit si obzory. Nekoukat na to úzkoprsě, nebo nějakým tunelovým viděním, ale vidět to v nějakém širším kontextu. V tom pomáhá i supervize. Takže v tomhle tom nějaký edukativní prvek vidím“ (16\_PO\_HKK\_A).*

Na základě dosavadních zkušeností převládala mezi respondenty **spokojenost s tímto nástrojem**. Negativní odezva byla zaznamenána například v případě, kdy nebyl zvolen vhodný supervizor a celá supervize byla spíše formálním splněním požadavku Standardů, nikoliv přínosem.

*„Měla jsem jednu týmovou supervizi, protože to máte povinné, tak jsem si našla ty supervizory tady v Ústeckém kraji, tak jednu jsme měnili, to bylo k ničemu absolutně. To bychom si odvedli sami lépe jako. Ale to bylo z té povinnosti splnit tady nějaký ten, tak nebylo to takové, jakože bychom si to vybrali sami. No, ale jako že by to zase nás poškodilo, to taky ne“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*

Jako problematická stránka byla zmiňovaná otázka financí, kdy PO supervizi nemohou zahrnout do klasických dotací a musejí prostředky hledat jinde, což má vliv na četnost samotných supervizí. Někteří uváděli, že dříve pokryli náklady na supervizora na základě projektů na podporu orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Jiní se zas vyjadřovali, že například individuální supervizi si každý hradí sám. Další pak nedostatek supervizí řešili týmovými intervizemi v organizaci.



*„Ty supervize... není to položka, kterou byste mohli někam do těch běžných dotací z MSK nebo z MMOčka<sup>6</sup> prostě vrazit, takže pokud nemáte evropské projekty, kde je přímo tahleta pozice vyžadovaná, nebo je, tak... Děláme aspoň intervize. Sice nemívají úplně správnou podobu, jako jak mají vypadat, úplně jako zápis, ale něco tam máme. Jako supervizi míváme, ale není tak častá jako třeba v minulém roce... Jako v minulém roce jsme měli třeba každý měsíc, a teď máme třeba co půl roku“ (5\_PO\_MSK\_C).*

*„Jinak co se týká individuálních supervizí, tak tam máme právě takový hybrid, že individuální supervize si hradí každý sám, ale my na ně dáváme pracovní volno. Takže jako kdyby jeli na pracovní cestu, ale ten honorář tomu supervizorovi tak platí každý sám“ (7\_PO\_VYS\_AB).*

### 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.

*„Máme externího supervizora, to znamená, že k nám jezdí pán. Dostali jsme ho na základě doporučení z jiného střediska charitního. Měli jsme tady i předtím supervizora, s kterým jsme nebyli zcela spokojeni..., jak to říct..., neukaučoval to. Řádově půl roku zpátky jsme měli (...) vnitroorganizační konflikt, kdy se napříč jednotlivými pobočkami řešily problémy, spíš personální. A to se přenášelo do práce a přeneslo se to samozřejmě i na to pole supervize a supervizor to neuhlídal, zvrhlo se to a po několik návštěv to nebyl schopen dát do kupy. Následně jsme supervizora vyměnili a situace se srovnala“ (16\_PO\_HKK\_A).*

Jednotlivé výpovědi se pak rozcházely 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.

*„(...) Nebo ne většina, setkala jsem se s takovými, kterými měli tedy tohle a uměli vést tu supervizi jako takovou formálně a tohle všechno, ale když potom máte dělat tu klientskou věc a obsahově neví, nemá tu praxi vyloženě s tímhle, tak to zas pro mě je spíš lepší zpětná vazba od někoho, kdo se s tím případem setkal, kdo prostě tu profesi zná...“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*

Nezainteresovanost supervizora do problematiky však byla hodnocena rovněž pozitivně. Podle respondentů se díky tomu mohl supervizor na řešenou kauzu podívat z jiné, nové optiky, která daného zaměstnance obohatila.

*„Ale ona není tedy ze SPOD, je prostě psychologka, která si dělá supervizní výcvik a s tou náhradkou tolik zkušeností nemá, ale nám to je užitečné, protože nám dává jiný pohled, než člověk, který je v tom stejně zakufřený jako my“ (12\_PO\_STČ\_AB).*

<sup>6</sup> MSK – Moravskoslezský kraj, MMO – Magistrát města Ostravy



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.

