

Vstupní analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v ČR



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Výchozí stav CŽV

- * Pracovníci SPOD disponují výraznými pravomocemi = nutná potřeba široké škály dovedností
- * Vzdělávání pracovníků SPOD je upraveno několika právními předpisy, které na pracovníky kladou různé nároky
- * Systematické vzdělávání doposud v ČR neexistuje

Předmět a cíl vstupní analýzy

- * Další vzdělávání pracovníků **orgánů sociálně-právní ochrany dětí na obcích s rozšířenou působností a krajských úřadech**
- * Analýza současného stavu dalšího vzdělávání, existujících nedostatků a potřeb nápravy
- * Slouží jako podklad pro vytvoření vzdělávacího modulu systematického celoživotního vzdělávání pracovníků SPOD

Metodologie

- * Analýza čerpá ze sběru a analýzy primárních i sekundárních, kvantitativních i kvalitativních dat, analýz individuálních vzdělávacích plánů, fokusních skupin s experty na oblast SPOD, pracovníky i vedoucími pracovníky OSPOD

Formální počáteční vzdělávání pracovníků SPOD

- * Analýza **syLabů** zaměřena na VOŠ se sociálním zaměřením a bakalářské programy VŠ v oboru sociální práce
 - * Studijní plány: U VOŠ určovány tzv. Minimálním standardem vzdělávání v sociální práci; u VŠ tzv. Minimálním vzdělávacím standardem; sociální práce s rodinou a SPOD nejsou explicitně vyžadovány
 - * Specializované kurzy zaměřené na potřebné znalosti a dovednosti pro práci na SPOD v sylabech škol zastoupeny nedostatečně
- * **Systém praxí:** studenti VOŠ 900 hod. v průběhu studia, studenti VŠ 300 hod.
 - * Praktická připravenost studentů VOŠ hodnocena lépe; objem praxí na VŠ nedostatečný, navýšení praxí na VŠ limituje tzv. celková studijní zátěž studenta
 - * Nedostatky: Systém neumožňuje financování praxí
- * **Kompetence pedagogů:** Vyučující VŠ orientace na vědecký výkon, často nedostatek zkušeností z praxe
- * **Chybějící znalosti a dovednosti absolventů:** **Obecné právní povědomí, schopnost aplikovat zákony, znalost kompetencí a práv jiných subjektů, komunikační schopnosti, argumentační dovednosti a rétorika, komunikace s dítětem a zjišťování jeho názoru, vyhodnocení situace dítěte a rodiny, často nevyzrálé osobnosti, nepřipravené na práci s cílovou skupinou, neumí dostatečně hájit práva dítěte, nedokáží argumentovat**
- * Pracovníci SPOD celkově hodnotí formální vzdělávání jako absolutně nedostačující pro výkon své profese. Vše co potřebují pro reálnou praxi se učí až s nástupem do zaměstnání.

Vzdělanostní struktura pracovníků OSPOD (absolutní počet pracovníků)

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

Právní rámec dalšího vzdělávání

- * **Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků** – v rámci prohlubování kvalifikace úředníka povinnost absolvovat 18 pracovních dní dalšího vzdělávání za 3 roky.
- * **Zákon č. 108/2006 Sb., sociálních službách, (§ 111)** – zaměstnavateli ukládá zabezpečit další vzdělávání zaměstnanců v rozsahu 24 hod. ročně.
- * **Standardy kvality SPO, příloha č. 1 vyhlášky č. 473/2012 Sb.** (povinnost řídit se jimi obsažena v zákonu č. 359/1999 Sb.)

Standard 6 – profesní rozvoj zaměstnanců, 4 kritéria:

- a) vedoucí pracovníci povinnost hodnotit zaměstnance alespoň jednou ročně a stanovit a sledovat naplňování osobních a profesních cílů a vzdělávacích potřeb,
- b) povinnost písemně sestavovat individuální plán dalšího vzdělávání pracovníka, (roční aktualizace),
- c) povinnost absolvovat průběžné vzdělávání v rozsahu minimálně 6 pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti na vzdělávacích kurzech akreditovaných MPSV, které jsou současně zaměřeny na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD,
- d) orgány SPOD povinnost zajistit zaměstnancům podporu supervizora.

