

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociální práce

Alena Mrázková

Využití profesiografické metody v sociální práci

se zaměřením na vedoucího pracovníka OSPOD

Bakalářská práce

Praha 2008

Autor práce: **Alena Mrázková**

Vedoucí práce: **doc. PhDr. Oldřich Matoušek, CSc.**

Oponent práce: **Mgr. Hana Pazlarová**

Datum obhajoby: **2008**

Hodnocení:

Bibliografický záznam

MRÁZKOVÁ, Alena. *Využití profesiografické metody v sociální práci se zaměřením na vedoucího pracovníka OSPOD*. Praha: Karlova univerzita, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce, 2008. 61 s. Vedoucí bakalářské práce doc. PhDr. Oldřich Matoušek, CSc.

Anotace

Bakalářská práce „Využití profesiografické metody v sociální práci se zaměřením na vedoucího pracovníka OSPOD“ pojednává o výkonu sociálně-právní ochrany dětí v České republice. Zaměřuje se na charakteristiku práce vedoucího sociálních pracovníků, kteří navštěvují rodiny. Hlavní studovanou oblastí je činnost OSPOD při odchodu dítěte z rodiny a jeho návratu, tedy podávání návrhů na předběžná opatření, návrhů na ústavní výchovu a návrhů na její zrušení.

Dále práce obsahuje činnost nadřízených orgánů z hlediska práce vedoucího.

Poté následuje teoretická část věnovaná profesiografii a profesiogramu. Zpracování pilotní verze profesiogramu vedoucího pracovníka OSPOD je praktickým uchopením tématu. Přináší jedinečný komplexní pohled na profesi sociálního pracovníka. Vyústí uje ve stanovení konkrétních způsobů, jak by profesiogram mohl být v sociální práci využíván.

Klíčová slova

sociálně-právní ochrana dětí (SPOD), orgán sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD), vedoucí pracovník OSPOD, pomáhající profese, profesiografie, profesiogram

Annotation

The bachelor thesis “Application of job analysing in social work with a specific attention given to the head officer of OSPOD” deals with the execution of social-legal protection of children in the Czech Republic. It focuses at the characteristics of the work of head officer managing social workers visiting the families. The main investigated domain is the activity of OSPOD during the process of departure of the child from the family and during their return back, meaning the proposals referring to precaution, institutional upbringing and its cancellation.

Further on the thesis includes activities of the superior institutions following the aspect of the head officer’s work.

Next comes the theoretical part devoted to the job analysis. The elaboration of the pilot version of the job analysis of the OSPOD head officer looks at the topic of the thesis from the practical perspective. It brings the unique complex view at the profession of social worker and leads to the provision of concrete ways how job analysis could be used in the field of social work.

Keywords

social-legal protection of children (SPOD), authority for social-legal protection of children (OSPOD), head officer of OSPOD, supporting professions, job analysing, job analysis

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 30. července 2008

Alena Mrázková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. PhDr. Oldřichovi Matouškovi, CSc. za vedení práce a rady. Dále všem vedoucím OSPOD a zástupcům krajských úřadů, kteří mi poskytli užitečné informace. Jmenovitě Mgr. Ivaně Matouškové bych chtěla poděkovat za poskytnutí jinak obtížně dostupných materiálů a Mgr. Věře Husákové za její vstřícnost a otevřenost při jednání.

Obsah

OBSAH	3
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	4
ÚVOD	5
1 SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA – VYBRANÁ OBLAST SOCIÁLNÍ PRÁCE	7
2 SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA DĚTÍ	9
2.1 ZÁKON O SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANĚ DĚTÍ – PRÁVNÍ RÁMEC	10
2.1.1 <i>Stručný přehled zákona č. 359/1999 Sb.</i>	11
2.1.2 <i>O dítěti – jakým dětem je věnována péče</i>	14
2.1.3 <i>Výčet orgánů sociálně-právní ochrany</i>	14
2.1.4 <i>Základní zásady sociálně-právní ochrany dětí</i>	15
2.2 ČINNOST ORGÁNŮ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ	16
2.2.1 <i>Preventivní a poradenská činnost</i>	17
2.2.2 <i>Opatření na ochranu dětí</i>	18
2.2.3 <i>Ústavní výchova a ochranná výchova</i>	19
2.2.4 <i>Místní úroveň - obecní úřad (obce s rozšířenou působností)</i>	21
2.2.5 <i>Úroveň krajů – krajský úřad</i>	24
2.2.6 <i>MPSV</i>	26
3 PROFESIOGRAFIE A PROFESIOGRAM	29
3.1 PROFESIOGRAFIE	29
3.1.1 <i>Definice</i>	29
3.1.2 <i>Účel</i>	30
3.1.3 <i>Odlišení pojmů – zaměstnání, povolání, profese</i>	33
3.2 O PROFESIOGRAMU.....	34
3.3 PROFESIOGRAM VEDOUCÍHO PRACOVNÍKA OSPOD (PILOTNÍ VERZE)	35
4 MOŽNOSTI VYUŽITÍ PROFESIOGRAMU V SOCIÁLNÍ PRÁCI	45
4.1 VZDĚLÁVÁNÍ (VÝCVIK A VÝCHOVA)	46
4.2 SUPERVIZE.....	47
4.3 HODNOCENÍ A KONTROLA	48
4.4 DALŠÍ MOŽNOSTI	51
ZÁVĚR	53
POUŽITÉ ZDROJE:	56
SEZNAM PŘÍLOH	60
PŘÍLOHY	61

Seznam použitých zkratk:

ČSÚ	Český statistický úřad
KÚ	krajský úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSPOD	orgán sociálně-právní ochrany dětí/orgány sociálně-právní ochrany dětí
OÚ	obecní úřad
OÚ ORP	obecní úřad obce s rozšířenou působností
SPOD	sociálně-právní ochrana dětí
z.	zákon

Úvod

Sociální práce je disciplína, která se v České republice v uplynulých letech dynamicky rozvíjela. Změna společenského klimatu a demokratické státní zřízení klade na tento vědní obor nové nároky.

Od roku 2007 se sociální služby a v nich prováděná sociální práce řídí požadavky zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jsou formulována jasná kritéria, podle kterých jsou inspekcemi hodnoceny výkony služeb v organizacích.

Situace v nestátní sféře se však zásadně liší od fungování sociální práce ve státní sféře. Zákon se na sociální pracovníky působící pod úřady nevztahuje – neplatí zde stejné požadavky na odbornou způsobilost. Pro úřady také neplatí procedurální standardy kvality sociálních služeb, tedy vysoké nároky na to, aby klient/uživatel získal kvalitní servis. Fungování sociálních odborů místních úřadů je obestřeno neznalostí ze strany občanů i odborníků z příbuzných oborů. A přitom pokud se občané dostanou do problémů, je sociální odbor místního úřadu tím prvním, a tudíž nejdůležitějším místem, se kterým přicházejí do styku.

Téma své diplomové práce „Využití profesiografické metody v sociální práci“ jsem si vybrala na základě svého dlouholetého zájmu o práci s mládeží. V průběhu stáží v institucích pracujících s mládeží jsem si všimla, že existují pracovní pozice, které ovlivňují cestu dítěte (dospívajícího) více než jiné. Také jsem si v praxi všimla, že se na místech s určitým režimem setkávám s kategoriemi problémů mládeže, které z mého pohledu neodpovídají situaci: například ve škole, i když problémy působené mladým člověkem už dávno přerostly mez závažné kriminality, a nebo v diagnostickém ústavu, kde jsem se naopak setkala se zanedlouho plnoletým dítětem, které bylo zneužívané a vůbec nebylo třeba jej vystavovat přísnému režimu instituce. Nebyla jsem spokojená s prvkem „náhody“ v tom, zda dítě žije doma, nebo v ústavu.

Proto jsem si k hlubšímu zkoumání vybrala instituci, která má ve společnosti za úkol dohlížet na zdárný vývoj dítěte. Orgány sociálně-právní ochrany dětí (dále též OSPOD) shromažďují podněty veřejnosti a zabývají se případy, kdy se dítě bez vlastního přičinění dostalo do problémů nebo kdy dítě samotné způsobuje problémy. Pracovníci OSPOD případy dlouhodobě sledují a řeší. Je velkou měrou na jejich posouzení, jaká řešení zvolí.

Pro dítě/mladistvého je nejzávažnějším zásahem do životní dráhy umístění do ústavu. Návrh na uložení ústavní výchovy sice podává konkrétní pracovník, ovšem za to, že je takové řešení vhodné, přebírá zodpovědnost instituce tím, že návrh podepíše nadřízený pracovník.

V práci se zabývám mimo jiné tím, co pozice vedoucího pracovníka obnáší. Navíc si pokládám otázku, čím je společnosti zaručeno, že se závažné rozhodování o dětech opírá o komplexní zhodnocení případu a o zodpovědný závěr týmu odborníků.

Celý popis fungování OSPOD předchází podrobné analýze profese, profesiogramu vedoucího pracovníka OSPOD. V podtextu mé práce stojí zkoumání cesty dítěte do ústavu. Pozice vedoucího je podle mého názoru ta, která přímo rozhoduje o odchodu dítěte z původního prostředí do ústavu. Soud již jen málokdy předložený návrh neschválí.

Prozkoumáním této v sociální práci důležité pozice bych chtěla dojít k možnostem využití profesiogramů v oboru sociální práce. Z práce by měla vzejít konkrétní doporučení jak popis profese sociálního pracovníka na vedoucí pozici využít (např. jaká témata by neměla ve vzdělávání chybět nebo jak přispět k motivaci pracovníků).

Další, neméně důležitou součástí práce, je obecné pojednání o profesiografii. Představením účelu tvorby profesiogramu bych ráda inspirovala všechny čtenáře této práce. Tím, že se věnuji tématu, které dosud nebylo zpracováno, věřím, že přehledné uspořádání informací přispěje k zájmu o profesiografii a naváží další pokusy o zpracování profesiogramů pro některé z dalších podob práce sociálního pracovníka.

1 Sociálně-právní ochrana – vybraná oblast sociální práce

„Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin. (...) Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky...“ (Matoušek 2003a, str. 11)

Svou práci začínám definováním sociální práce, tedy vymezením rámce ze kterého vybranou problematiku studuji. Specifické na pohledu sociální práce (oproti pohledům jiným, např. lékařskému či čistě právnímu) je, že v sobě sjednocuje všechna dílčí pojetí (právní skrze normy, lékařské skrze zdravotní stav, sociologické skrze výskyt v populaci atd.) a vytváří souhrnnou interpretaci jevu, problému. Smyslem každé takové interpretace je podpořit vývoj, zlepšit současný stav.

Sociálně-právní ochrana dětí, z mého pohledu stěžejní pole působnosti sociálních pracovníků, splňuje charakteristiku „praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů“. Je základním nástrojem státu, jímž je vývoj dítěte do 18 let chráněn.

Pro potřeby mé práce je třeba také vymežit oblast, jíž se budu zabývat. Je jí sociálně-právní ochrana dětí, kterou je nejprve třeba odlišit od sociálně-právní ochrany obecně.

Sociálně-právní ochranu v širokém pojetí „lze považovat za zvláštní druh sociální správy, kdy je v rámci jejího výkonu poskytnuta občanovi mimořádná ochrana v jeho aktuální mimořádné situaci“. (Koldinská in Tomeš 2002, s. 151)

Sociálně-právní ochrana je „ochrana poskytovaná osobám, které nemají způsobilost k právním úkonům nebo ji mají omezenou. Má být poskytována i osobám, které své oprávněné zájmy a zákonem chráněná práva nejsou schopny vlastními silami uplatňovat z důvodu věku (nezletilost nebo vysoký věk spojený se ztrátou soběstačnosti), zdravotního stavu, mentální úrovně nebo z jiných závažných důvodů, přičemž by jejich zájmy a práva mohly být ohroženy. K ochraně těchto práv se uskutečňuje vyhledávací činnost čili depistáž. Pod pojmem vyhledávací činnost se rozumí aktivity právnických a fyzických osob směřující k nalezení osob, které tuto formu sociální pomoci potřebují, ale samy nárok na její poskytnutí z různých důvodů neuplatňují, protože to neumí nebo toho nejsou schopny. Součástí sociálně-právní ochrany by měl být výkon funkce opatrovníka ustanoveného soudem fyzické osobě,

kteřá byla zbavena způsobilosti k právním úkonům nebo jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena, a to v případech, kdy nemůže být opatrovníkem ustanoven příbuzný ani jiná osoba. Termín byl součástí návrhu zákona o sociální pomoci. Současná platná legislativa ČR zakotvuje jen pojem sociálně-právní ochrana dětí.“ (Matoušek 2003b, s. 205)

Z výše uvedené definice sociálně-právní ochrany vyplývá, že dítě do 18 let je jen jednou ze skupin, na které ochrana směřuje. Ve vztahu k institutu opatrovnictví platí u nezletilých zvláštní pravidla. Vychází se z předpokladu, že za dítě zodpovídají a rozhodují zákonní zástupci, jimiž jsou především rodiče. V Úmluvě o právech dítěte se právo na rodinu a soukromí promítá v několika článcích (viz Příloha 1). Respekt k rodičům dítěte obsahuje článek 5.¹

Proto je **opatrovnictví** až krajním řešením a použije se, až když hájení zájmu dítěte rodiči nestačí. Uvedu dva příklady, jak úřady opatrovnictví u nezletilých prezentují.

Orgán sociálně-právní ochrany dětí v Praze 16 je zařazený pod Úsek rodiny a sociálně-právní ochrany dětí: „vstupuje do jednání jako kolizní opatrovník v případě střetu zájmů rodiče a dítěte nebo v případě úmrtí obou rodičů do doby, než rozhodne soud“.² V Praze 10 terénní pracovnice zařazené pod Oddělení sociálně-právní ochrany dětí a práce s rodinou: „zastupují děti u soudu ve funkci opatrovníka a zastupují je i před ostatními státními orgány a u notářských řízení. Podávají soudu návrhy na nařízení ústavní výchovy, na nezájem rodičů v případě osvojení, na určení rodičovství u dětí.“³

Sociálně-právní ochrana dospělých se týká osob, které byly způsobilosti k právním úkonům zbaveny (pro závažnou poruchu, která není přechodného charakteru), čímž „na rozdíl od nezletilého dítěte taková osoba nemá způsobilost k žádnému právnímu úkonu. Soud omezí způsobilost fyzické osoby také tehdy, jestliže je tato osoba stížena duševní poruchou, která není jen přechodná, nebo jestliže nadměrně požívá alkoholické nápoje nebo omamné prostředky.“ (Arnoldová 2002, s. 349)

Předchozí úprava (tedy před vznikem zákona o sociálně-právní ochraně dětí vydaného ve Sbírce zákonů v roce 1999) řadila sociálně-právní ochranu mezi služby sociální péče v zákoně 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.

¹ „Čl.5 Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, se zavazují respektovat odpovědnost, práva a povinnosti rodičů nebo, v odpovídajících případech a v souladu s místním obyčejem, členů širší rodiny nebo obce, zákonných zástupců nebo jiných osob právně odpovědných za dítě, které směřují k zabezpečení jeho orientace a usměrňování při výkonu práv podle úmluvy v souladu s jeho rozvíjejícími se schopnostmi.“ (Úmluva o právech dítěte, z. č. 104/1991 Sb., www.portal.gov.cz)

² www.mcpraha16.cz

³ www.praha10.cz

2 Sociálně-právní ochrana dětí

Na rozdíl od sociálně-právní ochrany je sociálně-právní ochrana dětí přesně definovaná v právním řádu České republiky. Je tedy kategorií s jasnými, v zákoně danými, charakteristikami a hranicemi. Dále se již ve své práci budu věnovat jen tomuto tématu.

Sociálně-právní ochranou dítěte „se rozumí ochrana života dítěte, jeho práva na zdravý vývoj, řádnou výchovu a ochranu jeho oprávněných zájmů, kterou poskytuje stát svými orgány v případě, že ji nemohou, nechtějí nebo nejsou schopni zabezpečit rodiče dítěte nebo osoby odpovědné za výchovu dítěte“. (Arnoldová 2002, s. 348)

Sociálně-právní ochranou dětí se dle z. 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů „rozumí zejména a) ochrana práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, b) ochrana oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění, c) působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny.“ (www.portal.gov.cz⁴)

Termín „sociálně-právní ochrana dětí“ (dále jen SPOD) „má původ v zákonech přijatých v ČR před rokem 1989. (...) SPOD se zaměřuje zejména na děti, jejichž rodiče či vychovatelé nemohou či nechtějí plnit výchovné povinnosti, a na děti, které utíkají z domova, vedou „nemravný nebo zahálčivý život“ nebo na kterých byl spáchán trestný čin. (...) Na rozdíl od západoevropských zemí u nás trvá právní a faktický stav stavící stát do role úředního dozorce toho, jak rodiče vykonávají rodičovskou odpovědnost, aniž by to bylo vyvažováno snahou maximálně podporovat kompetence rodičů. Snahy právníků, pedagogů, psychologů a sociálních pracovníků ovlivnit v tomto smyslu novely občanského zákoníku zatím neuspěly. Nutnou změnou je nové vedení hranice mezi oblastí veřejného a soukromého práva a posílení role rodiny i nestátních institucí.“ (Matoušek 2003b, s. 206)

Koldinská kontrolní funkci SPOD zachycuje následovně: „Lze ji (pozn. SPOD) nahlížet jako sociální policii, tedy projev a výkon dohlížecí a kontrolní funkce sociální správy, aktivně napomáhající výkonu práv jednotlivců. V podstatě sociálně-právní ochrana mocensky zasahuje do právních vztahů vznikajících v oblasti sociální správy. Její výkon tedy bude takovým výkonem sociální správy, kde orgány sociální správy vystupují ve svém nadřazeném postavení a z titulu své veřejnoprávní pravomoci

⁴ V práci pocházejí všechny přímé citace zákona č. 359/1999 Sb. z Portálu veřejné správy ČR, který nabízí vyhledávání v platných právních předpisech přes internet úřadům i občanům. Tato i všechny další přímé citace bez označení zdroje pocházejí z www.portal.gov.cz, zákona č. 359/1999 Sb. Přesný odkaz uvádím v seznamu literatury.

zabezpečují realizaci práv a povinností, které v sociální oblasti podléhají zvláštní kontrole.“ (Koldinská in Tomeš 2002, s. 151)

V dalších kapitolách následuje jak obecnější přehled SPOD v České republice, tak i popis role jednotlivých orgánů včetně zachycení vzájemných vztahů. Tento popis směřuje k vykreslení prostředí, procesů a činností, které jsou v rámci SPOD vykonávány jako zaměstnání. Vlastní práce vedoucího OSPOD (k jejímuž zachycení práce směřuje) se vše, co je uvedené, bezprostředně týká.

2.1 Zákon o sociálně-právní ochraně dětí – právní rámec

Zákon o sociálně-právní ochraně č. 359/1999 Sb. (dále jen zákon) je rozsáhlý právní předpis, který zachycuje ucelený a moderní systém ochrany nezletilých. „Jedná se o činnosti, jejichž cílem je zabezpečit ochranu zájmů dítěte a jeho zdravý a harmonický vývoj v případě, že je nějakým způsobem ohrožen.“ (Koldinská in Tomeš 2002, s. 152)

Zákon nabyl účinnosti 1. dubna 2000 a od té doby prošel řadou změn. Téměř každý rok byl novelizován. Změny se týkaly například povinností souvisejících s předáváním informací – Probační a mediační službě (z. 257/2000 Sb.) v rozsahu potřebném pro trestní řízení nebo Veřejnému ochránci práv v rámci jeho šetření (z. 381/2005 Sb.). Novelami se také upřesňovaly povinnosti různých zařízení informovat orgány sociálně-právní ochrany dětí. Došlo ke změnám v návaznosti na rozšíření kompetencí krajů a obcí a v návaznosti na zrušení okresních úřadů. Zákona se dotkla ještě řada drobných novel (změny v úpravě pobytu cizinců v ČR; změny v příspěvcích na pobyt dítěte v zařízení; změny v předkládání dokladů – existence elektronického opisu Rejstříku trestů apod.).

Nejrozsáhlejší novelou byl zákon č. 134/2006 Sb. s názvem „změna zákona o sociálně-právní ochraně dětí a některých dalších zákonů“. V procesu schvalování byl od roku 2004, po vrácení senátem byl schválen až v roce 2006. Tisková zpráva MPSV shrnuje smysl změny: „Nová právní úprava má mimo jiné posílit práci s biologickou rodinou a snažit se dítěti zachovat rodinné prostředí. Pokud bude příznivý vývoj dítěte natolik narušen, že bude nezbytné umístit ho mimo rodinu, budou moci příslušné orgány využít na přechodnou dobu možnosti podpůrné pěstounské péče tak, aby rodiče získali čas a pokusili se vyřešit své problémy.“

Podmínkou umístění dítěte do této péče by měl být kvalifikovaný předpoklad, že se vrátí v relativně krátké době zpět ke svým rodičům nebo příbuzným. Jedná se o alternativu ústavní výchovy.

