

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Diplomová práce

2017

Bc. Monika Králová

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Křesťanská sociální práce

Bc. Monika Králová

*Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách
v Domově seniorů Hranice*

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Miloš Votoupal, Ph.D.

2017

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci

Bc. Monika Králová

18. 4. 2017

.....

Poděkování:

Především děkuji vedoucímu práce panu Mgr. Miloši Votoupalovi, Ph.D. za cenné rady a sympatický přístup po celou dobu spolupráce. Dále děkuji paní ředitelce Domova seniorů Hranice paní Mgr. Simoně Hašové za vstřícnost a ochotu. Poděkování patří také všem zaměstnancům, kteří se podíleli na výzkumu.

OBSAH

Úvod.....	6
TEORETICKÁ ČÁST	8
1. Pracovník v sociálních službách.....	8
1.1. Charakteristika profese.....	8
1.2. Náplň práce	9
2. Požadavky na výkon povolání.....	11
2.1. Kvalifikační požadavky	11
2.2. Znalosti a dovednosti	13
2.3. Osobnostní předpoklady	14
2.4. Požadavky dané cílovou skupinou.....	15
3. Další vzdělávání	17
3.1. Definice	17
3.2. Proces dalšího vzdělávání	18
3.3. Vzdělávací potřeby.....	19
3.4. Formy vzdělávání dospělých.....	19
3.4.1. Školení a trénink	20
3.4.2. Konzultace a koučování.....	21
3.4.3. Učení z výkonu	21
4. Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách	23
4.1. Význam dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách	23
4.2. Legislativní vymezení	24
4.3. Personální standardy	25
4.4. Nedostatky v oblasti dalšího vzdělávání	26
5. Domov seniorů Hranice.....	29
5.1. Popis služby	29
5.2. Personální zajištění služby	30
5.3. Vzdělávání pracovníků Domova seniorů Hranice	31
PRAKTICKÁ ČÁST.....	32
6. Metodika výzkumu.....	32
6.1. Cíl výzkumu, výzkumné otázky.....	32
6.2. Popis výzkumného souboru	34
6.3. Metoda sběru dat.....	35

6.4. Technika analýzy dat.....	36
7. Výsledky.....	36
7.1. Zjištění skutečnosti (obsahu, rozsahu a forem dalšího vzdělávání).....	37
7.2. Zjištění spokojenosti	44
7.3. Zjištění vzdělávacích potřeb	50
7.4. Zodpovězení výzkumných otázek.....	77
7.4.1. Dílčí výzkumná otázka č. 1.....	78
7.4.2. Dílčí výzkumná otázka č. 2.....	82
7.4.3. Dílčí výzkumná otázka č. 3.....	84
7.4.4. Hlavní výzkumná otázka	88
8. Diskuse	95
8.1. Interpretace výsledků	95
8.2. Limity výzkumu a možnosti dalšího bádání	96
Závěr	98
Zdroje:.....	99
Seznam tabulek.....	103
Seznam obrázků a grafů.....	104
Seznam příloh	104

Úvod

Každý z nás se může během života dostat do nepříznivé sociální situace, kterou není schopen překonat vlastními silami ani za pomoci svých nejbližších. Jednou z možností, která se v takovém případě nabízí, je řešení problému prostřednictvím výběru vhodné sociální služby. Početnou skupinu znevýhodněných osob tvoří také senioři, kteří mají zejména z důvodu věku sníženou soběstačnost a jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Nelze-li péči o tyto seniory zajistit v jejich domácím prostředí, mohou využít pobytové sociální služby, které jsou poskytovány například v domovech pro seniory. Rozsah a forma pomoci a podpory musí podle zákona o sociálních službách především zachovávat lidskou důstojnost osob, musí vycházet z individuálně určených potřeb, musí působit na osoby aktivně a musí podporovat rozvoj samostatnosti. Služba musí být poskytována v zájmu osob a v náležitě kvalitě, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod. K naplnění uvedených podmínek bezesporu velkou měrou přispívá kvalifikovaný personál, prostřednictvím kterého je služba poskytována. A právě rozvíjení odborné způsobilosti pracovníků, probíhající v rámci jejich dalšího vzdělávání, tematicky vymezilo předmět této práce. Konkrétně bude pozornost věnována dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách ve vybrané organizaci, a to v Domově seniorů Hranice.

Cílem je zjistit, jakým způsobem zaměstnavatel zajišťuje další vzdělávání těchto pracovníků ve vztahu k jejich subjektivně pocíťovaným vzdělávacím potřebám. Bude zkoumáno, jaký je rozsah, obsah a forma uskutečňovaného dalšího vzdělávání v organizaci. Současně bude zjišťováno, jaké jsou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách. Ze získaných údajů by mělo vyplynout, do jaké míry uskutečňované vzdělávání odpovídá subjektivně pocíťovaným vzdělávacím potřebám těchto osob. Rovněž bude zkoumáno, jak jsou pracovníci s rozsahem, obsahem a formami uskutečňovaného vzdělávání spokojeni.

Úvodní informace o předmětu zkoumání naznačují empirické pojetí práce. Struktura textu je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Jednotlivé kapitoly teoretické části vytváří tematický podklad pro následně realizovaný výzkum. Jelikož se práce zaměřuje na další vzdělávání pracovníků v sociálních službách, je třeba nejprve vysvětlit, jaké činnosti spadají do působnosti těchto osob

a jaké požadavky jsou na pracovníky při výkonu jejich povolání kladeny. Z tohoto důvodu se první kapitola zabývá vysvětlením pozice pracovníka v sociálních službách a přibližuje úkony, které tyto osoby v rámci své profese vykonávají. Druhá kapitola je pak věnována požadavkům na výkon profese. Jsou zde popsány nároky na kvalifikaci a požadavky na nezbytné znalosti, dovednosti a neméně důležité osobnostní předpoklady. Obsah první i druhé kapitoly vytváří jeden z nezbytných teoretických podkladů pro realizaci výzkumu, neboť náplně práce, spolu s požadavky na pracovníky v sociálních službách, významnou měrou předurčují obsah dalšího vzdělávání. Rovněž při zkoumání subjektivně pocíťovaných vzdělávacích potřeb pracovníků je třeba vycházet z toho, jaké úkoly pracovníci plní a jakými kompetencemi by měli být pro tyto činnosti vybaveni.

Ve vztahu k cíli této diplomové práce nelze opomenout vymezení pojmu „další vzdělávání“. V obecné rovině je dalšímu vzdělávání věnována kapitola třetí. Nejprve je pojem terminologicky definován a zasazen do procesu plánovaného vzdělávání v organizaci. Následně se text zaměřuje na vysvětlení vzdělávacích potřeb a na popis jednotlivých forem, prostřednictvím kterých další vzdělávání probíhá. Jaká je situace v oblasti dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách, popisuje kapitola čtvrtá. Je zde vyzdvižen význam dalšího vzdělávání s vazbou na legislativu, ale také dochází k popisu nedostatků, které byly v této oblasti odbornou veřejností zaznamenány. Jedná se například o neadekvátní, příliš všeobecné anebo nekvalitní vzdělávání pracovníků. Je třeba říci, že právě zmíněné nedostatky podnítily zájem zjistit, jaká je situace ve vybrané organizaci, což přispělo k definování hlavní výzkumné otázky.

Poslední kapitola, která je zařazena do teoretické části, přibližuje činnost Domova seniorů Hranice. Zabývá se popisem služby, vymezuje personální zajištění a konkrétní vzdělávací aktivity v letech 2013 až 2015.

Praktická, rozsáhlejší část, této práce je věnována výzkumu. Obsahuje vymezení výzkumného cíle, stanovení výzkumných otázek. Seznamuje nás s výzkumným souborem, metodami sběru dat a způsobem jejich analýzy. Především zde dochází k prezentování zjištěných výsledků a jejich následné interpretaci.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Pracovník v sociálních službách

První kapitola teoretické části této práce bude věnována vysvětlení pozice pracovníka v sociálních službách, neboť je téma zaměřeno právě na další vzdělávání těchto osob. Je důležité objasnit, jaké úkoly pracovníci při výkonu své profese plní, protože konkrétní náplň práce do značné míry předurčuje obsah dalšího vzdělávání. Z tohoto důvodu se text zaměřuje na charakteristiku profese a popis jednotlivých činností pracovníků v sociálních službách. Uvedené informace vytvářejí teoretický podklad pro realizaci výzkumu. Konkrétně budou využity při zkoumání obsahu vzdělávání a zjišťování subjektivně pocíťovaných vzdělávacích potřeb pracovníků.

1.1. Charakteristika profese

Zákon o sociálních službách¹ upravuje čtyři základní oblasti činností, které jsou naplňovány prostřednictvím pracovníků v sociálních službách. Jedná se o přímou obslužnou péči o klienty, základní výchovnou nepedagogickou činnost, pečovatelskou činnost a činnosti při základním sociálním poradenství pod dohledem sociálního pracovníka. Malíková (2011, s. 93) konstatuje, že v pobytových zařízeních vykonávají pracovníci v sociálních službách především úkony týkající se přímé obslužné péče. Tyto jsou zákonem definovány jako nácvik jednoduchých denních činností, pomoc při osobní hygieně, oblékání, manipulace s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podpora soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychologických potřeb.

Je třeba zmínit, že v praxi i v odborné literatuře není ustálena jednotná terminologie zákonem vymezeného pojmu „pracovník v sociálních službách“. Nejčastěji se můžeme setkat například s označením pracovník sociální péče, pečovatel, ošetřovatel anebo pracovník v přímé péči. Pracovní role, činnosti a úkoly zajišťované uvedenými pracovníky jsou však v rámci poskytování služby totožné a odpovídají zákonnému vymezení.²

¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších úprav (dále jen „zákon“).

² Dle § 116 zákona.

1.2. Náplň práce

Obecnou charakteristiku činností pracovníka v sociálních službách lze konkretizovat jednotlivými úkony, které tvoří náplň práce. Malíková (2011, s. 95) uvádí pestrý výčet těchto aktivit, vykonávaných pracovníky v pobytových zařízeních pro seniory. Jedná se zejména o následující úkoly:

- úklid pokojů, udržování čistoty na chodbách, v jídelně, kuchyňkách včetně dodržování dezinfekčního programu a péče o použité pomůcky,
- manipulace s čistým a použitým ložním či osobním prádlem klienta,
- přebírání a odvoz stravy z kuchyně, příprava porcí,
- pomoc klientovi s příjmem potravy, přeprava do jídelny, příprava lůžka, servírovacího stolku, krmení klienta, pomoc při hygieně po jídle, sledování pitného režimu, podávání nápojů, nabízení tekutin,
- péče o lůžko klienta, opakovaná úprava lůžka během dne,
- pomoc klientovi při pohybových aktivitách mimo lůžko, doprovázení klienta při chůzi, pomoc na vozík,
- pomoc klientovi při udržení žádoucí polohy na lůžku, pomoc při změnách polohy,
- poskytování pomoci při výběru vhodného oděvu, pomoc při oblékání, svlékání, obouvání, zouvání, manipulace s knoflíky, zipy,
- pomoc při udržování osobní čistoty a upravenosti klienta, udržování tepelného komfortu, ochrana a prevence před nebezpečnými či rizikovými situacemi,
- poskytování pomoci při vyprazdňování, hygienická péče v souvislosti s vyprazdňováním, především u inkontinentních klientů,
- trvalé sledování chování klienta, míry jeho soběstačnosti a aktivit,
- provádění základní ošetrovatelské péče, pod dohledem všeobecné sestry,
- role klíčového pracovníka, projednávání a tvorba individuálních plánů s klienty, návrh činností,
- průběžné sledování efektu prováděných činností, hodnocení plnění individuálních plánů s klienty, plánování další činnosti,
- využívání intuitivních technik ke zjišťování potřeb nekomunikujících klientů, spolupráce s blízkými osobami,

- používání augmentativních a alternativních komunikačních technik u nekomunikujících klientů,
- vedení záznamů v dokumentaci individuálního plánu klienta,
- používání dohodnutých aktivizačních a stimulačních prvků či metod,
- využívání prvků emoční inteligence při komunikaci a přístupu ke klientům,
- péče o umírajícího, uspokojování jeho základních potřeb a psychické podpory, pod dohledem sestry,
- péče o zemřelého, příprava osobních předmětů zemřelého klienta k předání pozůstalým.

Popis základních činností, poskytovaných prostřednictvím sociálních služeb v domovech pro seniory, je definován také v prováděcí vyhlášce k zákonu³, a z velké části se jedná o výše uvedené úkony, které zabezpečují převážně pracovníci v sociálních službách.

Z uvedeného vyplývá, že rozsah a obsah činností vykonávaných pracovníky v sociálních službách je velmi široký. Od relativně jednodušších úkolů souvisejících s přípravou stravy, úklidem nebo úpravou lůžkovin, pracovníci přistupují k daleko náročnějším činnostem, které spočívají v samotné péči o klienty. Tím jsou na pracovníky kladeny vysoké požadavky nejen na fyzickou zdatnost, ale i na psychickou odolnost.

³ § 15 vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

2. Požadavky na výkon povolání

Důležitým tématem ve vztahu k dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách jsou požadavky, kladené na osoby, vykonávající uvedenou profesi. Je třeba popsat, jakými kompetencemi by měli pracovníci disponovat, případně je rozvíjet. Z tohoto důvodu se druhá kapitola zaměřuje na požadavky na výkon dané profese. Jsou zde popsány nároky na kvalifikaci a požadavky na nezbytné znalosti, dovednosti a neméně důležité osobnostní předpoklady. Popisované oblasti předurčují obsah dalšího vzdělávání a budou využity v rámci výzkumu, právě při zkoumání témat dalšího vzdělávání a také při zjišťování subjektivně pocívaných vzdělávacích potřeb pracovníků. Obecně lze říci, že nároky, s nimiž se pracovníci v sociálních službách musejí vypořádat, jsou nemalé. Zajacová (2014, s. 8) z mnohých uvádí vysoké požadavky na čas, místo i kvalitu výkonu sociální práce. K tomu podle autorky přispívá i fakt, že od laické sociální práce došlo k posunu směrem k jejímu profesionálnímu výkonu. Stejskalová (2014, s. 11) hovoří o třech pilířích, na kterých výkon sociální práce stojí. Jedná se dle jejího názoru o dostatečnou erudovanost v teoretických konceptech, praktické zkušenosti a zralou osobnostní výbavu. V podobném členění je koncipován další text, v němž budou požadavky na pracovníky v sociálních službách blíže popsány. Nejprve bude pojednáno o kvalifikačních požadavcích, které byly s účinností od 1. 1. 2007, zakotveny do zákona. Následně o požadavcích na znalosti a dovednosti a o žádoucích osobnostních předpokladech pro výkon profese. Nakonec budou zmíněny požadavky, které jsou určeny specifiky cílové skupiny, tedy seniorů.

2.1. Kvalifikační požadavky

Zákon říká, že podmínkou pro výkon činnosti pracovníka v sociálních službách je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Odbornou způsobilost pracovník⁴ splňuje, pokud má dokončeno základní nebo střední vzdělání a absoluuje akreditovaný kvalifikační

⁴ který vykonává činnosti podle § 116 odst. 1 písm. a) zákona, tzn. přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviu jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb.

kurz. Osoby, které získaly podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních⁵ způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel anebo osoby, které získaly odbornou způsobilost k výkonu sociálního pracovníka podle § 110 zákona, nemusejí akreditovaný kvalifikační kurz absolvovat. Absolvování kvalifikačního kurzu se dále nevyžaduje u osob, které získaly střední vzdělání s maturitou v oborech, uvedených v příloze č. 4 prováděcí vyhlášky k zákonu⁶.

Obsah a rozsah kvalifikačního kurzu je stanoven také prováděcí vyhláškou. Obsah kurzu tvoří obecná a zvláštní část, rozsah je stanoven na 150 výukových hodin, z nichž minimálně 80 musí zaujímat právě zvláštní část. Ta zahrnuje osm tematických okruhů, zaměřených na:

- základy péče o nemocné, základy hygieny, úvod do problematiky psychosociálních aspektů chronických infekčních onemocnění,
- aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času,
- prevence týrání a zneužívání osob, kterým jsou služby poskytovány,
- základy výuky péče o domácnost,
- odborná praxe,
- krizová intervence,
- úvod do problematiky zdravotního pojištění,
- zvládání jednání osoby, které je poskytována sociální služba, jestliže toto jednání ohrožuje její zdraví a život nebo zdraví a život jiných fyzických osob, včetně pravidel šetrné sebeobrany.

Rovněž obecná část je tvořena osmi okruhy, které představují:

- úvod do problematiky kvality v sociálních službách, standardy kvality sociálních služeb,
- základy komunikace, rozvoj komunikačních dovedností, asertivita, metody alternativní komunikace,
- úvod do psychologie, psychopatologie, somatologie,
- základy ochrany zdraví,

⁵ podle § 36 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Jedná se například o obor sociální péče-pečovatelská činnost, sociální činnost-sociální vychovatelství, předškolní a mimoškolní pedagogika, charitativní služby, rodinná škola-sociální služby atp.

- etika výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách, lidská práva a důstojnost,
- základy prevence vzniku závislosti osob na sociální službě,
- sociálně právní minimum,
- metody sociální práce.

2.2. Znalosti a dovednosti

Podle Malíkové (2011, s. 94) má být pracovník v sociálních službách vybaven především všeobecnými znalostmi, základními znalostmi psychologie a komunikace, všeobecným přehledem o anatomii a fyziologii lidského těla. Měl by disponovat základními poznatky z oblasti ošetrovatelství a znalostmi o sociálních službách a systému zdravotních a sociálních služeb v ČR. Nelze opomenout povinnost zachovávání mlčenlivosti a respektování práv klientů a neméně důležité dodržování etických zásad při práci s klientem i s jeho rodinou. Někteří pracovníci v sociálních službách plní roli klíčového pracovníka. Hauke (2011, s. 77) uvádí, že poskytovatelé služeb většinou nemají takové množství pracovníků pro vytvoření organizační struktury, ve které by pečovatelé mohli vykonávat pouze jednodušší činnosti. V takovýchto organizacích by pak pracovníci v sociálních službách měli ovládat také intuitivní techniky a techniky komunikace s nekomunikujícími klienty a při své práci využívat podpůrné a stimulační metody k aktivizaci klienta. Důležité jsou i senzomotorické předpoklady, které Mlýnková (2010, s. 27) definuje jako šikovnost, manuální zručnost, pohybovou obratnost a neporušené smyslové vnímání. K dalším nepostradatelným schopnostem, které jsou podle Holečkové (2013, s. 5) nedílnou součástí sociální práce, patří umění aktivního naslouchání a komunikace. Musil, Kubalčíková a Hubíková (2006, s. 13) v rámci výzkumného projektu zaměřeného na kvalifikaci pracovníků v sociálních službách zjistili, že výkon běžně očekávaných činností pracovníků pro pečovatelskou činnost z hlediska kvalifikačních nároků, zahrnuje kromě požadavků na poskytování neodborných pečovatelských úkonů, komunikaci s klientem také požadavky na komunikaci s nadřízeným, manipulaci s penězi, práci s výkazy a řízení motorových vozidel.

2.3. Osobnostní předpoklady

Kromě znalostí a dovedností, je velký důraz kladen i na osobnostní předpoklady, které jsou pro výkon pracovníků nezbytnou výbavou. „Pro pomáhající profese, je vedle vlastní odbornosti pracovníka nesmírně důležitou hodnotou právě osobnost pracovníka a nezištná touha pomoci člověku v nouzi“ Hauke (2014, s. 98). Jak správně uvádí Dvořáčková (2012, s. 22), sociální práce je zaměřená na vztahy a psychosociální kompetence. Prvořadý je empatický lidský přístup ke klientům s ohledem na jejich potřeby. Neméně důležitá je ochota k plnění potřebných úkolů, svědomitost a důslednost. To potvrzuje i Mlýnková (2010, s. 27) a doplňuje, že nezbytnou podmínkou pro výkon profese pečovatele je vysoká míra odpovědnosti a přijatelný způsob jednání a chování nejen ke klientům, ale i k ostatním rodinným příslušníkům a dalším osobám. Obrovskou zodpovědnost, jak doplňuje Hauke (2014, s. 99), nese pracovník nejen vůči klientům, ale také ke svému zaměstnavateli, společnosti a také vůči sobě samému. K tomu, aby pracovník vykonával jemu svěřené úkoly co možná nejlépe, přispívá nesporně zájem o obor, snaha o rozšiřování znalostí a prohlubování profesního rozvoje. Mlýnková (2010, s. 26) konstatuje, že „práce pečovatele je nesmírně náročná a vyčerpávající a nemůže ji vykonávat každý člověk. Předpoklady k pečovatelské práci má ten jedinec, který je sociálně zralou osobností, identifikoval se s rolí pečovatele a je schopen svědomitě a odpovědně vykonávat tuto činnost.“ Zajacová (2014, s. 9) uvádí, že základním předpokladem pro výkon sociální práce je zájem a motivace k práci s lidmi a pracovitost. K tomu doplňuje, že rozhodující je zralost osobnosti, skutečná dospělost, duševní zdraví a pokora. Musil, Kubalčíková a Hubíková (2005, s. 33) ve své průběžné zprávě k výše zmiňovanému výzkumu, zaměřenému na kvalifikaci pracovníků v sociálních službách navíc uvádějí, že z pohledu nadřízených by pracovníci měli být morálně na výši, chovat se eticky a neměli by porušovat práva klientů na soukromí. Za samozřejmost je vedoucími považováno, že má pracovník rád práci s lidmi, má dobrý vztah ke starým lidem, umí komunikovat, má dobře vyvinuté sociální citění, schopnost empatie a disponuje vysokou mírou trpělivosti. K empatii a trpělivosti Dvořáčková (2012, s. 88) přidává také vřelost a soucit. Podobně zdůrazňuje požadavky na sociální předpoklady také Mlýnková (2010, s. 27), která je definuje jako pozitivní vztah k lidem, schopnost navázat kontakt a vést dialog, schopnost empatie, schopnost ovládat své jednání, a také touha druhým skutečně pomáhat a být

pro ně užitečným. Hovoří navíc o intelektových předpokladech pracovníků, které se vyznačují schopností řešit náročné situace, myšlenkové procesy a uměním zvolit přiměřené řešení. Důležité jsou podle autorky také autoregulační předpoklady, které spočívají v přizpůsobivosti, sebezapření a zvýšené odolnosti vůči stresu.