*„V tom, že vám do toho vchází někdo, kdo je úplně neutrální, a vidí ty problémy z jiného úhlu. Když jste v tom, tak vy je prostě nevidíte, a třeba se v tom jako fakt všichni mácháme a meleme a je to i dobrá prevence. Že je dobré, když je nějaké téma a ani o tom člověk neví, v čem jede, a ten supervizor vás na to upozorní. A i může to být inspirativní pro další práci, anebo to fakt řeší konkrétní problém, který v tom kolektivu je“ (11\_PO\_OLK\_AB).*

Menší přínos supervize byl hodnocen jen v několika případech, a to zejména v případech, 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.

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 2014: 60) 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 PO 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 pověřených osob se účastnila **pravidelných porad**, 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 vyjadřovali zpravidla **velmi kladně** o 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.

*„Prostě probíráme fakt kazuistiku, co se odehrává, vzájemně sdílíme, co na tom polí, jak to vidí třeba ta druhá, když to poslouchá. To taky považují, to je prostě nutné. O tom pak žádná“ (11\_PO\_OLK\_AB).*

V jednom případě bylo zmíněno, že stinnou stránkou častého sdílení případů a konzultací s kolegy je to, že jsou pak všichni více dotčeni případným neúspěchem ve vývoji případu.

*„No... jsme z toho ještě více zničení. Když to tak vezmete zprava doleva, zleva doprava, tak máme pocit, že ti lidi někdy fakt asi neuvažují a sami se snažíme vlastně pochopit, proč to tak dělají. Proč nedělají to, co je jako pro nás běžné, a je takové unavující, když to pak jako rozebíráme další týden ještě. U kávičky a tak (smích)“ (1\_PO\_MSK\_C).*

Nicméně obecně je intervize 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.

Intervize, která je v organizacích pověřených osob obvykle velice intenzivní, slouží i k práci s výstupy vzdělávacích akcí. Příkladem je následující citace:

*„Pak na to máme část porady, kde si ještě ke všemu jakoby připomínáme, protože každý, když je na nějakém kurzu...tak jako na následující poradě říká, co tam slyšel, viděl, zažil, přinese materiály a tak dále, takže se vlastně školíme, v uvozovkách školíme všichni“ (pracovnice PO2).*





V rámci fokusní skupiny se objevil i jeden zaznamenáníhodný příklad nastavení systému vzdělávání a profesního rozvoje v organizaci pověřené osoby, který kombinuje vzdělávání pomocí kurzů s intervizí a supervizí. Tato kombinace je předpokladem pro výkon kvalitní sociální práce, ale také jako celek slouží jako prevence syndromu vyhoření a obecně opatření psychohygieny.

*„Tohlecto hodně záleží na tom, jakou rodinu vlastně přijmeme do služby... A myslím si, že na to jsou tři takový jakoby... věci, která fakt se musej hodně dobře pořád sledovat. První věc je, že my doopravdy nevezmeme do služby úplně každýho. Samozřejmě filtrace... Faktory rizikovosti tý rodiny se sčítají, a musí se hodně dobře sledovat tři věci. První věc je, že kromě středy, kdy je úřední den, tak fakt máme každěj den poradu na ty kauzy do kterejch každěj ten člověk ten den jde. A ještě vlastně dáváme takovej brainstorming nápadů, co jsme vlastně dělali my v podobný situaci, kterou ten den tam člověk jede řešit. Takže vlastně každěj člověk dostává zas podporu celýho týmu, a podněty celýho týmu....Druhá věc je, že doopravdu musíme mít jako fakt dobře nastavený supervize, a fakt máme jednou za měsíc čtyřhodinovou supervizi. Každěj člověk si může říct o svojí supervizi, když jí potřebuje, a zaplat' pán Bůh, že zatím teda máme, dostáváme na to dostatečný finanční zdroje, protože tu supervizi si neplatí ten člověk, ale platí jí organizace...Takže na hodinu přímý práce, byť se vám to nemusí zdát, ale fakt to tak je...a to jsme počítali loni. Na hodinu přímý práce je ale minimálně 2,5 hodiny tý podpurný, namýšleci, metodický. Aby se, že vlastně ta přímá práce v rodině, je ta třešnička na dortu. A to holky fakt všechny musej vědět a vědí, protože jinak nám vyhořej do roka“ (pracovnice PO 2).*

### 11.5. Závěr

Zkušenosti pracovníků organizací PO s absolvovaným vzděláváním byly veskrze pozitivní. Vyloženě negativní zkušenost si naprostá většina respondentů vybavovala velmi obtížně. Z výpovědi je znát, že výběru vzdělávacích akcí je jak jednotlivými zaměstnanci, tak na úrovni celé organizace, věnováno dost času a pozornosti. Segment PO lze označit za náročné zákazníky vzdělavatelů. Část absolvovaného vzdělávání si pracovníci musí hradit sami, jelikož na nákladné výcviky rozpočet na vzdělávání organizací nestačí.