Novela pamatuje i na děti, které žijí v zařízeních pro výkon ústavní výchovy.

Podle nové právní úpravy budou muset orgány sociálně-právní ochrany pravidelně spolupracovat s rodiči těchto dětí i po jejich odebrání z rodiny. Toto opatření by mělo především řešit sociální situaci rodiny a umožnit tak dítěti jeho návrat domů. Návrh vychází ze zásady, že primárním zájmem dítěte je žít s vlastními rodiči, popř. blízkými osobami.“ (www.mpsv.cz)

Před přijetím zákona č. 359/1999 Sb. „(předpis veřejnoprávní povahy), byla činnost státních orgánů v oblasti sociálně-právní ochrany dětí upravená v zákoně č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, který má soukromoprávní povahu. Uvedená právní úprava nebyla vyhovující a přijetím zákona o sociálně-právní ochraně došlo k oddělení sociálně-právní ochrany od úpravy v předpisech soukromoprávní povahy.“ (Špeciánová 2007, s. 8)

Zmapování změn v zákoně a jeho vývoje je důležité pro uvědomění si, co se v průběhu posledních let změnilo, jak pružně a jak rychle. Jak změny přispěly ke zlepšení situace dítěte nebo jak ovlivňují postupy pracovníků úřadu? Tak úzká provázanost mezi platným právním předpisem a výkonem profese (sociálního pracovníka OSPOD) není dle mého názoru obvyklá ani v jiných povoláních, ani jinde v oboru sociální práce.

2.1.1 Stručný přehled zákona č. 359/1999 Sb.

Abych znázornila, co všechno do sociálně-právní ochrany dětí patří, představím předpis v celém jeho rozsahu. Je členěn do 9 částí a rozsáhlé části jsou rozděleny do jednotlivých hlav.

První část nazvaná „**úvodní ustanovení**“ obsahuje vymezení pojmů, co sociálně-právní ochrana znamená, koho se týká a kdo ji vykonává.

V části druhé jsou vyjmenovány **základní zásady sociálně-právní ochrany**, které obsahuje podkapitola 2.1.4.

Část třetí, **opatření sociálně-právní ochrany**, upravuje činnosti, které jsou různými orgány vykonávány za účelem zajištění zdárného vývoje dítěte. Tato část je rozdělena do následujících deseti okruhů (hlav):

Hlava I:	Preventivní a poradenská činnost
Hlava II:	Opatření na ochranu dětí
Hlava III:	Činnost orgánů sociálně-právní ochrany při svěřeni dítěte do výchovy jiných fyzických osob než rodičů
Hlava IV:	Zprostředkování osvojení a pěstounské péče
Hlava V:	Pěstounská péče na přechodnou dobu
Hlava VI:	Ústavní výchova a ochranná výchova
Hlava VII:	Péče o děti vyžadující zvýšenou pozornost
Hlava VIII:	Sociálně-právní ochrana ve vztahu k cizině
Hlava IX:	Sociálně-právní ochrana ve zvláštních případech
Hlava X:	Komise pro sociálně-právní ochranu dětí a poradní sbory

Velkou část z. 359/1999 Sb. tvoří úprava náhradní rodinné péče. Zákon upravuje celý postup, jak se děti do nové rodiny dostávají – od vytipování dětí a vytipování vhodných náhradních vychovatelů až po poradenství rodinám, které mají dítě v péči.

Sociálně-právní ochranou ve vztahu k cizině (Hlava VIII) se zabývá Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Je podřízen MPSV a sídlí v Brně. Vykonává sociálně-právní ochranu v případech, kde hraje roli cizí státní příslušnost u nezletilých nebo dospělých.

Ve čtvrté části jsou zakotvena **zařízení sociálně-právní ochrany**. „§ 39 Obce a kraje mohou zřizovat a) zařízení odborného poradenství pro péči o děti, b) zařízení sociálně výchovné činnosti, c) zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, d) výchovně rekreační tábory pro děti, e) zařízení pro výkon pěstounské péče.“

Pátá část se věnuje **poskytování sociálně-právní ochrany pověřenými osobami**. „Pověřené osoby“ (na základě rozhodnutí o pověření k výkonu SPOD) vykonávají činnosti zaměřené na ochranu dětí před škodlivými vlivy a na předcházení jejich vzniku; zřizují zařízení sociálně-právní ochrany dětí nebo provádějí činnosti spojené s náhradní rodinnou péčí (např. poradenství k pěstounské péči).

V části šesté s názvem „**společná ustanovení**“ jsou rozebrány povinnosti související se sdělováním údajů mezi institucemi, oprávnění navštěvovat dítě a rodinu a činit si různé záznamy. Je zde zanesena povinnost státních i jiných orgánů a fyzických osob vůči OSPOD (především povinnost spolupracovat a poskytovat informace). Dále je v této části upraveno vedení evidence a spisové dokumentace (co je obsahem spisů, komu se informace poskytují, kdo může nahlížet a jak o to požádat). Důležitá součást

ochrany rodin je zde uvedené zakotvení mlčenlivosti⁵. Poslední ustanovení této části říká, že „působnosti stanovené krajskému úřadu, obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností nebo obecnímu úřadu podle tohoto zákona jsou výkonem přenesené působnosti“. S tím souvisí hrazení nákladů – „náklady vzniklé v souvislosti s výkonem sociálně-právní ochrany, není-li dále stanoveno jinak, nese stát“.

Část sedmá, „**správní delikty**“, je členěna do 3 hlav: **přestupky (I)**, **správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob (II)** a **společná ustanovení (III)**. Vyjmenované přestupky souvisí buď s nesplněním povinností vyplývajících z tohoto zákona nebo se týkají konkrétních situací ve výchově dítěte (např. přestupek spáchá ten, kdo ztíží péči osvojitele nebo výchovu osvojence prozrazením nebo rozšířením údajů o osvojení; v úmyslu ponížit lidskou důstojnost dítěte použije vůči němu nepřiměřeného opatření). Správní delikty dle Hlavy II zahrnují neplnění povinností, překračování rozsahu pověření, závažné porušování hygienických norem apod. Je zde stanovena i výše pokut. Hlava III uvádí, kdo přestupky a správní delikty projednává a podle čeho rozhoduje.

V osmé části, „**řízení a místní příslušnost**“, najdeme: „Nestanoví-li tento zákon jinak, postupuje se podle správního řádu.“ Vychází se především z místa trvalého pobytu dítěte kromě uvedených výjimek. Zákon také dává oprávnění požádat jiný obecní úřad obce s rozšířenou působností, pokud je třeba provést činnost související s případem mimo svůj obvod – zastupování u soudu, návštěva dítěte apod. Oslovenému orgánu ukládá povinnost při dožádání zastoupit.

Část devátá, „**přechodná a závěrečná ustanovení**“, upravuje období, v němž se zákon zavádí do praxe a uvádí, které dřívější předpisy přestávají novou právní úpravou platit.

⁵ „§ 57 (1) Zaměstnanci orgánu sociálně-právní ochrany, zaměstnanci obce s rozšířenou působností zařazení do obecního úřadu a zaměstnanci zařízení sociálně-právní ochrany jsou povinni zachovávat **mlčenlivost** o skutečnostech, se kterými se při provádění sociálně-právní ochrany nebo v přímé souvislosti s tím seznámili, pokud se v tomto zákoně (§ 51) nestanoví jinak. Zaměstnanci orgánu sociálně-právní ochrany a zaměstnanci obce s rozšířenou působností zařazení do obecního úřadu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobě, která upozornila orgán sociálně-právní ochrany na skutečnosti uvedené v § 7, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o místu pobytu rodiče, který se stal obětí domácího násilí v rodině s dítětem, a jsou rovněž povinni zachovávat mlčenlivost o údajích o osobách, jímž bylo dítě svěřeno do péče budoucích osvojitelů, jakož i o místě pobytu takového dítěte. Zaměstnanci uvedení ve větě první jsou povinni zachovávat mlčenlivost podle věty první a druhé i po skončení pracovněprávního vztahu. Povinnosti zachovávat mlčenlivost mohou být zaměstnanci uvedení ve větě první zproštěni pouze tím, v jehož zájmu tuto povinnost mají, a to písemně s uvedením rozsahu a účelu.“

2.1.2 O dítěti – jakým dětem je věnována péče

Dítětem zákon v souladu s Úmluvou o právech dítěte rozumí nezletilou osobu. Sociálně-právní ochrana se poskytuje dítěti, které má na území České republiky trvalý pobyt (jako občan ČR i cizinec), nebo dítěti, které splňuje podmínky dané zvláštními právními předpisy o pobytu cizinců na území ČR.

Sociálně-právní ochrana ve zvláštních případech se poskytuje také dítěti – cizinci, které nesplňuje podmínky pobytu cizinců na území ČR. „Obecní úřad je povinen učinit opatření k ochraně života a zdraví a zajistit uspokojování základních potřeb v nejnutnějším rozsahu včetně zdravotní péče dítěti (...), ocitlo-li se takové dítě bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy nebo narušeny. O učiněných opatřeních uvedomí obecní úřad neprodleně obecní úřad obce s rozšířenou působností, který je povinen učinit další nezbytná opatření směřující k ochraně dítěte. Uvedomí dále neprodleně zastupitelský úřad státu, jehož je dítě občanem; současně je povinen projednat s ním způsob spojení dítěte s rodiči nebo jinými osobami za dítě odpovědnými. Dále informuje Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.“ (§ 37)

Mezi nezbytná opatření, která obecní úřad obce s rozšířenou působností činí, patří:

- podání návrhu na nařízení předběžného opatření;
- podání návrhu na ustanovení poručníka nebo opatrovníka dítěte;
- podání návrhu na ústavní výchovu dítěte;
- zprostředkování umístění dítěte v azylovém zařízení. Na děti – cizince – nesplňující podmínky předpisů o pobytu cizinců na území ČR se vztahuje ještě § 42 zákona, který upravuje umístování, účel a financování pobytu dítěte v zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc.

2.1.3 Výčet orgánů sociálně-právní ochrany

V § 4 jsou pojmenovány instituce a osoby, které odpovídají za výkon SPOD.

„(1) Sociálně-právní ochranu zajišťují orgány sociálně-právní ochrany, jimiž jsou:

- krajské úřady,
- obecní úřady obcí s rozšířenou působností,
- obecní úřady,
- ministerstvo,
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

(2) Sociálně-právní ochranu dále zajišťují:

- obce v samostatné působnosti,
- kraje v samostatné působnosti,
- komise pro sociálně-právní ochranu dětí,
- další právnické a fyzické osoby, jsou-li výkonem sociálně-právní ochrany pověřeny.“

Úlohy jednotlivých orgánů viz kapitola 2.2.

2.1.4 Základní zásady sociálně-právní ochrany dětí

1) „§ 5 Předním hlediskem sociálně-právní ochrany je **zájem a blaho dítěte**.“ Tato zásada je základním vodítkem pro pracovníky zabývající se SPOD. Je sice jasná a srozumitelná, ale v praxi velmi obtížně realizovatelná. V okamžiku kolize zájmů je dítě zastupováno dospělým (pracovníkem OSPOD), který zohledňuje jak vyčleněný zájem dítěte, tak s ohledem na jeho blaho možný budoucí vývoj situace. Pracně hledá stanovisko, které odpovídá zájmům dítěte i složitosti situace.

2) V § 6 jsou vyjmenovány skupiny dětí, na které se SPOD zaměřuje zejména:

- problém vznikl na straně rodičů nebo osoby, jíž byly svěřeny do výchovy (zemřeli, nenaplňují rodičovskou zodpovědnost)
- skupiny dětí, z jejichž chování vznikly problémy (vedou zahálčivý nebo nemravný život, zanedbávají školní docházku, nepracují, i když nemají dostatečný zdroj obživy, požívají alkohol nebo návykové látky, žijí se prostitutí, spáchaly trestný čin nebo čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchají přestupky nebo jinak ohrožují občanské soužití; opakovaně se dopouští útěků).

Dalšími skupinami jsou:

- děti, na kterých byl spáchán trestný čin,
- děti na žádost rodičů opakovaně umísťované do zařízení zajišťujících nepřetržitou péči,
- děti, které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči
- děti, které jsou žadateli o mezinárodní ochranu odloučenými od svých rodičů,

„pokud tyto skutečnosti trvají po takovou dobu nebo jsou takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo jsou anebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí.“ (§ 6, podrobně viz Příloha 2.)

3) § 7 **Každý** je **oprávněn upozornit** na závadné chování dětí jejich rodiče. Každý je oprávněn upozornit OSPOD na porušení povinností nebo zneužití práv vyplývajících z rodičovské zodpovědnosti nebo na dítě, které patří do skupin ohrožených dětí dle předchozí zásady (používá se označení „skupiny dětí, na něž se SPOD zaměřuje zejména“).

4) Dle § 8 má **dítě právo požádat** orgány a zařízení sociálně-právní ochrany, státní orgány, pověřené osoby, školy, školská a zdravotnická zařízení **o pomoc** při ochraně svého života a dalších svých práv. Tyto orgány nebo právnické a fyzické osoby jsou

povinny poskytnout dítěti odpovídající pomoc. Dítě má právo požádat o pomoc i **bez vědomí rodičů** nebo jiných osob odpovědných za jeho výchovu.

5) Dítě schopné formulovat své **vlastní názory**, **má právo** pro účely SPOD tyto názory **svobodně vyjadřovat** při projednávání všech záležitostí, které se ho dotýkají, a to **i bez přítomnosti rodičů** nebo jiných osob odpovědných za výchovu dítěte. Názorům dítěte se věnuje náležitá pozornost odpovídající jeho věku a rozumové vyspělosti. Při své činnosti bere orgán SPOD v úvahu přání a pocity dítěte s přihlédnutím k jeho věku a vývoji tak, aby nedošlo k ohrožení nebo narušení jeho citového a psychického vývoje.

Dítě **obdrží od orgánu SPOD informace** o všech závažných věcech týkajících se jeho osoby (informace o všem, čemu rozumí s ohledem na věk a rozumovou vyspělost).

§ 9 SPOD zahrnuje i **pomoc rodičům**, kteří ji vyhledají. „Rodič nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte má právo při výkonu svých práv a povinností požádat o pomoc orgán SPOD, státní orgány, kterým podle zvláštních právních předpisů přísluší též ochrana práv a oprávněných zájmů dítěte, popřípadě pověřené osoby; tyto orgány v rozsahu své působnosti a pověřené osoby v rozsahu svého pověření jsou tuto pomoc povinny poskytnout.“ (§ 9)

Soubor zásad tvoří hodnotový rámec, který se přímo dotýká výkonu SPOD jednotlivými orgány. Zájem a blaho dítěte nejsou definované, o čemž se vedou diskuse mezi odborníky. Ze zásad vyplývá, že „zájem dítěte nelze nikdy podřadit zájmům jiným, jako jsou např. zájmy rodičů, rodiny, jiných osob, státu.“ (Novotná, Burdová 2007, s. 24)

Vyjmenované skupiny dětí (v § 6) uvádějí znaky situace, ve kterých se OSPOD začne situací nezletilého zabývat. Jednotlivé skupiny jasně nesou kritéria posouzení, zda do nich dítě patří. Poslední 3 zásady popisují, kdo s OSPOD komunikuje – veřejnost, dítě a rodiče.

2.2 Činnost orgánů sociálně-právní ochrany dětí

Jelikož celá práce míří k profesiogramu vedoucího pracovníka OSPOD na nejnižší úrovni státní správy, tedy obce s rozšířenou působností, bude tato kapitola obsahovat především činnosti související s důvodem zpracování profesiogramu. Je jím otázka, čím je podloženo a zaručeno kompetentní rozhodování ve vyhrocených situacích, kdy dítě z rodiny odchází (a to spíše nedobrovolně). Vynechám proto celou oblast náhradní

rodinné péče, která tvoří neméně důležitou součást SPOD, ovšem liší se dynamika jednání v této oblasti.

Směřuji k popisu činnosti OSPOD, který má v odchodu dítěte z rodiny tu nejdůležitější roli, tedy obecního úřadu obce s rozšířenou působností (popř. úřadu městské části). K tématu patří i role jiných orgánů, již zmíním.

Základním rozdělením činností jednotlivých orgánů je za prvé na preventivní činnost a za druhé na provádění opatření na ochranu dětí.

2.2.1 Preventivní a poradenská činnost

Veškerá opatření, která mají předcházet a pomáhat rodinám a dětem v době, kdy se problémy už projevily, ale zatím se nejeví jako závažné a vývoj dítěte ohrožující, spadají pod preventivní a poradenskou činnost. Zákon rozděluje, který orgán má jakou povinnost. Popisuje preventivní činnost obecního úřadu, obecního úřadu obce s rozšířenou působností, obce v samostatné působnosti, kraje v samostatné působnosti a krajského úřadu (viz Příloha 3).

Další orgány, které podle zákona mají preventivní činnost vykonávat, jsou:

Státní orgány, pověřené osoby, školy, školská zařízení a zdravotnická zařízení, popřípadě další zařízení určená pro děti - jsou povinny bez zbytečného odkladu oznámit obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností (dále jen OÚ ORP) skutečnosti, které nasvědčují tomu, že jde o děti uvedené v § 6 odst. 1 (viz Příloha 2); zřizovatel zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc hlásí přijetí dítěte bez zbytečného odkladu OÚ ORP, v jejímž správním obvodu má dítě trvalý pobyt nebo tomu, kde sídlí zařízení.

Zdravotnické zařízení - je povinno při ošetřování úrazu dítěte v případě podezření z týrání, zneužívání nebo ze zanedbávání péče o dítě zajistit zaznamenání úrazu. Zákon uvádí, co má být v záznamu uvedeno, a to, že má být zaslán OÚ ORP. Dále uvádí, že se provedením záznamu a jeho odesláním nelze dovolávat povinnosti zachovat mlčenlivost a že splněním této povinnosti není dotčena oznamovací povinnost zdravotnického zařízení podle zvláštních právních předpisů. Neprodleně se OÚ ORP oznamuje, že matka po narození dítěte dítě opustila a zanechala je ve zdravotnickém zařízení.

Více zde rozebírám činnost zdravotnických, školských a dalších zařízení, protože právě těmito ustanoveními je upravena jejich hlavní povinnost komunikovat se sociálními odděleními místních úřadů a napomáhat včasnému řešení případu. Vzájemné dobré vztahy mezi těmito zařízeními a sociálním odborem jsou velkou měrou

v rukou nadřízených pracovníků - je žádoucí, aby vedoucí OSPOD u ostatních zařízení budoval důvěru k postupům sociálních pracovníků.

2.2.2 Opatření na ochranu dětí

Stěžejním konáním ve prospěch nezletilého je pověřen **obecní úřad obce s rozšířenou působností** (OÚ ORP), který při splnění podmínek podává návrh soudu:

- „a) na rozhodnutí o splnění podmínky osvojení spočívající v tom, že rodiče neprojevují zájem o své dítě,
- b) na omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu,
- c) na nařízení ústavní výchovy,
- d) na prodloužení nebo zrušení ústavní výchovy,
- e) na svěřeni dítěte do péče zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, na prodloužení doby trvání tohoto svěřeni a na zrušení rozhodnutí o svěřeni dítěte do tohoto zařízení.“ (§ 14)

Pokud opatření učiněná soudem vedla k nápravě v chování dítěte, v jednání rodičů nebo dalších osob, kteří narušovali řádnou výchovu dítěte, může podat OÚ ORP návrh soudu na zrušení těchto opatření.

Opatření na ochranu dětí jsou v rámci SPOD konkrétními nástroji, jakými lze působit ve prospěch dítěte a chránit ho před nebezpečími. OÚ ORP získává „monopol“ na podávání návrhů i na podávání návrhů na zrušení opatření. Úmyslem je koncentrovat veškeré informace o nezletilých do jedné, konkrétní sítě úřadů. Vedlejším důsledkem však je zcela zásadní role sociálních pracovníků a pracovníků, kteří mají v rukou moc rozhodnout, zda iniciují změnu v životě dítěte směrem k ústavní výchově nebo z ústavní výchovy zpět „domů“. Z hlediska „zájmu a blaha dítěte“ jsou podané návrhy zcela zásadními kvalitativními změnami v životě dítěte. Zde hraje velkou roli subjektivní přístup pracovníků. Pracovník OSPOD v přímé práci pomáhá rodinám řešit jejich obtížnou rodinnou situaci. V určité chvíli může v zájmu dítěte přistoupit k návrhu na předběžné opatření nebo na ústavní výchovu. Je velmi těžké rozlišit, jaký podíl na řešení má sociální pracovník a nakolik rozhodl soud, který návrh schvaluje. Sociální pracovníci a pracovníci na úřadech a jejich přímí nadřízení zaslouží intenzivní péči (ve smyslu supervize jejich práce), kde by se zpátky dostávali

do kontaktu právě s tímto paragrafem zákona o SPOD (§ 14) a znovu si uvědomovali svou roli ve společnosti a další důsledky.