Pracovníci OSPOD a jejich postoje k dalšímu vzdělávání

- * Naprostá většina pracovníků OSPOD vnímá další profesní vzdělávání jako důležitou součást svého pracovního života; cílová skupina je vysoce **motivovaná** k dalšímu vzdělávání:
- * **Podpora vedoucích pracovníků** hodnocena jako dobrá; atmosféra na pracovišti vzdělávání převážně nakloněna; rozdíly v hodnocení **podpory obcí** v závislosti na jejich ochotě uvolňovat na vzdělávání finance. Přesto pracovníci nerozporují současný systém **financování**.
- * Pracovníci OSPOD dobře seznámeni s požadavky na další vzdělávání stanovené zákonem.

Pracovníci OSPOD a jejich postoje k dalšímu vzdělávání

- * **Systém vzdělávání** – pozitivně hodnocena jeho existence a flexibilita ve výběru kurzů, negativně pak kvantitativní požadavky na objem na úkor kvality vzdělávání (např. zkušení pracovníci mají potíže najít v nabídce přínosné kurzy, které ještě neabsolvovali; vysoké pracovní vytížení a obtížná zastupitelnost zaměstnanců vedou k pocitu přetěžování povinným vzděláváním); většina kurzů pouze úvodového charakteru
- * Potřeba funkčního centralizovaného vedení – potenciál vzdělávacího střediska v Benešově

Vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD

- * Seberozvojové aktivity
- * Praktické výcviky
- * Prohlubující navazující vzdělávání
- * Semestrální kurzy na univerzitách
- * Pravidelné „aktualizace“ informací z oblasti SPOD
- * Možnost konzultací k případům
- * Multidisciplinární spolupráce
- * Individuální nastavení vzdělávání

Nejnáročnější oblasti I.

- * **Zjišťování názorů a postojů dětí**, které se ocitly v náročných situacích. Přesto, že děti jsou primární cílovou skupinou orgánu SPOD, ne vždy se pracovníci cítí být vybaveni na komunikaci s dítětem (zvláště mladším dítětem) a na formulaci jednoznačných závěrů, které se týkají názorů a postojů dítěte.
- * **Prověřování podezření na nevhodné zacházení s dítětem v rodině**, případně mimo rodinu, včetně oznámení o nevhodném zacházení s dítětem orgánům činným v trestním řízení.
- * Zacházení s **případy domácího násilí**. Někdy je obtížné odlišení účelového oznámení od oznámení, které indikuje skutečné riziko pro členy rodiny. Někteří pracovníci se cítí nejistě při komunikaci s pachateli i oběťmi domácího násilí.
- * Zacházení s případy, kdy dospělý utrpěl v nedávné době **masivní trauma**.

Nejnáročnější oblasti II.

- * Zajišťování **podpory a péče traumatizovaným dětem**; problém je posoudit míru traumatizace a další problém je dostupnost kvalifikovaných odborníků.
- * Stanovení kritérií pro zahájení **procesu odebrání dítěte z rodiny**, včetně asistence při výkonu rozhodnutí.
- * Řešení situací, kdy **dospělí klienti nechtějí spolupracovat**, případně se k pracovníkovi chovají agresivně.
- * Posuzování **situace dětí v destruktivně probíhajícím rozvodu rodičů** a jednání s rodiči těchto dětí. Pracovníci cítí nejistotu v roli vzhledem k dalším aktérům rozvodového procesu, tj. vzhledem k soudcům, advokátům, znalcům. Pracovníci se někdy necítí vybaveni na to, aby čelili masivní manipulaci ze strany rozvádějících se rodičů. Pracovníci se jen výjimečně pokoušejí o sjednání dohody mezi rodiči. V případech dětí, které jsou programovány jedním rodičem proti druhému, cítí pracovníci leckdy bezmoc, nemají prostředky k ovlivnění dospělých.

Nejnáročnější oblasti III.

- * Řešení **situace dětí, které jsou na útěku z ústavního zařízení**. I když se podaří dítě najít a vrátit do ústavního zařízení, situace se záhy může opakovat.
- * Řešení **situace dětí, jejichž rodiče jsou závislí na alkoholu nebo jiných návykových látkách, jsou duševně nemocní, propadli patologickému hráčství, chovají se násilně**. Při těchto jednáních se pracovníci necítí dobře vybaveni na komunikaci s dospělými a pocítují bezmoc i při pokusech jejich chování ovlivnit ve prospěch dítěte, např. navrhnout a uskutečnit dostatečnou léčbu dospělého.
- * Řešení **situace dětí, jejichž rodiče jsou ve výkonu trestu**. Pracovníci řeší dilema, zda tento rodič má mít zachovanou rodičovskou odpovědnost a zda je žádoucí podporovat kontakt dítěte s tímto rodičem.
- * **Zásahy v době, kdy pracovník slouží týdenní pohotovost, zejména v noci**. Na získání přehledu o situaci je málo času a dítě, resp. dospělí mohou čelit reálným hrozbám.