2.4. Požadavky dané cílovou skupinou

Kvalifikační i osobnostní předpoklady pro pracovníky v sociálních službách je třeba doplnit o další kompetence, které vyžaduje práce s konkrétní cílovou skupinou, v tomto případě tedy práce se seniory v pobytovém zařízení.

- Do domova pro seniory přicházejí osoby, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku a jejich situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby.⁷ Služba dle zákona zahrnuje:
- poskytnutí ubytování,
- poskytnutí stravy,
- pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu,
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- sociálně terapeutické činnosti,
- aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

Práce se seniory je do značné míry ovlivňována změnami, ke kterým u těchto osob v důsledku stárnutí dochází. Jedná se nejen o změny fyzické, ale i psychické. Venglářová (2007, s. 12) rozděluje změny do tří skupin. První skupinu tvoří změny tělesné, mezi které řadí například změnu vzhledu, úbytek svalové hmoty, změny termoregulace a změny činnosti smyslů. Další skupinu představují změny psychické, za které lze jmenovat zhoršení paměti, nedůvěřivost, změny vnímání, zhoršení úsudku, snížená sebedůvěra anebo emoční labilita. Poslední skupinou jsou změny sociální, do kterých řadí zejména změnu životního stylu, ztrátu blízkých osob, osamělost nebo stěhování. Podobně Jarošová (2006, s. 22 – 28) rozlišuje biologické, psychické a sociální aspekty stárnutí.

⁷ Tak vymezuje cílovou skupinu § 49 odst. 1 zákona.

Záměrem tohoto textu však není detailní popis změn, ke kterým v průběhu stárnutí u osob dochází, nicméně je důležité zmínit, že v souvislosti s uvedenými změnami dochází také k proměně některých potřeb. Řada z nich ztrácí na významu, jiné se dostávají do popředí. Důležitými se stávají potřeby zaměřené na jistotu a bezpečí, jak upozorňuje Hauke (2014, s. 11). Autorka uvádí, že v důsledku zhoršení některých fyzických i psychických kompetencí a uvědomování si postupné ztráty soběstačnosti, se jedinec více zaměřuje na sebe. V souvislosti s potřebami seniorů potvrzují Hrozenská a Dvořáčková (2013, s. 120) význam pocitu bezpečí a jistoty a zmiňují, že nelze opomíjet touhu po důvěře, stabilitě a spolehlivosti.

Jelikož je podmínkou správného poskytování péče jednoznačně správná identifikace potřeb seniorů, jak uvádí Pokorná (2010, s. 9), musí se všemi zmíněnými aspekty pracovník v sociálních službách při práci se seniory zabývat. Tato skutečnost klade na výkon pracovníků další nároky. Klevetová a Dlabalová k práci se seniory (2008, s. 57) uvádějí, že „Celková péče musí vycházet nejenom z hodnocení tělesných změn, ale i z chápání člověka jako celistvé bytosti, kde vše souvisí se vším, kde nezapomínáme hodnotit změny prožívání, změny sociálních rolí a životních perspektiv“. To potvrzují i Pichaud a Thareauová (1998, s. 35), když upozorňují, že „Pomáhat starším lidem vyžaduje od pomáhajícího, aby byl pozorný ke všem jeho potřebám“.

Holczerová s Dvořáčkovou (2013, s. 11) považují za základ práce se seniory vytvoření vztahu, který je založen na vzájemné důvěře a toleranci. Z přístupu pečujících by měla dle autorek vyzařovat úcta a hluboké lidské porozumění. Rheinwaldová (1999, s. 80) zdůrazňuje význam psychologického přístupu a konstatuje, že „milé slovo, úsměv a pohlazení, ujištění o bezpečí a láskyplném vztahu by měly doprovázet každodenní činnosti pomáhajících.“ Na nezbytnost vytvoření vztahu mezi pomáhajícím pracovníkem a klientem upozorňuje také Kopřiva (1997, s. 15). Vztah ke klientovi tvoří podle autora podstatnou složku povolání. Bez vztahového rámce, který je dán důvěrou, pocitem bezpečí a přijetím, se podle Kopřivy stává práce pomáhajícího jen výkonem svěřených pravomocí.

3. Další vzdělávání

Další vzdělávání představuje stěžejní oblast této práce. Proto je nezbytné, daný pojem terminologicky vymezit. Některé kompetence získávají pracovníci již v rámci přípravy na své povolání, ale řadu z nich si osvojují až v jeho průběhu. A právě další vzdělávání plní v uvedeném ohledu důležitou úlohu. V této kapitole budou nejprve přiblíženy vybrané definice „dalšího vzdělávání“. Poté dojde ke znázornění vzdělávacího procesu, aby byly zřejmé jednotlivé fáze mezi identifikací vzdělávacích potřeb a realizací vzdělávání. Ve vztahu k cíli této práce je důležitá podkapitola, vysvětlující vzdělávací potřeby a následující text, v němž dochází k objasnění jednotlivých forem dalšího vzdělávání. Uvedené bude tvořit teoretický podklad k realizovanému výzkumu.

3.1. Definice

Další vzdělávání někdy označované jako vzdělávání dospělých zahrnuje aktivity, spojené „s osvojováním nových, zdokonalováním a rozvíjením stávajících dovedností a znalostí během dospělého života“ Vychová (2008, s. 12). Navazuje na vzdělávání počáteční a přichází se vstupem jedince na trh práce, jak autorka vysvětluje. Další vzdělávání bylo definováno řadou odborníků. Výstižné je Armstrongovo (2002, s. 491) vyložení pojmu, který formuluje odborné vzdělávání a výcvik pracovníků, jako „systematické přizpůsobování chování učením, ke kterému dochází v důsledku vzdělávání, instruktáží, rozvoje a plánovaného získávání zkušeností“.

V širším pojetí je možno vnímat vzdělávání dospělých například podle Pavlíka, Chaloupky a Kohouta (1997, s. 4), kteří chápou vzdělávání dospělých jako „...komplexní systém institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, inovují nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob, a které rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy i jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimopracovní život“.

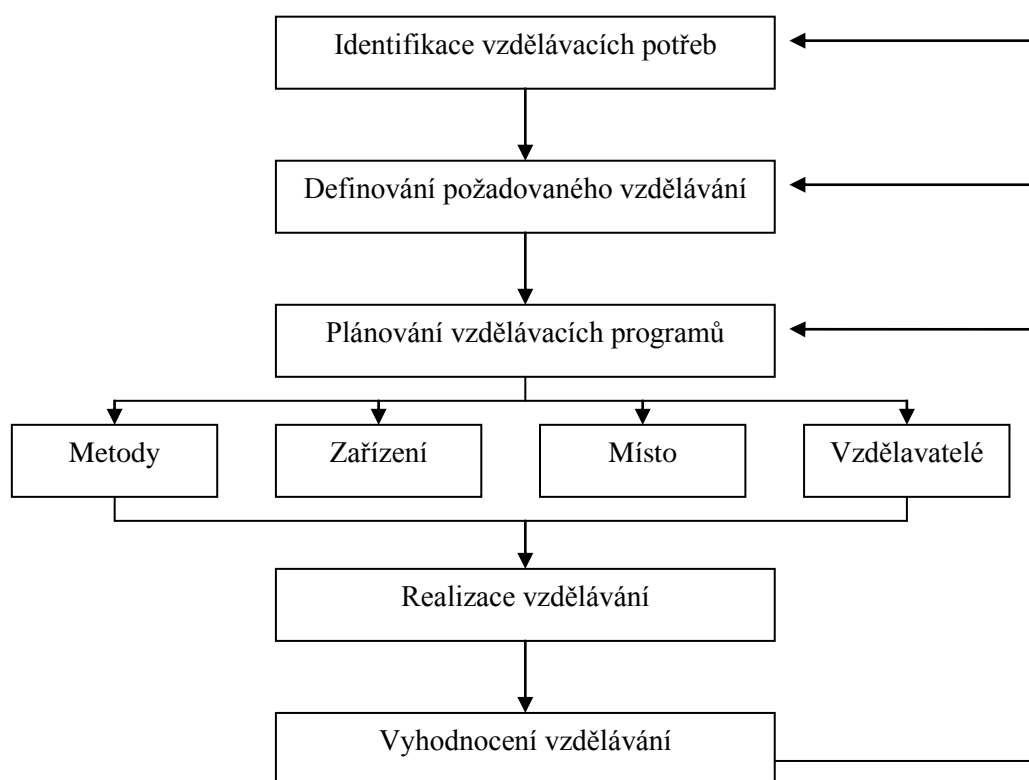
Obsáhlou definici je možno nalézt také v Doporučení k rozvoji vzdělávání dospělých (Recommendation on the Development of Adult Education, UNESCO, 1976, s. 13). V dokumentu je vzdělávání dospělých popsáno jako:

„ celkový souhrn organizovaných vzdělávacích procesů jakéhokoliv obsahu, úrovně a metody, formálního nebo jiného, které prodlužují nebo nahrazují prvotní vzdělávání na školách, kolejích a univerzitách či v učňovských zařízeních, v nichž osoby, považované ve společnosti za dospělé, rozvíjejí své způsobilosti, obohacují znalosti, zdokonalují své technické a profesní kvalifikace, případně se orientují jiným směrem, mění své postoje a chování s cílem znásobení perspektivy plného osobního rozvoje a účasti na harmonickém a nezávislém sociálním, ekonomickém a kulturním rozvoji“.

3.2. Proces dalšího vzdělávání

Vybrané definice, kterým byla věnována předchozí podkapitola, zahrnují v souvislosti s vysvětlením pojmu dalšího vzdělávání jeden významný společný prvek. Jedná se o systematickosti a organizovanost vzdělávacích aktivit. Uvedené předesílá, že pokud má být vzdělávání efektivní, je třeba jej plánovat. Proces plánovaného vzdělávání se skládá z několika kroků, které vystihuje následující schéma:

Obrázek č. 1. Proces plánovaného vzdělávání



Zdroj: Armstrong (2002, s. 497).

Důležitým aspektem znázorněného procesu vzdělávání je to, že „probíhá nepřetržitě v rámci opakujícího se cyklu identifikace potřeby, plánování, realizace a vyhodnocování, kdy zkušenosti z předchozích cyklů se využívají v cyklech dalších a vzdělávání se tak soustavně zlepšuje.“ Armstrong (2002, s. 496).

S ohledem na cíl této práce bude v následujícím textu pozornost směřována především ke dvěma pojmům vzdělávacího procesu, jimiž jsou identifikace vzdělávacích potřeb a vzdělávacích metody.

3.3. Vzdělávací potřeby

Vzdělávat zaměstnance pouze proto, aby byli vzděláváni, si nemůže dovolit žádná organizace. Nezbytným požadavkem, který je na oblast vzdělávání kladen, je proto jeho účelnost. Účel vzdělávání je v organizacích stanovován na základě analýzy vzdělávacích potřeb. Armstrong (2002, s. 498) uvádí, že analýzou potřeb vzdělávání je definován rozdíl mezi tím, co se děje a tím, co by se mělo dít. V takovémto případě je potřeba vzdělávání určena deficitem mezi výsledky a stanovenými normami, deficitem mezi existujícími znalostmi a dovednostmi a znalostmi a dovednostmi požadovanými a rozdílem mezi současným výkonem jednotlivce a cílem výkonu. Autor však upozorňuje, že vzdělávání by se mělo zabývat také rozpoznáváním a uspokojováním potřeb učení a rozvojových potřeb zaměstnanců a navíc by mělo rozšiřovat všestranné schopnosti pracovníků s cílem zvýšení úrovně jejich odpovědnosti a pravomocí.

Vzdělávací potřeby jsou identifikovány na základě analýzy, která je prováděna jednak z pohledu organizace, z pohledu menších celků (útvárů, oddělení) a také z pohledu jednotlivých pracovníků. Všechny tyto tři oblasti jsou propojeny a vzájemně se ovlivňují. S ohledem na téma této práce jsou podstatné zejména individuální vzdělávací potřeby, tedy potřeby jednotlivých zaměstnanců. Ke zjišťování vzdělávacích potřeb je možno využít řadu metod. Autoři nejčastěji zmiňují rozhovor, dotazník, 360° a matice dovedností.

3.4. Formy vzdělávání dospělých

Další vzdělávání je možno realizovat mnoha způsoby. Jednotlivým formám (metodám) je věnován následující text. Nejprve budou zmíněny možnosti dalšího

vzdělávání podle zákona o sociálních službách, poté dojde k vysvětlení vybraných metod, které jsou v obecné rovině považovány za základní.

Zákon definuje následující formy dalšího vzdělávání:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách,
- účast v kurzech s akreditovaným programem,
- odborné stáže (na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zařízením zajišťujícím odbornou stáž),
- účast na školicích akcích (v max. rozsahu 8 hodin, organizovaná zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem, a která je vzdělávacím zařízením akreditovaným ministerstvem).

V praxi je využíván podstatně širší výčet forem dalšího vzdělávání, jak uvádí Bednář (2012, s. 114). Dle autora se například jedná o samostatné vzdělávání, distanční vzdělávání, koučování, účast na projektech, přebírání nových odpovědností anebo dočasné přidělení jinam.

Armstrong (2002, s. 506) dělí metody vzdělávání do tří skupin. První skupinu představují metody vzdělávání při výkonu práce, které se používají při každodenní praxi. Jedná se především o demonstrování, koučování, rotaci práce nebo plánované zážitky. Další oblast tvoří metody vzdělávání mimo pracoviště, například přednášky, diskuze, případové studie, hraní rolí anebo skupinové cvičení. Poslední ze škály metod mohou být použity na pracovišti i mimo něj. Sem autor řadí zejména instruktáž, učení se akcí, pověření úkolem, práce na projektech, studium literatury a také e-learning.

Základními formami bývá označováno právě školení, konzultace, trénink a koučování. Plamínek (2010, s. 41) hovoří také o učení z výkonu učitele a učení z výkonu vlastního.

3.4.1. Školení a trénink

Školení představuje směr vzdělávání, zaměřený na zvládnutí modelových, uměle vytvořených situací. Prostřednictvím obecných výkladů je účastníkům zprostředkováno získávání teoretických znalostí. Role zúčastněných osob je převážně pasivní, hlavní slovo náleží školiteli (lektoru, přednášejícímu).

V případě tréninku je vzdělávání zaměřeno na získávání praktických dovedností a nácvik určitých postupů. Jedná se o metodu, která je rovněž založena na řešení modelových situací. Účastníci jsou cvičeni neboli trénováni lektorem.

Plamínek (2010, s. 42) uvádí, že školení a tréninky jsou vhodné v situacích, kdy myslíme převážně na budoucí potenciál, než na současné potíže. Tyto metody jsou dle autora vhodnější pro osoby, které jsou schopné odvozovat z obecného ke konkrétnímu, to znamená samostatně přenášet poznatky z kurzů do reálných praktických případů (dedukce).

3.4.2. Konzultace a koučování

Konzultace neboli poradenství se zabývá řešením konkrétních reálných situací. Konzultant, vybaven teoretickými znalostmi i zkušenostmi, navrhuje vhodné řešení skutečného existujícího případu. Účastník je instruován osobou poradce. Při konzultacích dochází ke spolupráci mezi odborníky na proces a obecné záležitosti (poradci) a specialisty na věc a podmínky daného prostředí (pracovníci). Výsledkem je řešení, na které by bez vzájemné kooperace nepřišli.

Koučování je rovněž cíleno na konkrétní kauzy. Ve srovnání s konzultací se jedná o výrazně náročnější proces, neboť kouč učí koučovaného pochopit princip řešení situací určitého typu. Koučovaný tak rozvíjí své schopnosti zvládat reálné případy. Tato metoda vyžaduje dobrou orientaci učitele ve věci a navíc v pocitech a způsobech chování koučovaného. Žádoucím výsledkem je vyřešit danou situaci a zároveň vytvořit potenciál pro možná řešení budoucí.

Konzultace a koučování tedy řeší existující reálné případy. U těchto metod je žádoucí, aby se účastníci naučili využívat indukce. Tento typ úsudku spočívá ve schopnosti postupovat od jednotlivého k obecnému. Plamínek (2010, s. 44).

3.4.3. Učení z výkonu

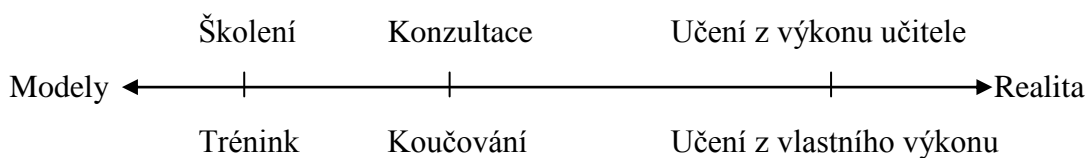
V naprostém kontaktu s praxí jsou metody učení z výkonu. Rozlišují se na demonstraci, kdy vzdělávaný přihlíží výkonu učitele a na stínování, při němž učitel sleduje výkon vzdělávaného. Plamínek (tamtéž) konstatuje, že se jedná o neobyčejně účinné způsoby vzdělávání.

Demonstrace je přínosná zejména z důvodu poskytování praktických ukázek konkrétních aktivit, které vedou k řešení dané situace. Následuje objasňující diskuze a doplňující rady.

Stínování zahrnuje přítomnost učitele při reálném výkonu pracovníka, s následující zpětnou vazbou poradenského nebo koučovacího charakteru.

Vztah mezi všemi, výše popsanými metodami, lze přehledně vyjádřit pomocí následujícího schématu.

Obrázek č. 2. Základní formy vzdělávání dospělých



Zdroj: Plamínek (2010, s. 41).

4. Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách

V této kapitole bude vysvětleno, jaká je situace dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Jedná se o téma stěžejní, neboť na jeho základě byl definován výzkumný problém a cíl této práce. Nejprve dojde k přiblížení významu dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Následující text bude věnován zákonu o sociálních službách, protože v oblasti kvalifikace pracovníků stanovuje zaměstnavatelům řadu nových podmínek. S tím souvisejí také personální standardy, na které je cíleno v další podkapitole. Poslední část popisuje problémy, s nimiž se osoby zainteresované do procesu dalšího vzdělávání v sociálních službách potýkají. Právě zjištěné nedostatky vyvolaly zájem, popsanou oblast podrobit zkoumání.

4.1. Význam dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Sociální pracovníci plní klíčovou roli v poskytování sociálních služeb. Představují záruku kvality, proto musí být vybaveni znalostmi a dovednostmi, které je pro tuto práci kvalifikují. Důležité je, aby byli nejen dostatečně kvalifikováni, ale i dále vzdělávání. Tento požadavek se týká všech pracovníků v sociálních službách, jak upozorňuje Bajer, Navrátilová (2003, s. 31). Také proto byla oblast kvalifikačních požadavků a systému dalšího vzdělávání zakotvena do zákona.

Význam dalšího vzdělávání je nesporný. Přináší užitek organizaci, pracovníkům ale především uživatelům služby. Dokazují to i četné zahraniční studie zabývající se postojem dále se vzdělávajících pracovníků. Tito uvádějí, že díky dalšímu prohlubování dovedností a odborných poznatků, cítí vyšší sebedůvěru při práci s klienty. Teoretické poznatky jsou snáze propojovány s konkrétními příklady v praxi, jak konstatují Moriarty a Manthorpe (2014, s. 406). Zahraniční výzkumy potvrzují, že problematika dalšího vzdělávání pracovníků v odpovídající kvalitě je důležitou oblastí k dalšímu řešení a důmyslnějšímu propracování vzdělávacího programu, který pružně reaguje na skutečné potřeby studentů a následné využití v odborné praxi (Taylor, Mullineux, Fleming, 2010, s. 475). Dle studií ve Velké Británii je nezbytné zaměřit se ve vzdělávacím procesu na dvě hlavní oblasti. První je oblast znalostí, informací, jejich zdroje a přístup k nim. Druhou oblastí jsou dovednosti, které si mohou pracovníci osvojit nejen praktickým nácvikem ale i nápodobou prostřednictvím webových portálů (Rutter, 2006, s. 286). Je kladen

důraz na úzkou spolupráci vzdělávacích zařízení s konkrétními firmami, kdy každá z nich má velmi specifické požadavky. Klíčem k úspěchu v dalším vzdělávání pracovníků je zcela jednoznačně vzájemná proaktivní spolupráce zaměstnavatelů, kandidátů a vzdělávacích zařízení, a to tak aby pracovníci mohli úspěšně uplatňovat nově nabyté poznatky a dovednosti v každodenní odborné práci s klienty. To vše by mělo v důsledku zajistit klientům kvalitnější a kvalifikovanější péči (Taylor a kol., 2010, s. 486).