Ocitne-li se dítě bez péče přiměřené jeho věku (úmrť rodičů, hospitalizace), je **obecní úřad** (dále jen OÚ) povinen zajistit takovému dítěti neodkladnou péči, zpravidla dá přednost příbuznému dítěti. Neprodleně uvědomí OÚ ORP, který poté posoudí, zda jsou dostatečně zajištěna práva dítěte a uspokojovány jeho odůvodněné potřeby, nebo zda je potřebné učinit další opatření směřující k jeho ochraně.

Situace, kdy se z jiných důvodů dítě ocitlo „bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy nebo narušeny,“ je **obecní úřad obce s rozšířenou působností** povinen podat neprodleně návrh soudu na vydání předběžného opatření podle zvláštního právního předpisu⁶.

OÚ ORP dále plní povinnosti související s předáním dítěte do trvalé nebo dlouhodobé péče jiné osobě než rodiči nebo osobě odpovědné za výchovu dítěte (se souhlasem původního vychovatele). Bez podání návrhu na právní úpravu svého vztahu k dítěti (osvojení, pěstounská péče ad.) má OÚ ORP povinnost činit opatření. Zároveň i této osobě poskytuje pomoc při řešení problémů spojených s péčí o dítě, při podávání návrhů příslušným orgánům na úpravu právního vztahu této osoby k dítěti a při uplatňování nároků, zejména v sociální oblasti.

OÚ ORP vykonává funkci opatrovníka a poručníka a může být ustanoven opatrovníkem i v případě zastupování dítěte ve vztahu k cizině. OÚ ORP činí neodkladné úkony v zájmu dítěte a v jeho zastoupení v době, kdy poručník není dítěti ustanoven nebo dokud se neujme své funkce.

2.2.3 Ústavní výchova a ochranná výchova

Zvláštní roli má OÚ ORP i v dalším vývoji případu. Po nařízení ústavní výchovy soudem úřad sjednává přijetí dítěte do zařízení a vyzývá rodiče, aby dítě zařízení předali, popřípadě se souhlasem může zabezpečit umístění sám. Nepodrobí-li se rodiče rozhodnutí soudu, podává OÚ ORP návrh na výkon rozhodnutí.

⁶ Občanský soudní řád (z. 99/1963 Sb.) upravuje postup, v němž místně příslušný soud rozhoduje zrychleným způsobem, tedy usnesením o předběžném opatření. Používá se v případech, kdy bezprostředně hrozí materiální či nemateriální újma. Postup v případě, kdy je dítě v ohrožení života a zdraví, najdeme v § 76a. Jiným příkladem předběžného opatření je uložení povinnosti platit výživné v nezbytné míře nebo povinnosti odevzdat dítě do péče druhého z rodičů. Předběžné opatření má pouze dočasnou platnost a věc se dále řeší obvyklým způsobem, tedy návrhem soudu (na úpravu poměrů k nezletilým dětem, na ústavní výchovu atd.).

Po dobu, kdy je dítě v ústavu, je OÚ ORP pověřen sledováním výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy. Sleduje zejména rozvoj duševních a tělesných schopností dětí, zda trvají důvody pro pobyt dítěte v ústavním zařízení a zjišťuje, jak se vyvíjejí vztahy mezi dětmi a jejich rodiči. OÚ ORP dbá na to, aby sourozenci byli umístěni společně. Pro návštěvy dítěte v ústavním zařízení jsou v zákoně uvedené přesné lhůty (každé 3 měsíce). Pracovník má právo nahlížet do dokumentace o dítěti a hovořit s dítětem bez přítomnosti dalších osob. Zákon pamatuje na postup oznamování případného porušení povinností stanovených v tomto zákoně. Určuje, komu má pracovník zjištěné nedostatky neprodleně oznámit. Poté se sleduje, zda došlo k odstranění nedostatků a jaká opatření byla učiněna k nápravě.

Ústavní zařízení jsou povinna: zajistit pracovníkovi přístup do zařízení, k dokumentaci a umožnit setkání s dítětem; oznamovat děti vhodné k osvojení nebo do pěstounské péče; písemná podání dítěte soudu a dalším státním orgánům odesílat bez kontroly obsahu; informovat OÚ ORP o nadcházejícím propuštění, o útěcích a o přemístění dítěte. Zaměstnanci kraje a ministerstva mají obdobná práva jako zaměstnanci OÚ ORP.

Podobně jako při podávání návrhů na umístění dítěte mimo rodinu hrají pracovníci OÚ ORP významnou roli i v případném návratu z ústavu zpět do přirozeného prostředí.

„§ 30 Ředitel ústavního zařízení může jen po předchozím písemném souhlasu obecního úřadu obce s rozšířenou působností povolit dítěti, které je v ústavním zařízení umístěno na základě předběžného opatření nebo rozhodnutí soudu o nařízení ústavní výchovy nebo kterému byla na základě rozhodnutí soudu uložena ochranná výchova, pobyt u rodičů, popřípadě jiných fyzických osob, a to nejvýše v rozsahu 14 kalendářních dnů při prvním pobytu u těchto osob. Tato doba, s výjimkou případů, kdy byla na základě rozhodnutí soudu uložena ochranná výchova, může být prodloužena, jde-li o pobyt u těchto osob, na základě písemného souhlasu obecního úřadu obce s rozšířenou působností.“ Písemný souhlas musí obsahovat určení osob, u nichž bude dítě pobývat, délku pobytu dítěte mimo ústav, na kterou se souhlas vydává, a místo pobytu dítěte. Přihlíží se zejména k rodinnému a sociálnímu prostředí, v němž bude dítě pobývat. „V případě pobytu dítěte u jiných fyzických osob než rodičů, prarodičů nebo sourozenců, posuzuje se jejich bezúhonnost. (...) O odborné posouzení fyzické osoby jiné než rodiče, u níž má dítě pobývat, může OÚ ORP požádat krajský úřad, který má povinnost posouzení provést.“

Z uvedeného vyplývá, že ačkoli se dítě dostalo mimo prostředí, kde původně vyrůstalo, stále existuje možnost návratu. Úplný návrat se často připravuje právě pobytem dítěte mimo ústav a až následně se podává návrh na zrušení ústavní výchovy.

Statistiky Ministerstva spravedlnosti uvádějí počty pravomocných rozhodnutí soudu v souvislosti s ústavní výchovou za rok 2006 a 2007 (viz Příloha 4). Celkově byla v roce 2007 nařízena ústavní výchova 2480 rozhodnutími (z toho 1040 z důvodu závažného chování). Pro porovnání - v roce 2006 byla nařízena 2360krát (z toho 972krát z důvodu závažného chování). Ke zrušení ústavní výchovy došlo v roce 2006 v 700 případech a v roce 2007 v 794 případech. Tabulky v příloze umožňují sledovat další okolnosti rozhodnutí soudu (souhlas zařízení, zrušení před započítáním výkonu ústavní výchovy apod.). Zajímavými údaji jsou počet rozhodnutí o prodloužení ústavní výchovy do 19 let věku dítěte (148 v roce 2007; 133 v roce 2006) a také počet zamítnutí návrhu na zrušení ústavní výchovy (171 ve 2007; 192 ve 2006).⁷

2.2.4 Místní úroveň - obecní úřad (obce s rozšířenou působností)

Výkon SPOD dále rozdělují podle role jednotlivých orgánů. Orgánem SPOD nejbližše občanům je místní obecní úřad obce s rozšířenou působností⁸. Běžně používaná

⁷ Údaje za rok 2005, které mám k dispozici, umožňují další srovnání. V roce 2005 byla ústavní výchova nařízena 2190krát. Zrušena byla v 725 případech. Do 19 let věku byla prodloužena ve 160 případech a návrh na její zrušení byl zamítnut 182krát. Na údajích z poslední tři let se ukazují podobné celkové počty jednotlivých rozhodnutí. Práce pojednává nejvíce o ochraně dítěte před negativními vlivy. Tomu odpovídají údaje o nařízení ústavní výchovy z jiných důvodů než pro závažné chování dítěte. Můžeme je porovnat nejen z hlediska celkového počtu, ale i z hlediska počtu v jednotlivých oblastech. V roce 2005 bylo takových rozhodnutí o nařízení ústavní výchovy 1244 (nejvíce severní Morava – 260, dále severní Čechy 257 a jižní Morava 169). V roce 2006 byl počet rozhodnutí 1388 (nejvíce severní Morava – 255, dále severní Čechy 225 a jižní Morava 194). V roce 2007 statistiky ukazují 1440 pravomocných rozhodnutí (nejvíce severní Čechy 307, shodně severní a jižní Morava 240 a západní Čechy 196). Zajímavý je také pohled na oblast s nejmenším počtem rozhodnutí v této věci. Jižní Čechy za poslední 3 roky vykazují nejmenší počty, a to 90 v roce 2005, 111 v roce 2006 a 48 v roce 2007.

⁸ Dále se v souvislosti s obecními úřady můžeme setkat s označením pověřený obecní úřad. „Pověřený obecní úřad je obecní úřad, který v rámci přenesené působnosti vykonává na svém území státní správu v rozsahu přiznaném ,obcím s pověřeným obecním úřadem“. Obvykle tuto státní správu vykonává také pro ostatní obce v okolí. Obec s pověřeným obecním úřadem se někdy označuje jako obec II. typu nebo II. stupně (obcí I. stupně je každá obec, obcí III. stupně obec s rozšířenou působností). Pověřený obecní úřad rozhoduje v prvním stupni ve správním řízení o právech a právech stanovených povinnostech fyzických a právnických osob, pokud zákon nestanoví jinak. Některé z pověřených obecních úřadů jsou zároveň i obecními úřady obcí s rozšířenou působností, z čehož vyplývají další působnosti státní správy. Obecní úřady (městské úřady) obcí s rozšířenou působností (tzv. obcí III. stupně) jsou meziclánkem přenesené působnosti státní správy mezi krajskými úřady a obecními úřady. Obecní úřady obcí s rozšířenou působností mají oproti ostatním obecním úřadům některé oblasti působnosti navíc, a to nejen pro svůj vlastní, základní správní obvod, ale zpravidla i pro další obce v okolí.“ (www.wikipedia.cz) Obcí s rozšířenou působností je v České republice 205. (www.cssu.cz)

zkratka OSPOD se obvykle užívá právě pro označení sociálního odboru místního úřadu⁹.

„Zákon vyjadřuje, který z orgánů veřejné a státní správy je orgánem sociálně-právní ochrany a vykonává státní správu v přenesené působnosti a státní správu ze zákona. Protože především obecní úřady obcí s rozšířenou působností a obecní úřady mají možnost bezprostředně sledovat ochranu práv dítěte a včas činit potřebná opatření se znalostí problému a místních podmínek, ukládá jim zákon nejvíce povinností v ochraně dětí a pomoci rodičům a dalším osobám, které jsou odpovědné za výchovu dětí.“ (Novotná, Burdová 2007, s. 23)

Obecní úřad obce s rozšířenou působností kromě náhradní rodinné péče a opatření na ochranu dětí vykonává preventivní a poradenskou činnost a péči o děti vyžadující zvýšenou pozornost.

Obecní úřad obce s rozšířenou působností je v rámci své preventivní činnosti povinen vyhledávat ohrožené děti, působit na jejich rodiče, aby řádně plnili své povinnosti a odstraňovali nedostatky ve výchově. OÚ ORP sleduje nepříznivé vlivy působící na děti a zjišťuje příčiny jejich vzniku. Činí opatření k omezení působení nepříznivých vlivů na děti. (Více o preventivní a poradenské činnosti OÚ ORP viz Příloha 3.)

Péče o děti vyžadující zvýšenou pozornost je rozdělena mezi obecní úřad (OÚ) a obecní úřad obce s rozšířenou působností (OÚ ORP). OÚ věnuje pozornost volnému času dětí, sleduje projevy nesnášenlivosti a násilí u dětí. Dále věnuje pozornost dětem z rodin s nízkou sociální úrovní. Nabízí dětem programy pro využití volného času se zřetelem k zájmům dětí a jejich možnostem. Spolupracuje se školami, pověřenými osobami, zájmovými sdruženími atd.

OÚ ORP „působí proti opakovaným poruchám v chování a jednání dětí se zvláštní pozorností věnovanou pachatelům trestné činnosti.“ (§ 32, odst. 2)

Zaměstnanci OÚ nebo OÚ ORP:

„a) jsou v osobním styku s dítětem, jeho rodiči nebo osobami odpovědnými za jeho výchovu,

b) volí prostředky působení na děti tak, aby účinně působily na děti podle druhu a povahy poruchy v chování dítěte a jeho sociálního postavení,

⁹ Zkratky OÚ ORP a OSPOD jsou za určitých okolností označením téhož. OÚ ORP se používá pro zdůraznění působnosti místní a OSPOD pro zdůraznění příslušnosti věcné (sociálně-právní ochrany dětí).

- c) řeší problémy dítěte, je-li to účelné, v prostředí, kde se dítě zpravidla zdržuje.“
(§ 32, odst. 3)

Speciální péče je určena dětem, které jsou ve výkonu trestu nebo vazby, a dětem, o něž ve věznicí pečuje odsouzená nebo obviněná žena. Návštěvy dětí probíhají jedenkrát za 3 měsíce.

Popisu činností bylo věnováno tolik prostoru proto, že zákon o SPOD a zákon o rodině tvoří rámec pro praktický výkon SPOD. Veškeré činnosti státních orgánů musí mít oporu v zákoně, neboť je tím chráněna svoboda občanů. Opačná zásada platí pro jednotlivce.¹⁰

Praktické fungování OSPOD na místní úrovni odpovídá právní normě, která jej zachycuje v abstraktní rovině. V praxi se jedná o náročná jednání s rodinami s ohledem na potřeby dítěte. Terénní pracovníci tráví podstatnou část pracovní doby návštěvami v rodinách, účastí u soudu, v ústavních zařízeních apod. Po zbývajícím čase se věnují administraci práce provedené v terénu nebo mají jednání s klienty na úřadu. Práce je pestrá, neboť často pracovník vykonává více činností v rámci SPOD. Od jednoduchých (např. sociální šetření jako podklad soudu pro rozhodnutí o úpravě poměrů k nezletilým dětem) až po velmi náročná řešení akutních a závažných problémů ohrožujících život dítěte. Specifickou součástí práce u OSPOD na místní úrovni je pracovní pohotovost.

„K zajištění plnění úkolů orgánů sociálně-právní ochrany dětí zakotvených v § 16 a § 37 zákona je nezbytné, aby pracovníci obecních úřadů obcí s rozšířenou působností drželi pracovní pohotovost mimo stanovený rozvrh pracovních směn. Důvodem pracovní pohotovosti je skutečnost, že v případech bezprostředního ohrožení dítěte, které se ocitlo bez jakékoli péče nebo jehož život nebo příznivý vývoj jsou vážně ohroženy nebo narušeny, musejí být pracovníci obecních úřadů obcí s rozšířenou působností připraveni a schopni podat soudu i v mimopracovní době návrh na nařízení předběžného opatření podle § 76a OSŘ.“ (Novotná, Burdová 2007, s. 57)

Dále se i mimo pracovní dobu může vyskytnout situace, kdy je třeba účast pracovníka OSPOD při neodkladném výslechu nezletilého dítěte. Pro tyto účely „existuje a funguje mezi orgány sociálně-právní ochrany dětí – obecními úřady obce

¹⁰ Listina základních práv a svobod v čl. 2 zaručuje:

„2) Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.

(3) Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“
(z. 2/1993 Sb., www.portal.gov.cz)

s rozšířenou působností, Policií ČR a soudy systém vyrozumění a vzájemné dosažitelnosti. (Novotná, Burdová 2007, s. 56)

Praxe na úřadech s sebou nese velké nároky na pracovníky - vysoká míra flexibility, okamžitá řešení, nesnadná jednání s klienty, zodpovědnost atd. Prostředí a typ pracovní činnosti (jednání s lidmi, neustálé setkávání se s problémy, tlak různých lhůt a velké množství administrativy) ukazují, že se jedná o jednu z nejnáročnějších variant práce sociálního pracovníka. Zvláštní (zejména kontrolní) úlohu má nadřízený pracovník OÚ ORP. Často je organizačními předpisy upravené, že veškeré návrhy soudu a další písemnosti opatřuje svým podpisem.

Nadřízeným pracovníkem pro potřeby této práce myslím přímého nadřízeného terénním pracovníkům. Někdy se jedná o tzv. kumulované místo, kdy k práci vedoucího pracovníka vykonává ještě vlastní agendu v rámci SPOD. Nebo je vedoucím pro více oddělení, popř. je vedoucím celého sociálního odboru a zabývá se více tématy, než jen SPOD. Uspořádání OÚ ORP není v ČR jednotné. Platí, že pracovníci přímo vykonávající OSPOD jsou zařazeni pod odbor, úsek nebo oddělení. Jejich názvy se výrazně liší – např. v Praze 2 patří Oddělení sociální prevence a sociálně-právní ochrany dětí pod Humanitní odbor¹¹; v Českém Krumlově patří Oddělení sociálně-právní ochrany dětí pod Odbor školství, sportu a mládeže¹². Častým názvem odboru, kam je SPOD zařazena, je sociální odbor nebo odbor sociálních věcí a zdravotnictví.

2.2.5 Úroveň krajů – krajský úřad

„Orgánem sociálně-právní ochrany jsou i krajské úřady, které vedle kontrolní a metodické činnosti zabezpečují téměř celý proces zprostředkování náhradní rodinné péče a rozhodování o udělení pověření k výkonu sociálně-právní ochrany fyzickým a právnickým osobám.“ (Novotná, Burdová 2007, s. 23)

V náhradní rodinné péči má krajský úřad (dále jen KÚ) stanovenou zásadní úlohu, a to vlastní zprostředkování.¹³ K náhradní rodinné péči patří i specifická metodická

¹¹ <http://www.praha2.cz>

¹² <http://obcan.ckrumlov.info>

¹³ „Vlastní zprostředkování osvojení nebo pěstounské péče svěřuje zákon v první řadě krajskému úřadu. Území kraje představuje v České republice nejvhodnější podmínky (...) ze dvou důvodů. Jednak se jedná o dosti velké území, na němž je (s ohledem na počet tam žijících osob, počet ústavních zařízení) značná pravděpodobnost nalezení vhodných osvojitelů nebo pěstounů a zároveň lze předpokládat, že orgány sociálně-právní ochrany působící na území kraje spolu obecně v sociálně-právní ochraně úzce spolupracují, což vytváří předpoklad i pro efektivní pracovní kontakty v oblasti zprostředkování osvojení a pěstounské péče.“ (Novotná, Burdová 2007, s. 90)

činnost. Příkladem z Plzeňského kraje je pořádání víkendových setkání pěstounských rodin cca 2krát ročně a setkání pěstounských maminek 1krát ročně.

Zaměřím se však na další činnosti krajských úřadů, které více souvisí s prací místních OSPOD. Zjišťovala jsem, jak probíhá metodické vedení krajskými úřady v oblasti SPOD v praxi. Z vyjádření zástupců krajských úřadů čerpám následující informace.

Krajské úřady:

- * vyřizují dotazy obecních úřadů při řešení složitějších problémů. OÚ ORP se mohou na příslušné pracovníky v průběhu celého roku obracet (osobně, telefonicky nebo e-mailem). Stanovisko získají neprodleně, v některých případech pracovníci KÚ konzultují záležitosti s MPSV nebo MV. Jedná se o operativní řešení případů.

- * některá doporučení vydaná původně ke konkrétním případům následně zobecňují a rozesílají všem OSPOD v elektronické podobě. (např. v kraji Vysočina je jejich počet cca 15 ročně a metodické pokyny krajský úřad nevydává.) Příkladem je doporučení KÚ k postupu při rozvodu rodičů, kteří mají dítě svěřené v pěstounské péči manželů.

- * v přímém jednání s jednotlivými pracovníky řeší konkrétní případy. Postupy, které lze zobecnit, jsou pak následně projednány na poradách. Metodické porady probíhají podle potřeby. (Např. Moravskoslezský kraj uvedl 3 za rok, v hlavním městě Praze jsou 4 ročně.)

- * obratem předávají OSPOD/OÚ ORP metodické materiály, které zasílá MPSV nebo MV (metodické pokyny, stanoviska, doporučení a informace vydané MPSV).

- * pořádají konzultační dny pro spádové obecní úřady, kde se řeší legislativní změny a konkrétní kauzy (např. v Plzeňském kraji 4krát za rok).

- * metodické pokyny samostatně nevydávají, v informativní podobě jsou obsaženy v závěrech zápisů z uskutečněných setkání.

- * pořádají odborné přednášky a semináře (příklady témat jsou bezdomovectví, krizová intervence, speciální techniky sociální práce).