Respondenti uváděli zkušenosti s velmi různorodou paletou absolvovaného vzdělávání. Běžně se účastní kurzů vzdělávajících ve věci legislativy spojené s výkonem SPOD, v různých psychologických tématech, komunikaci s dítětem apod., většinou formou denních, případně několikadenních kurzů. Respondenti však uváděli zkušenost i s dlouhodobým vzděláváním, objevila se i zkušenost s absolvováním stáže na úřadu práce. Tato forma vzdělávání byla velmi pozitivně hodnocená, stejně jako kurzy a školení, které byly vedeny přednášejícími se zkušenostmi z praxe. Negativní zkušenosti se pak pojily právě s přílišnou teoretičností vzdělávání, která nekorespondovala s očekáváním pracovníka.

Supervize, kterou pracovníci organizací PO musí dle Standardů absolvovat, byla hodnocena respondenty velmi kladně. V jednom případě se objevil dokonce názor, že se jedná o užitečnější nástroj vlastního profesního rozvoje, než jaké představují klasické kurzy. Supervize je pro pracovníky velmi podstatná, pomáhá získávat odstup od problematických kauz, zároveň je jednou z možností sdílení, které je vnímáno jako podstatný aspekt dalšího vzdělávání. S tím souvisí i problematika





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

intervizních setkání, která jsou dle respondentů v jejich praxi běžná a přirozená a neformální prostředí neziskových organizací jejímu uplatnění svědčí.



## 12. Evaluace a hodnocení dalšího vzdělávání

Standardy kvality sociálně-právní ochrany PO 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. 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 o a ze vzdělávání se svými kolegy.

Asi polovina respondentů z PO ve svých odpovědích popsala **systém hodnocení zaměstnanců**, jehož předmětem je i hodnocení vzdělávání. Většina PO provádí hodnocení dvakrát ročně, 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. Ve vzorku se vyskytly dvě osoby z řad pracovníků PO, které deklarovaly, že žádné hodnocení tohoto typu v organizaci neprobíhá.

*„Mám jakýsi formulář, kde si hodnotím jejich, ať už samozřejmě aktivitu a tak podobně, ale i tedy to, jakým způsobem, jestli třeba vnímá nějaké funkční poznámky k jeho práci (...). Je pak vidět, že se to promítne v práci. Je to samozřejmě dost subjektivní, ale to prostě ani jinak nejde. Ale já ho potom, tady to hodnocení s těmi kolegy diskutuji, takže si společně sedneme, jako zvlášť, a řešíme to. Já tam dávám postřehy, je tam ale možnost pro argumenty a tak dál, takže je to zas takové dost tvůrčí. Aby to nebyl befel, ale motivační, spolurozhodující...“ (4\_PO\_ULK\_ABC).*

Individuální vzdělávací plán je mezi pracovníky PO 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. Respondenti z řad pracovníků PO popisovali podporu a zájem nadřízených o bezprostřední hodnocení vzdělávacích akcí, respondenti, kteří byli v roli vedoucích pracovníků, naopak mluvili o upřímném zájmu o profesní posun svých podřízených a pozornost, kterou této zpětné vazbě věnují.

*„Jak absolvujeme nějaký ten kurz, tak hned se paní vedoucí ptá, jaké to bylo, v čem to bylo pro nás přínosné, jak to hodnotíme“ (18\_PO\_MSK\_ABC).*

Ve výpovědích zaměstnanců PO se neobjevila vůbec zkušenost s **formalizovaným hodnocením vzdělávacích akcí** prostřednictvím vyplňování dotazníků či psaní zpráv, pracovníci naopak dodávali, že by představoval jen administrativní zátěž a organizace by z nich dle respondentů nijak netěžily.

*„Původně my jsme... jako měli interně... nařízeno zpracovat jakousi zprávu ze stáže nebo ze vzdělávání, která by bylo potom jakoby všem veřejná. Nakonec jsme z administrativních*



*důvodů od toho ustoupili, protože to i postrádalo smysluplnost. Po absolvování každého toho vzdělávání, (...) tak v rámci porady, které probíhají jednou týdně, jsou povinni pracovníci informovat, jaké to vzdělávání bylo a co z toho může zprostředkovat ostatním kolegům“ (3\_PO\_ULK\_ABC).*

V organizacích pověřených osob 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. V organizacích pověřených osob je tento proces pozitivně ovlivněn neformálními vazbami a otevřeností pracovníků v často malých pracovních kolektivech. V případě jedné respondentky 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.