Nejnáročnější oblasti IV.

- * Absence nebo faktická **nedosažitelnost služby, kterou rodina potřebuje.**
- * **Práce s rodinami žijícími v sociálně vyloučených lokalitách.** Pracovníci leckdy pociťují bezmoc, když jsou konfrontováni s životním stylem dospělých, kteří jsou zcela závislí na podpoře státu, pociťují ji jako nedostatečnou a tyto postoje přenášejí na děti.
- * **Vyřizování administrativních povinností;** značnou zátěž představuje nová směrnice MPSV o stanovení rozsahu evidence dětí a spisové dokumentace (v praxi vedou pracovníci dvojí dokumentaci- pro klienta a pro kontrolu).
- * **Komunikace s médii.** Pravidelně dochází ke kauzám, ve kterých je OSPOD mediálně portrétován ve velmi špatném světle a pracovníci necítí podporu nebo ochranu ze strany nadřízených orgánů.

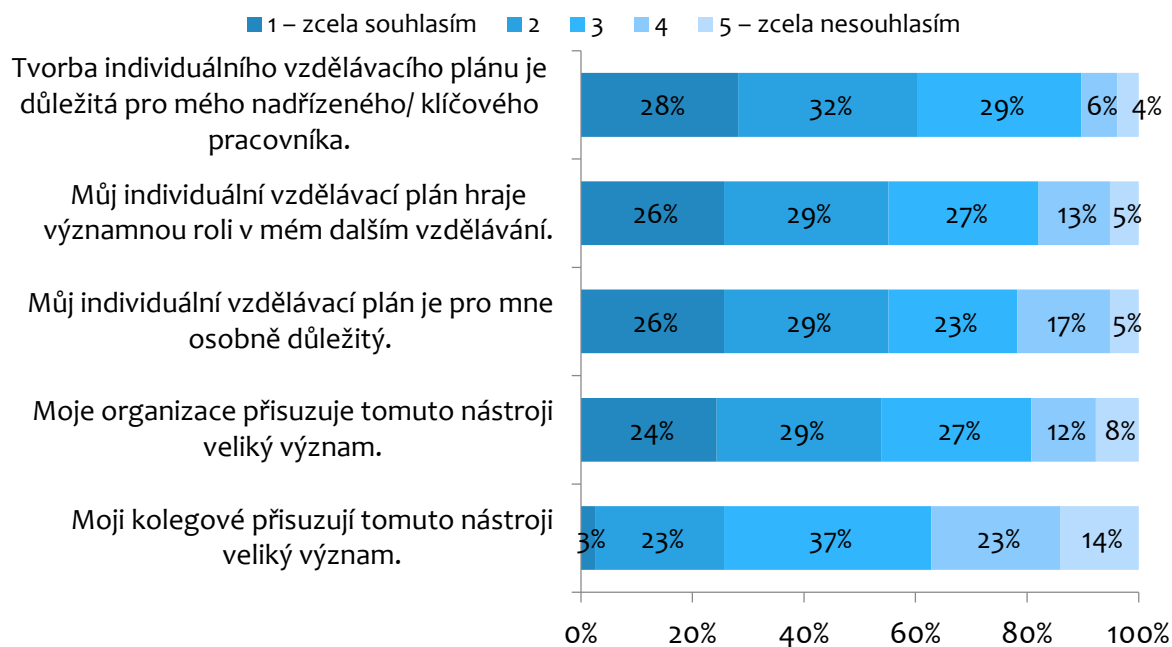
Nejnáročnější oblasti V.