- * vykonávají kontrolní činnost - metodické vedení probíhá také v rámci kontrol výkonu přenesené působnosti, pravidelně uskutečňovaných krajským úřadem na jednotlivých obecních úřadech obcí s rozšířenou působností.

Dalším příkladem činnosti, již mohou k výkonu SPOD krajské úřady přispívat, je například připravení povinného školení pro vedoucí pracovníky (v Plzeňském kraji je vedoucí odborů a oddělení absolvovali v roce 2006).

Jedinečným způsobem metodického působení, na který jsem při studiu narazila, je uspořádání porady se soudci opatrovnických oddělení okresních soudů (v kraji Vysočina proběhla 30. 11. 2007).

Na poradě byly předány materiály, podle kterých KÚ doporučuje OSPOD na svém území postupovat¹⁴. Byly projednány situace ze SPOD, o nichž rozhoduje soud – např. zda usnesení o předběžném opatření musí obsahovat odůvodnění, okolnosti výkonu rozhodnutí, sezení zástupců OSPOD v soudní síni apod.

V bakalářské práci se zabývám zachycením hranic a kompetencí (ve druhé části především vedoucího pracovníka OSPOD). Hranice, kompetence a pravomoci jednotlivých resortů musí být na státní úrovni co nejpřesněji odděleny. Stejně tak v pracovním životě musí existovat hranice mezi tím, co patří do výkonu práce a co už nikoli. Jen pak je možné vyžadovat zodpovědnost za odvedenou práci (resortů i pracovníků). U některých témat (včetně péče o děti) je třeba vznikající roztržičnost znovu sjednotit. Na úrovni kraje, velké územní jednotky, může krajský úřad nahlížet SPOD komplexně, dávat prostor pro setkání a uvádět multidisciplinární přístup do praxe.

2.2.6 MPSV

„Dalším, ale již státním orgánem je Ministerstvo práce s sociálních věcí, do jehož působnosti patří obecně ‚péče o rodinu a děti‘ a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně, jemuž přísluší řešení ochrany dětí ve vztahu k cizině.“ (Novotná, Burdová 2007, s. 23). MPSV v rámci SPOD také zprostředkovává náhradní rodinnou péči - pracuje s dětmi a žadateli po uplynutí lhůty, kterou na zprostředkování měl krajský úřad.

MPSV řeší stížnosti na krajské úřady, vydává stanovisko pro určitý případ či obecná metodická doporučení. Metodické porady, cca 4 za rok, se účastní zástupci krajských úřadů a je možná i účast řešitelů agendy.

¹⁴ Soudnictví je nezávislý systém s vlastní hierarchií orgánů. Materiály z oblasti SPOD vydávané KÚ nejsou klasickou součástí metodické podpory soudců. Předání následujících materiálů považuji za jedinečný a velmi progresivní postup krajského úřadu. První porada měla pozitivní odezvu i u soudců a je plánované další setkání o rok později. Konkrétně soudci od KÚ obdrželi: doporučení k výkonu funkce tzv. kolizního opatrovníka v soudních sporech mezi rodiči, doporučení k postupu úřadu při řešení úpravy styku rodičů s dětmi, doporučení k aplikaci oprávnění uložit povinnost rodičům využít odbornou pomoc, doporučení ke spolupráci s lékaři při péči o ohrožené dítě, zápis z pracovní porady týkající se působnosti komisi pro sociálně-právní ochranu dětí, vyjádření k pohovorům sociálních pracovníků na školách a vyjádření k číslování týdnů pro potřeby rodičů při úpravě styku.

K vytváření metodických doporučení bývají přizváni odborníci z oblasti. Slouží k vysvětlení a upřesnění složitých nebo nejasných postupů (např. doporučení k vykonávání příprav pro žadatele o náhradní rodinnou péči; doporučení k postupu při zjištění týrání, zneužívání či zanedbávání dítěte). V návaznosti na zavádění nových předpisů se vydává více doporučení. MPSV doporučení zaslá krajským úřadům, které je pak rozesílají OÚ ORP.

MPSV vykonává kontroly u ostatních orgánů, z nichž pořizuje „Protokol o provedené kontrole“ v několika vyhotoveních. Pokud je shledáno pochybení, požaduje informaci o přijatých opatřeních.

Dále MPSV shromažďuje informace od nižších orgánů SPOD a zaměřuje se na problematiku oblasti (např. časové prodlevy způsobené nečinností soudců ohrožující zájem dítěte). MPSV zpracovává statistiky o výkonu SPOD na území České republiky pro jednotlivé roky. Zajímavým údajem (nejnovější, který je k dispozici, je stav ke dni 31. 12. 2006) je počet případů vedených OSPOD. Na konci roku 2006 bylo v evidenci¹⁵ všech OSPOD 585 930 (z toho 273 020 „živých“) případů. (Více viz Příloha 5 - Údaje ze statistické ročenky MPSV za rok 2006.)

K uvedeným číslům a k situaci v sociálně-právní ochraně dětí (přetíženosti sociálních pracovníků) se vyjadřuje také veřejný ochránce práv v závěrech z konference na téma „Rodina a dítě“ konané v únoru 2008: „Každý rok se na ochránce obrací kolem 130 rodičů s problémy týkajícími se sociálně-právní ochrany dětí. Nejčastěji jde o situace, kdy v důsledku rozpadu partnerského svazku dochází ke sporům, kterému z rodičů bude dítě svěřeno do péče a jak bude upraven styk dítěte s druhým rodičem. Druhou velkou skupinu podnětů však tvoří stížnosti rodičů, kterým bylo dítě odebráno nebo jimž odebrání dítěte hrozí. (...)“

Přetíženost pracovníků OSPOD potvrdil i přítomný zástupce ministerstva práce a sociálních věcí. Počet evidovaných případů se každý rok pohybuje kolem 600 000, což znamená, že na jednoho pracovníka OSPOD připadá průměrně 362 případů. Každý pracovník OSPOD vykoná za rok průměrně 223 návštěv v rodinách nebo ústavních zařízeních a ve funkci opatrovníka dítěte se účastní 74 soudních jednání. K přetíženosti přispívá i fakt, že zejména na úrovni obecních úřadů vykonává téměř 22 % sociálních pracovníků kumulované funkce, tj. vedle sociálně-právní ochrany dětí se věnují i dalším agendám. V důsledku této situace jsou pracovníci sociálně-právní ochrany dětí schopni

¹⁵ Jedná se o počet případů ve spisové kategorii Om. Rejstřík Om označuje evidenci dětí a jejich rodin, s nimiž OSPOD pracuje a poskytuje jim určitou pomoc v rámci sociálně právní ochrany.

zajišťovat činnost pouze v minimálním zákonném rozsahu a nemají prostor a čas pro preventivní činnost, soustavnou práci s ohroženými rodinami, poskytování poradenství a pro terénní práci.“ (<http://www.ochrance.cz>)

Špeciánová naopak k trendům ve výkonu SPOD uvádí: „V oblasti sociální práce lze sledovat dlouhodobý a pozitivní trend spočívající v důraznějším zaměření sociální práce na preventivní působení, jehož cílem je zamezení negativního vlivu prostředí či jednání osob na nezletilé dítě. Ochrana ohrožených dětí pak za těchto okolností převažuje nad represivním konáním pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Z tohoto pohledu je významný nárůst počtu vykonaných návštěv sociálních pracovníků dle ustanovení § 52 zákona: porovnáním počtu návštěv v roce 1985 (148 719) s počtem návštěv v roce 2000 (308 968) zjišťujeme, že došlo k jejich dvojnásobnému nárůstu. Návštěvu dítěte v prostředí, ve kterém dítě žije, lze považovat za základ pro kvalitní sociální práci.“ (Špeciánová 2003, s. 81)

3 Profesiografie a profesiogram

Od všeobecného přehledu sociálně-právní ochrany dětí nyní přecházím k metodě, pomocí níž jsem se rozhodla dané téma blíže prozkoumat. V profesiografické metodě nacházím velký potenciál. Po roce 1989 v České republice dochází k transformaci ve všech oblastech – přechod k demokratickému zřízení dává prostor k navázání na tradici v oblasti sociální práce (vznikají nové služby, školy apod.) a práce státních institucí a úřadů zároveň postupně mění svůj charakter, projevuje se zde méně „snah o ovládnutí života“ a více se přibližuje „službě občanům“.

Po 19 letech demokratického vývoje můžeme v sociální oblasti pozorovat obrovský posun. Ovšem také je zaznamenatelný prvek náhody v tom, v jakém čase a v jaké věci byl učiněn první dobrý krok, aby posun a zlepšení mohly nastat. V České republice dlouho chyběly pevné rámce i jasné hodnotové orientace. Podle mého názoru je velkou výzvou současnosti jasné vymezení kompetencí podřízených i nadřízených pracovníků, transparentnost činností sociální sféry, informovanost a aktivita institucí i občanů. Profesiogram nabízí ucelený pohled na kompetence. Přispívá k transparentnosti činnosti, k informovanosti o dané profesi a o tom, jak její výkon vypadá. A dokonce umožňuje zhodnotit, do jaké míry je pracovník aktivní a překračuje rámec nezbytných činností v dané profesi – aktivita vedoucích pracovníků přeneseně ukazuje aktivitu celého subjektu. Konkrétnímu využití podobných zjištění (z profesiogramu vyplývajících) se věnuje kapitola 4.

3.1 Profesiografie

3.1.1 Definice

Termín „profesiografie“ pochází z psychologie práce. Profesiografie je souhrnné označení rozmanitých metod a metodických přístupů zaměřených na zkoumání a rozbor určité profese, na poznání jejích psychologicky významných charakteristik. „Je to získávání a zpracování psychologických, fyziologických a jiných poznatků o pracovních činnostech.“ (Štikar a kol. 2000, s. 37). Metoda zahrnuje sbírání údajů o pracovníkovi a jeho práci. „Jejím výsledkem je profesiogram. V anglosaské literatuře se v této souvislosti hovoří o analýze práce (job analysis).“ (Štikar a kol. 2000, s. 37)

Techniky profesiografického rozboru pracovní činnosti se různí, zásadním kritériem je účel, pro který je studie prováděna (např. zda je účelem navrhnout výcvikový program nebo zabývat se bezpečností práce či systémem odměn).

3.1.2 Účel

Účel lze zkoumat z hlediska metod a z hlediska psychologie práce.

Vědecký účel zkoumání práce z hlediska metod shrnuje Štikar: „Základní psychologické metody jsou v psychologii práce a organizace vyvíjeny a užívány se zaměřením výzkumným, diagnostickým a intervenčním.“ (Štikar a kol. 2000, s. 7) Tím rozumíme výzkumný proces (identifikace otázky, volbu metod), diagnostický proces (určení metodických prostředků, jejich vývoj, vývoj postupů analýzy dat, strategie analýzy dat), v němž probíhá i vlastní studie. Intervenční fáze zahrnuje sdělování poznatků.

Dle jednotlivých metod se liší, zda je zkoumána jen výseč z celkového obrazu práce, např. krizové situace nebo chování pracovníka, nebo zda je více součástí výkonu práce zkoumáno současně a ve vzájemných souvislostech. Profesiogram, výsledek analýzy práce, míří právě ke stručnému zachycení souvislostí – vždy vztaženým k účelu, pro který je vytvářen. „Analýza práce je systematickým procesem sběru a interpretace informací o pracovních činnostech. Analýza práce je prvním krokem pro přípravu výběru pracovníků, jejich výcviku a hodnocení výkonu.“ (Štikar a kol. 2000, s. 23)

Účel z hlediska psychologie práce je jednodušší. Pohlíží na vztah člověka a profese. U konkrétního člověka sleduje potenciál (který je tvořený jeho vlastnostmi, schopnostmi a motivací) a ptá se, jaký je potenciál, jak je využitý a jaká je motivace. U profese sleduje různé faktory (ekonomické, technické atd.) a snaží se formulovat požadavky. Účelem profesiogramu pak je, aby potenciál člověka byl v souladu s požadavky profese. Poměr potenciálu ve vztahu k požadavku se nazývá způsobilost¹⁶.

Potenciál jedinci umožňuje vykonávat více profesí, záleží na výběru. Výběr profese potenciál formuje¹⁷. Psychologie práce si tedy klade za úkol zmapovat pracovní činnost člověka a na druhé straně diagnostikovat potenciál pro výkon profese.

Účel profesiografických studií, využití profesiografie v praxi, uvádí Bureš:

- „1. Řazení a klasifikace profesí podle potřebného hlediska.
2. Platové hodnocení profese a jeho standardizace.
3. Stanovení požadavků na přijímání pracovníků.
4. Ujasnění pracovních povinností a odpovědnosti pracovníků vůči podniku.

¹⁶ Je možné si tento poměr číselně vyjádřit a provést například poměření způsobilosti mezi uchazeči tak, že se jejich výsledek zaznamená na škále s konci způsobilost/nezpůsobilost. Škála v části způsobilost ukazuje nejvhodnějšího kandidáta a zároveň přehledně zobrazuje rozdíly mezi kandidáty.

¹⁷ Někdy i negativně tím, že se profese příliš projevuje v osobním životě (např. učitelé, vojáci apod.).

5. Získání podkladů pro přemísťování a povyšování pracovníků.
6. Získání podkladů pro spravedlivé vyřizování stížností.
7. Vytvoření objektivní základny komunikace mezi různými úrovněmi pracovníků a vedení.
8. Stanovení perspektivního postupu jednotlivých zaměstnanců v podniku.
9. Zkvalitnění vyšetřování úrazů a nehod.
10. Zjišťování a odstraňování nesprávných pracovních způsobů.
11. Zlepšení údržby, seřizování a obsluhy strojů.
12. Doplnující údaje k časovým a pohybovým studiím.
13. Lepší vymezení pravomoci.
14. Získání podkladů sloužících k přesnějšímu zjištění zásluh jednotlivců.
15. Zjišťování příčin osobních neúspěchů.
16. Zpřesnění vzdělávacích a výcvikových programů v podnicích.
17. Usnadnění výběru pracovníků a vhodného obsazování volných pracovních míst.
18. Získání podkladů pro odstraňování únavy a monotonie.
19. Zlepšení poradenské péče o jednotlivé pracovníky.
20. Výběr jednotlivých profesí, které jsou vhodné pro zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.
21. Podklady pro personální činnosti v podniku, zvláště pak pro posuzování pracovní a psychické způsobilosti.“ (Bureš 1981, s. 32)

„Pokud možno přesné určení účelu, k němuž profesioqram pořizujeme, určuje způsob jeho provedení. Podle účelu můžeme rozeznávat tři základní druhy profesioqramů:

1. Profesioqramy určené pouze pro profesionální informaci .
2. Profesioqramy určené pro profesionální poradenství a pro rozmísťování pracovníků do různých profesí.
3. Profesioqramy určené hlavně pro racionalizační zásahy uvnitř profese, tedy z hlediska úpravy pracovního prostředí, výcviku a výběru pracovníků pro určitou profesi.“ (Štikar a kol. 2000, s. 38, 39)

Profesioqramy určené k profesní orientaci by měly být především stručné a přehledné. Jejich smyslem je maximální výčet profesí, určitý racionální systém profesí. „Profesionální informací rozumíme souhrn údajů o profesích, které mají znát poradenská střediska, rodiče, učitelé a mladiství.“ (Štikar a kol. 2000, s. 39)

Vzájemné srovnávání profesí, snaha po nalezení zásadních podobností či společných rysů v různorodosti lidských činností souvisí se dvěma možnostmi, dvěma přístupy. Jsou jimi metoda analytická a metoda syntetická.

„*Analytická metoda* se v tomto případě opírá o přesvědčení, že značná různorodost lidských činností je pouze kombinací jistého nepočetného množství činností či základních pohybů. Kdybychom dokázali pořádit vyčerpávající soupis těchto elementárních činností, dokázali bychom jejich prostřednictvím popsat dokonce i tu nejsložitější profesionální práci a srovnat ji s každou jinou profesí právě s ohledem na podíl těchto elementárních činností, obsažených v každé profesi.

Syntetická metoda se naopak opírá o přesvědčení, že všechny činnosti mají společnou základní strukturu a že všechny rozdíly mezi nimi jsou pouze variantami této základní struktury. Za předpokladu poznání této základní struktury všech činností bychom mohli uvažovat o srovnávání všech činností na základě nějakého nevelkého množství „parametrů“, podle nichž se může základní struktura v konkrétních případech měnit.“ (Štikar a kol. 2000, s. 40, 41)

Dvě zmíněné metody bych ráda dala do souvislosti se sociální prací. Poukážu například na podmínky příspěvku na péči dle zákona o sociálních službách, v souvislosti s nímž byl vytvořen seznam úkonů, podle kterých je příjemce příspěvku zařazen do jednoho ze čtyř stupňů závislosti, od něhož se odvozuje výše poskytovaného příspěvku. Jedná se o využití analytické metody v praxi. Ukazuje se však, že tento systém s sebou nese řadu obtíží – např. posudkoví lékaři vytvářejí podklady pro přidělení dávky, přičemž názory odborných lékařů, kteří mají pacienta v péči, nemají takový vliv. Nebo při posuzování zdravotního stavu dle jednotlivých úkonů, které osoba zvládá, může lékař dospět k podhodnocení míry závislosti na pomoci druhého člověka. V rámci komunitního plánování sociálních služeb jsem se na pracovní skupině „zdravotně postižení“ setkala s tím, že rodiče byli nespokojeni s posuzováním zdravotního stavu a výše příspěvku své dcery. Např. všechny posuzované úkony spojené s „orientací v přirozeném prostředí“ (pohyb v bytě, poznávání blízkých osob, opuštění a návrat do bytu apod.) bylo možné zhodnotit tak, že „zvládá bez pomoci“. Přitom charakter postižení jasně určoval nepřetržitý dozor nad pohybem dítěte, přestože všechna kritéria závislosti, jimiž se dle vyhlášky 505/2006 Sb. orientace v prostoru měří, mohla být nesplněna. Tímto příkladem chci ilustrovat, že analytický přístup v sociální práci je cenný a využívaný. Jeho předností je konkrétnost, snaha o objektivitu, sjednocení postupů atd. Jeho velkou nevýhodou je však kvantita zvažovaných prvků, nutnost výběru hodnotících kritérií a vstup dílčích subjektivních posouzení, která způsobí rozdíl v závěrech ve velmi podobných případech. Analytická metoda je nezbytnou součástí i práce s lidmi, již sociální práce převážně je, ovšem jejím

nejlepším využitím by byla doporučená vodítka spíše než závazné kategorie. Pro posuzování profese sociálního pracovníka dle mého názoru není analytická metoda vhodná, neboť samotné elementární činnosti nemají takovou důležitost jako konečná rozhodnutí a výsledky práce.

Naopak syntetická metoda (přesvědčení, že všechny činnosti mají společnou základní strukturu a rozdíly jsou jen variantami této struktury, přičemž by bylo možné srovnání všech činností na základě parametrů, ve kterých se činnosti liší) by byla pro sociální práci podle mého názoru vhodná. Hledání rozdílů a uznání společného základu umožňuje zmapování profesí s podobnou charakteristikou a zároveň uvědomění si rozdílu v pravomocích nejbližších příbuzných profesí. Jsem přesvědčená, že na základě tohoto přístupu by bylo možné zvyšovat prestiž oboru – především tím, že by byla vyjádřena její náročnost.

3.1.3 Odlišení pojmů – zaměstnání, povolání, profese

V profesiografii se zabýváme profesí. Jak se však profese liší od ostatních pojmů, které jsou spojeny s prací člověka?

Definice „zaměstnání“ a „povolání“ pochází z Klasifikace zaměstnání používanou ČSÚ pro statistické účely. **Zaměstnáním** rozumíme „soubor úkolů a povinností, které jsou vykonávány jednou osobou.“ Nebo „konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. **Povolání** označuje způsobilost vykonávat pracovní činnosti, která se získává určitým stupněm vzdělání a ovládnutím potřebných praktických dovedností.“ (www.czso.cz)

Hartl ztotožňuje pojem povolání a profese. Pod heslem profese nacházíme: „Povolání; v současné společnosti jde o určující faktor soc. statutu člověka; dospělý člověk je posuzován dle profese, kterou vykonává a mladý člověk dle profese, na niž se připravuje.“ (Hartl, Hartlová 2000, s. 455)

Matoušek uvádí pojem profese pod heslem „profesionalita v sociální práci“. „Profese je zaměstnání vyžadující zvláštní znalosti a dovednosti. Profil a standardy profese (včetně etických standardů) určují do značné míry profesní sdružení. Prestiž profese stoupá s mírou její nezávislosti na správě státu, tj. s rozhodovací autonomií obce profesionálů (viz vysokou prestiž lékařů a advokátů), s mírou vnitřní specializace, s jasným ohraničením vůči jiným profesím, s hierarchií profesionálních pozic, s možností vysokoškolského vzdělání v profesi a s dosažitelnými akademickými hodnotami.“ (Matoušek 2003b, s. 166)

Vhodným doplněním charakteristiky profese je zmínka o pomáhajících profesích. Jsou jimi „profese vznikající v souvislosti se slábnoucí úlohou rodiny a jiných tradičních systémů sociální podpory. Cílem p. p. je institucionalizované poskytování této podpory. V širokém pojetí k nim patří medicína, psychologie, pedagogika, sociální práce. (...) P. p. kladou na pracovníky specifické nároky. Počítá se mezi ně fyzická a psychická zdatnost, inteligence, přitažlivost pro klienty, důvěryhodnost, komunikační dovednosti, empatie...“ (Matoušek 2003b, s. 149)

Z uvedeného vyplývá, že na práci člověka můžeme pohlížet z mnoha různých úhlů. Definice pojmů jsou dobré pro uvědomění si limitů jednotlivých kategorií. Každá pohlíží z jiného úhlu – zaměstnání skrze jedince a obživu, povolání skrze odborný růst a profese skrze prestiž a etiku. Tyto i další úhly pohledu by měl profesiogram zachytit.