*„Určitě, my se o tom hodně bavíme, protože nám hodně jde o to, abychom všichni jako byli kvalifikovaní“ (1\_PO\_MSK\_A).*

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 PO sledováno, že pracovník nové kompetence aplikuje v praxi a vzdělání tak má bezprostřední vliv na kvalitu vykonávané práce. V organizacích PO spíše nemá další vzdělání významný dopad na finanční ohodnocení nebo kariéerní růst. Vedoucí pracovníci se snaží podřízené finančně ohodnotit, zdroje PO jsou ale často omezené a v malých organizacích často s relativně plochou hierarchií není růst ve funkcích relevantní atribut profesního růstu.

*„Vždycky po tom roce, po tom zhodnocení zjistíme, že se vlastně posunulo nejenom to vzdělávání a ten pracovník, ale i ta práce jako celá. Tím, že to souvisí s tím tématem, s kterým se v těch rodinách setkáváme, tak je to o tom, že si řekneme – jo vlastně, my jsme se před rokem potýkali s tím a tím a teď máme ty pracovníky vzdělané. A pak jsou tam vlastně i jakoby cíle, co ten pracovník sám chce u sebe v té pracovní oblasti dosáhnout, takže si říkám – no jo, ona vlastně už to umí a už to může aplikovat a už to v té rodině jakoby používá“ (14\_PO\_SČK\_ABC).*



## 13. Závěr

Pracovníci pověřených organizací 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 PO 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.

Stávající systém **pregraduálního vzdělávání** v oboru sociální práce, který je pro oblast SPOD nejrelevantnější, není pro práci v rámci SPOD dostačující. Absolventi postrádají některé klíčové znalosti i dovednosti a pověřené organizace přiznávají, že absolventy nerady přijímají. Za slabinu vzdělávacích programů připravujících na profesi pracovníka SPOD patří nedostatečná pozornost, která je věnována problematice samotné v kurikulech škol. Obzvláště na vysokých školách, kterých si pracovníci cení pro jejich 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. Na VŠ je objem praktické výuky omezen stropy pro studijní zátěž, aby studenti nebyli přetěžováni. Systémovým nedostatkem týkajícím se praxí je nemožnost honorovat organizace, ve kterých je praktická výuka prováděna.

Požadavky na odbornou způsobilost pracovníků pověřených osob jsou opodstatněné, přiměřené a neměly by se snižovat. Důležitým kvalifikačním předpokladem je osobnostní vyzrálost, která je ovšem obtížně testovatelná, resp. doložitelná. V současnosti vzhledem k nedostatečnému obsahu pregraduálního vzdělávání vyžadují noví pracovníci poměrně intenzivní a obsáhlé zaškolení, aby byli schopni práci kvalitně vykonávat. V praxi proto organizace z těchto důvodů preferují zkušenější pracovníky s praxí, kde lze určitou vyzrálost spíše předpokládat. Tento fakt znevýhodňuje absolventy při vstupu na trh práce.

Řešením by mohl být vznik společného **specializačního kurzu** pro pracovníky pověřených organizací, který by doplnil chybějící kompetence pro práci v oblasti SPOD. Jako optimální se jeví úroveň krajů, která zajistí dostatečný počet účastníků a současně je reálně možné jí organizačně obsáhnout. Otázkou zůstává organizační a finanční zajištění. Noví pracovníci by na zařazení do kurzu neměli čekat příliš dlouho. Část diskuse byla věnována existenci, resp. vzniku platformy organizací pracujících s ohroženými dětmi a rodinami, která by mohla být základem pro vznik specializačního vzdělávání v této oblasti pro pověřené osoby.

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. Do přístupu k dalšímu vzdělávání se promítá i skutečný zájem o problematiku a kladený důraz na užitečnost a přínosnost vzdělávání – v případě pracovníků organizací PO dochází



k poměrně časté spoluúčasti na platbách za nákladnější vzdělávání. Ochota investovat čas a vlastní finance do dalšího vzdělávání svědčí o tom, že toto vzdělávání je pracovníky chápáno jako investice do budoucna a do svého profesního růstu, nikoliv jako pouhá povinnost naplňovat standardy.