- * Komunikace s tajemníkem městského úřadu a dalšími pracovníky úřadu. **Obhajování významu vlastní práce v rámci úřadu.** Vzporování pokusům o kumulování agendy.
- * Problematická **identita pracovníka**. Negativní obraz ve společnosti i pocit méněcennosti v rámci vlastního úřadu.
- * **Práce s rodinami v nevyhovujících podmínkách prostorových a časových.** Ke špatným podmínkám někdy patří i odkázanost pracovníků na veřejnou dopravu při terénních šetřeních.
- * **Nutnost adaptovat se na časté změny legislativy.**
- * **Komunikace s jinými organizacemi**, sdílení informací s těmito organizacemi, konfrontace s bariérami, které vytváří ochrana osobních údajů a povinná mlčenlivost.

Plánování dalšího vzdělávání

Individuální vzdělávací plán

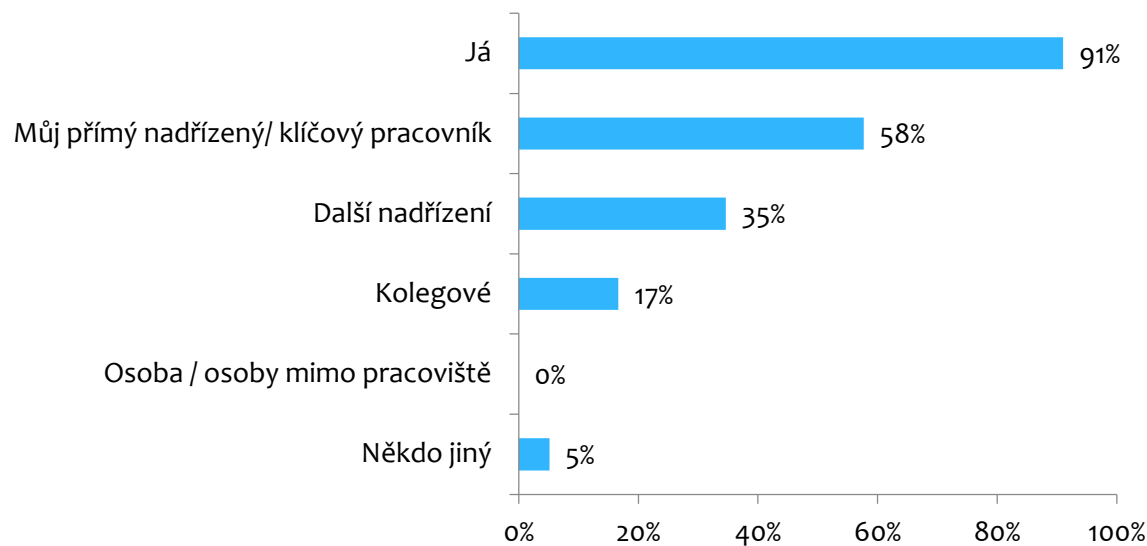
Postoje k IVP



Plánování dalšího vzdělávání

Individuální vzdělávací plán

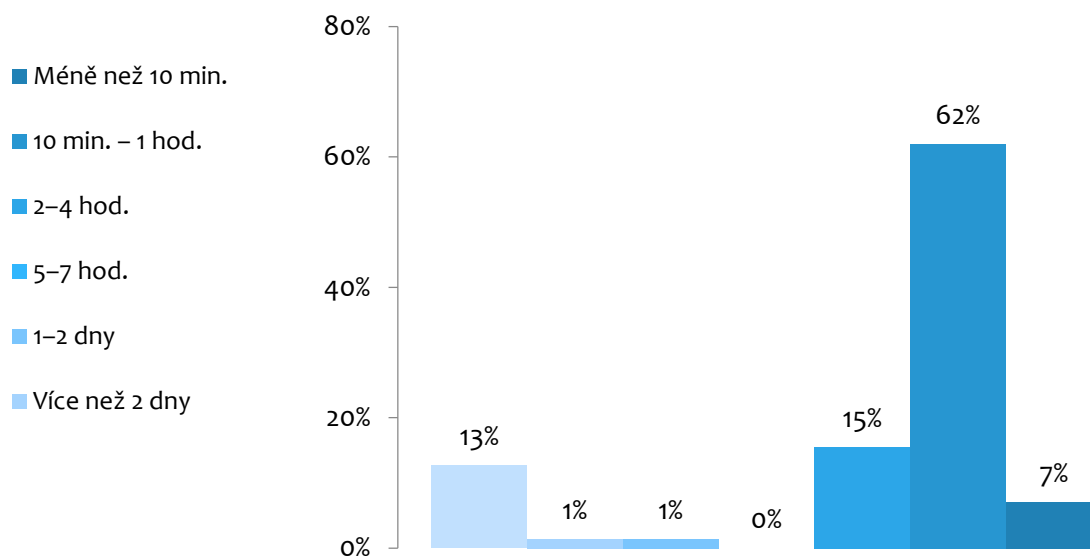
* Kdo se podílí na tvorbě IVP



Plánování dalšího vzdělávání

Individuální vzdělávací plán

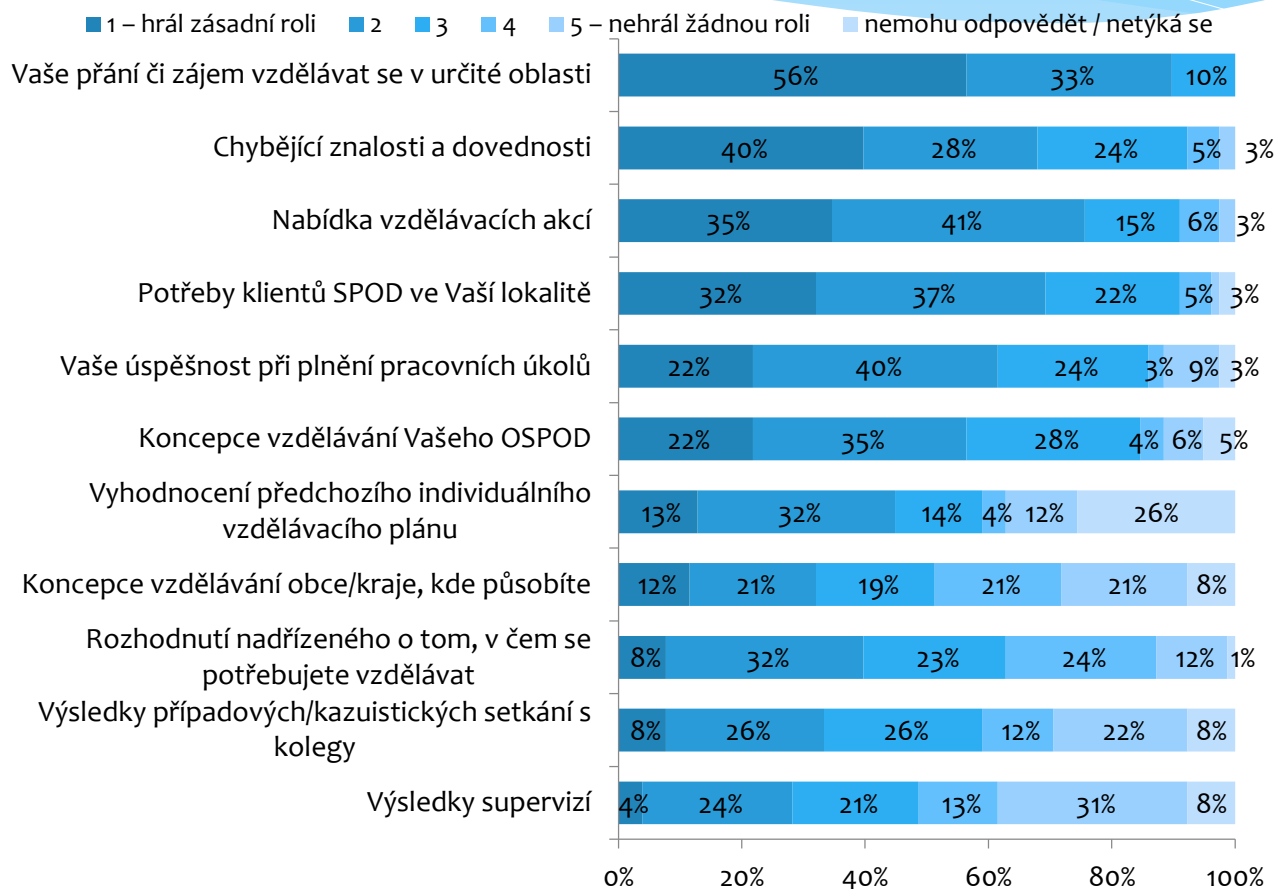
* Kolik času stráví pracovník nad tvorbou IVP