3.2 O profesiogramu

Pojem profesiogram označuje výsledný písemný záznam analýzy profese.

Profesiogram zahrnuje strukturovaný soubor informací, které vytvářejí celkové povědomí o dané profesi. Členění do kategorií umožňuje prozkoumání dílčího aspektu profese. Na základě profesiogramu je možné navrhnout změny ve výkonu profese i v systému, je možné vytipovat riziková místa v profesi (poté se na ně zaměřit a posílit dovednosti pracovníka systematicky od nejdůležitějších/nejrizikovějších až po dovednosti důležité, ale méně související s riziky, která profesi provázejí). Profesiogram rovněž popisuje míru kooperace spojenou s vykonáváním dané profese, což opět souvisí se vzděláváním a tréninkem, např. v případě profesiogramu vedoucího OSPOD je třeba zvládat vedení lidí (směrem k podřízeným) i schopnosti zdravého sebeprosazení v týmu úřadu (směrem k nadřízeným a k ostatním institucím, neboť právě vedoucí OSPOD bývá členem komisí, pracovních skupin).

Dříve byl profesiogram používán pro vytvoření tzv. náročnostní známky, která souvisela se zařazením pracovníka do platové třídy.

Tvorba profesiogramu má svá specifická pravidla. Například se neodvolává na materiály, z nichž je čerpáno, jen se z nich vybírají obsahově důležité informace. Základními zdroji profesiografických informací jsou: pozorování a popis práce, rozbor kritických kauz a extrémních situací, rozhovor s nejlepšími pracovníky, rozhovor s nadřízeným pracovníkem, časové a pohybové studie (srovnávání rychlosti vykonání úkolu nebo toho, kolik času pracovník potřebuje k vykonání určité aktivity), vlastní

zkušenost z výkonu dané činnosti, studium a analýza pracovních předpisů, studium odborné literatury.

Pro tvorbu profesiogramu se používá tzv. profesiografické schéma neboli osnova, postup rozboru povolání. Burešovo schéma postupu při analýze profese, které v upravené podobě využiji pro tvorbu profesiogramu vedoucího pracovníka OSPOD, původně vzniklo pro oblast výroby a dopravy. Schéma v původní podobě uvádím v Příloze 6.

Specifické nároky má vytváření profesiogramů vedoucích pracovníků: „Analyzovat činnosti manažera znamená respektovat především její obecné podmínky. K těm patří neúplnost informací, konfliktnost sledovaných cílů, nesoulad potřeb a dostupných zdrojů, dále pak časový stres, vnější omezení v podobě daného rozsahu úkolů, pravomocí a odpovědností.“ (Štikar a kol. 2000, s. 140)

„Charakteristiku celé profese nebo celé činnosti je třeba považovat za výchozí předpoklad psychologického rozboru i tehdy, když se provádí rozbor jen jedné činnosti nebo některé z jejích částí.“ (Štikar a kol. 2000, s. 42) V další části následuje zpracovaný profesiogram (pilotní verze). Vytvořený profesiogram dále může sloužit jako východisko hlubšího studia součástí práce.

3.3 Profesiogram vedoucího pracovníka OSPOD (pilotní verze)

Profesiogram vedoucího pracovníka OSPOD (dále jen vedoucího) je vytvořen za účelem zobrazení náročnosti profese. Cílem je přiblížení profese studentům, vzdělávacím institucím, supervizorům a v neposlední řadě veřejnosti (i odborné) s úmyslem zvýšení prestiže profese.

I. Popis

Profese vedoucího orgánu sociálně-právní ochrany dětí se vykonává převážně na úřadu (obce s rozšířenou působností), z menší části ji tvoří práce v terénu. V České republice není jednotné uspořádání obecních úřadů, proto mívá oddělení i odbor, pod který je pracovník zařazen, různý název. U menších OSPOD je obvyklé, že vedoucí má i vlastní agendu z oblasti SPOD. Nebo je možné, že zastává roli vedoucího pro více oblastí sociálně-právní ochrany. Na úřadech velkých měst či městských částí mají sociální odbory samostatná oddělení vykonávající SPOD, která mají svého vedoucího. Z důvodu široké škály možností organizačního uspořádání studuji profesi

vedoucího oddělení nebo úseku, který zajišťuje ochranu dítěte před důsledky nefungující rodiny. Dřívější název těchto oddělení byl „oddělení péče o dítě“, dnes zní obvykle „oddělení sociálně-právní ochrany dětí“ nebo „oddělení péče o rodinu a dítě“.

Pracovním prostředím je kancelář vybavená potřebnou technikou (počítačem, telefonem atd.), obvykle v budově úřadu, kde jsou k dispozici další služby. Část pracovní doby tráví vedoucí v terénu – návštěvami v rodinách, jednáními u soudu a s dalšími institucemi. Pracovní doba je denní, několikrát týdně probíhají úřední dny. Mimo pracovní dobu se vedoucí může účastnit řešení náhlých a neodkladných případů v rámci tzv. pohotovosti.

1. Celková charakteristika profese

Profese vedoucího pracovníka OSPOD patří do oboru sociální práce a dále do oblasti přenesené působnosti (tedy státní správy). Vedoucí pracovník zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí na obecní úrovni (u velkých měst na úrovni městské části). Pracuje s lidmi, podkladem pro jeho rozhodování jsou právní normy, organizační předpisy a další dokumenty vydané nadřízenými orgány. Do hlavní činnosti OSPOD (dle z. 359/1999 Sb.) patří preventivní a poradenská činnost, opatření na ochranu dětí, dohled na výkonem ústavní výchovy a náhradní rodinná péče.

Základní dovednosti potřebné pro výkon profese jsou: znalost předpisů, dovednost interpretovat je a aplikovat v praxi, schopnost samostatného uvažování, manažerské dovednosti, orientace v sociální oblasti a znalost fungování úřadu.

Dalšími předpoklady pro úspěšné vykonávání profese jsou komunikační dovednosti, umění kooperace, flexibilita, schopnost vést tým a rozdělovat úkoly, pečlivost, spolehlivost, zodpovědnost, schopnost rozhodnout se, plánovat, celoživotní vzdělávání, psychohygiena, schopnost reflexe a sebereflexe.

Mezi hlavní stresory patří časový tlak, neustálý kontakt s lidmi s problémy, zásahy do soukromí, bezmoc, konfliktní situace, dilemata, tíha zodpovědnosti, práce s informacemi, návalová práce s určitými pravidelnostmi.

Profese vedoucího OSPOD nenabízí příliš velký prostor pro kreativitu, základem profese je naplňování ducha i litery zákona. Přístup vedoucího však přímo určuje atmosféru pracoviště a styl práce celého oddělení, neboli kulturu organizace. V tomto směru profese nabízí prostor pro seberealizaci.

Základem profese je znalost různých možností řešení - každá situace je jedinečná. Z omezeného množství řešení se v obtížných případech za účasti vedoucího vybere to, které je v pořádku z hlediska požadavků zákona i potřeb klienta.

Do práce vedoucího spadá aktualizace postupů dle norem, pokynů a trendů. Patří sem také zavádění změn a plánování vlastní práce i práce oddělení.

Profesionalita se v profesi projevuje citlivým přístupem ke specifickému řešení jednotlivých případů. Profese zahrnuje ambivalentní požadavek - vystupovat rozhodně a razantně a přitom současně vstřícně, citlivě a otevřeně. Je náročná na práci s hranicemi, vyžaduje jednoznačná rozhodnutí v konfliktních situacích. Protichůdné nároky jsou zdrojem stresu.

Vedoucí pracovník OSPOD je profese, která je fyzicky spíše nenáročná, psychicky náročná. Odborná příprava na profesi sestává z vysokoškolského vzdělání nebo vyššího odborného vzdělání (podle požadavků jednotlivých úřadů) ideálně se sociálním zaměřením. Další znalosti a dovednosti získá pracovník v průběhu praktického výkonu profese.

Způsob odměňování se řídí platovými tabulkami, v nichž je zohledněno nejvyšší dosažené vzdělání a doba praxe.

Sociální přitažlivost profese se určuje obtížně. Společenské uznání profese příliš nemá, což do jisté míry způsobuje i její nevhodná medializace. Pracovníci jsou vnímáni buď jako „sociální pracovnice“, které nepatřičně odebírají děti rodinám z pochybných důvodů, nebo jako „úředníci“. Výhodami, které profese nabízí, jsou: jistota zachování pracovního místa, stabilní a pravidelná odměna za práci, možnost dlouhodobého působení v pozici, možnost kariérního růstu, přiměřená a pravidelná pracovní doba (kromě pohotovosti), vzdělávání v rámci profese a to, že v profesi nefigurují peníze a záruky za jejich ztráty (jen materiální zodpovědnost za vybavení úřadu).

Nevýhodou profese je především pracovní zátěž, která záleží na velikosti spádové oblasti a počtu terénních pracovníků na dané území. Pokud jde o kumulovanou funkci, pak záleží na náročnosti přidružené agendy. Další nevýhody jsou uvedené výše mezi stresory.

Dalšími faktory, které ovlivňují vykonávání práce vedoucího, jsou zkušenost a zdatnost pracovníků oddělení (týmu), motivace pracovníků v týmu, problematičnost oblasti, způsob organizace práce a nastavení organizační složky.

Pracovní prostředí je stálé, základní činnost se odehrává v kanceláři, která má dobré světelné podmínky, je nehlukná. Vedoucí pracuje především vsedě, nehrozí pracovní

úrazy. Nemoci z povolání mohou vzniknout z časté práce s počítačem. Vedoucí nepoužívá žádné ochranné pracovní pomůcky, pracuje v civilním oblečení bez pracovního oděvu.

Kromě doprovodu pracovníků na šetření v rodinách a jednání u soudů má vedoucí řadu dalších povinností mimo své pracoviště (porady úřadu, účast na komunitním plánování sociálních služeb apod.).

2. Členění profese, činnosti a jejich části, úkoly a podúkoly:

Profesionální činnosti a jejich části:

Vedoucí zajišťuje a zodpovídá za fungování oddělení. Je na jeho vlastním uvážení, do jaké míry následující činnosti sám vykonává. Provádění činností může delegovat a jejich plnění pouze mapovat (kontrolovat).

Sociálně-správní činnosti (uplatnění nároků a poskytování podpory a pomoci v systému) vykonávají především podřízení pracovníci, vedoucí se zapojuje např. je-li třeba složitý případ konzultovat s krajským úřadem.

Sociálně-právní poradenství (orientace jednotlivců, rodin, popř. komunit v jejich legislativních a správních možnostech) vykonávají všichni pracovníci oddělení včetně vedoucího. Vedoucí může podřízené kdykoli zastoupit - aby mohl postupy podřízených kontrolovat, má kompletní přehled ve všem, co do působnosti úřadu spadá.

Sociální diagnostika (rozpoznání, mapování sociálních problémů, potřeb a zdrojů) je podstatnou součástí práce vedoucího. V závažných životních situacích dítěte spolurozhoduje o jeho odchodu z původního prostředí. Má přehled o sociálních problémech regionu a předává o nich informace zástupcům obce, kraje nebo ministerstvu.

Sociální prevence a ochrana (vytváření podmínek k omezení rizika vzniku a zhoršení problémů a jejich vyhledávání) je dalším výsledkem práce oddělení. Systematická práce s rodinami umožňuje zmapovat, co rodinám v regionu působí největší obtíže a činit ve spolupráci s obcí preventivní opatření.

Sociální intervence (soubor odborných činností směřující a) k obnově a zlepšení psychosociálního fungování, b) k lepšímu využití zdrojů, c) směřující k vyvolání sociální změny ve společnosti) - zasahování do soukromého působení rodiny - tvoří činnosti, jichž se většinou vedoucí účastní, ať už tím, že podepisuje návrhy soudu, nebo tím, že je o vážnějších situacích informován a schvaluje pracovníkem navržený postup.

Sociální management (řízení organizace a týmu) vykonává výhradně vedoucí pracovník. Záleží na počtu dalších nadřízených na úřadu, s nimiž případně na řízení organizace spolupracuje. Do řízení patří také řešení provozních a personálních záležitostí, včetně zajištění materiálního zázemí a vzdělávání pracovníkům.

Sociální koncepce (vytváření a realizace sociálních programů, sociální plánování) se obvykle vedoucí za úřad účastní (buď vedoucí oddělení nebo vedoucí celého sociálního odboru). Sociální odbor může vznik sociálních programů iniciovat nebo spolupracovat na jeho přípravě či zavádění. Příkladem současného sociálního plánování, kde je účast vedoucího běžná a žádoucí, je komunitní plánování sociálních služeb.

Zpracování statistik je další činností, kterou vedoucí pracovník pravidelně vykonává.

Úkoly a podúkoly:

Příprava práce:

Pracovní den vedoucího obvykle začíná kontrolou doručených materiálů a vytvořením přehledu úkolů, které je v daný den třeba vyřešit. Neodkladnými záležitostmi se za případné spolupráce s podřízeným začíná zabývat ihned.

Připravuje si listiny a další materiály k projednání s podřízenými či nadřízenými, popř. s klienty.

Vlastní práce:

Vedoucí plánuje práci svou i podřízených pracovníků, koordinuje činnost oddělení. Řeší provozní a personální záležitosti, které v plánování zohledňuje. Neodkladné provozní a personální záležitosti vyřizuje, ostatní zařazuje do plánu své práce.

Vedoucí vede porady oddělení, zodpovídá za předávání informací mezi pracovníky oddělení a mezi ním a pracovníky. Určuje frekvenci a způsob vzájemného informování.

Hlavní náplní práce tvoří jednání s pracovníky, probírání návrhů řešení sociálních situací. Dále jednání s institucemi, přijímání návštěv na úřadu ad. (viz výše uvedené činnosti nebo níže uvedený popis pracovního dne).

Vedoucí se kromě přímých jednání s lidmi věnuje řadě administrativních povinností, které jsou většinou vázány lhůtami nebo je z jiných důvodů třeba je rychle vyřídit. V době mimo jednání vyřizuje korespondenci (kontroluje příchozí a podepisuje odesílanou poštu), kontroluje splnění úkolů, vyřizuje telefonáty, komunikuje se školami,

zdravotnickými a neziskovými organizacemi. Vedoucí si připravuje návrhy řešení pro problematické případy (tedy ty, jichž se týkají výhrůžky, ataky na úřad a při jejichž řešení hrozí napadení). Provádí personální administrativu, která se skládá z několika úkolů: výběr, rozmíst'ování, vzdělávání, motivace a stimulace zaměstnanců, agenda kolem ukončení pracovního poměru a dohled nad pracovními podmínkami. Důležitou součástí práce je příprava materiálů k jednáním na další dny - častá jednání a přerušování práce telefonováním nebo řešením neodkladných záležitostí vyžadují přípravu prováděnou s dostatečným předstihem.

Vedoucí komunikuje se svým vedením, které je dvojí. V čele úřadu (OÚ ORP) stojí tajemník. Nadřízeným orgánem v rámci SPOD je krajský úřad.

3. Proud profesionálních aktivit

Popis průběhu pracovního dne:

Pracovní den začíná podle zvyklostí jednotlivého oddělení, například každodenní poradou, která trvá podle potřeby (5 min. až 1,5 hod.). Na poradě vedoucí osobně předává všechny důležité informace celému oddělení. Zároveň pracovníci předávají zásadní informace vedoucímu a svým kolegům, což později umožňuje zastupitelnost pracovníka. Probíhá příprava pracovního dne, vedoucí rozděljuje úkoly a informuje se o tom, co terénní sociální pracovníci v daný den budou dělat. Problematické případy se prodiskutují a hledají se řešení s ohledem na bezpečí dítěte a na bezpečí pracovníků, kteří případ řeší.

Další průběh pracovního dne se liší podle toho, zda je úřední den. V úřední den (obvykle dvakrát v týdnu) pracovník přednostně vyřizuje požadavky veřejnosti, klientů a odborníků skrze osobní setkání, telefonicky či elektronickou poštou.

Činnosti daného dne se velmi liší podle charakteru právě řešených případů. Profese svým charakterem vyžaduje velkou schopnost přizpůsobení a rychlého přeuspořádání své práce.

Nepředvídatelnou součástí každého dne jsou zvláštní situace, kdy úřadu přichází oznámení o dítěti v nouzi. Vedoucí se řešením zabývá neprodleně po oznámení. Druhou takovou činností je vyřizování stížností, kterou prošetřuje vždy, ať byla podána přímo jemu či nadřízenému orgánu.

Nepředvídatelnou součástí každého dne je vyřizování telefonů (základní způsob kontaktu s vedoucím). Podle závažnosti sdělení vedoucí poskytne informaci, ve zvláštních případech jedná ihned nebo si domluví schůzku. Vyřizování telefonátů

jménem oddělení je základní činností vedoucího, neodkladné pracovní hovory týkající se tzv. pohotovosti vyřizuje i mimo svou pracovní dobu.

Plánované činnosti, které vedoucí v pracovním dni vykonává, jsou jednání a administrativní práce na úřadu, účast na šetřeních v terénu, pracovní schůzky v jiných institucích a účast na vzdělávání.

Plánovaná setkání mohou být s rodinami či rodinnými příslušníky při řešení problematických případů. Dále též s podřízeným pracovníkem za účelem podrobnějšího řešení případu či za účelem zadání, konzultace anebo dokončení jiného pracovního úkolu. Do práce vedoucího patří veškerá agenda personálního řízení (přijímání pracovníků, zaškolování, plánování dovolených apod.).

Dalším typem plánovaných schůzek jsou jednání s nadřízenými. Porady vedoucích oddělení či odborů probíhají pravidelně, vedoucí se jich za své oddělení účastní. Dále se většinou předem domlouvají individuální jednání s nadřízenými (vedoucími celých sociálních odborů, tajemníkem úřadu, se zástupcem krajského úřadu ad.), které mohou mít poradní, provozní či kontrolní charakter.

Do práce vedoucího patří smluvená i nečekaná setkání s klienty, tedy dětmi, rodiči či dalšími osobami. V návaznosti na to je vytvářena dokumentace (zápisy z jednání, vyjádření pro soud apod.).

Vedoucí dále dostává požadavky na osobní setkání či sám iniciuje pracovní schůzky se zástupci dalších institucí na místní, regionální, státní i mezinárodní úrovni. Záleží na časovém vytížení ostatními činnostmi.

Do administrativní práce na úřadě patří výše zmíněná dokumentace ke klientům, vyřizování pošty, vytváření statistik, zpráv, zadávání objednávek (např. kurzů, knih), studium zákonů a dalších pokynů důležitých pro činnosti oddělení.

Pracovní doba končí zaznamenáním docházek pracovníků oddělení, obejitím oddělení, kontrolou uzamčení spisových archivů a kontrolou elektrických zařízení na pracovišti z hlediska bezpečnosti práce. Na závěr dne vedoucí odevzdává poštu k odeslání na sekretariát úřadu.

II. Kritéria úspěchu v profesi, profesionálních činnostech a jejich částech, úkolech a podúkolech a jejich vzájemné vztahy

Kritérii úspěšnosti práce vedoucího pracovníka OSPOD jsou: počet rodin v evidenci v porovnání s počtem krajních opatření, celkový počet případů se zvláštními opatřeními, počet případů zrušené ústavní výchovy, počet vyřešených stížností, průměrná doba

vyřízení stížnosti, počet pozitivních ohlasů na práci oddělení, velikost týmu, průměrná doba působení pracovníka na oddělení, poměr počtu uskutečněných jednání a počet odmítnutých požadavků z časových důvodů, počet jednání se zástupci obce, počet supervizí, počet přijatých zahraničních návštěv, počet absolvovaných školení, v úředních dnech průměrná čekací doba, než je klient přijat apod.