Současný **system dalšího vzdělávání** je spojen s deficitem jasnějšího vymezení cílů a náplně dalšího vzdělávání pro PO v koncepčních dokumentech. Standardy kvality pro výkon SPO sice udávají, že by se pracovníci PO měli dále vzdělávat alespoň 24 hod. ročně, díky absenci systematického uchopení však je definičním prvkem systému kvantitativní objem vzdělávání a z kvalitativního hlediska není zřejmé, jak a v čem. Standardy kvality ponechávají jednotlivým organizacím značnou volnost v tom, jak své zaměstnance budou vzdělávat. V rámci systému je však relativně obtížné vzdělávat se více – na to často nemají PO 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 déle, mají problém najít relevantní a pro ně přínosný kurz.

Systém prověřování potřebnosti a na něm založená **nabídka kurzů akreditovaných MPSV** je na základě uvedených skutečností soustavou založenou na formálních kritériích posuzování způsobilosti lektorů a 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.

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 vzdělavateli 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 příliší 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



system akreditací MPSV zkvalitňovat, stále nezaručuje potřebnou kvalitu poskytovaného vzdělávání, a hlavně užitečnost jednotlivých témat pro cílovou skupinu pracovníků v sociální oblasti.

**Vzdělávací potřeby** cílové skupiny se na základě výsledků realizovaného výzkumu do značné míry různily. Vliv na to má, v čem se chce konkrétní pracovník vzdělávat, jeho pracovní pozice a typ vykonávaných aktivit v rámci pověření organizace, 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, poptávána byla například mediace, facilitační dovednosti nebo terapeutické metody. Z odborných témat pak chybí dětská psychiatrie či vývojová psychologie. Často se objevoval požadavek na vzdělávání, které by umožnilo lepší souhru s dalšími organizacemi a institucemi, které do systému SPOD vstupují – OSPOD, školy atd. Nabídnout vzdělávání je třeba i v souvislosti s právními změnami, které ovlivňují výkon práce v oblasti SPOD.

Porovnáme-li zaměření kurzů a vzdělávací potřeby cílové skupiny, jsou v nabídce relevantní pro práci SPOD relativně lépe zastoupena témata jako je komunikace s klientem v různých situacích, prevence syndromu vyhoření nebo právní aspekty práce. Další témata poptávaná pracovníky (vývojová psychologie, dětská psychiatrie aj.) jsou nabízeny kurzy v řádu jednotek. Kurzů zaměřených na rozvoj multioborové spolupráce a multidisciplinarity je minimum.

Provedená analýza **IVP** i výzkum kvalitativní nasvědčují, že potenciál individuálního vzdělávacího plánu jako nástroje pro efektivní plánování a vyhodnocování vzdělávání za účelem saturace vzdělávacích potřeb jednotlivců je v oblasti SPOD nevytěžen. U pověřených osob se je často plánování dalšího vzdělávání pojímána spíše jako nezbytné formalita, která nemá na faktický profesní rozvoj velký vliv. Respondenti se k plánování jako takovému nestaví negativně, existuje bezpochyby vůle vzdělávání plánovat, ochota aktivněji pracovat s nástrojem však chybí.

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. 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 SPOD výjimečné. Pracovníci PO často uváděli, že IVP je materiálem, o kterém s nadřízeným diskutují u hodnotícího pohovoru. Právě **hodnotící pohovor** je pro PO nástrojem, se kterým – pravděpodobně kvůli neformálnějším vztahům a menšímu kolektivu – pracují efektivně a pohovor je významným motorem identifikace vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání a obecně profesního růstu.



Pracovníci SPOD a jejich nadřízení usilují o **výběr kvalitního vzdělávání**, které bude přínosem, současně však disponují s omezenými finančními a časovými prostředky na vzdělávání. Segment PO tak lze označit za náročné zákazníky vzdělavatelů. Velmi důležitým prvkem při volbě vzdělávání je předchozí dobrá zkušenost s lektorem kurzu nebo pořádající organizací. 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. Část absolvovaného vzdělávání si pracovníci musí hradit sami, jelikož na nákladné výcviky rozpočet na vzdělávání organizací nestačí.

Zkušenosti pracovníků organizací PO s **absolvovaným vzděláváním** jsou veskrze pozitivní. Běžně se účastní kurzů vzdělávajících ve věci legislativy spojené s výkonem SPOD, v různých psychologických tématech, komunikaci s dítětem apod., většinou formou denních, případně několikadenních kurzů. Respondenti však uváděli zkušenost i s dlouhodobým vzděláváním. Pracovníci PO od dalšího vzdělávání očekávají aplikovatelnost a přínosnost absolvované akce pro praktický výkon agendy, s rozpaky pak hodnotí vzdělávání, které tento atribut nesplňuje. Pozitivně bylo naopak hodnoceno praktické zaměření kurzu, stejně jako možnost výměny zkušeností se zaměstnanci jiných pracovišť. Negativní zkušenosti se mezi respondenty objevovaly spíše ojediněle, většinou byly spojené se špatným odhadem náplně kurzu, způsobeným například nejasným popisem, případně byla problematická osoba lektora.