Plánování dalšího vzdělávání

Individuální vzdělávací plán

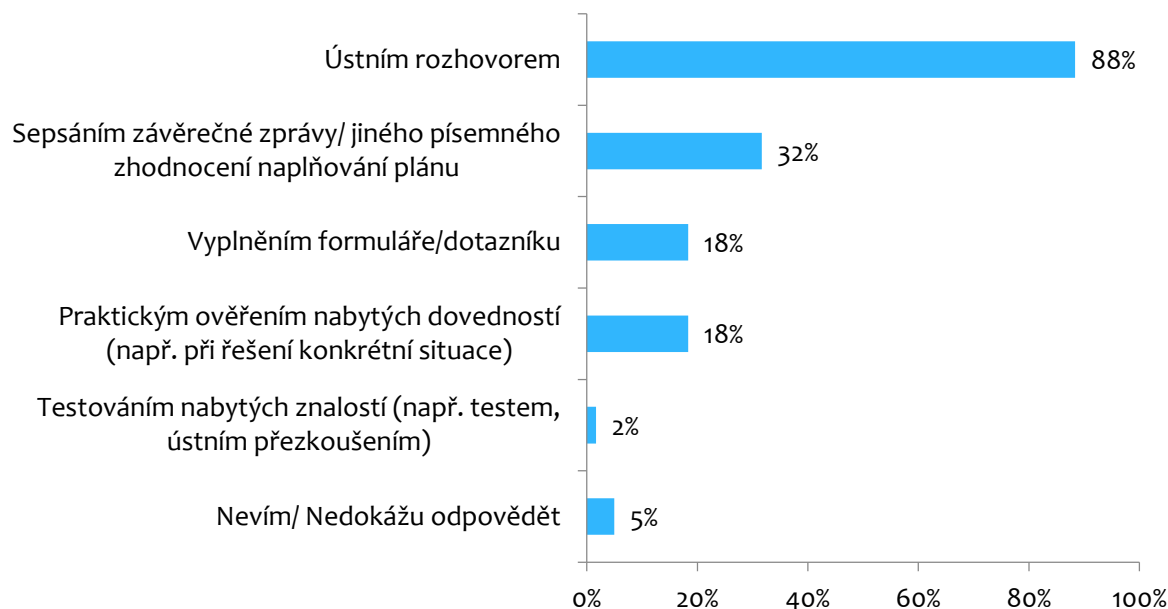
* Role jednotlivých aspektů při tvorbě IVP



Plánování dalšího vzdělávání

Individuální vzdělávací plán

* Vyhodnocení IVP – nejčastěji 1x ročně (62%)



Plánování dalšího vzdělávání

Individuální vzdělávací plán

- * Analýza IVP:
 - * Nejčastěji (cca 80 %) podoba seznamu vzdělávacích akcí bez uvedení širšího kontextu, tzn. cíle a významu vzdělávání;
 - * tendence k obecným formulacím, které usnadní plnění.
- * Problém: Nedostatek disponibilního času pracovníků s IVP pracovat a věnovat jeho tvorbě a vyhodnocení potřebný čas.
- * **IVP neplní funkci v efektivním mapování a naplňování vzdělávacích potřeb a evaluaci vzdělávání. Dle výpovědí respondentů je práce s IVP zcela formální**

Nabídka dalšího vzdělávání

* **Analýza 1252 akreditovaných kurzů MPSV v roce 2015**

- * 68 % kurzy jednodenní v délce 5–8 hodin, délka 90 % akreditovaných kurzů se pohybuje v maximálním zákonem stanoveném ročním limitu 24 hodin.
- * 15 % kurzů potenciálně využitelných pro pracovníky OSPOD – zejm. kurzy na měkké dovednosti (např. komunikace), dílčích dovedností a technik (prevence syndromu vyhoření, kurzy první pomoci atd.).
- * 93 kurzů (8 %) zaměřených na rozvoj klíčových znalostí a dovedností pracovníků OSPOD; témata: teorie a metody v práci OSPOD, právo, péče o děti, poruchy chování u dětí, rozvod, domácí násilí – nabídka nepokrývá komplex vzdělávacích potřeb.
- * Významně zastoupeny kurzy označovaných jako „úvod“, „základy“, „minimum“ – pro vzdělavatele nejméně náročné, obzvlášť pro zkušené pracovníky irelevantní.