Kvalitativní, obtížně měřitelná kritéria, jsou: spokojenost týmu s poradami, důvěra týmu ve vedoucího, subjektivně pocíťovaná míra stresu apod.

Na práci oddělení se kontroluje především to, zda jsou postupy v souladu s předpisy. Proto příkladem kritéria úspěchu je např. problematický klient, který si vyžádá kontrolu oddělení od všech příslušných institucí (krajského úřadu, MPSV a veřejného ochránce práv). Pokud výsledkem všech prošetření je, že postup úřadu byl v souladu s předpisy a nedošlo k pochybení (nebo že použitý postup byl nadstandardní), je to jasným důkazem úspěchu týmu i vedoucího.

III. Vyhodnocování profese a jejich činnostních elementů

Inventář činnostních elementů, které jsou z hlediska kritéria úspěchu uzlové a stanovení optimální metody řešení uzlových elementů je u profese vedoucího ve státní správě daná zákony a organizačními předpisy. Jeho úkolem je dodržet závazné postupy a dokázat je propojit s personálními možnostmi oddělení a podmínkami regionu.

Psychologická analýza atypického průběhu činnosti a mimořádných událostí v pracovní činnosti by opět spadala do mezí veškerých předpisů. Jednalo by se například o postupy ve výjimečných případech, na které ovšem zákon pamatuje, např. únos dítěte do ciziny nebo úmrtí obou rodičů dítěte. Vedoucí v takovém případě prostuduje příslušná ustanovení zákona a zjišťuje, které procesní záležitosti je třeba provést ihned a co je třeba připravit orgánu SPOD, kterému případ postoupí. Jedná se o práci s velkým množstvím informací vyžadující pružné, rychlé a rozhodné jednání.

IV. Předpoklady úspěchu

Technickofyzikálními předpoklady výkonu profese je prostorná kancelář s funkčním technickým vybavením (počítač, tiskárna, kopírka, telefon) a s dostatkem dalšího vybavení pro administraci činnosti.

Organizačně ekonomické předpoklady jsou dané pravidly fungování úřadu.

Kvalifikační předpoklady (dovednosti a znalosti) jsou vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání sociálně-právního,

pedagogického, nebo zdravotnického směru. Je třeba znalostí z různých oborů, např. z ekonomie, práva, sociální psychologie. Předností je znalost teorií a metod řízení a praxe.

Kromě kvalifikace musí vedoucí splňovat základní požadavky: být starší 18 let, mít státní občanství ČR, případně cizí státní občanství s trvalým pobytem na území ČR, mít způsobilost k právním úkonům a být bezúhonný.

Fyziologickoanatomické předpoklady jsou zdravotní stav odpovídající nejen práci v kanceláři, ale i možnosti provést šetření kdekoli v „terénu“. Předpokladem je velmi dobrý zdravotní stav bez výraznějších omezení.

Sociální a sociálně psychologické předpoklady tvoří komunikační dovednosti (ochota naslouchat druhým, ochota komunikovat, profesionální projev, společenský takt, umění poskytovat zpětnou vazbu ad.), schopnost vést tým, dobré organizační schopnosti, dobrá práce s časem, důslednost, smysl pro odpovědnost, schopnost nadhledu a odstupu, určité morální kvality, orientace na úkol, důslednost vedoucího a jeho schopnost pružného reagování na realitu.

Psychologickými předpoklady je motivace pro práci s lidmi, vztah k profesi, ochota pomáhat, schopnost vypořádat se s pracovním stresem, emoční stabilita, schopnost práce pod tlakem, flexibilita, odolnost vůči frustraci, ochota učit se, schopnost reflexe a sebereflexe, dovednost kooperace, pečlivost, spolehlivost, zodpovědnost, schopnost rozhodnout se, plánovat, ochota dále se vzdělávat. Psychologické předpoklady souvisí se zvláštními nároky na profesi – mlčenlivostí, nestranností, apolitičností a s odepřením práva na stávkou.

V. Návrhy na řešení

Úprava pracovního prostředí by měla směřovat k zajištění samostatné prostorné kanceláře pro vedoucího. Dále k zajištění funkční techniky včetně pořizování programů a databází, které usnadňují administraci. Pro zdárné vykonávání profese je třeba zohlednit dopravní spojení mezi kanceláří a místy terénních šetření.

Organizace řízení záleží na individuálních dovednostech vedoucího, na velikosti oddělení a na pružnosti úřadu činit případné změny ve svých vnitřních předpisech. I na pozici vedoucího je třeba zajistit dočasné zastupování ve funkci.

Úprava řídicích činností souvisí s prací celého úřadu, záleží na jeho možnostech a dovednostech pracovat na vlastním rozvoji. Uspořádání úřadu nemůže vedoucí přímo ovlivnit, ale může změnu iniciovat. Je vhodné, aby při nárůstu počtu případů nebo

při zvětšení oddělení bylo vytvořeno nové uspořádání odboru, vzniklo více oddělení či úseků v rámci SPOD.

Výcvik a výuku je velmi vhodné zvolit podle původního oboru vzdělání vedoucího. Nezbytné jsou komunikační dovednosti, řešení konfliktů a jednání s agresivním klientem. Podle úrovně svých znalostí si vedoucí doplňuje přehled v právních předpisech, v sociálních službách a o zařízeních v regionu, rozvíjí své manažerské dovednosti včetně time managementu. Navrhovala bych dále také zdokonalování v oboru, ve kterém je vedoucí původně vzdělán. Tento obor si sám vybral a rozvíjení znalostí a dovedností podporuje jeho motivaci.

Výběr a rozmístování pracovníků provádí tajemník úřadu. Nejvhodnějšími kandidáty jsou absolventi sociálního nebo psychologického směru vzdělání s přehledem o sociálním systému ČR. Po přijetí se pro pracovníka období zaškolování příliš neliší od normálního výkonu profese. Proto je třeba, aby byl schopný rychle se zařadit do pracovního tempa oddělení.

Poradenské péči o pracovníky je vhodné u této profese věnovat velkou pozornost. Čím déle pracovník v pozici působí, tím větší má přehled o regionu a praxi v povinných postupech. Na druhou stranu čím delší čas, s tím více problémy se již setkal a může se projevit únava. Je třeba pracovníky chránit před syndromem vyhoření, který při práci s lidmi hrozí. Účinným nástrojem je supervize, řízená sebereflexe vedená profesionálním supervizorem, která umožňuje pracovníkovi získat náhled na své pracovní postupy a pomáhá mu odlišit osobní a pracovní rovinu problémů.

Ke konzultacím při řešení kauz může vedoucí využít služeb právníka úřadu nebo nabídky konzultací na krajském úřadě či ministerstvu.

Obtížně dostupné je poradenství k tématu vedení a řízení oddělení. Probíhá spíše v rámci kursů zaměřených na teorii a nácvik manažerských dovedností.

4 Možnosti využití profesiogramu v sociální práci

Záměrem práce je uchopit obor sociální práce netradičně. Často se studují cílové skupiny a jejich potřeby, je velká pozornost věnovaná sociálním službám. Výrazně méně se studují potřeby pracovníků. Vybrala jsem si pracovníka SPOD, protože „sociální pracovnice“ (ve smyslu specialisty působícího v oboru sociální práce) je v představách veřejnosti nejčastěji spojována se zásahy do rodin. A také proto, že tuto oblast subjektivně považuji za nejdůležitější. Ne všichni sociální pracovníci vykonávají SPOD, ale všichni by jí měli rozumět, protože kterýkoli občan (bez ohledu na věk) se ve vztahu k nezletilému může setkat s pracovníky OSPOD. I sociální pracovníci v jiných zařízeních by měli umět svým klientům poradit.

Sociální pracovník na OSPOD má a provádí velmi specifickou práci, která se výrazně liší od působení jiných sociálních pracovníků, např. v sociálních službách. Jednak mírou zásahů do soukromí rodiny (a tedy i mnohem větší mocí) a za druhé dlouhodobou zárukou existence pracovního místa a jeho stability (z hlediska nároků, změn v pracovních činnostech i odměňování).

Dalším specifikem této profese je, že se občané (s výjimkou odborníků) s touto profesí tváří v tvář setkají až v okamžiku, kdy vznikne problém - např. oproti profesi učitele, se kterým se každý ve škole setkával, nároky jeho profese jsou všem srozumitelné a každý si je dokáže představit.

Chápání profese pouze v přímé souvislosti s vyhrocenými problémy rodin má za následek nedobré jméno sociálních pracovníků - jsou vnímáni spíše jako ti, kdo problémy způsobují. Veřejnost o složitých postupech zákonných řešení příliš neví. Nikdo jiný než sociální pracovník OSPOD nemá oprávnění vstupovat do domů a prošetřit podmínky života dítěte. Sociální pracovníci jsou jako jediní konfrontováni se „skutečným“ stavem situace (za pomoci zpráv lékařů, školy ad.). Z důvodu ochrany soukromí rodiny mají pracovníci OSPOD mlčenlivost, která jim nedovoluje se k případům v médiích ani jinde vyjádřit a srozumitelně obhájit svůj postup.

Pokusím se nyní zodpovědět otázku, jak je možné profesiografii a profesiogram vedoucího OSPOD v sociální práci využít.

4.1 **Vzdělávání (výcvik a výchova)**

Příprava studentů a průprava v rámci celoživotního vzdělávání jsou základní oporou pro výkon profese. Nabízí se využití profesiogramu jako mapy potřeb pracovníka, kterou je možno porovnat s náplní studijního vzdělávacího programu nebo s tématem vzdělávacího kursu.

Kromě přípravy na povolání by mělo být možné naplnit další vzdělávací potřeby pracovníků OSPOD, kteří plní důležitou společenskou úlohu. Vedoucí pracovník ještě navíc potřebuje průpravu v manažerských dovednostech. Štikar a kol. uvádí, co by ze znalosti teorie nebo z praktického výcviku měl vedoucí pracovník pro praxi získat:

- „- zvyšovat pomocí informací kognitivní úroveň (např. k dimenzím vedení, kritériím, vlivům, východiskům pro utváření a rozvoj);
 - získávat, rozšiřovat, reflektovat a diferencovat zkušenosti;
 - simulovat zkušenosti;
 - přezkušovat některé v paměti uchovávané strategie či teorie vedení;
 - vlastní potenciál (shromáždění, vymezení a rozvoj);
 - naučit se variovat vlastní ‚základní postup‘ (rozlišovat flexibilitu stylu).“
- (Štikar a kol. 2000, s. 118)

Obvyklým požadavkem, který se objevuje v pracovních nabídkách na pozici vedoucího OSPOD je požadavek několikaleté praxe na OSPOD. Je tedy pravděpodobné, že nově přijatý pracovník bude mít znalosti postupů oddělení na velmi dobré úrovni, zatímco manažerské dovednosti si bude potřebovat doplnit nebo zdokonalit.

Kromě manažerských dovedností existuje v SPOD řada velmi problematických témat, které jsou vhodným obsahem kursu pro všechny pracovníky SPOD. Z výzkumu vzdělávacích potřeb pracovníků OSPOD provedeného Katedrou sociální práce vyplývá, že pracovníci OSPOD mají největší zájem o tato témata (vybírám 13 nejžádanějších):

- možnosti intervence v případech týrání, zanedbávání a sexuálního zneužívání dětí,
- problematika závislosti na návykových látkách, hracích automatech u dětí,
- posttraumatická stresová porucha u dětí se syndromem týraného a zneužívaného dítěte (CAN),
- osvojení dítěte,
- problematika psychických onemocnění u dětí,

- metodika komunikace s klientem (s dítětem, rodinou),
- posouzení nutnosti odebrání dítěte z rodiny,
- dodržování pravidel role pracovníků zabývajících se sociálně-právní ochranou dětí,
- připravované změny legislativy v ČR týkající se sociálně-právní ochrany dětí,
- práce s etnicky odlišnými rodinami,
- prevence syndromu vyhoření,
- syndrom vyhoření pracovníků, kteří se zabývají sociálně-právní ochranou dětí, a jeho řešení v návaznosti na jejich demografické, sociální a profesionální zázemí,
- metodika šetření v rodině. (Holda, Matoušek, Chmelař 2006, s. 55, 56)

Znovu bych zde zdůraznila motivaci, kterou lektor a dobře koncipovaný vzdělávací kurs může pracovníkům přinést. Vhodným využitím profesiogramu a potřeb v něm zachycených je při tvorbě studijních programů v rámci terciárního vzdělávání. Mělo by být možné odlišit, jakou přípravu zajišťují vyšší odborné školy, jakou vysoké školy a která témata zůstávají pouze pro specializované kurzy v rámci celoživotního vzdělávání.

4.2 Supervize

Supervize je „nejčistší mezilidská interakce, jejímž obecným cílem je, aby se osoba, supervizor, setkávala s další osobou, supervidovaným, v úsilí o to, aby mohl supervidovaný účinněji pomáhat lidem. Skupinová supervize se odehrává ve skupině za přítomnosti supervizora. Týmová supervize je supervize celého společně pracujícího týmu. Supervize mezi kolegy (peer supervision) se odehrává ve skupině kolegů, kteří se recipročním způsobem navzájem supervidují.“ (Hawkins, Shohet 2004, s. 193)

Z vytvořeného profesiogramu je zřetelná náročnost této profese. Externí podpora (supervize) je velmi žádoucí z více důvodů. Je ku prospěchu vedoucímu, dává prostor vyrovnat se s pracovní zátěží. Současně je i prospěšná klientům (rodinám s dětmi), protože existuje další záruka (podpora a současně kontrola) vhodně zvolených postupů pracovníků.

Na základě podrobné charakteristiky profese je možné zvolit nejvhodnější formu supervize (ve dvojici, ve skupině nebo v týmu). Na zvolené formě supervize velice

záležití, např. při skupinové supervizi může přítomnost vedoucího blokovat supervizi pracovníků.

Stanovení konkrétně formulovaných nároků a konkrétně vymezených pracovních úkolů má velký význam pro supervizi. Každé pracovní místo má hranice toho, co může ovlivnit a měnit. Je důležité si hranice ujasňovat, neboť to pomáhá vyrovnávání se s dilematy a frustrací, které v práci s rodinami často vznikají.

Velmi vhodné by bylo využití profesiogramu jako studijního materiálu pro supervizory. Základní průpravou supervizorů je terapeutický výcvik. V terapii je velký prostor pro rozhodnutí člověka, pracuje se s jeho vlastními limity a supervizoři jsou zvyklí na tento „otevřený a neohraničený“ styl práce. Supervize ve státní sféře naráží na vzájemné nepochopení supervizorů a sociálních pracovníků, kteří jsou vázáni zákonnými postupy a jejich rozhodování má zcela jiný charakter.

4.3 **Hodnocení a kontrola**

„Předmět hodnocení výkonu a zpětné vazby o výkonu by měl každý student dokonale znát. Během celého života jsme hodnoceni učiteli, rodiči, vedoucími, přáteli a mnoha dalšími lidmi. V organizacích se hodnotitelé rozčleňují na nadřízené, spolupracovníky, podřízené a zákazníky.“ (Štikar a kol. 2000, s. 33)

Hodnocení pracovník získává z mnoha stran. Přímo souvisí s kritérii úspěchu uvedenými v profesiogramu. K čemu se hodnocení používá?

„Existuje velmi mnoho specifických hodnocení podle specifického účelu. Lze je rozdělit podle tří základních hledisek.

Hodnocení je užito pro *organizační účely*, takové jako je rozhodnutí o platech, umístění, přidělení práce a pro dokumentaci takových rozhodnutí.

Dále existuje užití pro *rozvoj pracovníka*, jak mu poradit, jak ho vést a jak provádět různé jiné zdokonalovací postupy.

Konečně je tu užití ve smyslu *kritéria ve výzkumu* k validizaci výběrových testů a dotazníků a hodnocení výcvikových programů.“ (Štikar a kol. 2000, s. 33)

I pro oblast SPOD je užitečné zamýšlet se těmito třemi směry – jak práci lépe organizovat, jak pracovníkovi umožnit rozvoj a jak zkoumat předpoklady a vývoj pracovníka.

„Důležité u hodnocení dále je, aby bylo *praktické* (dostupné a srozumitelné, věrohodné a využitelné pro rozhodnutí o změně), aby splňovalo požadavek

na *rozlišitelnost* (bylo možné vyjádřit rozdíly mezi pracovníky) a aby bylo *etické* (zbaveno různých předsudků proti ženám, minoritám apod.) a zároveň aby bylo jako etické vnímáno.“ (Štikar a kol. 2000, s. 34)

Pro hodnocení pracovníků jsou potřebná kritéria. Existuje podobnost mezi kritérii posuzování studentů připravujících se na profesi a mezi pracovníky. Havrdová uvádí: „Kritéria hodnocení jsou potřebná, a pokud nejsou vypracována, každý hodnotitel se řídí svými vlastními, často obtížně popsatelnými kritérii. To je pak základem rozdílů v požadavcích, rozpaků a nedorozumění, někdy i frustrace pracovníků a studentů. Každý z nás má přirozenou potřebu dělat věci dobře a potřebujeme to umět poznat. Průzkum provedený v r. 1995 v sociálních školách a na pracovištích praxe ukázal, že v současné praxi jsou chybějící kritéria toho, co se má student naučit, resp. co má být dokladem jeho úspěchu v praxi, považována za nejvýznamnější brzdu úspěchu praktické výuky. Řada pracovníků ztrácela motivaci studenty vést – sami nevěděli, zda to dělají dobře a začali se hněvat.“ (Havrdová 1999, s. 18, 19)

Kritéria se stanovují v přímé vazbě na toho, kdo je vytváří. „Platnost kritérií je vždy odvislá od autority, jíž jsou podložena. Tak např. vysoká škola má velkou autoritu, protože je „strážcem dveří“ do povolání a tedy i k vyššímu či nižšímu statutu ve společenském uplatnění.“ (Havrdová 1999, s. 18) Tento fenomén je důležité zdůraznit, neboť vyjadřuje vztah školy a praxe na sociálních úradech. Škola nejen připravuje studenty na profesi, ale také kontroluje úroveň znalostí a zaručuje vhodné dispozice pro práci s lidmi.

Hodnocení může sloužit jako podklad pro stanovení odměny za práci a mít finanční dopad. Roste tak jeho význam a má další psychologický dopad: „Tím, že umožníme, aby se hodnocení podílela na přípravě systému hodnocení (pozn. zde ve významu finančního hodnocení), vyhneme se u nich pocitům nespravedlnosti, který se tak často s hodnocením výkonu spojuje.“ (Štikar a kol. 2000, s. 34)

Státní správa má jiný - pevně daný - systém odměn. Využití hodnocení ke stanovení výše odměny by v sociální práci bylo možné u sociálních služeb poskytovaných neziskovými organizacemi, které si samy nastavují mzdovou politiku.

Hodnocení usiluje o vyjádření, zda je vykonávání práce úspěšné nebo neúspěšné. U vedoucího se hranice mezi úspěšným a neúspěšným určuje velmi obtížně, přesto existují vodítka, která se pro posouzení dají použít: „Úspěšnost nebo účinnost práce vedoucího pracovníka můžeme hodnotit podle rozmanitých měřítek. Nejčastěji se používá: a) objektivní míra produktivity řízené skupiny, b) úroveň pracovní morálky

skupiny, c) komplexní hodnocení vyššími vedoucími pracovníky, d) posuzování postupu vedoucího ve specifických situacích (tzv. metoda kritického případu).“ (Matoušek, Růžička 1965, s. 141)

Při zpracování profesiogramu bylo velmi náročné oddělit práci vedoucího od práce ostatních pracovníků OSPOD. V praxi obvykle vedoucí dělá to samé, co jeho podřízení pracovníci - ovšem má méně případů, zaměřuje se na ty nejproblémovější. Navíc řídí oddělení. Výkon SPOD, v tomto smyslu vedení případů, má svá vlastní kritéria úspěchu, také obtížně stanovitelná. Odvozují se především ze zjištění nadřízených orgánů, že nedošlo k pochybení.

Posouzení úspěšnosti vedení oddělení je ještě obtížnější úkol. „Rozsáhle prováděné výzkumy zdůrazňují zejména následující determinanty úspěšného jednání vedoucího pracovníka:

- rozdělování autority mezi podřízené pracovníky,
- orientaci činnosti na spolupráci se zaměstnanci a se skupinou (v první řadě pozornost zaměřena na lidi a jejich problémy, a ne vidět jen pracovní místa),
- přesné stanovení úkolů,
- rámcová a všeobecná kontrola činnosti a výsledků,
- minimální množství dílčích příkazů,
- péče o odbornou úroveň podřízených,
- nepřevažuje negativní hodnocení,
- důraz na plánování a organizování práce, řešení spíše dlouhodobých problémů (týká se zejména vyššího vedoucích pracovníků),
- zaměření na podchycení skupiny nebo aktivity skupiny a využití společenského významu skupiny.“ (Matoušek, Růžička 1965, s. 141)

Hodnocení může být individuální i skupinovou záležitostí. V pracovním životě má zvláštní význam a zvláštní požadavek, aby bylo prováděno profesionálně (a to oběma směry – ze strany nadřízeného k podřízenému i naopak).