**Supervize** je nástroj, který byl v organizacích zaveden již před přijetím Standardů kvality sociálních služeb. PO ji využívají relativně často a byla hodnocena jako výborný nástroj pro řešení problematických případů, stejně tak jako nástroj pro prevenci syndromu vyhoření. Supervize je pro pracovníky velmi podstatná, pomáhá získávat odstup od problematických kauz, zároveň je jednou z možností sdílení, které je vnímáno jako podstatný aspekt dalšího vzdělávání. S tím souvisí i problematika **intervizních setkání**. V organizacích pověřených osob je využití tohoto nástroje pozitivně ovlivněno neformálními vazbami a otevřeností pracovníků v často malých pracovních kolektivech. Vzájemná podpora a pravidelné či ad hoc setkávání je standardní funkční metoda práce a ustálený pracovní postup.

Nedostatkem současného systému dalšího vzdělávání pracovníků SPOD je deficit **hodnocení a evaluace** na všech úrovních. Obzvláště větší a dlouhodobě fungující PO se rozvojem lidských zdrojů zabývají a sledují vzdělávací potřeby a profesní růst zaměstnanců. Nejvíce uplatňovaná forma hodnocení je ústní pohovor. IVP jako nástroj plánování a vyhodnocování dalšího vzdělávání v pověřených organizacích však účelně používán není. Pro komplexní zhodnocení situace také chybí údaje o tom, jakých kurzů a vzdělávacích akcí se pracovníci PO účastní a s jakým je jejich výstup a přínos pro praxi. V systému pak zcela chybí dopadová evaluace akreditovaných kurzů samotných. Chybějící data neumožňují vyhodnotit, jak se vyvíjí odbornost a úroveň lidského kapitálu segmentu pověřených osob jako celku.

I přes realizaci této zakázky, deficitem současného poznání o odbornosti, vzdělávacích potřebách a absolvovaném dalším vzdělávání pracovníků pověřených osob zůstává nedostatek šetření a dat, která by umožnila danou problematiku kvantifikovat.





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



## 14. Doporučení

Na základě výsledků analýzy, rešerše zdrojů, vlastního průzkumu i fokusních skupin doporučujeme pro systém vzdělávání pracovníků pověřených osob 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 náročnosti<sup>7</sup>. 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 navýšena 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 PO

Specializační vzdělávání pokládáme za nutný předpoklad pro kvalitní výkon profese. U pověřených osob by tímto kurzem měli projít alespoň pracovníci ve vedoucích pozicích. Kurz 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 spoluúčast pracovníka v případě předčasného ukončení pracovního poměru.

Pracovníci pověřených organizací potřebují pokročilé dovednosti v přímé práci s klientem v různých životních situacích (rozvod, špatné zacházení s dítětem, rodič s duševním onemocněním apod.) a přirozeném prostředí rodiny. Vzhledem k nárokům kladeným na organizace navrhuje pro pověřené organizace rozsah vzdělání celkem 150 hodin.

---

<sup>7</sup> Více viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/koeficienty-ekonomicke-narocnosti>



**Tabulka č. 6: Návrh obsahu specializačního vzdělávání**

Téma	Povinné/ Volitelné	Těžiště ve znalostech	Těžiště v do- vednostech a způsobi- lostech	Časová dotace
Rodinné právo	P	+		6
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
Minimum z vývojové psychologie	P	+		9
Adiktologické minimum	P	+		6
Hodnocení situace dítěte žijícího v rodině	P		+	9
Hodnocení rodiny	P		+	9
Principy mediace, uzavírání dohod mezi rodiči	P		+	6
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
Intervence do rodiny s domácím násilím	P		+	6
Intervence u dítěte s poruchami chování	P		+	6
Organizace případových a rodinných konferencí	P		+	6
Spolupráce s organizacemi a specialisty	P		+	6
Doprovázení v pěstounské péči	V		+	6
Tvorba zpráv pro soud a jiné organizace	V		+	6
<b>Celkem</b>				<b>150</b>