4.2. Legislativní vymezení

Zákonná úprava nastavila s účinností od ledna 2007 systém vzdělávání. Právní norma jednak vymezuje pozici sociálního pracovníka i pracovníka v sociálních službách, ale především stanovuje požadavky na jejich kvalifikaci, jak bylo popsáno v kapitole 2.1. Navíc ukládá zaměstnavatelům povinnost zabezpečit sociálním pracovníkům i pracovníkům v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Rovněž byla zavedena povinnost vypracovat program dalšího vzdělávání zaměstnanců. Program by měl vycházet:

- z analýzy potřeb okruhu osob, kterým je služba poskytována,
- z informací o nových metodách práce, či poznatcích v oboru,
- z analýzy potřeb (poslání, cílů, strategie, dlouhodobých cílů) sociální služby, povinností, které jí ukládá zákon a z dalších požadavků na službu kladených,
- z kompetencí, jejichž naplnění poskytovatel požaduje pro určitou pracovní pozici,
- z analýzy potřeb zaměstnanců,
- z možností, které se na vzdělávacím trhu nabízejí (akreditované vzdělávací programy, služby psychologů, supervizorů, konzultantů atp.).

jak uvádí Kašlíková a kol. (2008, s. 145).

Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních fyzických a právnických osob.⁸

⁸ § 111 odst. 3 zákona.

4.3. Personální standardy

S novou právní úpravou byly přijaty také standardy kvality sociálních služeb, které tvoří přílohu č. 2 prováděcí vyhlášky k zákonu. Cílem standardů je mj. „zvýšit kvalitu poskytovaných služeb, zajistit ochranu práv a svobod uživatelů sociálních služeb, podporovat rovný přístup a plnohodnotný život uživatelů sociálních služeb, podporovat přirozené zdroje uživatelů, jejich nezávislost a autonomii“ Dvořáčková (2013, s. 12). Standardů je celkem 15 a jsou rozděleny na standardy procedurální, provozní a personální.

Ve vztahu k tématu této práce jsou nejvýznamnější právě standardy personální, které poskytovatelům služby stanovují kritéria v oblasti personálního a organizačního zajištění služby a profesního rozvoje zaměstnanců. Systematickou pozornost vzdělávání zaměstnanců na všech úrovních vyžaduje dodržování kritéria 10b, které zakotvuje povinnost poskytovatelů, zpracovávat programy dalšího vzdělávání zaměstnanců a podle těchto, písemně zpracovaných programů postupovat.

Součástí profesního rozvoje zaměstnanců je podle standardů kvality také hodnocení pracovníků, které je zakotveno v kritériu 10a. Kriterium ukládá poskytovatelům povinnost pravidelně hodnotit zaměstnance za účelem stanovování, vývoje a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.

K efektivnímu vzdělávání pracovníků sociální sféry by mělo přispět dodržování následujících zásad Rady pro rozvoj sociální práce:

- Vzdělávání pracovníků vychází z potřeb uživatelů služeb a směřuje k naplnění cílů a poslání organizace.
- Vzdělávání pracovníků má jasně definovaný cíl, stanovený program a náplň.
- Zaměstnavatel vytváří podmínky pro vzdělávání pracovníků.
- Vzdělávání se uskutečňuje vhodnou formou a v přiměřeném čase.
- Nedílnou součástí vzdělávání je vyhodnocení a ověření jeho účinnosti.
- Zaměstnavatel zodpovídá za využití získaných znalostí a dovedností.
- Vzdělávání probíhá v prostředí učící se organizace, což znamená, že učení probíhá jako aktivní proces s důrazem na kontinuální rozvoj pracovníků, inovativnost, motivaci a týmovou práci.

V učící se organizaci je vzdělávání pracovníků deklarovanou hodnotou organizace a má v ní veškerou podporu. Součástí organizační kultury je také vzdělávání vedoucích pracovníků.

Bednář (2014, s. 5) uvádí, že stále více poskytovatelů sociálních služeb se staví k problematice dalšího vzdělávání komplexně. K tomu dodává, že systematický přístup ke vzdělávání přispívá ke zvyšování kvalifikace a prohlubuje specializaci. Tento trend by měl být podle autora podporován vytvářením adekvátních finančních, organizačních i legislativních podmínek. Uvedené naznačuje, že podmínky dalšího vzdělávání v oblasti sociálních služeb nejsou dosud zcela ideální. Právě o nedostatcích, s nimiž se poskytovatelé a ostatní zainteresované subjekty této oblasti potýkají, bude pojednáno v následujícím textu.

4.4. Nedostatky v oblasti dalšího vzdělávání

Před přijetím zákona o sociálních službách se poměrně často stávalo, že pracovníci pracující s klienty sociálních služeb nedisponovali potřebným vzděláním, nebo kurzy, které by je kvalifikovali pro tuto práci, jak konstatují Bajer, Navrátilová (2003, s. 33). V důvodové zprávě věcného záměru zákona (2001, s. 7) se mj. uvádí: „... alarmující je také skutečnost, že dovednosti a znalosti sociálních pracovníků ve veřejné správě jsou v některých oblastech nedostačující, neboť chybí systém jejich kontinuálního a celoživotního vzdělávání reagující na nové trendy a problémové oblasti v oboru“. S přihlédnutím k tématu této práce nelze opomenout poznatky Musila a kol. (2005, s. 3) upozorňující na skutečnost, že u některých skupin pracovníků ve službách pro seniory existují určité deficity v kvalifikaci a odborné kompetenci, které nejsou kompenzovány odpovídajícím vzděláním. Svá tvrzení opírají autoři o výsledky výše citovaného výzkumu, zaměřeného na kvalifikační požadavky pracovníků v sociálních službách. Z hlediska potřeby doplnění nových znalostí a dovedností bylo v rámci výzkumu nejvíce kladných odpovědí zaznamenáno u pracovníků domovů důchodců. Z pohledu pracovní pozice byla akcentována nejvyšší potřeba dalšího vzdělávání u pečovatelů a ošetřovatelů. Dle zjištěných výsledků převažovaly návrhy na rozvoj v oblasti psychologie a geriatric/gerontologie (tamtéž, s. 18).

Přibližně po šesti měsících účinnosti zákona, u příležitosti konference Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků v ČR, upozorňuje Matoušek

(2007, s. 34) mj. na to, že vzdělávací standardy nejsou sladěny s legislativou, v mnohém ji předbíhají a překračují. Dále říká, že vzdělávací koncepce MPSV je nejasná, zejména pokud jde o celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. Také upozorňuje na to, že „v etickém kodexu vydaném Společností sociálních pracovníků se deklaruje nutnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, není ale specifikována“. (2007, tamtéž). O nejednoznačnosti legislativní úpravy hovoří také Zajacová (2014, s. 3). Vyjadřuje názor, že ustanovení zákona o kvalifikačních požadavcích jsou benevolentní a že péče o rozvoj pracovníků je do značné míry variabilní, určována podmínkami jednotlivých zaměstnavatelů a také přístupem jednotlivých zaměstnanců. Má za to, že k přípravě kvalitní legislativy anebo její změně má být využito praktických znalostí. Hovoří také o poznatku, že na trhu není dostupné vzdělání, které by se specificky zaměřovalo na potřeby identifikované ve vztahu k jednotlivým profesním rolím.

Na nedostatečný systém vzdělávání v organizacích a nízkou vzdělanost pracovníků v přímé péči upozorňuje v souvislosti se vznikem problémových situací při poskytování služby také Hauke (2014, s. 66). Z výzkumu, který autorka provedla za účelem zmapování současné situace v pečovatelských službách na téma problémové chování a problémové situace při poskytování služby, vyplynulo, že převážná většina pečovatelů se domnívá, že právě vzdělávání spolu s podporou spolupracovníků⁹ by jim nejúčinněji pomohlo při zvládnání náročných situací (tamtéž, s. 124). Podle autorčina názoru je však „většina vzdělávání v sociálních službách určena všem pracovníkům, bez ohledu na to, v jaké službě pracují“ (2011). Vyjadřuje přesvědčení, že vzdělávání je mnohem efektivnější, pokud je zaměřeno na konkrétní sociální službu. Ve vztahu k práci pečovatelů konstatuje, že nemá smysl tyto pracovníky vysílat na teoretické kurzy, které nereflektují jejich vzdělávací potřeby (tamtéž). Nad otázkou, jaký je stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v ČR, se zamýšlí Pospíšil a Holiš (2014). Podle Pospíšila je systém celoživotního vzdělávání nepružný a tedy ne zcela funkční. Říká, že ze zkušeností sociálních pracovníků vyplynulo, že vzdělavatelé často nabízejí kurzy, které jsou zastaralé a nereagují na rychle se vyvíjející vzdělávací potřeby sociálních pracovníků. Dále konstatuje, že sociální pracovníci mají velmi nízké příjmy, což se odráží v jejich motivaci k celoživotnímu vzdělávání. Ani podle Holiše není stav dalšího vzdělávání

⁹ Obě kategorie se dělily o první příčku s 25%.

sociálních pracovníků zatím ideální. Zamýšlí se nad kvalitou poskytovaných kurzů a nad tím, jak je obtížné se v nabídce trhu dobře zorientovat. Na problém pohlíží také ze strany poptávky a dělí poskytovatele do tří skupin. První skupinu představují ti, kteří řeší další vzdělávání v rámci vlastní struktury, doplněné o kurzy zadarmo. Druhou skupinou jsou poskytovatelé, kteří zajišťují i nějaké potřebné komerční vzdělávání. Poslední část představují organizace, které na svých zaměstnancích nešetří a investují do nich. Sazimová (2007, s. 27) uvádí, že se běžně v zařízeních setkávala s tím, že vzdělávání bylo pro pracovníky přímé péče vybíráno nahodile, podle nabídek vzdělávacích kurzů, které organizace obdržela od různých vzdělávacích institucí. Na chybějící kontinuální vzdělávání v odborných kurzech a na nedostatečnou připravenost pracovníků z rekvalifikačních kurzů pořádaných úřady práce upozorňuje Bareš (2011, s. 26) v rámci výsledků výzkumu, který byl zaměřen na personální zajištění sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením.

Současný systém vzdělávání je kritizován za nepružnost a kritika směřuje také vůči vzdělavatelům, jak vyplývá z výše uvedeného textu, a jak potvrzují Novotný a Zajacová (2014, s. 3). Problematika dalšího vzdělávání je aktuálně diskutována také v souvislosti s připravovaným zákonem o sociálních pracovnících, tzv. profesním zákonem. Ustanovení o dalším vzdělávání má být přepracováno tak, aby odpovídalo potřebám vzdělávání pracovníků. Základní rámeček má být zachován, mělo by však dojít k odstranění rigidity, která je připisována stávající zákonné úpravě, jak uvádí Novotný (2014, s. 30).

5. Domov seniorů Hranice

Domov seniorů Hranice je příspěvkovou organizací Města Hranice. Svou činnost zahájil v roce 1985. Dnes zajišťuje službu podle § 49 zákona pro 184 osob, dále poskytuje Domov se zvláštním režimem podle § 50 zákona s kapacitou 31 míst a také Pečovatelskou službu podle § 40 zákona s maximální kapacitou 200 uživatelů. Ve vztahu k tématu této práce bude přiblížena činnost Domova seniorů.

5.1. Popis služby

Služby Domova seniorů Hranice využívají osoby se sníženou soběstačností především z důvodu věku anebo lidé, kterým jejich nepříznivá sociální situace brání v naplňování životních potřeb v jejich domácím prostředí, díky čemuž jsou odkázáni na trvalou pomoc jiné osoby.

Cílovou skupinu představují dospělí (ve věku 27-64let), mladší senioři (65-80 let) a starší senioři (nad 80 let). Domov poskytuje celkem 184 lůžek a dispozičně je členěn na dva pavilony. Uživatelé, kteří mají nízkou schopnost péče o svou osobu, mohou využívat 110 míst v pavilonu 1 a 56 lůžek pavilonu 2. Pouze 18 míst je obsazeno uživateli, kteří jsou částečně soběstační.

Služba zahrnuje činnosti, vymezené v § 49 odst. 2 zákona o sociálních službách. Jedná se o ubytování, stravování, pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při hygieně nebo poskytnutí podmínek pro hygienu, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti a aktivizační činnosti a pomoc při uplatňování práv a oprávněných zájmů při obstarávání osobních záležitostí.

Posláním Domova seniorů „je poskytovat kvalitní sociální služby osobám, které již nemohou setrvat v domácím prostředí z důvodu zdravotního stavu a případná terénní služba nemůže zajistit potřebnou pomoc a podporu. Poskytované služby vychází z individuálních potřeb uživatelů. V přiměřené míře, s ohledem na zdravotní stav, jsou uživatelé podporováni v rozhodování a soběstačnosti. Klientům je zprostředkována pomoc a podpora při využívání dostupných služeb a informačních zdrojů – sociální poradenství. Dále je zajišťována pomoc uživatelům při obnovení či prohloubení kontaktu s rodinou. Snahou organizace je podporovat dle schopností a možností uživatelů jejich aktivní život – volnočasové aktivity“ (Domov seniorů Hranice, 2016b).

Cílem Domova seniorů „je zajištění komplexní sociální a zdravotní služby, která vychází z uspokojování potřeb a přání uživatelů. Zejména je snahou:

- poskytovat službu vzdělaným, motivovaným a spokojeným personálem,
- dosáhnout spokojenost uživatelů a rodinných příslušníků,
- zajistit a podpořit volnočasové aktivity,
- zajistit relaxační techniky,
- podpořit spolupráci s rodinou, dobrovolníky a jinou institucí,
- uspokojovat bio-psycho-sociální a duchovní potřeby uživatelů,
- rozvíjet systém individuálního plánování poskytovaných služeb dle potřeb jednotlivých seniorů“ (Domov seniorů Hranice, 2016a).

5.2. Personální zajištění služby

Poskytování služby na jednotlivých odděleních je aktuálně zajišťováno prostřednictvím personálu, který je složen z vedoucích, sester, pracovníků v sociálních službách, pracovníků rehabilitace a pracovníků odborných doplňkových činností. Pro přehlednost jsou počty jednotlivých pracovníků podle oddělení uspořádány do níže uvedené tabulky. Z tabulky je patrné, že pracovníků v sociálních službách je 36, přičemž oddělení 1 pojme 59 uživatelů, oddělení 2 čítá 74 uživatelů a na oddělení 4 službu využívá 51 osob, což dohromady tvoří výše zmíněných 184 míst. Celkový počet pracovníků, zajišťujících službu Domova seniorů je 53.

Tabulka č. 1 – Personální zajištění služby

Pracoviště	Počet osob	Vedoucí oddělení	Sestry	Pracovníci v sociálních službách	Rehabilitace	Pracovníci odborných doplňkových činností
Oddělení 1	59	1	3	14	1	1
Oddělení 2	74	1	3	11	1	1
Oddělení 4	51	1	3	11	1	1
Celkem	184	3	9	36	3	3

Zdroj: <http://www.domovsenioruhranice.cz/documents/vyrocnizprava-2015.pdf>

5.3. Vzdělávání pracovníků Domova seniorů Hranice

Z dokumentů zařízení, konkrétně výročních zpráv vyplývá, že v roce 2015 pracovníci v sociálních službách absolvovali řadu vzdělávacích akcí. Převážně se jednalo o účast na odborných stážích v Domově seniorů Radkova Lhota a na třídním konceptu „Bazální stimulace“. Další vzdělávací aktivitou, kde si pracovníci mohli vyzkoušet život s pohybovým a smyslovým postižením, byl kurz „Proměny ve stáří – geronto – oblek“ a kurz „Demence v obrazech“. Někteří pracovníci se zúčastnili vzdělávání na téma ošetrovatelská péče o klienta s inkontinencí a školení v oblasti léčby chronických ran.

V letech 2013 a 2014 vykonávali pracovníci odborné stáže v Domově seniorů Pavlovice a v Domově větrný mlýn Skalička. Účastnili se řady vzdělávacích akcí, z nichž lze zmínit například absolvování kurzu „Demence a smyslová aktivizace uživatele“, kurzu „Bazální stimulace“, vzdělávání v oblasti problematiky péče o chronickou ránu pro pracovníky v přímé péči. Dále pracovníci navštívili školení na téma Alzheimerova demence a školení o kardiopulmonální resuscitaci. Měli možnost se zdokonalit v oblasti komunikace s klienty zdravotně sociálních zařízení s důrazem na inkontinentního klienta a také v alternativní komunikaci v podmínkách sociálních služeb. Někteří pracovníci se zúčastnili kurzu s názvem „Základy paliativní péče“ a školení na téma „Standardy kvality“.

PRAKTICKÁ ČÁST

6. Metodika výzkumu

6.1. Cíl výzkumu, výzkumné otázky

Cílem je zjistit, jakým způsobem organizace, Domov seniorů Hranice, zajišťuje další vzdělávání pracovníků v sociálních službách, ve vztahu k subjektivně pocíťovaným vzdělávacím potřebám těchto osob. Bude zkoumáno, jaký je rozsah, obsah a forma uskutečňovaného dalšího vzdělávání v organizaci. Současně bude zjišťováno, jaké jsou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách. Ze získaných údajů by mělo vyplynout, do jaké míry uskutečňované vzdělávání odpovídá subjektivně pocíťovaným vzdělávacím potřebám pracovníků. Rovněž bude zkoumáno, jak jsou pracovníci s rozsahem, obsahem a formami uskutečňovaného vzdělávání spokojeni.

Výzkum bude realizován pomocí série výzkumných otázek bez stanovení hypotéz. Tento model byl zvolen na základě úvahy, zda je pro dosažení cíle práce nezbytné hypotézy definovat. Podle Punche (2015, s. 44) mají hypotézy ve výzkumu důležitou roli, pokud mohou být dedukovány z teorie nebo jsou pomocí teorie vysvětleny, takže výzkum, který je testuje, skutečně testuje teorii, která za hypotézami stojí. Ne každý sociální výzkum se s tímto modelem podle autora ztotožňuje. Rozhodující je, zda lze pro každou specifickou otázku navrhnout predikci a pokud ano, zda základ predikce vychází z nějaké teorie, z níž lze hypotézy odvodit a která je vysvětluje. Jelikož není možno kladně odpovědět ani na jednu z těchto otázek, nebyly hypotézy definovány.

Formulace hlavní výzkumné otázky vyplývá z teoretické části této práce, především z podkapitoly 4.4, ve které jsou zmíněny hlavní nedostatky, s nimiž se zainteresované subjekty v oblasti dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách potýkají. Výzkumný problém byl zúžen na další vzdělávání v konkrétní organizaci s odhlédnutím od celostátní koncepce a nastíněných nedostatků v legislativě.

Hlavní výzkumná otázka byla formulována v následujícím znění:

„Do jaké míry obsah, rozsah a forma dalšího vzdělávání, které zajišťuje zaměstnavatel svým pracovníkům v sociálních službách, odpovídá subjektivně pocíťovaným vzdělávacím potřebám těchto osob.“

Pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky, která má obecnější charakter, je třeba provést logické dělení do několika dílčích výzkumných otázek. Nejprve je nutno zjistit, jak ve vybrané organizaci další vzdělávání pracovníků probíhá. Následně je třeba zkoumat, jaké jsou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků a jak jsou pracovníci s dalším vzděláváním spokojeni. Na základě vyjádřené úvahy byly vysloveny tři dílčí výzkumné otázky.

Dílčí výzkumné otázky byly vysloveny takto:

1. Jaký je rozsah, obsah a forma dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách?

2. Jak jsou pracovníci s rozsahem, obsahem a formou dalšího vzdělávání spokojeni?

3. Jaké jsou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách?

Následně došlo k vymezení proměnných, které budou v rámci výzkumu zkoumány. Proměnné lze obecně rozlišit na měřitelné, u nichž je možno určit přesný počet, míru, stupeň jevu anebo jeho vlastnosti. Druhou skupinu pak představují proměnné kategoriální, které nelze kvantifikovat. Takovéto proměnné se pouze řadí do kategorií. Příkladem může být pohlaví nebo rodinný stav, jak shrnuje Hlad' (2011, s. 55). Pro tento výzkum byly stanoveny následující kategoriální proměnné:

- subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách,
- formy dalšího vzdělávání,
- rozsah dalšího vzdělávání,
- obsah dalšího vzdělávání.

Pro zkoumání proměnných je potřeba vytvořit jejich operační definici, která určuje, jakým způsobem bude proměnná zjišťována. „V operační definici je koncept vyjádřen pomocí operací, které budeme měřit.“ Disman (2002, s. 79).

V našem případě budou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách měřeny právě z pohledu každého jednotlivého

pracovníka, nikoli z pozice potřeb pracovního místa ani z pohledu vzdělávacích potřeb organizace. Dalším vzděláváním je pro účely tohoto výzkumu myšleno pouze takové, které zajišťuje, organizuje a financuje zaměstnavatel. Formy dalšího vzdělávání jsou specifikovány v teoretické části, podkapitole 3.4. Jedná se o kurzy s akreditovaným programem, odborné stáže, školicí akce, konzultace a koučování. Rozsah dalšího vzdělávání bude měřen počtem hodin za rok a obsah prostřednictvím jednotlivých oblastí vzdělávání a konkrétních témat vzdělávacích akcí.