Pracovní hodnocení plní několik funkcí: poznávací (manažer registruje práci a chování podřízených), motivační (podněcování k iniciativě, kvalitě práce a k podpoře záměrů organizace), funkce zpětné vazby (pracovník získává informace, jak jej nadřízený vnímá a naopak), informační funkce (signál o ekonomickém a sociálním stavu organizace), a funkce tvorby sociálního klimatu v organizaci (průběh hodnocení; jeho kvalita; míra využívání hodnocení v organizaci ovlivňuje vztah mezi nadřízeným

a podřízeným, postoje k organizaci a promítá se do celkového klimatu). (Štikar a kol. 2000, s. 109)

Pravidla vzájemného hodnocení v sociální práci obsahuje i Etický kodex sociálních pracovníků ČR: „Ve vztahu ke svým kolegům: ...Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě a vhodným způsobem.“ (www.socialnirevue.cz)

Z pohledu sociální práce má hodnocení jeden zásadní význam, který popisuje Havrdová: „Je zřejmé, že musí existovat jasně stanovená hranice, za níž by ‚výkon‘, tj. kvalita profesionální práce neměla klesnout. Tato hranice souvisí především s ohrožením práv klienta, s možným zneužitím pravomocí a odpovědností profesionálů za kvalitu odborného přístupu.“ (Havrdová 1999, s. 19)

4.4 Další možnosti

Kromě vzdělávání, supervize a hodnocení má profesiogram mnoho dalších využití. Vypracovaný profesiogram je vhodným materiálem pro přijímání pracovníků na danou pozici, pro péči o zaměstnance (zlepšování pracovních podmínek) nebo jako podklad návrhů systémových změn.

V tzv. profesním poradenství má profesiogram jednoznačné využití. Zobrazuje náročnost profese a potřebnou přípravu před nástupem do práce. Profesní orientací se zabývá psychologie práce, která také prochází vývojem: „Ke změnám dospěl také účel využívání poznatků o individuálních rozdílech, který nejdříve sloužil především pro výběr vhodných pracovníků pro organizaci. Důraz se však postupně stále více přenášel na ovlivňování profilu pracovníka, spojeného s poradenskou funkcí. V takovém případě stojí psycholog na straně klienta a je mu nápomocen v orientaci o vhodných profesích, eliminuje jeho existenční tápání a nejistoty. (Štikar a kol. 2000, s. 98)

Obsazení pracovního místa vedoucího OSPOD závisí na počtu uchazečů o danou profesi a na jejich způsobilosti profesi vykonávat. Nelze, aby místo zůstalo dlouhodobě neobsazené. Obsazování profesí pro obecní úřad často provádí tajemník úřadu, který pro rozhodnutí o přijetí pracovníka potřebuje další vodítka. Profesiogram je obsahuje v části předpoklady úspěchu.

V části „Návrhy na řešení“ obsahuje profesiogram konkrétní doporučení k využití sesbíraných informací. Příkladem může být návrh na zlepšení pracovních podmínek. U sociálních pracovníků není běžné uvažovat o pracovních podmínkách, více se hledí

na podmínky jejich klientů. Práce sociálního pracovníka je často vykonávána přímo v terénu, spoléhá se, že pracovník si potřebné pomůcky sám zajistí. Sociální práce ve státní sféře, která nabízí stabilní organizační zázemí a potřebné (nejen) technické vybavení, může být inspirací pro nestátní sektor.

Podklad návrhu systémové změny je posledním konkrétním příkladem, jenž zmíním. Profesiogram vedoucího pracovníka OSPOD zachycuje šíři úkolů, ze kterých se práce skládá. Hovoří se o přetíženosti sociálních pracovníků (viz kap. 2.2.6). Situace se sice zlepšuje ve prospěch rodin a nezletilých dětí, ale tím narůstají úkoly jednotlivých pracovníků, které si zřejmě v budoucnu vyžádají změnu. „V zahraničí se velmi osvědčuje praxe, kde sociální pracovník úzce spolupracuje s odbornou organizací, která situaci dítěte vyhodnocuje na základě dohody příslušného úřadu a organizace. Takové partnerství může být velmi užitečné: úřední osoba dohlíží na kvalitu práce a odborná organizace má více času a odborné kapacity vyhodnocení skutečně provést.“ (Vrtbovská 2006, s. 38)

Na závěr bych zpracování profesiogramu vedoucího pracovníka/manažera využila pro uvědomění si toho, co má každý sociální pracovník s manažerem společného. Svobodová in Matoušek uvádí: „Zajímavým pohledem je pojetí managementu jako neustálého nastolování a udržování rovnováhy mezi póly, kterými mohou být:

- krátkodobé a dlouhodobé vize a cíle;
- zaměření na detaily a nadhled;
- koncentrace a děje v první linii a koncepční pohled;
- opatrnost a velkorysost;
- využívání příležitosti a nesení rizik.“ (Svobodová in Matoušek 2003, s. 334, 335)

Sociálním pracovník může podle těchto vodítek provést reflexi svých pracovních rozhodnutí a zároveň mu pohled na vedení organizace může pomoci pochopit, co nadřizený řeší. Pokud sociální pracovník zjistí, že právě rozhodování a nacházení rovnováhy je jeho silnou stránkou, je na místě se zamyslet, zda už není dostatečně připraven, aby se sám stal vedoucím pracovníkem.

Závěr

V práci jsem se pokusila o propojení psychologie práce a sociální práce, což není obvyklé. Zvolila jsem vytvoření profesiogramu vedoucího pracovníka OSPOD. Studium této profese nebylo jednoduchým úkolem. Narazila jsem na několik bariér – časové vytížení vedoucích, nejednotné uspořádání úřadů v ČR, obtíže s návštěvami oddělení kvůli ochraně klientů a také na to, že k tématu existuje velmi málo pramenů.

Základem pro vytváření profesiogramu bylo nastudování příslušných předpisů a pochopení jejich smyslu. Teprve pak jsem se mohla zabývat profesí.

Narazila jsem na úskalí výkonu profese, která nejsou na první pohled zřejmá. Například na povinnost pracovat s rodinou po odchodu dítěte z rodiny na tom, aby se mohlo do prostředí vrátit, je v praxi velmi těžký úkol. Problémová rodina OSPOD nepovažuje za partnera, od kterého by si chtěla nechat pomoci.

Výsledkem mého studia je zmapování současného stavu sociálně-právní ochrany. Práce zahrnuje odlišení sociálně-právní ochrany dětí a dospělých. Zabývám se filosofií (zásadami) SPOD a stručně shrnuji obsah právní úpravy SPOD – stěžejním zákonem je 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Mapuji legislativní vývoj problematiky.

Skupiny ohrožených dětí, kterým je v rámci SPOD věnovaná péče, jsou vymezené podle jednotlivých typů problémů - je v nich obsaženo, jak širokou škálu problémů OSPOD řeší (od nekonfliktní návštěvy v domácnosti při rozvodu rodičů až po výkon rozhodnutí). Pracovníci sice mohou mít naučené postupy, ale přesto při svém každodenním působení musí prokazovat flexibilitu a všestrannost.

Z činností, které OSPOD vykonává, se skládá komplexní systém ochrany nezletilých. Nejvíce povinností je svěřeno obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností. Místní úřad je občanům nejbližší – jako orgán pomoci i kontroly. Může účinně preventivně působit, protože nejlépe zná potřeby regionu.

V podtextu práce jsem kladla důraz na zkoumání hranice mezi zachováním výchovy v rodině a mezi rozhodnutím o ústavní výchově. Pracovníci OSPOD, kteří tuto mez stanovují, šetří v rodinách i navštěvují nezletilé v ústavních zařízeních. Je zajímavé nahlížet na jejich zaměstnání přes prostředí, ve kterém se pohybují – návštěvy v rodinách, návštěvy dětí v ústavech, jednání u soudů, spolupráce s policií. Jiní sociální pracovníci působí v mnohem klidnějších prostředích.

Ke zmapování situace kolem ústavní výchovy a návratů dětí zpět do rodin jsem využila statistik MPSV a Ministerstva spravedlnosti.

Působení MPSV a krajských úřadů jsem zkoumala přímým oslovením těchto institucí, neboť jinou cestou materiály dostupné nejsou. Z materiálů poskytnutých krajskými úřady jsem vytvořila celkový přehled o činnostech krajských úřadů v rámci SPOD. Progresivním postupem, který jsem zaznamenala, bylo setkání soudců (opatrovnických soudů na území kraje) iniciované krajským úřadem. Byla prodiskutována soudní rozhodování o nezletilých, závěry pak dostali všichni vedoucí OSPOD kraje. Soudcům byly předány metodické materiály, jimiž se OSPOD v kraji řídí, a tak došlo k velmi netradiční meziřesortní komunikaci.

V části věnované profesiografii a profesiogramu jsem shrnula poznatky o metodě, jejím účelu a výsledku. Vytvořením profesiogramu jsem si vyzkoušela použití metody v praxi. Je velmi náročná právě tím, že je komplexní. Vyžaduje velké množství podkladů a systematického zpracovávání informací do jednotlivých podkapitol. Vytvořený profesiogram má četná využití. Například ve studiu – při zpracování student získá teoretický rámec, učí se komunikovat s odborníky a správně se ptát, pozorovat a systematicky třídit informace. Proto aby výslednou analýzu mohl vytvořit, je třeba pohled z mnoha úhlů. Struktura profesiogramu (schéma) vede postup zpracování a ukazuje, co je dále třeba zjistit. Studentům profesiogram může sloužit jako podklad pro volbu svého zaměstnání v rámci oboru sociální práce nebo k tomu, aby si na začátku studia vytvořili jasnější představu, co všechno zahrnuje označení „sociální pracovník“.

V cíli tvorby profesiogramu jsem uvedla „zvýšení prestiže profese“. Ještě bych doplnila zlepšení informovanosti o výkonu SPOD. Vytvořený profesiogram by měl sloužit jako podklad pro pochopení sociálních pracovníků - v tom, co všechno dělají. Považuji téma SPOD za složité a rozsáhlé a myslím si, že mnohdy nepochopení souvisí s neznalostí nebo s neochotou si informace sehnat (což je dle mého názoru obtížné) a do hloubky je studovat. Ucelené pojetí, které obsahuje teorii, statistické údaje i pohled na praxi (profesiogram), by mohlo zájemce o studium tématu oslovit a podnítit. Buď k tvorbě profesiogramu jiného pracovníka, nebo k prozkoumání dílčího aspektu profese vedoucího OSPOD.

Zajímavým zjištěním pro mě bylo, jak moc se liší manažerská pozice ve státní sféře a v nestátní. Práce vedoucího pracovníka OSPOD (oproti práci manažera služeb) je charakteristická svou nefinanční povahou, což má jeden zásadní důsledek. I chyby zde mají nefinanční povahu, což s sebou nese nutnost vyvarovat se chyb a velkou tíhu zodpovědnosti.

Profesiografie se zabývá i atypickým průběhem výkonu profese (včetně případného pochybení). Vytipované události jsou vhodným materiálem pro další studium. Dále supervize, hodnocení, předpoklady pro výkon profese, přijímání pracovníků apod. by zasloužily bližší zkoumání.

V poslední části jsem pro vytvořený profesiogram hledala konkrétní využití v sociální práci. Např. téma hodnocení jsem spojila se sociální prací a také jsem se ho pokusila popsat ve vztahu k manažerské roli. Zjistila jsem, že každý vedoucí oddělení má přidanou jinou činnost k vedení OSPOD – a to buď v rámci SPOD (např. náhradní rodinnou péči) nebo i mimo SPOD (např. dávky). Proto abych mohla profesiogram vytvořit, bylo mým úkolem oddělit, co patří k vedoucí roli a co do výkonu přímé práce s klienty. A dále zjistit, která část práce je všem vedoucím společná (smyslem profesiogramu je tvorba charakteristiky profese, která obecně platí).

Profesiogram zachycuje více úhlů pohledu na profesi. Předpoklady pro výkon profese jsou odpovědi na otázku, kterého uchazeče přijmout a popř. odpověď pro školy, co mají studentům předat a co rozvíjet, aby absolventi mohli na tuto pozici nastoupit. Kritéria úspěchu v profesi naopak zkoumají, jak poznáme, že je vedoucí v práci úspěšný. (Když si představíme fiktivní situaci, že bychom chtěli rozdělit odměny mezi více vedoucích, podle čeho bychom poznali ty, kteří dělají svou práci nejlépe.) Ukazuje se, že nejjasnějším ukazatelem, kritériem, je nepřítomnost pochybení, především porušení předpisů, což hodnotí nadřízené orgány. Ale může být tento hlavní ukazatel motivační? Opakem je „dělat svou práci dobře“, což je tak široké a nekonkrétní, že posílení motivace také nepřináší. Velice se mi líbila věta, kterou při otázce po kritériích úspěchu v profesi pronesla paní vedoucí z Prahy 5. „Úspěšnost je vyšší, než lze prokázat,“ říká odborník, který se dlouhou dobu zabývá zpracováním statistik, hodnocením práce u podřízených i výkonem SPOD a otázku po úspěchu v práci si jistě už mnohokrát položil. Nesouvisí tento fakt s tím, že jde o profesi nemateriálního charakteru? Zhodnotit a ocenit tuto náročnou profesi asi zatím v České republice neumíme a je to naším úkolem do budoucna.

Jelikož se mnou při zpracování spolupracovali aktivní a vstřícní lidé, získala jsem pocit, že je téma SPOD v dobrých rukou. A pokud by profesiogram mohl nějakým způsobem přispět k tomu, aby byli vedoucí více hodnoceni (oceňováni za dobrou práci a sankcionováni „neúspěšní“ v profesi třeba tím, že by se vedoucí vyměnil za nového), byl by to největší „úspěch“ této práce.

Použité zdroje:

ARNOLDOVÁ, Anna: Slovník sociálního zabezpečení. Praha : Galén, 2002. ISBN 80-7262-175-0. (s. 348, 349)

BUREŠ, Zbyněk. *Schéma postupu při analýze profese*. Praha : Katedra psychologie FF UK, 1981.

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky [online]. 2.3.2005 [cit. 2008-07-15]. Dostupný z WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-socialnich-pracovniku-ceske-republiky>>.

HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X. (s. 455)

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

HAWKINS, Peter, SHOHET, Robin. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.

HOLAROVÁ, Věra. Management v sociálních službách. In JANOUŠKOVÁ, Klára. *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*. [s.l.] : [s.n.], 2007. s. 219-232. ISBN 978-80-7368-2.

HOLDA, Dalibor, MATOUŠEK, Oldřich, CHMELAR, Tomáš. Vzdělávací potřeby pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí. *Sociální práce : Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. 2006, č. 1, s. 52-63. ISSN 1213-6204

Humanitní odbor - Městská část Praha 2 [online]. - [cit. 2008-07-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.praha2.cz/default.aspx?ido=63&sh=219763131>>.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál, 2003a. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2003b. ISBN 80-7178-549-0. (s. 149, 166, 205, 206)

MATOUŠEK, Oldřich, RŮŽIČKA, Jiří. *Psychologie práce*. Praha : Nakladatelství politické literatury, 1965. ISBN –

Metodické principy klasifikace KZAM [online]. 15.11.2007 [cit. 2008-07-18]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicke_principy_klasifikace_kzam>.

Nepublikované statistiky Ministerstva Spravedlnosti o počtu soudních rozhodnutí ve věci ústavní výchovy.

NOVOTNÁ, Věra, BURDOVÁ, Eva. *Zákon o sociálně-právní ochraně dětí : Komentář*. Praha : Linde, 2007. 472 s. ISBN 978-80-86131-72-6.

Obec s rozšířenou působností [online]. 20.5.2008 [cit. 2008-07-20]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Obec_s_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99enou_p%C5%A4sobnost%C3%AD>.

Odbor sociální - Městská část Praha 16 [online]. - [cit. 2008-07-15]. Dostupný z WWW:

<[http://www.mcpraha16.cz/\(5qolfd553qx4lkqs5tpgsn25\)/default.aspx?ido=161&sh=220668091#úsek%20rodiny%20a%20sociálně%20právní%20ochrany%20dětí](http://www.mcpraha16.cz/(5qolfd553qx4lkqs5tpgsn25)/default.aspx?ido=161&sh=220668091#úsek%20rodiny%20a%20sociálně%20právní%20ochrany%20dětí)>.

Odbor školství, sportu a mládeže (náplň práce) - Český Krumlov [online]. 2006 [cit. 2008-07-19]. Dostupný z WWW:

<<http://obcan.ckrumlov.info/docs/cz/20071017134409.xml>>.

Oddělení sociálně-právní ochrany dětí - Městská část Praha 10 [online]. - [cit. 2008-07-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.praha10.cz/urad-mc/odbory/odbor-socialni/oddeleni-socialne-pravni-ochrany-deti.aspx>>.

Přetíženost sociálních pracovníků = nedostatečná práce s rodinami [online]. 26.2.2008 [cit. 2008-07-18]. Dostupný z WWW:

<<http://www.ochrance.cz/dokumenty/dokument.php?doc=1210>>.

Pověřený obecní úřad [online]. 20. 5. 2008 [cit. 2008-07-20]. Dostupný z WWW:

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Pov%C4%9B%C5%99en%C3%BD_obecn%C3%AD_%C3%BA%C5%99ad>.

Správní obvody obcí s rozšířenou působností podle počtu obcí [online]. 20.5.2008

[cit. 2008-07-19]. Dostupný z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2002edicniplan.nsf/t/84005966B4/\\$File/1374rr06.pdf](http://www.czso.cz/csu/2002edicniplan.nsf/t/84005966B4/$File/1374rr06.pdf)>.

Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2006 [online]. 17.12.2007

[cit. 2008-07-20]. Dostupný z WWW:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4896/rocenka_akt.pdf>.

ŠPECIÁNOVÁ, Šárka. *Ochrana týraného a zneužívaného dítěte*. Praha : Linde, 2003. 156 s. ISBN 80-86131-44-0.

ŠPECIÁNOVÁ, Šárka. *Sociálně-právní ochrana dětí*. Praha : Vzdělávací institut ochrany dětí, 2007. ISBN 978-80-86991-27-6.

ŠTIKAR, J., et al. *Metody psychologie práce a organizace*. UK Praha : Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0048-X.

TOMEŠ, Igor. *Sociální správa*. Praha : Portál, 2002. ISBN 80-7178-560-1.

Vláda schválila novelu zákona o sociálně-právní, tisková zpráva [online]. 18.5.2005

[cit. 2008-07-17]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1216/180505.pdf>>.

VRTBOVSKÁ, Petra. *Moderní pojetí sociální práce s rodinami a dětmi v obtížné rodinné situaci*. *Sociální práce : Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. 2006, č. 1, s. 37-45. ISSN 1213-6204

99/1963 Sb., Občanský soudní řád [online]. 2003 [cit. 2008-07-20]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=99%2F1963&number2=&name=&text=>>.

Zákon 104/1991 Sb., o Úmluvě o právech dítěte [online]. 2003 [cit. 2008-07-17].

Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=&number2=&name=%C3%BAmluva+o+pr%C3%A1vech+d%C3%ADt%C4%9Bte&text=>>.

Zákon 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod [online]. 2003 [cit.

2008-07-20]. Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_p=2&PC_8411_name=listina%20základních&PC_8411_l=2/1993&PC_8411_ps=10#10821>>.

Zákon 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí [online]. 2003 [cit. 2008-07-03].

Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=359%2F1999&number2=&name=&text=>>.

Zákon 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě [online]. 2003 [cit. 2008-07-16].

Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=257%2F2000+Sb.&number2=&name=&text=>>.

Zákon 381/2005 Sb., změna zákona o Veřejném ochránci práv a některých dalších zákonů [online]. 2003 [cit. 2008-07-19]. Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=381%2F2005+Sb&number2=&name=&text=>>.

Zákon 134/2006 Sb. změna zákona o sociálně-právní ochraně dětí a někt. dalších zákonů [online]. 2003 [cit. 2008-07-19]. Dostupný z WWW:

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=134%2F2006&number2=&name=&text=>>.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Vybrané články Úmluvy o právech dítěte zajišťující právo rodiny na soukromí

Příloha č. 2: Podrobný výčet skupin dětí, na které se sociálně-právní ochrana dětí zaměřuje

Příloha č. 3: Preventivní a poradenská činnost orgánů sociálně-právní ochrany dětí

Příloha č. 4: Pravomocná rozhodnutí související s ústavní výchovou v roce 2006 a 2007 (tab.)

Příloha č. 5: Údaje ze statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí MPSV za rok 2006 (tab.)