*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 PO, 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/profesní 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 PO.
- **Podpora mezioborové spolupráce a stáží** – Pro pracovníky PO by bylo přínosné absolvovat stáž v institucích, se kterými spolupracují, zejm. pak na OSPOD, ale také ve škole, na policii aj. Mezioborová spolupráce by se posílila výměnnými stážemi, tzn. pobytem pracovníků z jiných organizací (zejm. pak OSPOD) v PO. 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](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. 2014. *Manuál implementace standardů kvality sociálně-právní ochrany pro pověřené osoby*. Praha: MPSV. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/19081/manual\\_PO.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19081/manual_PO.pdf)>

MPSV ČR. 2017. *Slovník sociálního zabezpečení: Pověřená osoba*. Praha: MPSV. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/poverena-osoba.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](http://www.infoabsolvent.cz)

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>>

SOCIOFAKTOR. 2014. *Analýza sítě služeb pro práci s rodinami a dětmi*. Praha: MPSV. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/17905/analiza.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.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

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](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/](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. Anglie<sup>8</sup>

#### 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.

---

<sup>8</sup> 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.





Existuje-li obava, že je dítě v ohrožení, je zahájeno tzv. šetření podle článku 47 Zákona o dětech<sup>9</sup>. Šetření je zahájeno určením potřeb dítěte a zvážení 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 2015<sup>2</sup>).

Povinnosti jednotlivých složek sociální péče o dítě rovněž blíže rozebírá průběžně aktualizovaná metodika *Working together to safeguard children* (Pracujme společně na ochraně dětí)<sup>10</sup>. 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 2015<sup>1</sup>).

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

<sup>9</sup> Článek 47, *Children Act 1989*, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1989/41/section/47>

<sup>10</sup> Poslední verze rok 2015.



7%. Z dalších údajů, které poskytovali respondenti dobrovolně<sup>11</sup>, dále vyplývá, že většina 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 2015<sup>2</sup>). 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 lobbíngem 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 různé 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

<sup>11</sup> 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](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503071/SFR07_2016_Main_Text.pdf)



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 rešerše 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 samospráva zpracovává 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 Hampshire 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 sebepoškozování 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 nadřízenými 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 nadřízených 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 nedoje 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).

### 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](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](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>

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

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: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/175391/Munro-Review.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/175391/Munro-Review.pdf)

DEPARTMENT FOR EDUCATION<sup>1</sup>. *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](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/419595/Working_Together_to_Safeguard_Children.pdf)

DEPARTMENT FOR EDUCATION<sup>2</sup>. *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](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](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. Nizozemsko<sup>12</sup>

### 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*)<sup>13</sup>. 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

<sup>12</sup> 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 překladačů, případně konzultovat s rodilými mluvčími.

<sup>13</sup> <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Jeugdwet-publicatie-Staatsblad-14-3-2014.pdf>



systemu péče o děti a mladistvé, jelikož většina jeho úkolů přešla do kompetence obcí. Některé 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.<sup>14</sup>

### 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

<sup>14</sup> [www.monitortransitiejeugd.nl](http://www.monitortransitiejeugd.nl)



v textu pro obtížnost zmapování nebudeme zabývat. Dále jsou to pracovníci neziskových organizací, které poskytují samotné služby, a pracovníci Rady pro ochranu dítěte.

### 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 poskytovatelé 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 2016*<sup>2</sup>).

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).

### 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 Kinderbescherming<sup>2</sup>).

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

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.



sbírané ohlasy klientů a odborníků však naznačují, že se některé slabiny systému před transformací zcela vymýtít 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](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 KINDERBESCHERMING<sup>1</sup>. *Hoe werkt de Raad?* [online] [cit. 2016-15-05]. Dostupné z: [https://www.kinderbescherming.nl/hoe\\_werkt\\_de\\_raad/](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](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)





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

RAAD VOOR DE KINDERBESCHERMING<sup>2</sup>. *Leren & Ontwikkelen. Board* [online]. [cit. 2016-15-05].

Dostupné z:

[https://www.kinderbescherming.nl/over\\_de\\_raad/werken\\_bij\\_de\\_raad/leren\\_en\\_ontwikkelen/](https://www.kinderbescherming.nl/over_de_raad/werken_bij_de_raad/leren_en_ontwikkelen/)

RICHTLIJNEN JEUGDHULP EN JEUGDBESCHERMING. [online] [cit. 2016-15-05]. Dostupné z:

<http://www.richtlijnenjeugdhulp.nl/>

STICHTING KWALITEITSREGISTER JEUGD<sup>1</sup>. *Herregistratie-eisen jeugdzorgwerker SKJ*. [online] 2016.