6.2. Popis výzkumného souboru

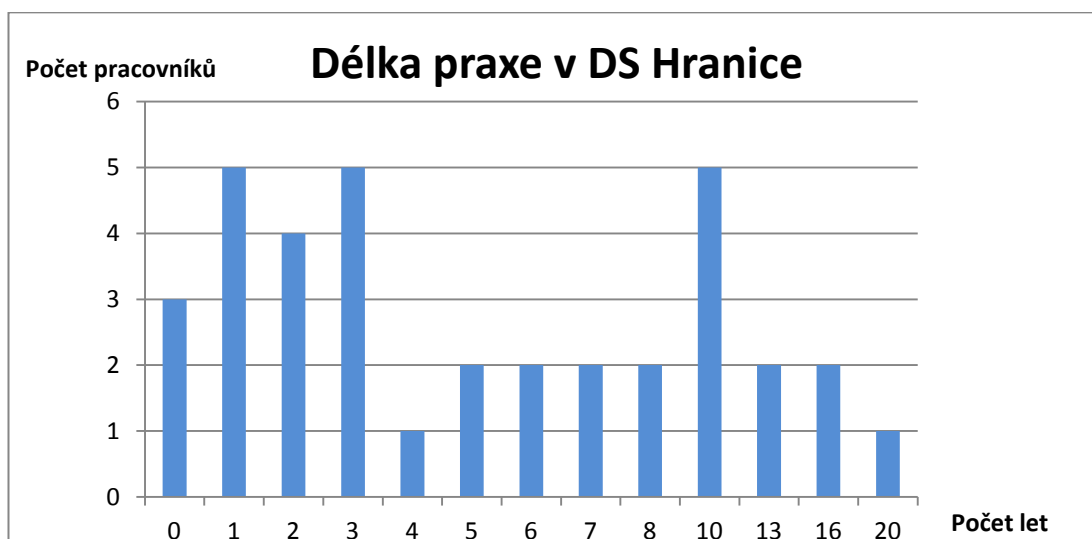
Výzkum bude realizován prostřednictvím základního souboru (populace), tvořeného všemi pracovníky v sociálních službách zaměstnaných v Domově pro seniory Hranice. Jedná se celkem o 36 respondentů. Základním souborem jsou „všechny prvky patřící do skupiny, kterou zkoumáme (kterých se výzkumný problém týká). Vše, co zjistíme ve výzkumu, bude platit jen pro tento základní soubor“ Hladřo (2011, s. 57). V našem případě jsme pracovali s celým základním souborem, jelikož počet respondentů není příliš vysoký. Takovýto výzkum se označuje pojmem cenzus (tamtéž).

Graf č. 1 Věková struktura pracovníků



Pozici pracovníka v sociálních službách v přímé obslužné péči vykonává 36 žen. Věkové rozpětí pracovník činí 20 až 60 let. Nejpočetnější skupinu tvoří osoby ve věku 41-50 let, kterých je 17, což představuje 47,22 %. Neméně zastoupena je věková kategorie do 20 let, do níž spadá pouze jedna pracovnice. Podrobnější údaje jsou zaznamenány v grafu č. 1.

Graf č. 2 Délka praxe pracovníků



Délka praxe jednotlivých pracovníků se pohybuje v rozmezí 0 až 20 let. Nejpočetnější skupinu představují osoby s praxí 1, 3 a 10 let. Jedná se v každém z případů o 5 pracovníků, což činí 13,88 %. Nejmenší skupinu pak představují ženy s praxí 1 rok a 20 let. Jedná se vždy o jednu pracovníci, což představuje 2,77 % v každém z případů. Podrobné údaje znázorňuje graf č. 2.

6.3. Metoda sběru dat

K dosažení cíle práce byl zvolen kvantitativní výzkum. Nejčastěji využívaným nástrojem k získávání dat je při uplatnění kvantitativního výzkumu standardizovaný dotazník. Mezi výhody této techniky sběru dat patří zejména možnost, oslovit velký počet respondentů, v krátkém čase a s poměrně nízkými náklady. Disman (2002, s. 141) uvádí, že při využití dotazníku je anonymita relativně přesvědčivá a formální shodnost podnětové situace vysoká. Mezi nevýhody patří vysoké nároky na ochotu dotazovaného, riziko, že dotazník vyplní jiná osoba anebo nízká návratnost.

Především pro řadu zmíněných výhod bude ke sběru dat využít standardizovaný dotazník. Sestavené otázky jsou převážně strukturované (uzavřené), z nichž respondent volí jednu nebo více odpovědí, identických s jeho názorem, zkušeností nebo znalostí Hlad'o (2011, s. 34). V několika případech jsou zařazeny otázky polouzavřené, doplněné o variantu „jiné“ a také otázky škálové, které umožňují dotazovanému „vyjádřit na stupnici míru souhlasu či nesouhlasu,

respektive hodnocení nějakého jevu, míru vlastností jevu nebo jeho intenzitu“ Hlad’o (2011, s. 35).

Dotazník obsahuje 35 otázek a je členěn na tři oblasti. První oblast je zaměřena na zjištění skutečnosti, druhá na spokojenost pracovníků a poslední zkoumá subjektivně pociťované vzdělávací potřeby. Ve všech oblastech bude zkoumán rozsah, obsah a forma dalšího vzdělávání. Otázky dotazníku vycházejí z teoretické části této práce. Konkrétní znalosti, praktické dovednosti a schopnosti byly stanoveny na základě požadavků § 37 prováděcí vyhlášky k zákonu o sociálních službách, kde jsou popsány tematické okruhy kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách. Okruh byl upraven pro pracovníky pobytového zařízení. Formy vzdělávání byly stanoveny podle § 111 odst. 2 zákona o sociálních službách, s doplněním dalších, nejčastěji využívaných forem, popsaných v teoretické části, kapitole 4.3. Otázky pro zjišťování subjektivně pociťovaných vzdělávacích potřeb byly sestaveny s přispěním publikace Metodika vzdělávacích plánů MPSV. Jednotlivé kategorie vycházejí z pracovní náplně a nároků, kladených na pracovníky, jak je popsáno v kapitole 1 a 2 teoretické části.

Distribuce dotazníků proběhla dne 20. 10. 2016 a sběr vyplněných formulářů dne 4. 11. 2016. Návratnost dotazníků dosáhla 100 %.

6.4. Technika analýzy dat

Statistické zpracování dat bylo provedeno pomocí deskriptivní neboli popisné statistiky. Deskriptivní statistika se snaží o popis dat tak, aby poskytovala co možná nejpřesnější přehlednou a názornou informaci o měřených jevech. Hlad’o (2011, s. 64). Data byla uspořádána do tabulek četností s vyjádřením absolutní a relativní četnosti zjištěných výsledků. Ke zpracování zjištěných údajů přispěla aplikace MS Excel.

7. Výsledky

Nejprve se text zaměří na výsledky dotazníkového šetření, které budou členěny do tří částí. První část bude věnována zjištěným skutečnostem, týkajících se rozsahu, obsahu a formy dalšího vzdělávání, které zaměstnavatel svým pracovníkům v sociálních službách poskytuje. Druhá část nás seznámí s daty, která poskytují informace o spokojenosti zaměstnanců s daným stavem. Poslední oblast výsledků

vytvoří podklady pro zodpovězení otázky, jaké jsou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v Domově seniorů Hranice. Následně budou zodpovězeny stanovené výzkumné otázky.

7.1. Zjištění skutečnosti (obsahu, rozsahu a forem dalšího vzdělávání)

První oblast dotazníku je sestavena ze 14 otázek, zaměřených na zjištění skutečností, týkajících se rozsahu, obsahu a formy dalšího vzdělávání, které zaměstnavatel svým pracovníkům v sociálních službách poskytuje. Každá otázka z dotazníku bude opsána s tím, že na ni naváže popis zjištěných údajů. Data jsou uspořádána do tabulek. Pokud některou odpověď nezvolil ani jeden respondent, nebyla do přehledu výsledků zahrnuta. V případech, kdy respondenti volili více než jednu odpověď, jsou uvedeny pouze údaje o absolutní četnosti.

1. Kolik hodin ročně věnujete dalšímu vzdělávání?

Tabulka č. 2 – rozsah dalšího vzdělávání za rok

Zvolená odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
8 hodin	1	2,78 %
24 hodin	34	94,44 %
Více než 50 hodin	1	2,78 %

Na tuto otázku zvolilo 34 pracovníků odpověď 24 hodin, jeden pracovník uvedl, že se vzdělává v rozsahu 8 hodin ročně a jeden pracovník zvolil odpověď, více než 50 hodin ročně.

2. Plánuje s Vámi zaměstnavatel (nadřízený), kolik hodin dalšího vzdělávání potřebujete?

Tabulka č. 3 – plánování rozsahu dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, a mé potřeby vždy zohlední	21	58,33 %
Ano, a mé potřeby většinou zohlední	10	27,78 %
Ano, ale mé potřeby nezohlední	4	11,11 %
Ne, počet hodin se mnou nikdo neplánuje	1	2,78 %

Většina pracovníků uvedla, že zaměstnavatel s nimi rozsah dalšího vzdělávání plánuje, a že jejich potřeby vždy zohlední. Takto odpovědělo 21 respondentů, což představuje 58,33 %. Jiných 10 pracovníků odpovědělo, že zaměstnavatel s nimi rozsah vzdělávání plánuje, a jejich potřebám většinou vyhoví. Další 4 pracovníci uvedli, že s nimi rozsah dalšího vzdělávání zaměstnavatel plánuje, ale jejich potřeby nezohlední. Jedná se o 11,11 %. Pouze v jednom případě byla zvolena odpověď, která říká, že počet hodin není plánován. Z celkového počtu zaměstnanců se jedná o 2,78 %. Důvodem nezohlednění je podle respondenta limitování financemi a limitování časem (je třeba zajistit provoz na oddělení).

3. Počet hodin dalšího vzdělávání za rok je pro všechny pracovníky v sociálních službách stejný?

Tabulka č. 4 – rozsah vzdělávání u jednotlivých pracovníků

Zvolená odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, všichni se vzděláváme ve stejném rozsahu	35	97,22 %
Nevím, nedokážu to posoudit	1	2,78 %

Převážná většina respondentů uvedla, že se všichni pracovníci vzdělávají ve stejném rozsahu. Odpověď zvolilo 35 zaměstnanců, což představuje 97,22 %. Jeden pracovník vybral odpověď, že neví, zda je rozsah dalšího vzdělávání pro všechny pracovníky v sociálních službách stejný, a že to nedokáže posoudit, což představuje 2,78 %.

4. Plánuje s Vámi zaměstnavatel (nadřízený) témata dalšího vzdělávání?

Tabulka č. 5 – plánování témat dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, a mým potřebám vždy vyhoví	9	25,00 %
Ano, a mým potřebám vyhoví většinou	16	44,44 %
Ano, a mým potřebám vyhoví občas	2	5,56 %
Ano, a mým potřebám vyhoví málokdy	1	2,78 %
Ne, témata se mnou nikdo neplánuje	8	22,22 %

Na otázku č. 4 odpovědělo 28 respondentů, že s nimi zaměstnavatel témata dalšího vzdělávání plánuje. Tento počet osob představuje 77,78 %. Z toho 9 pracovníků uvedlo, že zaměstnavatel jejich potřebám vyhoví vždy (25 %). Dalších

16 zaměstnanců odpovědělo, že jejich potřebám je vyhověno ve většině případů (44,44 %), 2 pracovníci zvolili odpověď, že zaměstnavatel jejich potřebám vyhoví občas (5,56 %) a jedna osoba uvedla, že potřebám z hlediska témat dalšího vzdělávání je vyhověno ze strany zaměstnavatele málokdy (2,78 %). Z celkového počtu 36 pracovníků odpovědělo 8 osob, že témata dalšího vzdělávání s nimi nikdo neplánuje. Tento počet představuje 22,22 %. Žádný z respondentů nezvolil odpověď, že jeho potřebám není ze strany zaměstnavatele vyhověno. Proto nebyly určeny ani důvody, proč tomu tak je.

5. Témata dalšího vzdělávání, kterého se účastníte, jsou:

Tabulka č. 6 – rozmanitost témat vzdělávání pro jednotlivé pracovníky

Zvolená odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Většinou pro všechny pracovníky stejná	22	61,11 %
Většinou volena pro každého dle jeho potřeb	3	8,33 %
Kombinace obou variant s převahou plošně volených témat	11	30,56 %

Volba témat dalšího vzdělávání je pro všechny pracovníky stejná podle 22 respondentů (61,11 %). 3 pracovníci odpověděli, že jsou témata většinou volena pro každého pracovníka podle jeho potřeb (8,33 %). Kombinaci obou variant s převahou plošně volených témat zvolilo 11 osob, což představuje 30,56 %.

6. Témata jsou nejčastěji zaměřována na prohlubování:

Tabulka č. 7 – oblasti dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Znalostí	14
Praktických dovedností	13
Schopností	19

Při odpovídání na otázky č. 6 až č. 14 volili respondenti více odpovědí. Že jsou témata dalšího vzdělávání nejčastěji zaměřována na prohlubování znalostí, bylo zvoleno 14krát. Celkem 13krát se objevil názor, že jsou pracovníci nejčastěji vzdělávání v oblasti praktických dovedností. Nejpočetnější zastoupení získalo, s počtem 19 odpovědí, vzdělávání v oblasti schopností.

7. Vaše znalosti jsou nejčastěji prohlubovány v těchto oblastech (max. 2 odpovědi)

Tabulka č. 8 – nejčastěji prohlubované znalosti

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Legislativa	19
Metody sociální práce	4
Etika, lidská práva, lidská důstojnost	18
Psychologie, psychopatologie, somatologie	12
Nejsou prohlubovány	1

Znalosti jsou podle pracovníků nejvíce prohlubovány v oblasti legislativy. Tato odpověď byla zvolena celkem 19krát. Metody sociální práce byly zastoupeny 4krát. Znalosti týkající se etiky, lidských práv a lidské důstojnosti vybrali pracovníci v 18 případech. Psychologie, psychopatologie a somatologie byla uvedena celkem 14krát. Jeden pracovník uvedl, že znalosti prohlubovány nejsou.

8. Vaše praktické dovednosti jsou nejčastěji prohlubovány v těchto oblastech:

Tabulka č. 9 – nejčastěji prohlubované dovednosti

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Administrativní činnost	7
Manipulace s pracovními přístroji a pomůckami	5
Pečovatelské úkony	24
Péče o klienty v závažném stavu (paliativní péče)	8

Praktické dovednosti v oblasti administrativní činnosti považuje za nejčastěji zdokonalované 7 pracovníků. Prohlubování dovedností při manipulaci s pracovními přístroji a pomůckami uvedlo 5 zaměstnanců. Nejfrekventovanější odpověď byla zaznamenána u vzdělávání v oblasti pečovatelských úkonů. Celkem byla tato odpověď zvolena pracovníky ve 24 případech. Péče o klienty v závažném stavu (paliativní péče), je za nejčastěji prohlubovanou dovednost vnímána 8 pracovníky.

9. Vaše schopnosti jsou nejčastěji prohlubovány v těchto oblastech:

Tabulka č. 10 – nejčastěji prohlubované schopnosti

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Komunikace (s klientem, problémovým klientem)	16
Augmentativní a alternativní komunikační techniky	1
Aktivizační a stimulační techniky	10
Řešení náročných situací (umění volit přiměřená řešení)	10
Rozvoj emoční inteligence	12
Asertivní jednání	4
Nejsou prohlubovány	1

Schopnosti jsou nejčastěji prohlubovány v oblasti komunikace s klientem, problémovým klientem. Tato odpověď byla uvedena v 16 případech. Augmentativní a alternativní techniky byly naopak zvoleny pouze jedenkrát. Aktivizační a stimulační techniky vnímá jako nejčastěji zdokonalovanou schopnost 10 pracovníků. Stejný počet získala oblast řešení náročných situací (umění volit přiměřená řešení). Problematika rozvoje emoční inteligence byla zvolena ve 12 případech. Asertivní jednání bylo za nejčastěji prohlubovanou schopností vybráno pouze 4 pracovníky. Jeden respondent uvedl, že schopnosti prohlubovány nejsou.

10. Kdo Vás nejčastěji vzdělává?

Tabulka č. 11 – nejvyužívanější vzdělavatelé

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Lektor specializačního vzdělávání, zajišťovaného VŠ nebo VOŠ	2
Lektor kurzu s akreditovaným vzdělávacím programem	26
Školitel akreditovaného zařízení	6
Kolegové (pracovníci) v zařízení, kde vykonáváte odbornou stáž	1
Psycholog (supervizor, konzultant)	1
Nadřízený pracovník	2
Manažer kvality	10

Na otázku č. 10, kdo pracovníky nejčastěji vzdělává, bylo ve dvou případech odpovězeno, že se jedná o lektory specializačního vzdělávání, které je zajišťováno

vysokými školami anebo vyššími odbornými školami. Nejčastěji byla uvedena odpověď, že se jedná o lektora kurzu s akreditovaným vzdělávacím programem, a to celkem 26krát. Že jde nejčastěji o školitele akreditovaného zařízení, uvedlo 6 pracovníků. Podle respondentů nejméně vzdělávacích akcí realizují kolegové (pracovníci) v zařízení, kde jsou vykonávány odborné stáže a dále akce, kde je vzdělávání zajišťováno prostřednictvím psychologa (supervizora, konzultanta). Obě kategorie byly zvoleny pouze jedenkrát. Nařízeného pracovníka, jako nejčastěji využívaného vzdělavatele, uvedli 2 pracovníci. Manažer kvality byl zmíněn v 10 případech.

11. Zjišťuje zaměstnavatel (nadřízený), jak absolvované školení hodnotíte?

Tabulka č. 12 – zpětná vazba ze strany zaměstnavatele na kvalitu vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Ano, zpětnou vazbu zjišťuje vždy	19
Ano, zpětnou vazbu zjišťuje ve většině případů	14
Ne, zpětná vazba ze strany zaměstnavatele není zjišťována	2

Na otázku č. 11, zda zaměstnavatel zjišťuje, jak pracovníci absolvované školení hodnotí, uvedlo 33 pracovníků, že ano. Z těchto odpovědí bylo v 19 případech řečeno, že zpětnou vazbu zaměstnavatel zjišťuje vždy a 14krát byla vybrána odpověď, že se tak děje ve většině případů. Podle 2 pracovníků není zpětná vazba ze strany zaměstnavatele zjišťována.

12. Nejčastější formou vzdělávání, kterou využíváte, jsou:

Tabulka č. 13 – nejčastější formy vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Kurzy s akreditovaným programem	36
Odborné stáže	20
Školící akce (neakreditované)	7
Konzultace (poradenství)	1

Za nejčastěji využívanou formu dalšího vzdělávání považuje 36 pracovníků kurzy s akreditovaným programem. Odborné stáže byly zvoleny 20 pracovníky. Neakreditované školící akce uvedlo 7 respondentů. Málo využívanou formou se jeví konzultace (poradenství), neboť tato varianta byla uvedena pouze v jednom případě.

Koučování nevedl žádný pracovník. Stejně tak nebyla vybrána žádným pracovníkem varianta specializační vzdělávání zajišťované VŠ nebo VOŠ.

13. Nejméně využívanou formou vzdělávání jsou:

Tabulka č. 14 – nejméně využívané formy vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Kurzy s akreditovaným programem	1
Odborné stáže	5
Školící akce (neakreditované)	1
Specializační vzdělávání zajišťované VŠ nebo VOŠ	6
Konzultace (poradenství)	17
Koučování	23

Neméně využívanou formou dalšího vzdělávání je podle pracovníků koučování. Tato odpověď byla uvedena ve 23 případech. Málo využívanou formu představuje také konzultace (poradenství), které uvedli respondenti celkem 17krát. Za nejméně využívanou formu označilo 6 pracovníků specializační vzdělávání zajišťované VŠ nebo VOŠ. V 5 případech zvolili zaměstnanci odborné stáže. Nejnižší počet odpovědí byl zaznamenán u kurzů s akreditovaným programem a u školících neakreditovaných akcí. Obě kategorie byly za nejméně využívanou formu dalšího vzdělávání označeny pouze jedenkrát.

14. Zjišťuje zaměstnavatel (nadřízený), jaké formy dalšího vzdělávání upřednostňujete?

Tabulka č. 15 – zpětná vazba ze strany zaměstnavatele na formy vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Ano zjišťuje a mé potřeby vždy zohlední	11
Ano, zjišťuje a mé potřeby zohlední ve většině případů	10
Ano, ale mé potřeby nezohledňuje	6
Ne, zaměstnavatel nezjišťuje, jaké formy upřednostňuji	8

Na otázku č. 14, zda zaměstnavatel zjišťuje, jaké formy dalšího vzdělávání pracovníci upřednostňují, zvolilo celkem 27 respondentů odpověď, že ano. Z tohoto počtu 11 osob uvedlo, že jejich potřeby zaměstnavatel zohlední vždy (že jsou vysíláni pouze na takové vzdělávací akce, jejichž forma jim vyhovuje). 10

pracovníků z 27 pak vybralo variantu, že jsou jejich potřeby zohledňovány ve většině případů. 6 respondentů z 27 uvedlo, že zaměstnavatel zjišťuje, jaké formy dalšího vzdělávání upřednostňují, ale že jejich potřeby zohledněny nejsou. V 8 případech bylo odpovězeno, že zaměstnavatel nezjišťuje, jaké formy pracovníci upřednostňují.

7.2. Zjištění spokojenosti

Druhá část dotazníku obsahuje 10 otázek, zaměřených na zjištění spokojenosti zaměstnanců s rozsahem, obsahem a formami dalšího vzdělávání, které zaměstnavatel svým pracovníkům v sociálních službách zajišťuje. Výsledky budou prezentovány shodným způsobem, jako v předchozí části. Jelikož respondenti volili více než jednu odpověď, budou uvedeny údaje o absolutní četnosti.

15. Rozsah (počet hodin) uskutečňovaného dalšího vzdělávání za rok:

Tabulka č. 16 – spokojenost pracovníků s rozsahem dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Zcela mi vyhovuje, nepotřebuji se vzdělávat více ani méně	33
Je pro mě nedostatečný, rád/a bych se vzdělával/a ročně v rozsahu 32 hodin	1
Je pro mě nedostatečný, rád/a bych se vzdělával/a ročně v rozsahu 48 hodin	1

Na otázku č. 15, jak jsou pracovníci spokojeni s rozsahem uskutečňovaného dalšího vzdělávání za rok, bylo ve 33 případech uvedeno, že je počet hodin zcela vyhovující, a že se pracovníci nepotřebují vzdělávat více ani méně. Jeden respondent uvedl, že je pro něj rozsah hodin nedostačující a rád by se vzdělával v rozsahu 32 hodin. V rozsahu 48 hodin ročně by se rád vzdělával také jeden pracovník.