* **Identifikované nedostatky:**

- * **Nabídka se řídí autoregulací vzdělávacího systému, na straně MPSV nejsou definovány tematické priority; formální kritéria udělování akreditací vedou k nejasné potřebnosti kurzů.**
- * **Pro zájemce je obtížné rozpoznat kvalitu kurzů, neexistuje systém, který by zájemcům zprostředkoval hodnocení kurzů.**
- * **Neuznávání kurzů s akreditací u jiného resortu do povinného penza dalšího vzdělávání, i když by byly pro pracovníka přínosnější.**

Nabídka dalšího vzdělávání

* Kritéria výběru kurzů:

1. Téma kurzu – primárně volba kurzů, které jsou vnímané jako potřebné,
2. Předchozí zkušenost s lektorem či vzdělavatelem – sdílení informací o kvalitě kurzů a referencí je způsob, jak při výběru kontrolovat kvalitu akce,
3. Finance a financování – často limitující prvek při volbě vzdělávání většího rozsahu či při nutnosti za vybraným kurzem dojíždět,
4. Akreditace kurzu – tendence vybírat kurzy uznatelné do povinného penza než kurzy, byť potřebné, tak s akreditací jiného resortu (MŠMT, MV) či neakreditované,
5. Místní a časová dostupnost vzdělávání – s nabídkou v místě svého působení nespokojeni zejm. zkušení zaměstnanci (opakující se témata), dojíždění limituje finanční náročnost a obtížná dlouhodobější zastupitelnost na pracovišti

- 
- * **Supervize** – nástroj na pracovištích etablován, často využíván, a hodnocen jako přínosný. Mezi pracovníky OSPOD velká spokojenost.
 - * **Intervize** – nejčastěji forma pravidelných porad či kazuistických seminářů, funkční a rozvinutá metoda sdílení podporující profesního rozvoj, spojena se spokojeností cílové skupiny.

Doporučení

* Pregraduální vzdělávání

- * **Podpora praxí studentů** – programům připravujícím sociální pracovníky by měl být navýšen koeficient ekonomické náročnosti, školám by umožnilo systémově ošetřit odborné praxe studentů a zajistit potřebný rozsah a kvalitu.
- * **Standardizace rozsahu praxe** – rozsah praxí by měl být redefinován na úrovni ASVSP i Národního akreditačního úřadu, resp. Akreditační komise MŠMT pro VOŠ, a navýšen na min. 600 hodin praxe v průběhu studia.
- * **Zapojení expertů a pracovníků SPOD do výuky** – větší zapojení pracovníků z praxe do výuky (např. formou pozvání do kurzu, zorganizování ad hoc přednášky/semináře) by přispělo k posílení propojení teoretických poznatků s praxí.

* Specializační vzdělávání pro OSPOD

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

Doporučení

- * **Uznávání akreditací** – 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 praktické využitelnosti. Absence regulace nebo zadání ze strany MPSV nevede k nasycení potřeb pracovníků SPOD.
- * **Informační a evaluační portál akreditovaných kurzů**
 - * Usnadnění orientaci zájemcům o vzdělávání,
 - * 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.),
 - * evaluační část obsahující kvantitativní i kvalitativní hodnocení účastníků vzdělávání a hodnocení kurzu odbornou autoritou (např. MPSV/profesionální organizací). Portál by mohl poskytovat informace MPSV pro celkovou evaluaci dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD.

Doporučení

- * **Podpora mezioborové spolupráce a stáží** – stáže v institucích, se kterými spolupracují (např. ve škole, na policii, v neziskové organizaci), a naopak stážemi pracovníků z těchto organizací na OSPODu.
 - * U zkušenějších pracovníků by stáže mohly nahradit část akreditovaného vzdělávání, např. po 3 letech praxe by mohla stáž nahradit 8 z 24 hod. povinného vzdělávání.
- * Uznatelnost **konferencí, mezioborových a týmových** setkání v rámci povinného vzdělávání.
- * **Vytvořit konzultační multioborové místo** pro možnost průběžných konzultací.
- * **Využít vzdělávací středisko v Benešově pro průběžné vzdělávání** (např. každé 2 roky) tak, aby se pracovníci vždy dozvěděli aktuální informace na poli SPOD.
- * Zajistit, aby výuka respektovala **principy vzdělávání dospělých**, především zachování důstojnosti.

* Realizační tým KA 3

* Odborný garant

* Mgr. et Mgr. Veronika Wiedermannová

* veronika.wiedermannova@mpsv.cz

* Koordinátor aktivity

* Bc. Martina Beranová

* martina.beranova@mpsv.cz