[cit. 2016-15-05]. Dostupné z: [https://skjeugd.nl/jeugdzorgwerkers/herregistratie-eisen-](https://skjeugd.nl/jeugdzorgwerkers/herregistratie-eisen-jeugdzorgwerker)

[jeugdzorgwerker](https://skjeugd.nl/jeugdzorgwerkers/herregistratie-eisen-jeugdzorgwerker)

STICHTING KWALITEITSREGISTER JEUGD<sup>2</sup>. *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](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-](http://nji.nl/nl/Download-NJi/Decentralisation-Dutch-youth-care-system-update-june-2014.pdf)

[NJi/Decentralisation-Dutch-youth-care-system-update-june-2014.pdf](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-](http://www.youthpolicy.nl/en/Download-NJi/Children-and-youth-support-and-care-in-The-Netherlands.pdf)

[youth-support-and-care-in-The-Netherlands.pdf](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-](http://www.jeugdzorgnederland.nl/contents/documents/brochure-jeugdbeschermingsketen-transitiebureau-jeugd.pdf)

[transitiebureau-jeugd.pdf](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-](https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/06/01/transitiecommissie-stelselherziening-jeugd-vierde-rapportage)

[stelselherziening-jeugd-vierde-rapportage](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. Rakousko<sup>15</sup>

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.<sup>16</sup> 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*

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Wikipedia – heslo SOS dětské vesničky. Dostupné z:  
[https://cs.wikipedia.org/wiki/SOS\\_d%C4%9Btsk%C3%A9\\_vesni%C4%8Dky](https://cs.wikipedia.org/wiki/SOS_d%C4%9Btsk%C3%A9_vesni%C4%8Dky)



*Erziehungshilfen für Kinder und Jugendliche*). Už samotná jazyková modernizace názvu normy měla 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 kvalifikace<sup>17</sup>. 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 vesničky<sup>18</sup> či Pro Juventute<sup>19</sup>, 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*

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> [www.sos-kinderdorf.at](http://www.sos-kinderdorf.at)

<sup>19</sup> Nezisková organizace poskytující podporu a různé typy služeb dětem a mladistvým, kteří nemohou vyrůstat v biologických rodinách. [www.projuventute.at](http://www.projuventute.at)



*Amtsvormünder Österreichs*), která je již několik desetiletí profesní organizací sdružující pracovníky, 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*)<sup>20</sup>. 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 (*LGBl.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

<sup>20</sup> Informace čerpány z odpovědí úředníka daného úřadu ze 4. 8. 2016



za poskytování dalšího vzdělávání a supervize pracovníkům soukromých zařízení je zodpovědná sama 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 něž 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 Horního Rakouska 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 mladistvé (*Abteilung Kinder- und Jugendhilfe*), Tyrolského úřadu vlády (*Amt der Tiroler Landesregierung*)<sup>21</sup>. Služby pro děti a mládež jsou hrazeny zemí a jednotlivými obcemi. Rodičům, dětem a dospívajícím poskytují komplexní podporu a zahrnují ambulantní služby, lůžkovou péči, péči o děti, 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 (*LGBI. 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 LGBI. Nr. 168/2014 upravuje poskytování služeb dětem a mládeži soukromými zařízeními. V § 5-6 jsou obsažena ustanovení týkající se pracovníků (*Personelle Voraussetzungen*)

<sup>21</sup> Informace čerpány z odpovědí úředníka daného úřadu z 19. 7. 2016





a zajištění kvality (*Qualitätssicherung*). Zákon těmto organizacím předepisuje zajištění dostatečného počtu pracovníků, jejich odbornou způsobilost a vedoucím pracovníkům pak management kvality 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 Lüttringhaus<sup>22</sup> (*Institut für Sozialraumorientierung, Quartier und Case-Management (DGCS)* – Institut pro orientaci v sociálním prostoru a case management<sup>23</sup>).

## 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

<sup>22</sup> <http://www.luettringhaus.info/index.php?id=27>

<sup>23</sup> Pozn. autora volný překlad





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.

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 nezřídka 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>



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

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\\_20141217\\_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=](https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=LgblAuth&Dokumentnummer=LGBLA_TI_20141217_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](https://cs.wikipedia.org/wiki/SOS_d%C4%9Btsk%C3%A9_vesni%C4%8Dky)



## 4. Slovensko<sup>24</sup>

### 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 kuratele<sup>25</sup>, 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.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> 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 nálezů 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.



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 Profíci 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 nich<sup>26</sup>;
- 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.

---

<sup>26</sup> 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>





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