16. Se situací, na kterou jste odpovídala/a v otázce č. 2 (plánování rozsahu dalšího vzdělávání), jste:

Tabulka č. 17 – spokojenost se způsobem plánování rozsahu dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Zcela spokojen/a	31
Spokojen/a jen z části, protože...	2
Nespokojen/a, protože...	1

V otázce č. 2 bylo zkoumáno, zda zaměstnavatel s pracovníky plánuje, kolik hodin dalšího vzdělávání potřebují. 31 respondentů uvedlo, že je se situací plánování rozsahu dalšího vzdělávání zcela spokojeno. Dva pracovníci zvolili odpověď, že jsou spokojeni jen z části, ale důvod proč tomu tak je, neuvedli. Jeden zaměstnanec popsal, že je nespokojen, protože nejsou zohledňovány individuální potřeby. Jako důvod uvedl, že se zřejmě jedná o finanční limity.

17. Se situací, na kterou jste odpovídal/a v otázce č. 4 (plánování témat dalšího vzdělávání), jste:

Tabulka č. 18 – spokojenost s plánováním témat dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Zcela spokojen/a	24
Spokojen/a jen z části, protože...	7
Nespokojen/a, protože...	2

V otázce č. 4 bylo zjišťováno, zda zaměstnavatel plánuje s pracovníky témata dalšího vzdělávání. Ve 24 případech byla zvolena odpověď, že s plánováním témat dalšího vzdělávání jsou respondenti zcela spokojeni. 7 pracovníků odpovědělo, že jsou spokojeni jen z části. Důvody částečné spokojenosti specifikovaly pouze 3 z těchto osob. V jednom případě respondent uvedl, že je vzdělávání plošné. V jednom případě bylo uvedeno, že se témata stále opakují. A poslední popsany důvod částečné spokojenosti spočíval ve sdělení, že plánování vnímá respondent spíše jako povinnost. Dva další pracovníci vybrali odpověď, že s plánováním témat dalšího vzdělávání nejsou spokojeni. Jedna z těchto osob spatřuje důvod nespokojenosti v neustálém opakování témat. Ve druhém případě respondent napsal, že v plánování témat chybí individuální přístup.

18. Nejráději se v rámci dalšího vzdělávání věnujete prohlubování svých:

Tabulka č. 19 – nejoblíbenější oblast dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Znalostí (legislativa, standardy kvality, etika, lidská práva ...)	4
Praktických dovedností (pečovatelské úkony...)	12
Schopností (navázat kontakt, vést dialog, komunikovat...)	27
Jiných (prosím uveďte) – paliativní péče	1

Jaké oblasti se pracovníci v rámci dalšího vzdělávání věnují nejraději, bylo zjišťováno v otázce č. 18. Čtyři respondenti uvedli, že se nejraději věnují prohlubování svých znalostí, například legislativě, sociálně právnímu minimu, metodám sociální práce, standardům kvality, etice, lidským právům a důstojnosti. Praktické dovednosti, například pečovatelské úkony, jako je pomoc při hygieně, při podávání stravy, oblékání, polohování, základní ošetrovatelská péče anebo péče o umírající zvolilo celkem 12 osob. Nejraději se pracovníci v rámci dalšího vzdělávání věnují prohlubování svých schopností, například navázání kontaktu, vedení dialogu, komunikace s klientem, ovládnutí svého jednání, umění řešit náročné situace, zvolit přiměřená řešení, ovládat augmentativní a alternativní komunikační techniky, zvládnutí stresu, používání emoční inteligence, využívání aktivizačních a stimulačních prvků. Tuto odpověď vybralo 27 respondentů. Jeden pracovník uvedl jinou oblast, ve které se nejraději vzdělává, a to paliativní péči.

19. Úroveň navštěvovaných vzdělávacích akcí hodnotíte ve většině případů jako:

Tabulka č. 20 – úroveň vzdělávacích akcí

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Vysokou (velmi profesionální)	17
Průměrnou (dostačující)	18

Úroveň navštěvovaných vzdělávacích akcí hodnotí 17 respondentů jako vysokou, velmi profesionální. 18 osob označilo úroveň vzdělávacích akcí jako průměrnou, dostačující. Žádný pracovník nezvolil možnost, která by odpovídala úrovni podprůměrné, nedostačující.

20. Témata (obsah) vzdělávacích akcí jsou pro Vás:

Tabulka č. 21 – hodnocení témat dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Zajímavá - vždy	12
Zajímavá - většinou	20
Zajímavá - málokdy	2
Přínosná (pro Vaši praxi) - vždy	11
Přínosná (pro Vaši praxi) - většinou	22

Přínosná (pro Vaši praxi) - málokdy	2
Rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá) - vždy	8
Rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá) - většinou	19
Rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá) - málokdy	8
Rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá) - vůbec	1
Nudná - vždy	1
Nudná - většinou ano	2
Nudná - málokdy	16
Nudná - vůbec ne	9
Zbytečná - většinou ano	1
Zbytečná - málokdy	14
Zbytečná - vůbec ne	16

Jak jsou pracovníky vnímána témata vzdělávacích akcí, bylo předmětem otázky č. 20. Zaměstnanci určovali, do jaké míry jsou pro ně témata zajímavá (obohacující, motivující), přínosná (pro jejich praxi), rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá), nudná anebo zbytečná. Svě odpovědi volili prostřednictvím slovní škály, která zahrnovala možnosti - vždy, většinou ano, málokdy, vůbec ne.

Témata dalšího vzdělávání označilo za vždy zajímavá 12 respondentů. Celkem 20 osob uvedlo, že jsou témata zajímavá většinou. Varianta „málokdy“ byla zvolena ve 2 případech. Žádný pracovník neoznačil odpověď, že témata nejsou zajímavá vůbec.

Přínosnost témat pro praxi je podle 11 respondentů naplněna vždy. 22 osob uvedlo, že je tomu tak ve většině případů. Odpověď málokdy zvolili 2 respondenti. Nikdo z dotazovaných nevybral variantu, že by přínos témat pro praxi nebyl žádný.

8 pracovníků vnímá obsah vzdělávacích akcí vždy za rozmanitý. V 19 případech bylo uvedeno, že jsou témata rozmanitá většinou. 8 osob zvolilo odpověď, že je obsah vzdělávání rozmanitý málokdy. Témata se nejeví vůbec rozmanitá jednomu respondentovi.

Za vždy nudná, považuje témata vzdělávání jeden pracovník. 2 osoby mají za to, že jsou témata nudná většinou. 16 respondentů je vnímá jako málokdy nudná a 9 osob zvolilo variantu, že obsah vzdělávání není nudný vůbec.

Žádný z pracovníků nezvolil odpověď, že jsou témata dalšího vzdělávání vždy zbytečná. Jedna osoba vnímá témata jako většinou zbytečná. Zbytečná málokdy

jsou podle 14 respondentů a 16 osob zastává názor, že témata dalšího vzdělávání zbytečná nejsou vůbec.

21. Za nejlepší vzdělávací akci v uplynulém roce považujete: (prosím uveďte formu, téma a důvod)

Tabulka č. 22 – nejlépe hodnocená vzdělávací akce

Téma	Forma	Počet odpovědí
Demence v obrazech	Akreditovaný kurz	5
Proměny stáří - gerontooblek	Akreditovaný kurz	4
Bazální stimulace	Akreditovaný kurz	14
Praxe		1

Za nejlepší vzdělávací akci za uplynulý rok byl v nejvíce případech označen akreditovaný kurz „Bazální stimulace“, a to v počtu 14 odpovědí. Důvody, které respondenti uvedli, jsou „využití v praxi“, „praktické pro práci se seniory“, „dobrá lektorka, hodně mi to dalo“, „uplatním v praxi“, „využití v péči o uživatele“, „využití v praxi“, „přínosné“, „velmi profesionální, z praxe“, „ne jen přednáška, ale především pochopení a vcítění se do klienta, každá maličkost je důležitá“, „praktický nácvik, použitelnost v praxi, něco mi to dalo, mohla jsem ihned využít. Při výkladu jsem si dokázala představit konkrétního klienta z DS“. Jako nejoblíbenější vzdělávací akce byl v 5 případech uveden akreditovaný kurz „Demence v obrazech“. Respondenti uvedli, že obsah kurzu byl „kvalitní“, měl „vysokou úroveň“ a informace byly „dobře podané, zajímavé“. 4 zaměstnanci zvolili jako nejlepší vzdělávací akci akreditovaný kurz „Proměny stáří – gerontooblek“. Vzdělávání se jim líbilo z důvodu, že bylo „kvalitní“ a bylo vnímáno jako „praktická ukázka. Jeden pracovník za nejoblíbenější vzdělávací akci uvedl praxi. Svůj názor zdůvodnil tím, že získává „nové poznatky“.

22. Za nejhorší vzdělávací akci v uplynulém roce považujete: (prosím uveďte formu, téma a důvod)

Tabulka č. 23 – nejhůře hodnocená vzdělávací akce

Téma	Forma	Počet odpovědí
Standardy kvality	seminář	7
BOZP	školení	1
Individuální plánování	seminář	2
Supervize		1

Za nejhorší vzdělávací akci v uplynulém roce považuje 7 respondentů seminář „Standardy kvality“. Svou volbu pracovníci zdůvodnili následujícími názory: „byla jsem unavená po noční směně“, „nezáživné“, „moc teorie“, „už to znám“, „nebaví mě to“, „nezáživné“. V jednom případě bylo vybráno školení BOZP. Zaměstnanec uvedl, že „je to pořád stejné“. Podle 2 pracovníků byl nejhorší vzdělávací akcí seminář Individuální plánování. Pracovníci popsali tyto důvody: „sedíme a posloucháme, stejný lektor“, „pasivní, sedíme, hledíme, usínáme, školí jeden a ten sám školitel, navíc z domova, nepřinese poznatky odjinud“. Jeden respondent označil za nejhorší vzdělávací akci supervizi, k čemuž uvedl „byť to není vyloženě vzdělávací akce“.

23. Uskutečňované formy vzdělávání považujete za účelné (efektivní):

Tabulka č. 24 – hodnocení účelnosti forem vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Vždy	8
Ve většině případů	24
Málokdy	3

Formy vzdělávání považuje za vždy účelné (efektivní) 8 pracovníků. 24 osob zvolilo odpověď, že jsou uskutečňované formy vzdělávání účelné ve většině případů. Jako málokdy efektivní byly formy vzdělávání označeny celkem 3 krát. Odpověď, že formy vzdělávání nejsou efektivní vůbec, nezvolil žádný pracovník.

24. Za nejoblíbenější formu vzdělávání považujete:

Tabulka č. 25 – nejoblíbenější forma vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Kurzy s akreditovaným programem	23
Odborné stáže	24
Školící akce (neakreditované)	3
Specializační vzdělávání zajišťované VŠ nebo VOŠ	2
Konzultace	1

Ve 23 případech byl za nejoblíbenější formu vzdělávání označen Kurz s akreditovaným programem. Odborné stáže považuje za nejoblíbenější formu nejvíce pracovníků, neboť tato varianta byla uvedena 24krát. Neakreditovaná školení uvedli 3 pracovníci, specializační vzdělávání zajišťované VŠ nebo VOŠ vybrali 2 respondenti. V jednom případě byla za nejoblíbenější formu dalšího vzdělávání zvolena konzultace.

7.3. Zjištění vzdělávacích potřeb

Poslední část dotazníku zahrnuje 11 otázek, týkajících se zjišťování vzdělávacích potřeb pracovníků. Vzdělávací potřeby zkoumané v otázkách 26 až 28 jsou členěny na potřeby v oblasti znalostí, v oblasti schopností a v oblasti dovedností. Pro míru, jak moc se chtějí respondenti v jednotlivých kompetencích zdokonalit, byla stanovena číselná škála v rozmezí 0 - vůbec až 4 - zásadně. Výsledky představují hodnoty relativních i absolutních četností.

25. Největší potřebu dalšího vzdělávání pociťujete v oblasti:

Tabulka č. 26 – nejpotřebnější oblast vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Znalostí (legislativa, standardy kvality, etika, lidská práva ...)	5
Praktických dovedností (pečovatelské úkony...)	14
Schopností (navázat kontakt, vést dialog, komunikovat...)	21

Největší potřebu dalšího vzdělávání pociťují pracovníci v oblasti schopností (navázat kontakt, vést dialog, komunikovat s klientem, ovládat své jednání, řešit náročné situace, zvolit přiměřené řešení, ovládat augmentativní a alternativní

komunikační techniky, zvládat stres, používat emoční inteligenci, využívat aktivizační a stimulační prvky atp.), neboť popsanou oblast zvolilo 21 respondentů. V praktických dovednostech (pečovatelské úkony – pomoc při hygieně, podávání stravy, oblékání, polohování, základní ošetrovatelská péče, péče o umírající, atp.) se nejvíce potřebuje vzdělávat 14 pracovníků. Nejmenší potřebu dalšího vzdělávání pocítují pracovníci v oblasti znalostí (legislativa, sociálně právní minimum, metody sociální práce, standardy kvality, etika, lidská práva a důstojnost). Tato varianta byla uvedena v 5 případech.

26. Označte prosím, do jaké míry byste se chtěl/a zdokonalit v následujících znalostech: (0 - vůbec, 1 - trochu, 2 - středně, 3 - značně, 4 - zásadně)

Tabulka č. 27 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z legislativy

a) Legislativa	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zákon o sociálních službách, prováděcí vyhláška k zákonu		
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	12	33,33 %
2 - středně	5	13,89 %
3 - značně	12	33,33 %
4 - zásadně	1	2,78 %

V oblasti legislativy, konkrétně zákona o sociálních službách a prováděcí vyhlášky se nechce vůbec zdokonalit 6 pracovníků (16,67 %). Zásadně, se v této problematice potřebuje zdokonalit pouze 1 pracovník (2,78 %). Variantu „trochu“, zvolilo 12 osob. Středně se v popisované oblasti potřebuje zdokonalit 5 respondentů. Celkem 12 pracovníků pocítuje potřebu zdokonalení znalostí zákona o sociálních službách a prováděcí vyhlášky ve značné míře.

Standardy kvality, sociálně právní minimum		
0 - vůbec	5	13,89 %
1 - trochu	11	30,56 %
2 - středně	6	16,67 %
3 - značně	12	33,33 %
4 - zásadně	2	5,55 %

Standardy kvality a sociálně právní minimum jsou kategorie, ve kterých se nechce vůbec zdokonalovat 5 pracovníků (13,89 %). Zásadně se v této oblasti potřebují zdokonalit dvě osoby (5,55 %). Variantu trochu zvolilo 11 zaměstnanců a středně 6 osob. Celkem 12 respondentů cítí potřebu vlastního zdokonalení ve značné míře.

Ústava, Listina základních práv a svobod		
0 - vůbec	20	55,56 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	5	13,89 %
3 - značně	2	5,55 %
4 - zásadně	1	2,78 %

Ústava a Listina základních práv a svobod jsou normy, v jejichž znalostech se nechce vůbec zdokonalit 20 respondentů (55,56 %). Zásadně se v této oblasti potřebuje zdokonalit jedna osoba (2,78 %). Možnost „trochu“ vybralo 8 pracovníků, možnost „středně“ zvolilo 5 osob. Ve značné míře se chtějí ve znalostech Ústavy a Listiny základních práv a svobod zdokonalit 2 pracovníci.

Tabulka č. 28 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech v oblasti individuálního plánování

b) Individuální plánování	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	2	5,56 %
1- trochu	11	30,56 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	3	8,33 %

Znalosti, týkající se individuálního plánování, nechtějí vůbec zdokonalit 2 pracovníci (5,56 %). Zásadně se v této oblasti potřebují zdokonalit 3 osoby (8,33 %). Nejčtenější zvolenou variantou je střední míra potřeby zdokonalení, která byla vybrána celkem 12 respondenty. Trochu se v problematice individuálního plánování potřebuje zdokonalit 11 osob. Možnost značné míry zdokonalení byla vybrána celkem v 8 případech.

Tabulka č. 29 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti etiky, lidských práv a lidské důstojnosti

c) Etika, lidská práva, lidská důstojnost (etické kodexy, práva klientů)	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	3	8,33 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	11	30,56 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	5	13,89 %

V oblasti etiky, lidských práv a lidské důstojnosti necítí vůbec potřebu zdokonalení 3 pracovníci (8,33 %). Zásadně se však v této problematice potřebuje zlepšit 5 osob (13,89 %). Největší počet pracovníků se chce zdokonalit středně. Tuto variantu zvolilo 11 osob. Možnost „trochu“ vybralo 9 respondentů. Svě znalosti na poli lidských práv, etiky a lidské důstojnosti potřebuje ve značné míře, podle zvolených odpovědí, prohloubit 8 pracovníků.

Tabulka č. 30 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti psychologie

d) Psychologie	Absolutní četnost	Relativní četnost
Poznanky o zhoršeném vnímání seniorů (zrak, sluch)		
0 - vůbec	1	2,78 %
1 - trochu	3	8,33 %
2 - středně	15	41,67 %
3 - značně	11	30,55 %
4 - zásadně	6	16,67 %

Poznanky z oblasti psychologie, týkající se zhoršeného vnímání seniorů (zrak, sluch), nepotřebuje vůbec prohloubit 1 pracovník (2,78 %). Zásadně se chce zlepšit 6 osob (16,67 %). Nejvíce pracovníků, celkem 15, pocit'uje střední míru zdokonalení v popisovaných znalostech. Variantu „trochu“, zvolili 3 pracovníci a značnou míru zdokonalení ve věci poznatků, souvisejících se zhoršeným vnímáním seniorů, vybralo 11 osob.

Poznatky o zhoršení paměti, pozornosti		
0 - vůbec	3	8,33 %
1 - trochu	3	8,33 %
2 - středně	14	38,89 %
3 - značně	11	30,56 %
4 - zásadně	5	13,89 %

Své znalosti, týkající se zhoršení paměti a pozornosti seniorů, nechtějí vůbec zdokonalit 3 pracovníci (8,33 %). Zásadně se v této oblasti potřebuje zlepšit 5 osob (13,89 %). Nejvíce pracovníků, a to 14, zvolilo střední míru prohloubení poznatků. Variantu „trochu“ uvedli 3 pracovníci a značnou míru zdokonalení pocítuje v popisované oblasti celkem 11 zaměstnanců.

Poznatky o zpomalení tempa		
0 - vůbec	2	5,56 %
1 - trochu	4	11,11 %
2 - středně	18	50,00 %
3 - značně	9	25,00 %
4 - zásadně	3	8,33 %

Vědomosti, související se zpomalením tempa seniorů, si nechtějí vůbec prohloubit 2 pracovníci (5,56 %). Zásadně se v této problematice mají potřebu zlepšit 3 osoby (8,33 %). Nejčteněji uváděná míra zdokonalení dosáhla úrovně střední, a to v 18 případech. 4 respondenti by si rádi prohloubili vědomosti v oblasti zpomalení tempa seniorů trochu, 9 osob zvolilo míru značnou.

Poznatky o změnách emocionality (zvýšená dráždivost, popudlivost, lhostejnost)		
0 - vůbec	2	5,56 %
1 - trochu	6	16,67 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	10	27,77 %
4 - zásadně	6	16,67 %

Poznatky o změnách emocionality seniorů, zejména zvýšené dráždivosti, popudlivosti anebo naopak lhostejnosti, nepotřebují vůbec prohlubovat 2 pracovníci (5,56 %). Zásadně chce své vědomosti zdokonalit 6 respondentů (16,67 %). Střední míru zdokonalení zvolilo 12 pracovníků. 6 osob by se v dané oblasti chtělo zdokonalit trochu a 10 značně.

Poznatky o změnách intelektu		
0 - vůbec	3	8,33 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	6	16,68 %
4 - zásadně	7	19,44 %

Vědomosti, týkající se změny intelektu seniorů, si nepotřebují vůbec prohloubit 3 pracovníci (8,33 %). Zásadně se v této oblasti chce zdokonalit 7 osob (19,44 %). Nejčtenější odpovědí, kterou zvolilo celkem 12 respondentů, je střední míra zlepšení. Trochu se v dané problematice potřebuje zdokonalit 8 pracovníků, a 6 osob uvedlo, že si své poznatky v oblasti změny intelektu seniorů chtějí zdokonalit značně.

Tabulka č. 31 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti psychopatologie

e) Psychopatologie	Absolutní četnost	Relativní četnost
Poznatky o poruchách vnímání (halucinace, iluze)		
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	5	13,88 %
2 - středně	10	27,78 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	9	25,00 %

Znalosti z oblasti psychopatologie, spočívající v poruchách vnímání seniorů (halucinace, iluze), si vůbec nepotřebuje prohloubit 6 pracovníků (16,67 %). 9 osob se v této problematice chce zdokonalit zásadně (25,00 %). Nejvíce respondentů, v celkovém počtu 10, zvolilo střední míru zlepšení. Trochu, by se rádo zdokonalilo 5 pracovníků, možnost zásadně pak vybralo 6 osob.

Poznatky o poruchách emocionality, nálad (zhoršené sebeovládání, výbuchy, apatie, bezradnost, deprese)		
0 - vůbec	3	8,33 %
1 - trochu	6	16,67 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	9	25,00 %

Vědomosti o poruchách emocionality, nálad (zhoršené sebeovládání, výbuchy, apatie, bezradnost, deprese), si nechtějí vůbec zdokonalit 3 pracovníci (8,33 %). Variantu zásadní míry zdokonalení vybralo 9 zaměstnanců (25,00 %). Nejčtenější odpověď byla uvedena u střední míry prohloubení znalostí, a to v počtu 12 osob (33,33 %). Trochu by se rádo zdokonalilo 6 pracovníků a stejný počet osob uvedlo, že si chce znalosti z oblasti poruch emocionality prohloubit ve značné míře.