Příloha č. 6: Burešovo schéma postupu při analýze profese

Přílohy

Příloha č. 1:

Vybrané články Úmluvy o právech dítěte zajišťující právo rodiny na soukromí

„Čl.3

1. Zájem dítěte musí být předním hlediskem při jakékoli činnosti týkající se dětí, ať už uskutečňované veřejnými nebo soukromými zařízeními sociální péče, soudy, správními nebo zákonodárnými orgány.

2. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, se zavazují zajistit dítěti takovou ochranu a péči, jaká je nezbytná pro jeho blaho, přičemž berou ohled na práva a povinnosti jeho rodičů, zákonných zástupců nebo jiných jednotlivců právně za něho odpovědných, a činí pro to všechna potřebná zákonodárná a správní opatření.

Čl.5

Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, se zavazují respektovat odpovědnost, práva a povinnosti rodičů nebo, v odpovídajících případech a v souladu s místním obyčejem, členů širší rodiny nebo obce, zákonných zástupců nebo jiných osob právně odpovědných za dítě, které směřují k zabezpečení jeho orientace a usměrňování při výkonu práv podle úmluvy v souladu s jeho rozvíjejícími se schopnostmi.

Čl.9

1. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, zajistí, aby dítě nemohlo být odděleno od svých rodičů proti jejich vůli, ledaže příslušné úřady na základě soudního rozhodnutí a v souladu s platným právem a v příslušném řízení určí, že takové oddělení je potřebné v zájmu dítěte. Takové určení může být nezbytným v některém konkrétním případě, například, jde-li o zneužívání nebo zanedbávání dítěte rodiči nebo žijí-li rodiče odděleně a je třeba rozhodnout o místě pobytu dítěte.

2. V jakémkoli řízení podle odstavce 1 se poskytuje všem dotčeným stranám možnost zúčastnit se řízení a sdělit svoje stanoviska.

Čl.16

1. Žádné dítě nesmí být vystaveno svévolnému zasahování do svého soukromého života, rodiny, domova nebo korespondence ani nezákonným útokům na svou čest a pověst.

2. Dítě má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.

Čl.18

1. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, vynaloží veškeré úsilí k tomu, aby byla uznána zásada, že oba rodiče mají společnou odpovědnost za výchovu a vývoj dítěte. Rodiče, nebo v odpovídajících případech zákonní zástupci, mají prvotní odpovědnost za výchovu a vývoj dítěte.

Základním smyslem jejich péče musí přitom být zájem dítěte.

2. Za účelem zaručení a podpory práv stanovených touto úmluvou poskytují státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, rodičům a zákonným zástupcům potřebnou pomoc při plnění jejich úkolu výchovy dětí a zabezpečují rozvoj institucí, zařízení a služeb péče o děti.

3. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, činí všechna potřebná opatření k tomu, aby bylo zabezpečeno právo dětí pracujících rodičů využívat služeb a zařízení péče o děti, která jsou pro ně určena.“

(www.portal.gov.cz, Zákon 104/1991 Sb., o Úmluvě o právech dítěte)

Příloha č. 2:**Podrobný výčet skupin dětí, na které se SPOD zaměřuje:**

- „a) jejichž rodiče
 1. zemřeli;
 2. neplní povinnosti plynoucí z rodičovské zodpovědnosti;
 3. nevykonávají nebo zneužívají práva plynoucí z rodičovské zodpovědnosti;
- b) které byly svěřeny do výchovy jiné fyzické osoby než rodiče, pokud tato osoba neplní povinnosti plynoucí ze svěřeni dítěte do její výchovy;
- c) které vedou zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbávají školní docházku, nepracují, i když nemají dostatečný zdroj obživy, požívají alkohol nebo návykové látky, živí se prostitucí, spáchaly trestný čin nebo, jde-li o děti mladší než patnáct let, spáchaly čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchají přestupky nebo jinak ohrožují občanské soužití;
- d) které se opakovaně dopouští útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte;
- e) na kterých byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, jejich lidskou důstojnost, mravní vývoj nebo jmění, nebo je podezření ze spáchání takového činu;
- f) které jsou na základě žádostí rodičů nebo jiných osob odpovědných za výchovu dítěte opakovaně umístěny do zařízení zajišťujících nepřetržitou péči o děti nebo jejich umístění v takových zařízeních trvá déle než 6 měsíců;
- g) které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami;
- h) které jsou žadateli o azyl odloučenými od svých rodičů, popřípadě jiných osob odpovědných za jejich výchovu;

pokud tyto skutečnosti trvají po takovou dobu nebo jsou takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo jsou anebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí.“

(www.portal.gov.cz, z. 359/1999 Sb., § 6)

Příloha č. 3: Preventivní a poradenská činnost orgánů SPOD

Obecní úřad má vyhledávat děti uvedené v zákoně jako ty, na které se zaměřuje zejména (v § 6 odst. 1, viz kap. 2.1.4); působit na rodiče, aby plnili povinnosti vyplývající z rodičovské zodpovědnosti; projednat s rodiči odstranění nedostatků ve výchově dítěte, projednat s dítětem nedostatky v jeho chování; sledovat, zda je na základě kontrolních oprávnění zamezováno v přístupu dětí do prostředí, které je z hlediska jejich vývoje a výchovy ohrožující, poskytnout nebo zprostředkovat rodičům na jejich žádost poradenství při uplatňování nároků dítěte (finanční zajištění), oznámit obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností skutečnosti, které nasvědčují tomu, že jde o děti uvedené v § 6 odst. 1.

Obecní úřad obce s rozšířenou působností (OÚ ORP) je povinen sledovat nepříznivé vlivy působící na děti a zjišťovat příčiny jejich vzniku; činit opatření k omezení působení nepříznivých vlivů na děti.

Poradenskou činnost OÚ ORP poskytuje rodičům při řešení problémů souvisejících s péčí o dítě (výchovných nebo jiných); rodičům při výchově a vzdělávání dítěte a při péči o dítě zdravotně postižené; pořádá přednášky a kurzy zaměřené na řešení problémů (výchovných, sociálních a jiných souvisejících s péčí o dítě a jeho výchovou). A osobám vhodným stát se osvojiteli nebo pěstouny poskytuje poradenskou pomoc související s osvojením dítěte nebo svěřením dítěte do pěstounské péče, zejména v otázkách výchovy dítěte.

OÚ ORP může uložit rodičům povinnost využít pomoc odborného poradenského zařízení. OÚ ORP „je povinen poskytnout rodiči pomoc po umístění dítěte do zařízení pro výkon ústavní výchovy, nebo do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, spočívající zejména v pomoci uspořádat rodinné poměry, které by umožnily návrat dítěte do rodiny, při řešení životní a sociální situace, včetně hmotné úrovně rodiny, v pomoci při spolupráci s orgány sociálního zabezpečení, úřady práce a dalšími státními a jinými orgány, a za tím účelem také zprostředkuje rodiči pomoc poradenského zařízení.“ Uložit povinnost využít pomoc či poskytnout poradenství po umístění dítěte mimo rodinu lze poskytnout i jiným osobám odpovědným za výchovu dítěte.

Obec v samostatné působnosti a kraj v samostatné působnosti vytvářejí předpoklady pro kulturní, sportovní, jinou zájmovou a vzdělávací činnost dětí.

Krajský úřad v rámci poradenské činnosti zajišťuje: přípravu budoucích osvojitelů a pěstounů, poskytuje jim poradenskou pomoc; osvojitelům nebo pěstounům poradenskou pomoc zejména v otázkách výchovy; alespoň jednou v roce zabezpečit konzultace o výkonu pěstounské péče.

(www.portal.gov.cz, z. 359/1999 Sb., §10-13)

**Příloha č. 4:
Pravomocná rozhodnutí související s ústavní výchovou v roce 2006 a 2007**

Pravomocná rozhodnutí soudu v řízení o nezletilých dětech - počet práv

Rok 2006

	Praha	StČ	JČ	ZČ	SČ	VČ	JM	SM	ČR
Ústavní výchova:									
165 - Nařízena ústavní výchova - dítěte ve věku 13-15 let pro jeho závadné chování	23	33	38	40	61	58	47	80	380
166 - Nařízena ústavní výchova - dítěte nad 15 let pro jeho závadné chování	65	65	38	47	113	85	74	105	592
167 - Nařízena ústavní výchova - v ostatních případech	136	152	111	165	225	150	194	255	1388
171 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství – za souhlasu vých. zařízení	28	26	37	50	60	40	41	67	349
172 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství - bez souhlasu vých. zařízení	5	4	4	6	4	9	0	5	37
173 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v jiných zařízeních	16	9	19	10	18	8	36	58	174
170 - Zrušena ústavní výchova - s jejímž výkonem nebylo započato	9	10	1	2	0	0	4	1	27
174 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství – za souhlasu vých. zařízení	2	7	0	8	6	7	7	34	71
175 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství - bez souhlasu vých. zařízení	1	4	0	1	1	0	0	5	12
176 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v jiných zařízeních	4	4	1	4	0	0	4	5	22
179 - Zrušena ústavní výchova - s jejímž výkonem nebylo započato a byl nařízen dohled nad nezletilým	4	1	0	0	2	0	0	1	8
177 - Ústavní výchova prodloužena (na dobu po dosažení zletil.)	18	24	10	10	14	23	21	13	133
178 - Návrh na zrušení ústavní výchovy zamítnut (ústavní výchova ponechána)	18	34	20	18	19	26	28	29	192
195 - Jiné rozhodnutí	78	95	33	114	100	82	114	81	697

Zdroj: Nepublikované statistiky Ministerstva spravedlnosti

Pravomocná rozhodnutí soudu v řízení o nezletilých dětech - počet právních

Rok 2007

	Praha	Stř	JČ	ZČ	SČ	VČ	JM	SM	ČR
Ústavní výchova:									
165 - Nařízena ústavní výchova - dítěte ve věku 13-15 let pro jeho závadné chování	35	44	25	39	61	43	42	72	361
166 - Nařízena ústavní výchova - dítěte nad 15 let pro jeho závadné chování	64	64	42	61	137	76	97	138	679
167 - Nařízena ústavní výchova - v ostatních případech	158	124	48	196	307	127	240	240	1440
171 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství – za souhlasu vých. zařízení	39	37	30	47	64	85	45	75	422
172 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství - bez souhlasu vých. zařízení	5	13	0	12	8	10	1	12	61
173 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v jiných zařízeních	14	6	18	14	19	3	19	72	165
170 - Zrušena ústavní výchova - s jejímž výkonem nebylo započato	9	2	0	3	3	1	0	2	20
174 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství – za souhlasu vých. zařízení	12	6	1	3	7	6	8	26	69
175 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v zařízeních resortu školství - bez souhlasu vých. zařízení	0	2	0	1	1	0	0	1	5
176 - Zrušena ústavní výchova - vykonávána v jiných zařízeních	5	3	2	2	1	5	2	14	34
179 - Zrušena ústavní výchova - s jejímž výkonem nebylo započato a byl nařízen dohled nad nezletilým	10	1	0	0	2	0	4	1	18
177 - Ústavní výchova prodloužena (na dobu po dosažení zletil.)	14	18	10	14	23	22	31	16	148
178 - Návrh na zrušení ústavní výchovy zamítnut (ústavní výchova ponechána)	14	27	14	22	16	11	28	39	171
195 - Jiné rozhodnutí	105	110	45	160	135	128	118	85	886

Zdroj: Nepublikované statistiky Ministerstva spravedlnosti

Příloha č. 5:

Údaje ze Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí MPSV za rok 2006

TYRANÉ A ZNEUŽÍVANÉ DĚTI - VĚKOVÁ STRUKTURA A SOCIÁLNÍ PROSTŘEDÍ TYRANÝCH A ZNEUŽÍVANÝCH DĚTÍ
(V20-01 odd. XI.A)

			Počet dětí											
			físické týrání		psychické týrání		sexuální zneužívání		dětská pornografie		dětská prostituce		celkem	
			chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky
Nahlášené případy	z toho	do 1 roku	14	15	6	8	0	4	0	0	0	0	20	27
		od 1 roku do 3 let	31	21	22	16	1	8	0	0	0	0	54	45
		od 3 do 6 let	41	28	49	31	10	43	1	0	0	1	101	103
		od 6 do 15 let	199	138	126	140	73	352	6	9	3	2	407	642
		od 15 do 18 let	25	43	25	28	7	87	3	0	0	2	60	151
Sociální prostředí dítěte	úplná rodina		109	96	135	135	41	189	2	4	0	3	287	427
	neúplná rodina bez matky		16	15	9	4	5	32	0	0	0	0	30	51
	neúplná rodina bez otce		81	64	54	56	25	137	6	2	3	1	169	250
	doplněná rodina o matku		7	7	2	2	1	9	0	0	0	0	10	18
	doplněná rodina o otce		85	55	27	27	16	97	1	3	0	1	129	183
	náhradní rodina		8	7	0	1	3	18	0	0	0	0	11	26
	ústavní péče		4	2	0	0	0	12	1	0	0	0	5	14

Poznámka: Počty týraných nebo zneužívaných dětí jsou zjišťovány na základě případů oznámených na OSPOD (při vyplňování typu týrání nebo zneužívání je ve vztahu ke každému dítěti označen pouze jeden převládající typ)

Pramen: MPSV ČR

STAV PRACOVNÍKŮ NA ODDĚLENÍCH SOCIÁLNĚ PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ (OSPOD)

(V20-01 odd. XI.)

	VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ								
	základní	SS soc. právní	jiné střední	vyšší odborné SP	jiné vyšší odborné	vysokoškolské	vš sociálně právní	CELKEM	z toho kumulovaná místa
Hlavní město Praha	0	49	27	43	3	22	15	159	8
Středočeský kraj	0	77	49	31	1	3	11	172	34
Jihočeský kraj	0	43	22	8	0	15	6	94	28
Píseňský kraj	0	13	35	13	0	11	14	86	28
Karlovarský kraj	0	6	33	4	0	3	6	52	4
Ústecký kraj	0	36	69	15	0	3	13	136	31
Liberecký kraj	0	21	16	3	1	4	18	63	11
Královéhradecký kraj	0	27	18	20	1	7	25	98	19
Pardubický kraj	3	21	8	16	1	8	10	67	17
Vysočina	0	26	17	13	1	6	6	69	24
Jihomoravský kraj	0	56	35	22	5	35	17	170	64
Olomoucký kraj	0	33	22	12	0	34	10	111	27
Zlínský kraj	0	30	19	4	9	10	6	78	18
Moravskoslezský kraj	1	95	53	33	3	41	33	259	41
Česká republika	4	533	423	237	25	202	190	1 614	354

Pramen: MPSV

Příloha č. 6:**Burešovo schéma postupu při analýze profese***I. Popis*

1. Celková charakteristika profese
2. Členění profese
 - a) na úkoly a podúkoly,
 - b) na profesionální činnosti a jejich části
3. Proud profesionálních aktivit
 - a) návaznosti a interakce profesionálních činností a jejich částí
 - b) popis průběhu směny nebo jejího uceleného opakovaného cyklu

*II. Kritéria úspěchu v profesi, profesionálních činnostech a jejich částech, úkolech a podúkolech a jejich vzájemné vztahy**III. Vyhodnocování profese a jejich činnostních elementů*

1. Inventář činnostních elementů, které jsou z hlediska kritéria úspěchu uzlové.
2. Stanovení optimální metody řešení uzlových elementů.
3. Psychologická analýza atypického průběhu činnosti a mimořádných událostí v pracovní činnosti.
4. Mikroanalýza normálního průběhu činnostních elementů z hlediska zvolené metody nápravy:
 - a) na úkony a pohyby,
 - b) na komponenty činností,
 - c) na individuálně odlišné pracovní způsoby.

IV. Předpoklady úspěchů; vysuzování a ověřování hypotéz

1. Technickofyzikální
2. Organizačně ekonomické
3. Kvalifikační (dovednosti a znalosti)
4. Fyziologickoanatomické
5. Sociální a sociálně psychologické
6. Psychologické:
 - a) vztahové: k práci, ke kolektivu atd. – motivace
 - b) prožitkové
 - c) procesy a funkce
 - d) stavy a jejich variabilita
 - e) vlastnosti, schopnosti, temperament, charakter

V. Návrhy na řešení

1. Úprava pracovního prostředí
2. Organizace výroby
3. Organizace řízení
4. Úprava řídicích činností
5. Výcvik a výuka
6. Výběr a rozmisťování pracovníků
7. Poradenská péče o pracovníky

Alena Mrázková

Využití profesiografické metody v sociální práci se zaměřením na vedoucího pracovníka OSPOD

Resumé

V bakalářské práci na téma „Využití profesiografické metody v sociální práci se zaměřením na vedoucího pracovníka OSPOD“ se pokouším o propojení psychologie práce a sociální práce, což není obvyklé. Zvolila jsem profesiografickou metodu s cílem vytvořit profesiogram vedoucího pracovníka OSPOD a setkala se s různými překážkami – časové vytížení vedoucích, nejednotné uspořádání úřadů v ČR, obtíže s návštěvami oddělení kvůli ochraně klientů a také s tím, že k tématu existuje velmi málo pramenů.

Základem pro vytváření profesiogramu bylo nastudování příslušných předpisů a pochopení jejich smyslu. Teprve pak jsem se mohla zabývat profesí.

V teoretické části je výsledkem mého studia zmapování současného stavu sociálně-právní ochrany. Práce zahrnuje odlišení sociálně-právní ochrany dětí a dospělých. Zabývám se filosofií (zásadami) SPOD a stručně shrnuji obsah právní úpravy SPOD – stěžejním zákonem je 359/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Mapuji legislativní vývoj problematiky.

Skupiny ohrožených dětí, kterým je v rámci SPOD věnovaná péče, a skupiny činností, které OSPOD vykonává, tvoří základní vymezení profese.

V teoretické části je také odlišena role jednotlivých orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Nejvíce povinností je svěřeno obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností. Místní úřad je občanům nejbližší – jako orgán pomoci i kontroly. Může účinně preventivně působit, protože nejlépe zná potřeby regionu.

Při tvorbě profesiogramu jsem na profesi vedoucího pracovníka OSPOD nahlížela z více úhlů pohledu. Skrze pracovní prostředí, předpoklady výkonu profese nebo mimořádné události.

V podtextu práce jsem kladla důraz na zkoumání hranice mezi zachováním výchovy v rodině a mezi rozhodnutím o ústavní výchově. Pracovníci OSPOD, kteří tuto mez stanovují, šetří v rodinách i navštěvují nezletilé v ústavních zařízeních. Ke zmapování

situace kolem ústavní výchovy a návratů dětí zpět do rodin jsem využila statistik MPSV a Ministerstva spravedlnosti.

Přímým oslovením MPSV a krajských úřadů jsem sbírala podklady o činnosti těchto orgánů v rámci SPOD. Z poskytnutých materiálů jsem vytvořila celkový přehled o činnostech krajských úřadů v rámci SPOD. Progresivním postupem, který jsem zaznamenala, bylo setkání soudců (opatrovnických soudů na území kraje) iniciované krajským úřadem. Byla prodiskutována soudní rozhodování o nezletilých, závěry pak dostali všichni vedoucí OSPOD kraje. Soudcům byly předány metodické materiály, jimiž se OSPOD v kraji řídí, a tak došlo k velmi netradiční meziresortní komunikaci.

V části věnované profesiografii a profesiogramu jsem shrnula poznatky o metodě, jejím účelu a výsledku. Vytvořením profesiogramu jsem si vyzkoušela použití metody v praxi. Cílem tvorby profesiogramu bylo zvýšení prestiže profese a zlepšení informovanosti o výkonu SPOD. Vytvořený profesiogram by měl sloužit jako podklad pro pochopení sociálních pracovníků - v tom, co všechno dělají. Ucelené pojetí, které obsahuje teorii, statistické údaje i pohled na praxi (profesiogram), by mohlo zájemce o studium tématu oslovit a podnítit. Buď k tvorbě profesiogramu jiného pracovníka, nebo k prozkoumání dílčího aspektu profese vedoucího OSPOD.

V poslední části jsem pro vytvořený profesiogram hledala konkrétní využití v sociální práci. Rozebírala jsem především vzdělávání, supervizi a hodnocení sociálních pracovníků. Nastíněné možnosti využití vybízejí k dalšímu studiu součástí profese.

Alena Mrázková

Resumé

The bachelor thesis “Application of job analysing in social work with a specific attention given to the head officer of OSPOD” deals with the execution of social-legal protection of children in the Czech Republic. It focuses at the characteristics of the work of head officer managing social workers visiting the families. The main investigated domain is the activity of OSPOD during the process of departure of the child from the family and during their return back, meaning the proposals referring to precaution, institutional upbringing and its cancellation.

Further on the thesis includes activities of the superior institutions following the aspect of the head officer’s work.

Next comes the theoretical part devoted to the job analysis. The elaboration of the pilot version of the job analysis of the OSPOD head officer looks at the topic of the thesis from the practical perspective. It brings the unique complex view at the profession of social worker and leads to the provision of concrete ways how job analysis could be used in the field of social work.