Poznatky o poruchách paměti (oslabení, snížení, ztráta paměti, zkreslení zážitku)		
0 - vůbec	4	11,11 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	13	36,11 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	5	13,89 %

Své vědomosti ohledně poruch paměti (oslabení, snížení, ztráta paměti, zkreslení zážitku) si nechtějí vůbec prohloubit 4 pracovníci (11,11 %). Jiných 5 osob by se v této oblasti rádo zdokonalilo zásadně (13,89 %). Nejvíce osob, celkem 13, zvolilo střední potřebu míry zdokonalení. Dalších 8 respondentů uvedlo, že by se chtěli zdokonalit trochu. Ostatních 6 pracovníků vybralo variantu „značně“.

Poznatky o poruchách intelektu (mentální retardace, demence)		
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	4	11,11 %
4 - zásadně	5	13,89 %

Poznatky, týkající se poruch intelektu, například mentální retardace nebo demence, si vůbec nechce prohloubit 6 pracovníků (16,67 %). Naopak zásadně by se v této problematice rádo zdokonalilo 5 osob (13,89 %). Nejčteněji, přesně ve 12 případech, byla zvolenou střední míra zdokonalení. Trochu by se v oblasti poruch intelektu seniorů rádo zdokonalilo 9 osob a ve značné míře cítí potřebu zlepšení svých poznatků 4 pracovníci.

Poznatky o poruchách myšlení, vědomí, pozornosti		
0 - vůbec	5	13,89 %
1 - trochu	7	19,44 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	6	16,67 %

Celkem 5 respondentů uvedlo, že si nechtějí vědomosti, související s poruchami myšlení, vědomí či pozornosti, prohlubovat vůbec (13,89 %). Variantu zásadní míry zdokonalení zvolilo 6 osob (16,67 %). I v tomto případě byla nejčteněji volená odpověď, a to 12 krát, vybrána u střední úrovně zdokonalení. Dalších 7 pracovníků uvedlo, že by se rádi zdokonalili trochu a 6 osob si své znalosti, týkající se poruch myšlení, vědomí či pozornosti, potřebuje zdokonalit značně.

Tabulka č. 32 – pocít'ovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti somatologie

f) Somatologie	Absolutní četnost	Relativní četnost
Poznatky o stavbě lidského těla (kostra, klouby, svaly)		
0 - vůbec	8	22,22 %
1 - trochu	13	36,11 %
2 - středně	10	27,78 %
3 - značně	2	5,56 %
4 - zásadně	3	8,33 %

Znalosti o stavbě lidského těla, týkající se kostry, kloubů a svalů, si vůbec nepotřebuje zdokonalit 8 pracovníků (22,22 %). Míru zásadní potřeby prohloubení poznatků pocít'ují 3 osoby (8,33 %). Nejčastěji uvedenou odpovědí, a to ve 13 případech, byla možnost „trochu“. Pouze 2 pracovníci by se v uvedené oblasti rádi zdokonalili značně.

Poznatky o krvi, krevním tlaku		
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	11	30,56 %
3 - značně	5	13,89 %
4 - zásadně	4	11,11 %

Vědomosti o krvi a krevním tlaku si nepotřebuje vůbec prohloubit 7 respondentů (19,44 %). 4 osoby uvedly, že pociťují značnou míru zdokonalení (11,11 %). Nejvíce pracovníků, s celkovým počtem 11, by se rádo zlepšilo středně. Značnou míru prohloubení vědomostí v dané oblasti pociťuje 5 osob, trochu by se chtělo zdokonalit 9 zaměstnanců.

Poznatky o dýchacím ústrojí		
0 - vůbec	8	22,22 %
1 - trochu	10	27,78 %
2 - středně	9	25,00 %
3 - značně	5	13,89 %
4 - zásadně	4	11,11 %

Poznatky, týkající se dýchacího ústrojí, si nepotřebuje vůbec zlepšit 8 pracovníků (22,22 %). Naopak zásadně se chtějí zdokonalit 4 osoby (11,11 %). Nejpočetněji zvolenou variantou se stala možnost „trochu“, kterou vybralo 10 respondentů. Střední míru vylepšení znalostí v dané oblasti pociťuje 9 osob a 5 pracovníků by se rádo zdokonalilo značně.

Poznatky o kožním systému (vlasech, nehtech)		
0 - vůbec	9	25,00 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	4	11,11 %

Celkem 9 pracovníků uvedlo, že se v oblasti kožního systému (vlasů a nehtů), nepotřebují vzdělávat vůbec (25,00 %). Zásadní míru zdokonalení pociťují 4 osoby

(11,11 %). Variantu „trochu“, zvolilo také 9 pracovníků. Dalších 8 respondentů by si rádo zlepšilo své vědomosti středně a 6 pracovníků uvedlo, že by se ve znalostech z oblasti kožního systému rádi zdokonalili ve značné míře.

Poznatky o vylučovacím ústrojí		
0 - vůbec	10	27,78 %
1 - trochu	11	30,56 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	2	5,55 %
4 - zásadně	1	2,78 %

Znalosti o vylučovacím ústrojí si nechce vůbec rozšířit 10 pracovníků (27,78 %). Zásadně by se v této oblasti potřeboval zlepšit pouze 1 zaměstnanec (2,78 %). Nejčteněji zvolenou odpovědí se stala střední míra prohloubení poznatků, neboť byla zvolena ve 12 případech. Variantu „trochu“ uvedlo 11 osob a značně by se chtěli v oblasti poznatků o vylučovacím ústrojí zlepšit 2 respondenti.

27. Označte prosím, do jaké míry byste se chtěl/a zdokonalit v následujících schopnostech: (0- vůbec, 1 - trochu, 2 - středně, 3 - značně, 4 - zásadně)

Tabulka č. 33 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech komunikace

a) Komunikace s klientem (problémovým klientem)	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	5	13,89 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	9	25,00 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	7	19,44 %

Schopnost komunikovat s klientem (problémovým klientem) si nepotřebuje vůbec prohloubit 5 pracovníků (13,89 %). Zásadně se v této oblasti chce zdokonalit 7 osob (19,44 %). Dalších 9 respondentů zvolilo střední míru prohloubení uvedené schopnosti a stejný počet zaměstnanců uvedlo, že by se chtěli zdokonalit trochu. Svě schopnosti komunikace s klientem, či s problémovým klientem si chce ve značné míře prohloubit 7 pracovníků.

Tabulka č. 34 – pocít'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech alternativních a augmentativních komunikačních technik

b) Augmentativní a alternativní komunikační techniky	Absolutní četnost	Relativní četnost
Znakování doplňující mluvu		
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	3	8,33 %
2 - středně	10	27,79 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	8	22,22 %

Augmentativní a alternativní komunikační techniky, spočívající ve znakování doplňující mluvu, si nechce vůbec vylepšit 7 osob (19,44 %). Zásadně se v uvedených technikách chce zdokonalit 8 pracovníků (22,2 %). Nejčteněji zvolenou odpovědí s celkovým počtem 10, se stala střední míra zdokonalení. Variantu „trochu“, vybraly 3 osoby, značně by se chtělo zdokonalit 8 pracovníků.

Prstová abeceda		
0 - vůbec	8	22,22 %
1 - trochu	3	8,34 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	9	25,00 %

Schopnost komunikace prostřednictvím prstové abecedy si nepotřebuje vůbec vylepšit 8 pracovníků (22,22 %). Zásadně by se v této oblasti rádo zdokonalilo 9 osob (25,00 %). Možnost „trochu“ zvolili 3 pracovníci. Dalších 8 pracovníků uvedlo, že by si své schopnosti, týkající se komunikace prostřednictvím prstové abecedy, chtěli zdokonalit ve značné míře. Stejný počet respondentů zvolil střední míru prohloubení daných schopností.

Neverbální komunikace (gestika, mimika)		
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	2	5,56 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	9	25,00 %

Své schopnosti, využívat neverbální komunikace (například gestiky, mimiky), si nechce vůbec prohloubit 7 pracovníků (19,44 %). Celkem 9 respondentů uvedlo, že by se v této oblasti rádi zdokonalili zásadně (25,00 %). Nejčastěji zvolenou mírou zdokonalení, s celkovým počtem 12 odpovědí, byla míra střední. Dva pracovníci vybrali odpověď „trochu“ a značně by si své schopnosti týkající se neverbální komunikace chtělo prohloubit 6 osob.

Komunikační tabulky, schémata, symboly		
0 - vůbec	9	25,00 %
1 - trochu	3	8,34 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	7	19,44 %
4 - zásadně	5	13,89 %

Schopnost, komunikovat pomocí tabulek, schémat anebo symbolů si vůbec nemá zájem prohlubovat 9 pracovníků (25,00 %). Zásadně by se rádo zdokonalilo 5 osob (13,89 %). Nejvíce pracovníků, a to 12, pocítuje střední míru zdokonalení v daných schopnostech. Pouze 3 respondenti zvolili odpověď trochu a 7 osob by se rádo zlepšilo v oblasti komunikace pomocí tabulek, schémat nebo symbolů ve značné míře.

Komunikace pomocí fotografie, předmětů, obrázků		
0 - vůbec	8	22,22 %
1 - trochu	4	11,11 %
2 - středně	11	30,56 %
3 - značně	9	25,00 %
4 - zásadně	4	11,11 %

Komunikaci pomocí fotografie, předmětů nebo obrázků si vůbec nepotřebuje vylepšit 8 zaměstnanců (22,22 %). Celkem 4 pracovníci cítí potřebu zdokonalení v zásadní míře (11,11 %). Možnost středně zvolilo nejvíce respondentů, s celkovým počtem 11. Trochu si v dané oblasti chtějí své schopnosti vylepšit 4 osoby a značně by se rádo zdokonalilo 9 pracovníků.

Tabulka č. 35 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech v oblasti aktivizačních a stimulačních technik

c) Aktivizační a stimulační techniky	Absolutní četnost	Relativní četnost
Bazální stimulace		
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	6	16,67 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	7	19,44 %

Své schopnosti v aktivizačních a stimulačních technikách, konkrétně v oblasti bazální stimulace, si vůbec nepotřebuje prohlubovat 6 pracovníků (16,67 %). Zásadně se chce zlepšit 7 osob (19,44 %). Nejvíce respondentů s celkovým počtem 9 uvedlo, že se mají zájem zdokonalit trochu. Variantu střední míry zdokonalení zvolilo 6 pracovníků, značně by se rádo v technice bazální stimulace zlepšilo 8 zaměstnanců.

Somatická stimulace		
0 - vůbec	10	27,79 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	7	19,44 %
3 - značně	4	11,11 %
4 - zásadně	7	19,44 %

Nejvíce pracovníků v počtu 10 uvedlo, že se v oblasti somatické stimulace nechtějí zdokonalit vůbec (27,79 %). Zásadně by se rádo zdokonalilo 7 osob. 8 respondentů uvedlo, že se chtějí zdokonalit trochu. Střední míru zdokonalení pak pocíťuje 7 respondentů. 4 pracovníci zvolili odpověď, že by se v oblasti somatické stimulace rádi zdokonalili značně.

Vibrační stimulace		
0 - vůbec	10	27,79 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	7	19,44 %
3 - značně	5	13,88 %
4 - zásadně	6	16,67 %

Techniky vibrační stimulace nepotřebuje vůbec zdokonalit 10 pracovníků, což byla nejčteněji zvolená možnost (27,79 %). Dalších 6 respondentů pociťuje zásadní míru zlepšení v uvedené oblasti (16,67 %). Možnost trochu zvolilo 8 osob, středně by se rádo zdokonalilo 7 pracovníků. Značnou míru zdokonalení v oblasti vibrační stimulace pociťuje 5 zaměstnanců.

Ergoterapie		
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	7	19,44 %
2 - středně	9	25,00 %
3 - značně	7	19,44 %
4 - zásadně	6	16,67 %

Další aktivizační a stimulační metodou je ergoterapie. Vůbec se v ní nechce zdokonalit 7 osob (19,44 %). Zásadně by si dané schopnosti rádo prohloubilo 6 pracovníků (16,67 %). Nejvíce zaměstnanců, v počtu 9, zvolilo možnost střední míry zdokonalení. Jiných 7 respondentů uvedlo, že se mají zájem zlepšit trochu, variantu značně vybralo rovněž 7 osob.

Reminiscenční terapie		
0 - vůbec	10	27,78 %
1 - trochu	5	13,88 %
2 - středně	6	16,66 %
3 - značně	9	25,00 %
4 - zásadně	6	16,68 %

V reminiscenční terapii nemá zájem o žádné zdokonalení 10 osob, což byla současně nejčteněji zvolená možnost (27,78 %). Zásadní míru zdokonalení pociťuje 6 zaměstnanců (16,67 %). Variantu trochu vybralo 5 pracovníků, střední míru zlepšení uvedlo 6 osob. Značně se pak v metodách reminiscenční terapie rádo zdokonalí 9 respondentů.

Tabulka č. 36 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti řešit náročné situace

d) Řešení náročných situací, umění volit přiměřená řešení	Absolutní četnost	Relativní četnost
Klient nespolupracuje (odmítá stravu, nechce se obléci)		
0 - vůbec	2	5,55 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	11	30,56 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	9	25,00 %

Řešení náročných situací a umění volit přiměřená řešení, spočívajících v tom, že klient nespolupracuje, například odmítá stravu nebo se nechce obléci, představuje oblast schopností, ve které se nechtějí vůbec zdokonalit 2 pracovníci (5,55 %). Zásadní potřebu zlepšení naopak pocíťuje 9 respondentů (25,00 %). Nejvíce pracovníků uvedlo, že by své schopnosti v dané oblasti prohloubili středně. Tuto odpověď zvolilo 11 osob. Dalších 6 pracovníků má zájem o zdokonalení ve značné míře a trochu by se rádo zlepšilo 8 zaměstnanců.

Klient je agresivní (slovně, fyzicky)		
0 - vůbec	4	11,11 %
1 - trochu	7	19,44 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	6	16,67 %
4 - zásadně	11	30,56 %

Ve vypořádání náročných situací, kdy je klient slovně či fyzicky agresivní, se nechtějí vůbec zdokonalit 4 pracovníci (11,11 %). Nejvíce respondentů, a to celkem 11, se v této oblasti chce zlepšit zásadně (30,56 %). Zato 7 pracovníků uvedlo, že mají zájem o zdokonalení trochu, střední míru zlepšení pak pocíťuje 8 zaměstnanců. Své schopnosti při řešení situací, kdy je klient slovně či fyzicky agresivní, si ve značné míře rádo zdokonalí 6 osob.

Klient je depresivní		
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	6	16,67 %
2 - středně	5	13,89 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	10	27,78

Vůbec se v řešení situací, kdy je klient depresivní, nechce zdokonalit 7 respondentů (19,44 %). Nejčastěji zvolenou odpovědí, která se objevila celkem v 10 případech, je zásadní míra zlepšení (27,78 %). Možnost „trochu“ vybralo 6 osob, střední míru zlepšení v dané oblasti pocítuje 5 pracovníků. Jiných 8 respondentů uvedlo, že mají zájem o zdokonalení ve značné míře.

Tabulka č. 37 – pocítovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech rozvíjet vlastní emoční inteligenci

e) Rozvoj emoční inteligence	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sebeuvědomění		
0 - vůbec	7	19,45 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	5	13,89 %

Své schopnosti, týkající se rozvíjení emoční inteligence, přesněji sebeuvědomění, si vůbec nepotřebuje prohloubit 7 pracovníků (19,45 %). O zásadní zdokonalení v této oblasti projevilo zájem 5 osob (13,88 %). Dalších 8 respondentů pocítuje střední míru zlepšení a variantu „trochu“ vybralo rovněž 8 osob. Značně by si chtělo schopnosti vlastního sebeuvědomění prohloubit také 8 pracovníků.

Sebeovládání		
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	6	16,66 %
2 - středně	11	30,56 %
3 - značně	9	25,00 %
4 - zásadně	3	8,34 %

Vůbec si schopnost sebeovládání nemá zájem prohloubit 7 zaměstnanců (19,45 %). Jiní 3 pracovníci uvedli, že by se rádi zlepšili zásadně (8,34 %). V 11 případech respondenti zvolili střední míru zdokonalení, což byla nejčtenější odpověď. Varianta „trochu“ byla vybrána 6 krát. Ve značné míře chce své sebeovládání vylepšit 9 osob.

Empatie		
0 - vůbec	9	25,00 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	10	27,78 %
3 - značně	6	16,66 %
4 - zásadně	3	8,34 %

O rozvoj vlastní empatie nemá vůbec zájem 9 pracovníků (25,00 %). Naopak 3 osoby uvedly, že by se v této oblasti rádi zdokonalily zásadně (8,34 %). Střední míru zlepšení pociťuje 10 respondentů, což byla nejčastěji zvolená odpověď. Pouze trochu by se chtělo zdokonalit 8 osob. Variantu „značně“ uvedlo 6 pracovníků.

Motivace		
0 - vůbec	5	13,88 %
1 - trochu	10	27,77 %
2 - středně	7	19,45 %
3 - značně	7	19,45 %
4 - zásadně	7	19,45 %

V oblasti motivace se nepotřebuje vůbec rozvíjet 5 pracovníků (13,88 %). Naopak zásadní potřebu zdokonalení v této oblasti pociťuje 7 osob (19,45 %). Možnost „trochu“ zvolilo 10 respondentů. Tato varianta byla nejčtenější. Střední a značnou míru zdokonalení pociťuje také 7 pracovníků.

Sociální dovednosti		
0 - vůbec	9	25,00 %
1 - trochu	7	19,45 %
2 - středně	10	27,77 %
3 - značně	2	5,56 %
4 - zásadně	8	22,22 %

Sociální dovednosti si nechce vůbec prohloubit 9 osob (25,00 %). Zásadní míru zdokonalení pocítuje 8 respondentů (22,22 %). Nejvíce pracovníků, s celkovým počtem 10, zvolilo možnost střední míry rozvoje. Dalších 7 zaměstnanců by se v sociálních dovednostech rádo zlepšilo trochu a značně pouze dva pracovníci.

Tabulka č. 38 – pocítovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti navázat a udržet kontakt s klientem

f) Umění navázat a udržet kontakt a spolupráci s klientem	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	8	22,22 %
1 - trochu	7	19,45 %
2 - středně	9	25,00 %
3 - značně	10	27,77 %
4 - zásadně	2	5,56 %

Svou schopnost navázat a udržet kontakt a spolupráci s klientem nemá vůbec potřebu prohlubovat 8 pracovníků (22,22 %). Zásadně by se v tomto umění rádi zdokonalili pouze dva dotazovaní (5,56 %). Značnou míru rozvoje zvolilo nejvíce pracovníků s celkovým počtem 10. Jiných 7 osob má zájem, zlepšit se trochu a 9 respondentů uvedlo, že by se v oblasti navázání kontaktu, jeho udržení a ve spolupráci s klientem rádi zdokonalili středně.

Tabulka č. 39 – pocítovaná míra potřeby zdokonalení schopností umění podpořit klienta

g) Umění podpořit klienta, pomoci mu nést těžkou situaci	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	5	13,88 %
3 - značně	11	30,56 %
4 - zásadně	6	16,67 %

Umění podpořit klienta a pomoci mu nést těžkou situaci si nepotřebuje vůbec prohloubit 6 osob (16,67 %). Stejný počet respondentů uvedlo, že by se v této oblasti potřebovali zdokonalit v zásadní míře (16,67 %). Nejvíce pracovníků, s celkovým počtem 11, pocítuje značnou míru zlepšení. Variantu „trochu“ zvolilo 8 zaměstnanců a střední míru zdokonalení označilo 5 osob.

Tabulka č. 40 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení schopností, udržet si hranice mezi osobní a profesní angažovaností

h) Umění udržet si hranice mezi osobní a profesní angažovaností	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	5	13,89 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	10	27,78 %
4 - zásadně	5	13,89 %

Umění udržet si hranice mezi osobní a profesní angažovaností si nepotřebuje vůbec posílit 5 respondentů (13,89 %). Zásadně by se v této schopnosti rádo zdokonalilo také 5 osob (13,89 %). Nejčetněji, a to v 10 případech, byla uvedena značná míra zdokonalení. Celkem 8 pracovníků by se rádo zlepšilo trochu a stejný počet osob pocíťuje střední míru rozvoje.

Tabulka č. 41 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti asertivního jednání

i) Asertivní jednání	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	7	19,45 %
1 - trochu	7	19,45 %
2 - středně	9	25,00 %
3 - značně	5	13,88 %
4 - zásadně	8	22,22 %

Své schopnosti asertivně jednat si nepotřebuje vůbec prohloubit 7 pracovníků (19,45 %). Zásadně by se v této oblasti rádo zdokonalilo 8 osob (22,22 %). Největší počet pracovníků, a to 9, zvolilo střední míru zdokonalení. Trochu by se v oblasti asertivního jednání rádo zlepšilo 7 osob, značnou míru zdokonalení pocíťuje 5 respondentů.

Tabulka č. 42 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti zvládnání zátěže, stresu

j) Zvládnání zátěže, stresu	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	4	11,11 %
1 - trochu	3	8,34 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	10	27,77 %
4 - zásadně	11	30,56 %

Schopnost lépe zvládat zátěž a stres vůbec nepotřebují rozvinout 4 osoby (11,11 %). Nejvíce pracovníků, s celkovým počtem 11, by se v této oblasti rádo zdokonalilo zásadně (30,56 %). Pouze 3 osoby zvolily variantu „trochu“. Střední míru rozvoje pociťuje 8 respondentů a 10 pracovníků by se ve zvládnání zátěže a stresu rádo zdokonalilo značně.

28. Označte prosím, do jaké míry byste se chtěl/a zdokonalit v praktických dovednostech: (0 - vůbec, 1 - trochu, 2 - středně, 3 - značně, 4 - zásadně)

Tabulka č. 43 – pociťovaná míra potřeby zdokonalení v dovednostech, spočívajících v administrativní činnosti

a) Administrativní činnost (vedení individuálních záznamů o průběhu služby)	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	13	36,11 %
1 - trochu	11	30,56 %
2 - středně	8	22,22 %
3 - značně	3	8,34 %
4 - zásadně	1	2,77 %

Administrativní dovednosti, spočívající ve vedení individuálních záznamů o průběhu služby, se nepotřebuje vůbec zdokonalit 13 pracovníků (36,11 %). Tato odpověď byla nejčetnější. Zásadně by se v této činnosti chtěl zlepšit pouze jeden pracovník (2,77 %). Variantu „trochu“, zvolilo 11 respondentů. Střední míru zdokonalení pociťuje 8 osob a jen 3 pracovníci by se rádi v administrativní činnosti zlepšili značně.

Tabulka č. 44 – pociťovaná míra potřeby zdokonalení v dovednosti manipulace s pracovními pomůckami

b) Manipulace s pracovními (technickými) pomůckami a přístroji	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	7	19,44 %
1 - trochu	16	44,44 %
2 - středně	9	25,00 %
3 - značně	2	5,56 %
4 - zásadně	2	5,56 %

V manipulaci s pracovními pomůckami a přístroji se nepotřebuje vůbec zdokonalit 7 pracovníků (19,44 %). Zásadní míru prohloubení této dovednosti pocítují pouze dva respondenti (5,56 %). Nejvíce osob s celkovým počtem 16, zvolilo variantu trochu. Střední míru zdokonalení uvedlo 9 pracovníků, značně se potřebují v oblasti manipulace s pracovními pomůckami a přístroji zlepšit 2 zaměstnanci.

Tabulka č. 45 – pocítovaná míra potřeby zdokonalení v pečovatelských úkonech

c) Pečovatelské úkony	Absolutní četnost	Relativní četnost
Pomoc při hygieně		
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	12	33,33 %
2 - středně	14	38,89 %
3 - značně	4	11,11 %
4 - zásadně	0	0 %

Praktické dovednosti, spočívající v pomoci při hygieně, si vůbec nepotřebuje prohloubit 6 osob (16,67 %). Zásadně si uvedené dovednosti nepotřebuje zdokonalit žádný respondent (0 %). Nejvíce zaměstnanců, s celkovým počtem 14, uvedlo střední míru zlepšení. Dalších 12 osob má zájem o zdokonalení v dané dovednosti trochu. Značnou míru zlepšení pak pocítují 4 zaměstnanci.

Pomoc při péči o vlasy, nehty		
0 - vůbec	7	19,45 %
1 - trochu	14	38,88 %
2 - středně	13	36,11 %
3 - značně	2	5,56 %
4 - zásadně	0	0 %

Své dovednosti, představující pomoc při péči o vlasy a nehty klientů, si vůbec nemá potřebu zdokonalit 7 zaměstnanců (19,45 %). Zásadně se v této oblasti nepotřebuje zdokonalit žádný respondent (0 %). Celkem 14 pracovníků uvedlo, že by se rádi rozvíjeli trochu, což byla nejčteněji zvolená odpověď. Střední míru prohloubení dovedností pocítuje 13 zaměstnanců, ve značném měřítku se pak mají zájem zdokonalit pouze dva pracovníci.

Pomoc při podávání stravy/nápojů		
0 - vůbec	9	25,00 %
1 - trochu	11	30,55 %
2 - středně	13	36,11 %
3 - značně	3	8,34 %
4 - zásadně	0	0 %

O rozvoj svých pečovatelských dovedností, konkrétně v pomoci klientům při podávání nápojů či stravy, nemá vůbec zájem 9 pracovníků (25,00 %). Zásadní míru zdokonalení v této oblasti nepociťuje žádný zaměstnanec (0 %). Nejvíce respondentů, s celkovým počtem 13 uvedlo, že by se rádi zdokonalili středně. Možnost „trochu“ zvolilo 11 respondentů a o značné zdokonalení mají zájem 3 pracovníci.

Pomoc při oblékání/svlékání		
0 - vůbec	7	19,45 %
1 - trochu	14	38,88 %
2 - středně	13	36,11 %
3 - značně	2	5,56 %
4 - zásadně	0	0 %

Praktické dovednosti, zahrnující pomoc klientům při oblékání případně svlékání, si nepotřebuje vůbec prohloubit 7 osob (19,45 %). Zásadně se v daných dovednostech nechce zlepšit žádný respondent (0%). Nejvíce pracovníků, v celkovém počtu 14 uvedlo, že by se rádi zdokonalili trochu. Střední míru zlepšení pociťuje 13 osob a dva pracovníci mají zájem o zásadní rozvoj v uvedené dovednosti.

Pomoc při přesunu na lůžko/vozík		
0 - vůbec	8	22,22 %
1 - trochu	13	36,11 %
2 - středně	11	30,55 %
3 - značně	3	8,34 %
4 - zásadně	1	2,78 %

Pomoc klientům při přesunu na lůžko anebo vozík nepotřebuje vůbec zdokonalit 8 pracovníků (22,22 %). Zásadně by se v této dovednosti rád zlepšil jeden pracovník (2,78 %). Nejvíce respondentů, s celkovým počtem 13 uvedlo, že by se rádi zdokonalili trochu. Střední míru zlepšení v dané dovednosti pocítuje 11 osob a 3 zaměstnanci mají zájem, vylepšit své dovednosti pomoci klientům při přesunu na lůžko či vozík ve značné míře.

Pomoc při použití WC		
0 - vůbec	9	25,00 %
1 - trochu	12	33,33 %
2 - středně	13	36,11 %
3 - značně	3	8,34 %
4 - zásadně	0	0 %

Své praktické dovednosti, spočívající v pomoci uživatelům při použití WC, si necítí potřebu vůbec vylepšit 9 pracovníků (25,00 %). Zásadně se v této činnosti nemíní rozvíjet žádný zaměstnanec (0 %). Variantu „trochu“ vybralo 12 osob, střední míru zdokonalení pocítuje 13 respondentů, což byla nejčastěji zvolená odpověď. Pouze 3 zaměstnanci uvedli, že by se v dané činnosti rádi zlepšili zásadně.

Pomoc při polohování osob		
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	13	36,11 %
3 - značně	6	16,66 %
4 - zásadně	3	8,34 %

Pomoc klientům při jejich polohování si nepotřebuje vůbec prohloubit 6 pracovníků (16,67 %). Zásadní míru zdokonalení v této oblasti pocítují 3 osoby (8,34 %). Nejčastěji volenou odpovědí, a to ve 13 případech, byla střední míra zlepšení. Možnost „trochu“ zvolilo 8 respondentů a značnou míru zdokonalení při polohování osob pocítuje 6 pracovníků.

Pomoc při prostorové orientaci		
0 - vůbec	7	19,45 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	7	19,45 %
4 - zásadně	2	5,55 %

Dovednosti, zahrnující pomoc při prostorové orientaci klientů, si nechce vůbec rozvíjet 7 osob (19,45 %). Zásadní míru zdokonalení pocítují 2 pracovníci. 12 osob uvedlo, že by se rádi v daných dovednostech zlepšili středně. Tato odpověď byla volena nejčastěji. Trochu se chce v pomoci při prostorové orientaci uživatelů zlepšit 8 zaměstnanců, značnou míru zlepšení v této oblasti pocítuje 7 osob.

Pomoc při pohybu ve vnějším a vnitřním prostoru		
0 - vůbec	7	19,45 %
1 - trochu	8	22,22 %
2 - středně	12	33,33 %
3 - značně	8	22,22 %
4 - zásadně	1	2,78 %

Své umění pomoci klientům při pohybu ve vnějším a vnitřním prostoru si nepotřebuje vůbec prohloubit 7 pracovníků (19,45 %). Zásadně by se v této dovednosti rád zdokonalil pouze jeden pracovník (2,78 %). Nejvíce respondentů pocítuje potřebu střední míry zlepšení. Tuto možnost uvedlo 12 pracovníků. Trochu má zájem o zlepšení 8 osob a stejný počet respondentů se chce zlepšit ve značné míře.

Pomoc při podpoře soběstačnosti		
0 - vůbec	5	13,89 %
1 - trochu	9	25,00 %
2 - středně	14	38,89 %
3 - značně	6	16,66 %
4 - zásadně	2	5,56 %

Své dovednosti, spočívající v pomoci klientům v jejich soběstačnosti, si vůbec nechce prohloubit 5 pracovníků (13,89 %). Zásadně se v uvedené oblasti chtějí zdokonalit pouze 2 osoby (5,56 %). Nejvíce pracovníků, s celkovým počtem 14, pociťuje střední míru zlepšení. Dalších 9 zaměstnanců uvedlo, že by se rádi zdokonalili trochu a 6 osob zvolilo variantu „značně“.

Tabulka č. 46 – pociťovaná míra potřeby zdokonalení v péči o klienty ve vážném stavu

d) Péče o klienty v závažném stavu (paliativní péče)	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - vůbec	6	16,67 %
1 - trochu	3	8,34 %
2 - středně	10	27,77 %
3 - značně	7	19,45 %
4 - zásadně	10	27,77 %

Umění péče o klienty v závažném stavu (paliativní péče), si nehodlá vůbec prohlubovat 6 pracovníků (16,67 %). Zásadně se v této dovednosti cítí potřebu zlepšit 10 osob (27,77 %). Jen 3 pracovníci uvedli, že by se rádi zdokonalili trochu. Střední míru zlepšení pociťuje 10 respondentů a značně má zájem o posílení uvedené kompetence 7 osob.

29. Další vzdělávání vnímáte jako:

Tabulka č. 47 – význam dalšího vzdělávání z pohledu pracovníků

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Zbytečnou ztrátu času	3
Formální splnění povinností	13
Zpestření běžné pracovní náplně	8
Motivační nástroj (nové poznatky mi dodávají chuť do práce)	5
Možnost povýšení	1
Nástroj svého profesního rozvoje	11
Nástroj svého osobního rozvoje	7
Podporu zaměstnavatele (pomoc, péči zaměstnavatele)	1

Jak pracovníci vnímají další vzdělávání, bylo zjišťováno v otázce č. 29. Nejvíce pracovníků s celkovým počtem 13 uvedlo, že pro ně další vzdělávání

představuje splnění formální povinnosti. 11 osob vnímá další vzdělávání jako nástroj svého profesního rozvoje. Pro 8 respondentů se jedná o zpestření běžné pracovní náplně, 7 osob vidí v dalším vzdělávání nástroj svého osobního rozvoje. V 5 případech bylo uvedeno, že jde o motivační nástroj, tzn., že nové poznatky dodávají pracovníkům chuť do práce. Jiní 3 pracovníci uvedli, že vnímají další vzdělávání jako zbytečnou ztrátu času. Pouze jedna osoba spatřuje ve vzdělávání možnost povýšení a rovněž jeden pracovník uvedl, že bere další vzdělávání jako podporu ze strany zaměstnavatele.

30. Jsou některá témata, ve kterých byste se chtěl/a dále vzdělávat a zatím tomu tak není?

Tabulka č. 48 – témata, ve kterých se pracovníci chtějí vzdělávat

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Ano - paliativní péče	1
Ano - znaková řeč	1
Ano - organizace práce	1
Ano - neuvedeno téma	3
Ne	22

Na otázku, zda se pracovníci chtějí vzdělávat v nějaké oblasti, v níž se doposud nevzdělávají, odpovědělo 22, že tomu tak není. Další 3 pracovníci uvedli, že taková témata existují, ale blíže je nespecifikovali. Jiné 3 osoby odpověděly, že takovéto oblasti jsou. V jednom případě se jedná o paliativní péči, další pracovník uvedl znakovou řeč a poslední zaměstnanec by se rád dále vzdělával v oblasti organizace práce.

31. Z hlediska forem dalšího vzdělávání pociťujete nejvyšší potřebu účasti na:

Tabulka č. 49 – nejpotřebnější formy dalšího vzdělávání

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
Kurzech s akreditovaným programem	15
Odborných stáží	19
Školících akcích (neakreditovaných)	2
Specializačním vzděláváním zajišťovaným VŠ nebo VOŠ	4
Konzultacích	1
Koučování	1

Největší potřebu vzdělávání pocítují pracovníci v účasti na odborných stážích. Tato forma byla uvedena v 19 případech. Kurzy s akreditovaným programem byly zvoleny 15krát. Další 4 pracovníci pocítují největší potřebu účasti na specializačním vzdělávání, které zajišťují VŠ nebo VOŠ a dvě osoby zvolily jako nejpotřebnější formu vzdělávání školící neakreditované akce. Nejméně se pracovníci potřebují účastnit konzultací a koučování. Tyto formy vzdělávání byly zvoleny každá pouze jeden krát.

32. Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska rozsahu? (na škále 0 % vůbec, 100% zcela)

Tabulka č. 50 – naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska rozsahu

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
25 %	5
50 %	6
75 %	11
100 %	12

Z hlediska rozsahu dalšího vzdělávání uvedlo 12 pracovníků, že jsou jejich potřeby naplněny zcela. Variantu vůbec nezvolil žádný pracovník. Celkem 11 osob pocítuje uspokojení potřeb ze 75 %, z poloviny pak 6 dalších zaměstnanců. U zbylých 5 respondentů dochází k naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska rozsahu v 25 %.

33. Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska obsahu? (na škále 0 % vůbec, 100% zcela)

Tabulka č. 51 – naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska obsahu

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
0 %	2
25 %	2
50 %	8
75 %	8
100 %	11

V oblasti témat dalšího vzdělávání nejsou vůbec naplňovány vzdělávací potřeby u 2 pracovníků. Stejný počet respondentů pocítuje uspokojení z 25 %.

Nejvíce zaměstnanců, v celkovém počtu 11, považuje své potřeby za zcela naplněné. Celkem 8 respondentů pociťuje uspokojení vzdělávacích potřeb ze 75 % a dalších 8 osob uvedlo, že jsou jejich vzdělávací potřeby z pohledu uskutečňovaných témat naplňovány z poloviny.

34. Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska formy? (na škále 0 % vůbec, 100% zcela)

Tabulka č. 52 – naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska formy

Zvolená odpověď	Absolutní četnost
25 %	4
50 %	6
75 %	6
100 %	16

Své vzdělávací potřeby z hlediska formy vzdělávání považuje za zcela naplněné 16 pracovníků. Tato odpověď byla nejčetnější. Celkem 6 osob je uspokojeno ze 75 %. Poloviční míru uspokojení pociťuje také 6 zaměstnanců. Zbylé 4 osoby zastávají názor, že jsou jejich vzdělávací potřeby z hlediska formy naplněny z 25 %. Žádný respondent neuvedl, že by mu formy nevyhovovaly vůbec.

35. Chybělo Vám v dotazníku nějaké téma? Chcete k jeho obsahu něco dodat?

Na otázku č. 35 opověděl pouze jeden pracovník. V textu bylo uvedeno: „V předešlém zaměstnání jsem si vybrala z nabídky EDUPOLU a zaměstnavatel mi školení proplatil. Informace jsme si s kolegyněmi předaly se zájmem, byť ostatní neměly osvědčení z prezentace. Tato individuální volba mi přišla smysluplná.“

7.4. Zodpovězení výzkumných otázek

Výsledky dotazníkového šetření vytvořily podklad pro zodpovězení vyslovených výzkumných otázek. Nejprve budou prezentována zjištění, vyplývající z dílčích výzkumných otázek. Následně se text zaměří na zodpovězení hlavní výzkumné otázky. Pro lepší srozumitelnost a přehlednost bude v některých případech text doplněn grafy.

7.4.1. Dílčí výzkumná otázka č. 1

První dílčí výzkumná otázka, ve znění „jaký je rozsah, obsah a forma dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách“, byla vyhodnocena prostřednictvím odpovědí na dotazníkové otázky označené č. 1 až č. 14. Výsledky jsou uvedeny v tabulkách č. 2 až č. 15. Zpracování dat přineslo následující údaje.

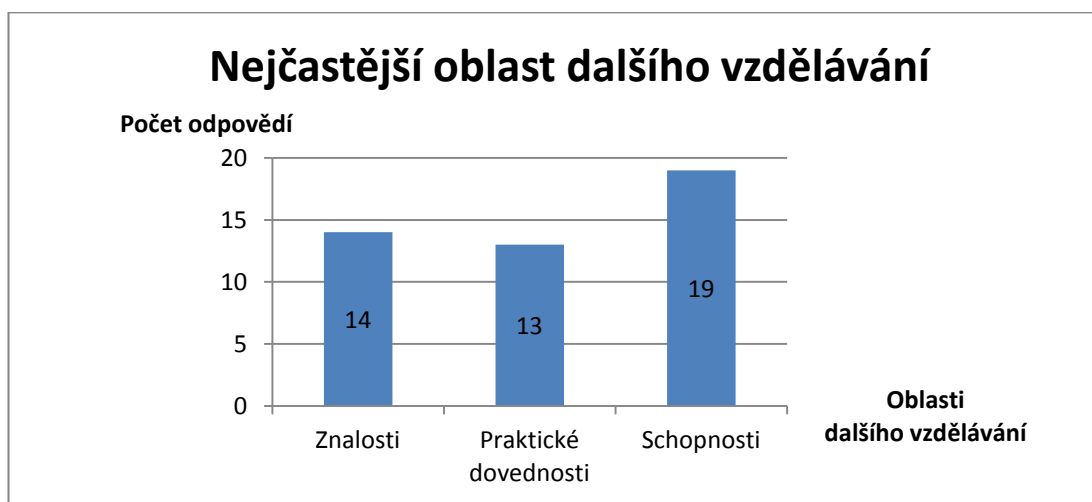
Rozsah dalšího vzdělávání

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že rozsah dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách naplňuje zákonem stanovený požadavek, jenž ukládá zaměstnavatelům povinnost vzdělávat pracovníky v minimálním rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. Tento názor je podepřen zjištěnými daty, obsaženými v dotazníkových otázkách č. 1 a č. 3, neboť 34 pracovníků, což představuje 94,44 %, uvedlo, že se vzdělávají v rozsahu 24 hodin. Pouze jeden pracovník zvolil rozsah vzdělávání, odpovídající 8 hodinám ročně (2,78 %) a v jednom případě byla uvedena hodnota, přesahující 50 hodin uskutečňovaného dalšího vzdělávání za rok. Drtivá většina respondentů v počtu 35 navíc odpověděla, že se vzdělávají všichni pracovníci v sociálních službách ve stejném rozsahu. Tento počet osob představuje 97,22 %. Rozsah vzdělávání tedy nesouvisí s délkou praxe ani se zájmem jednotlivých pracovníků o konkrétní vzdělávací akce, jak je zřejmé z odpovědí na otázku č. 3. Dále bylo zjišťováno, zda zaměstnavatel s pracovníky potřebný počet dalšího vzdělávání plánuje. Z vyhodnocení odpovědí na otázku č. 2 vyplynulo, že tomu tak je, neboť tuto skutečnost potvrdilo 35 pracovníků, což představuje 97,22 %. Z nich má 21 pracovníků za to, že jsou jejich potřeby zohledněny vždy a 10 osob zastává názor, že je tomu tak ve většině případů. Pouze 4 pracovníci odpověděli, že jejich potřeby ohledně rozsahu dalšího vzdělávání zohledněny nejsou.

Obsah dalšího vzdělávání

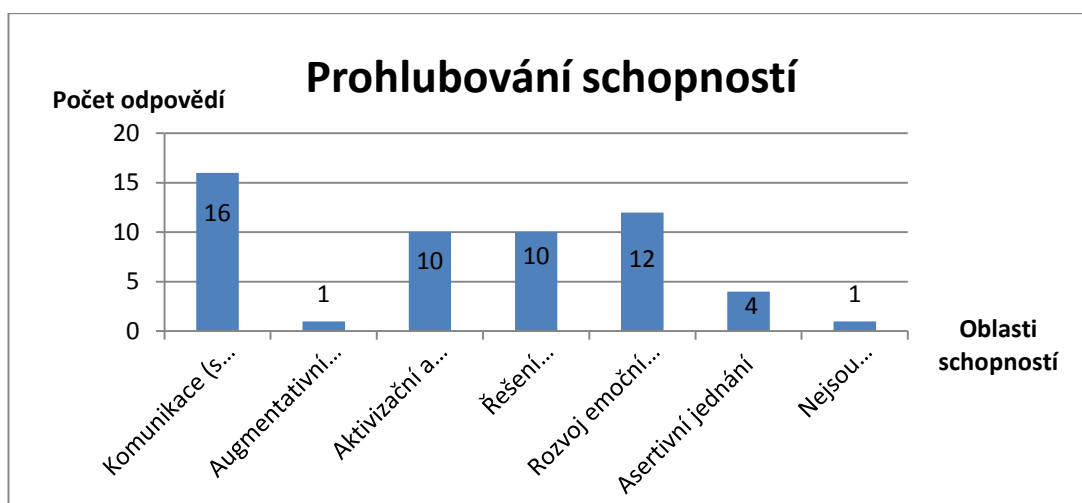
Jaká témata jsou obsahem uskutečňovaných vzdělávacích akcí, bylo zkoumáno v otázkách č. 6 až 9. Z vyhodnocených dat bylo zjištěno, že nejčastěji jsou témata vzdělávacích akcí zaměřována na prohlubování schopností. Varianta byla zvolena celkem v 19 případech. Méně často jsou prohlubovány znalosti pracovníků, jak uvedlo 14 osob. Praktické dovednosti jsou pak prohlubovány v porovnání se schopnostmi a znalostmi nejméně. Tuto skutečnost potvrdilo 13 osob (viz graf č. 3).

Graf č. 3 Nejčastější oblast dalšího vzdělávání



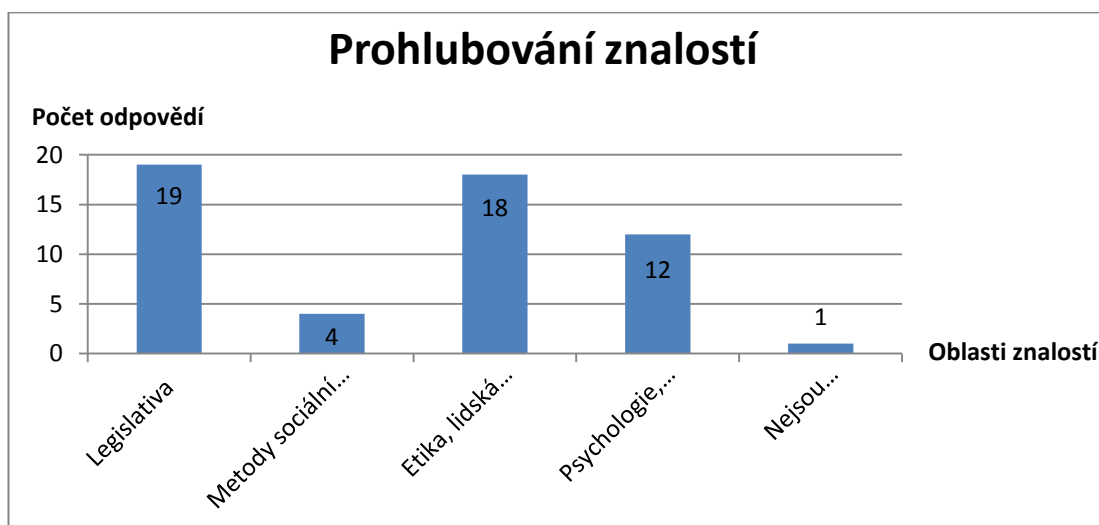
V oblasti schopností jsou pak zaměstnanci nejčastěji vzdělávání ve zlepšení komunikace s klientem (s problémovým klientem). Tuto možnost vybralo dohromady 16 pracovníků. Nejméně je naopak cíleno na augmentativní a alternativní komunikační techniky. Tyto byly za nejčastější oblast prohlubování schopností uvedeny pouze jedenkrát. Jeden pracovník odpověděl, že schopnosti nejsou prohlubovány. Data jsou znázorněna v grafu č. 4.

Graf č. 4 Oblasti prohlubování schopností



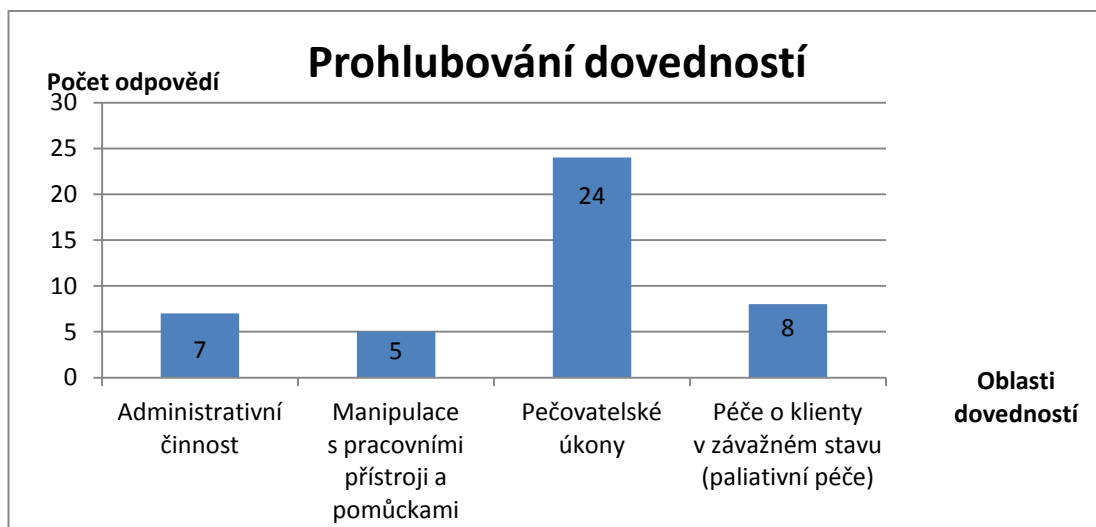
Znalosti jsou nejvíce zdokonalovány v problematice legislativy (zákona o sociálních službách, standardech kvality, individuálním plánování a sociálně právním minimu), jak uvedlo 19 osob a také ve zdokonalování znalostí na poli etiky, lidských práv a lidské důstojnosti. Tuto variantu zvolilo 18 osob. Nejméně pozornosti je věnováno metodám sociální práce, neboť uvedenou oblast zvolili pouze 4 pracovníci. Jeden respondent uvedl, že znalosti zdokonalovány nejsou (viz graf č. 5).

Graf č. 5 Oblasti prohlubování znalostí



Z praktických dovedností se pracovníci nejčastěji vzdělávají v pečovatelských úkonech, jak odpovědělo 24 osob. Nejméně času je v rámci prohlubování praktických dovedností věnováno manipulaci s pracovními pomůckami a přístroji, jak uvedlo 5 respondentů. Data jsou znázorněna prostřednictvím grafu č. 6.

Graf č. 6 Oblasti prohlubování dovedností



Dále bylo ve věci témat dalšího vzdělávání zjišťováno, zda zaměstnavatel obsah vzdělávacích aktivit s pracovníky plánuje. Z vyhodnocení otázky č. 4 vyplynulo, že tomu tak je, neboť 28 respondentů uvedlo kladnou odpověď. Tento počet osob představuje 77,78 %. Celkem 8 pracovníků vyjádřilo názor, že s nimi zaměstnavatel témata vzdělávacích akcí neplánuje.

Prostřednictvím dotazníkové otázky č. 5 bylo dále zkoumáno, zda zaměstnavatel při volbě témat vzdělávacích akcí, vychází z individuálních potřeb jednotlivých pracovníků. Bylo zjištěno, že témata dalšího vzdělávání, kterého se zaměstnanci zúčastňují, jsou většinou pro všechny pracovníky v sociálních službách stejná, tzn. volena plošně. Uvedenou odpověď zvolilo 22 respondentů, což představuje 61,11 %. Pouze 3 pracovníci uvedli, že jsou témata volena většinou pro každého pracovníka v sociálních službách podle jeho individuálních potřeb. Z celkového počtu respondentů se jedná o 8,33 %. Dalších 11 pracovníků vnímá situaci tak, že obsah vzdělávání je tvořen kombinací plošně volených témat a témat volených dle individuálních potřeb, přičemž převažují témata plošně volená.

Formy dalšího vzdělávání

Nejvíce využívanou formou dalšího vzdělávání jsou jednoznačně kurzy s akreditovaným programem, jak uvedli všichni zaměstnanci. Celkem 20 pracovníků navíc označilo za nejčastější formu vzdělávání odborné stáže. Nejméně jsou pracovníci vzdělávání prostřednictvím konzultací (poradenství) a koučování. Uvedené výsledky vyplynuly z vyhodnocení otázky č. 12 a č. 13. Zda zaměstnavatel zkoumá, jaké formy dalšího vzdělávání pracovníci preferují, bylo zjištěno prostřednictvím otázky č. 14. Převážná většina pracovníků, v počtu 27 odpověděla, že uvedené informace zaměstnavatel zjišťuje. Dalších 8 osob uvedlo, že tomu tak není.

Dále bylo v rámci zjišťování stavu dalšího vzdělávání prostřednictvím otázky č. 10 zkoumáno, kdo pracovníky nejčastěji vzdělává. Pracovníky v sociálních službách nejčastěji vzdělává lektor kurzu s akreditovaným vzdělávacím programem. Varianta byla zvolena ve 26 případech. Druhým nejčastěji využívaným vzdělávatelem je manažer kvality. Odpověď byla uvedena 10krát. Navíc bylo zjišťováno, zda zaměstnavatel zkoumá, jak pracovníci absolvované vzdělávací akce hodnotí. Ve 33 případech byla zvolena kladná odpověď. Pouze 2 pracovníci uvedli, že zpětná vazba ze strany zaměstnavatele není zjišťována. Data vyplynula vyhodnocením dotazníkové otázky č. 11.

7.4.2. Dílčí výzkumná otázka č. 2

Druhá dílčí výzkumná otázka, ve znění „jak jsou pracovníci s rozsahem, obsahem a formou dalšího vzdělávání spokojeni“, byla vyhodnocena prostřednictvím odpovědí na dotazníkové otázky označené č. 15 až č. 24. Výsledky jsou obsaženy v tabulkách č. 16 až č. 25. Zpracování dat přineslo následující údaje.

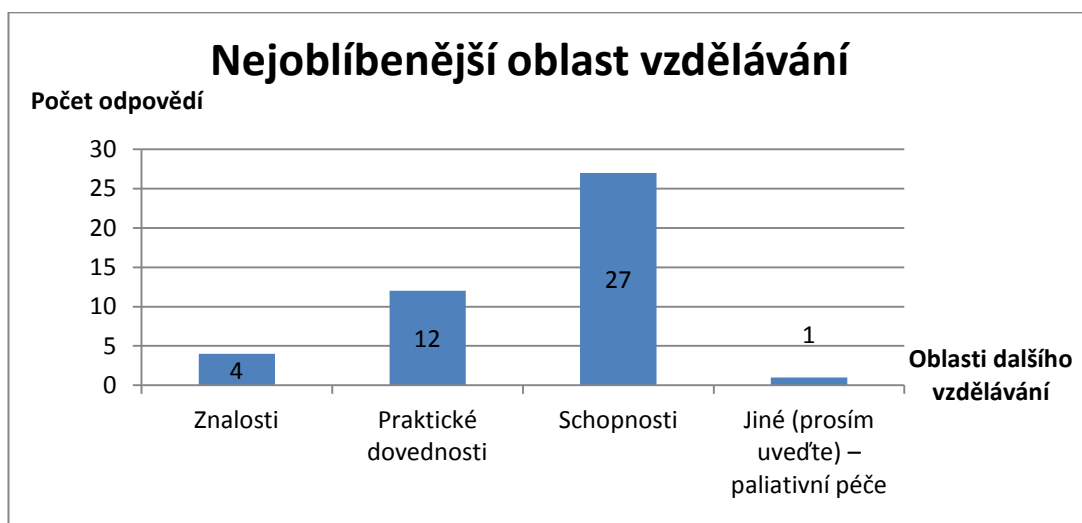
Spokojenost pracovníků s rozsahem dalšího vzdělávání

S rozsahem uskutečňovaného vzdělávání jsou pracovníci zcela spokojeni a nepotřebují se vzdělávat více ani méně. Zjištění je podepřeno daty, obsaženými v dotazníkové otázce č. 15, neboť popsanou odpověď uvedlo 33 osob. Pouze 2 pracovníci by se rádi vzdělávali v rozsahu 32 a 48 hodin. Žádný respondent nepocítuje rozsah hodin jako zbytečně vysoký. Ve věci plánování rozsahu vzdělávání je většina pracovníků rovněž zcela spokojena. Tento názor vyjádřilo prostřednictvím otázky č. 16 celkem 31 osob. Pouze jeden pracovník uvedl, že spokojen není, neboť nejsou zohledňovány jeho individuální potřeby. Jako důvod uvedl možné finanční limity.

Spokojenost pracovníků s obsahem dalšího vzdělávání

Za nejoblíbenější oblast dalšího vzdělávání je považováno prohlubování schopností, jak uvedlo celkem 27 osob. Nejméně atraktivní je pro pracovníky zdokonalování jejich znalostí. Tuto oblast považují za nejoblíbenější pouze 4 osoby, jak vyplývá z vyhodnocení otázky č. 18. Výsledky jsou znázorněny prostřednictvím grafu č. 7.

Graf č. 7 Nejoblíbenější oblast vzdělávání



S plánováním témat dalšího vzdělávání je zcela spokojena většina pracovníků, v celkovém počtu 24 osob. Nespokojeny jsou dvě osoby. Jako důvod nespokojenosti uvedly neustále se opakující témata a absenci individuálního přístupu. Data byla vytěžena z dotazníkové otázky č. 17.

Do jaké míry jsou pro pracovníky témata vzdělávacích akcí zajímavá, přínosná, rozmanitá, nudná či zbytečná bylo zkoumáno v otázce č. 20. Nejčastěji odpovědi směřovaly do středu nastavené škály. Témata se jeví většinou zajímavá 20 pracovníkům, vždy zajímavá 12 osobám a málokdy zajímavá pouze dvěma respondentům. Podobné výsledky byly zjištěny z hlediska přínosnosti pro praxi. Celkem 22 osob uvedlo, že jsou přínosná většinou. Dalších 11 osob zastává názor, že jsou témata přínosná vždy a dvěma pracovníkům se témata jeví přínosnými málokdy. Také u rozmanitosti témat byla volena nejčastěji střední varianta. Dohromady 19 osob považuje témata vzdělávacích akcí za rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá) ve většině případů. Jiných 8 pracovníků má za to, že jsou témata rozmanitá vždy a rovněž 8 osob uvedlo, že je obsah vzdělávacích akcí pestrý málokdy. Podle jednoho pracovníka nejsou témata různorodá vůbec. Málokdy nudný se jeví obsah vzdělávacích akcí 19 respondentům. Variantu „většinou nudná“ vybrali pouze 2 pracovníci a jednomu zaměstnanci se zdají témata nudná vždy. Za většinou zbytečná považuje témata vzdělávání jeden pracovník. Málokdy zbytečná jsou pro 14 osob a vůbec nepřipadají zbytečná 16 respondentům, což je v této kategorii nejčastější odpověď.

Jak pracovníci hodnotí úroveň absolvovaných vzdělávacích akcí, bylo šetřeno prostřednictvím dotazníkové otázky č. 19. Z výsledků je patrné, že 17 pracovníků vnímá úroveň jako vysokou, velmi profesionální. Celkem 18 respondentů označilo kvalitu za průměrnou, dostačující. Nikdo z dotazovaných nevnímá úroveň vzdělávacích akcí jako podprůměrnou, nedostačující.

Zajímavé poznatky byly získány prostřednictvím zpracování otázek č. 21 a 22, které byly zaměřeny na zjištění nejlepší a naopak nejméně vydařené vzdělávací akce za uplynulý rok. Jednoznačně nejlépe byl pracovníky hodnocen akreditovaný kurz „Bazální stimulace“. Respondenti oceňují přínos kurzu pro praxi a kvalitní (profesionální) lektorku. Nejméně oblíbeným se pracovníkům jeví seminář zaměřený na standardy kvality. Zaměstnancům připadá problematika nezáživná, stále se opakující.

Spokojenost pracovníků s formami dalšího vzdělávání

Prostřednictvím otázek č. 23 a 24 bylo zjištěno, že pracovníci považují uskutečňované formy za účelné ve většině případů. Tuto variantu zvolilo 24 osob. Dalších 8 pracovníků vnímá formy jako efektivní vždy. Z hlediska oblíbenosti stojí v čele odborné stáže společně s akreditovanými kurzy. Nejméně pracovníkům vyhovují konzultace.

7.4.3. Dílčí výzkumná otázka č. 3

Třetí dílčí výzkumná otázka ve znění, „jaké jsou subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách“, byla vyhodnocena především prostřednictvím odpovědí na dotazníkové otázky č. 25 až č. 34. Data jsou uvedena v tabulkách č. 26. až č. 52. Zpracování přineslo následující údaje.

Subjektivně pocíťované vzdělávací potřeby pracovníků z hlediska rozsahu

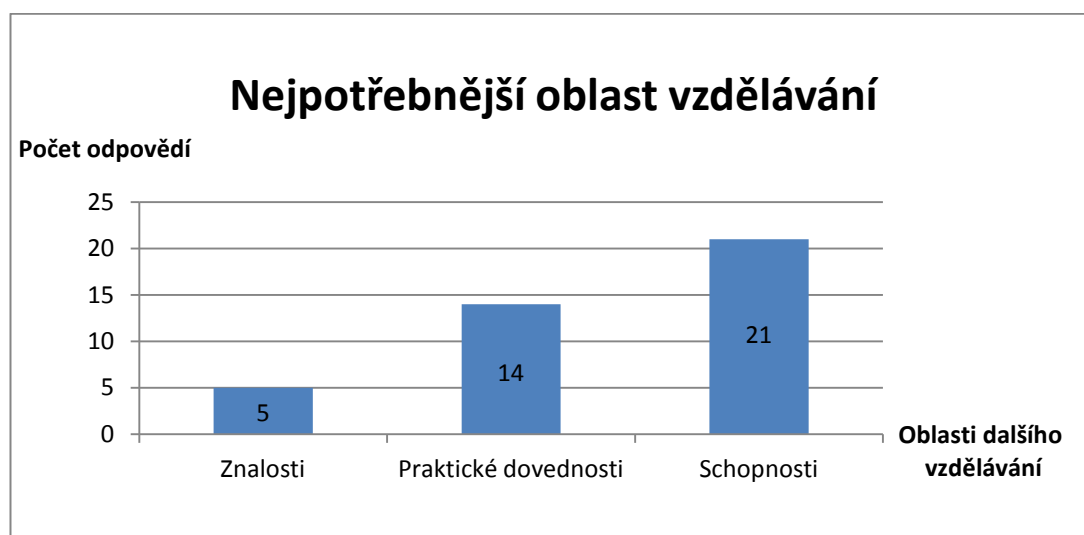
Většina pracovníků, v celkovém počtu 33 osob uvedla, že jim rozsah uskutečňovaného dalšího vzdělávání za rok zcela vyhovuje, a že se nepotřebují vzdělávat více ani méně. Data jsou obsažena v tabulce č. 16. Pouze dva pracovníci by se rádi vzdělávali ve větším rozsahu (přesně 32 a 48 hodin ročně). Přesto bylo u 5 pracovníků při vyhodnocování otázky č. 32 zaznamenáno, že jejich subjektivně pocíťovaná míra naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska rozsahu dalšího vzdělávání,

nepřekračuje 25 %. U dalších 6 osob dosahuje míra uspokojení hodnotu 50 %. Ze 75 % jsou potřeby z hlediska rozsahu naplňovány u 11 pracovníků a zcela se cítí v této oblasti naplněno 12 osob.

Subjektivně pociťované vzdělávací potřeby pracovníků z hlediska obsahu

Největší subjektivně pociťovanou potřebu dalšího vzdělávání vnímá 21 pracovníků v oblasti schopností. Nižší počet respondentů, přesně 14, vidí největší potřebu vzdělávání ve svých praktických dovednostech. Dalších 5 osob uvedlo, že se nejvíce potřebují dále vzdělávat v oblasti znalostí. Informace byly zjištěny vyhodnocením dotazníkové otázky č. 25 a jsou pro přehlednost znázorněny následujícím grafu č. 8.

Graf č. 8 Nejpotřebnější oblast vzdělávání



Subjektivně pociťované vzdělávací potřeby v oblasti znalostí

Vzdělávací potřeby pracovníků v oblasti znalostí byly vyhodnoceny na základě výsledků, uvedených v tabulkách č. 27 až č. 32. Bylo zjištěno, že ve většině oblastí směřovaly odpovědi do středu nastavené škály.

Střední úroveň potřeby zdokonalení byla většinou respondentů vyjádřena konkrétně u kategorie individuálního plánování (jak uvedlo 12 pracovníků, což představuje 33,33 %) a kategorie etiky, lidských práv a důstojnosti (11 pracovníků; 30,56 %). Dále byla střední potřeba zdokonalení vyjádřena ve všech poznatcích z oblasti psychologie. Jedná se o poznatky o zhoršeném vnímání seniorů, zhoršení

paměti, pozornosti, změnách emocionality, změnách intelektu a především zpomalení tempa, kde střední úroveň označilo celkem 18 osob (50,00 %). Střední míru zdokonalení, většina pracovníků pociťuje dále ve znalostech z oboru psychopatologie. Přesněji jde o poznatky o poruchách vnímání, poruchách emocionality, poruchách intelektu a poruchách myšlení, vědomí a pozornosti a také o poznatky, týkající se poruch paměti, kde střední míru potřeby zdokonalení vyjádřilo 13 pracovníků (36,11%). Také znalosti z oblasti somatologie (jednotlivě poznatky o krvi a krevním tlaku, dýchacím ústrojí a vylučovacím ústrojí) by si většina pracovníků potřebovala zdokonalit ve střední míře. Přesně se jedná o 12 osob, což představuje 30,56 % a v případě poznatků o krvi a krevním tlaku o 11 pracovníků, tj. 30,56 %.

Nejnižší potřebu dalšího vzdělávání pociťují respondenti ve znalostech některých odvětví legislativy. Konkrétně se jedná o poznatky, které se týkají Ústavy a Listiny základních práv a svobod, kde se většina pracovníků nepotřebuje zdokonalit vůbec. Tuto variantu uvedlo 20 dotazovaných, což představuje 55,56 %.

Nejvyšší potřebu míry zdokonalení pociťuje většina pracovníků ve znalostech standardů kvality a znalostech z oblasti sociálně právního minima. Zde vyjádřilo 12 respondentů, což představuje 33,33 %, značnou subjektivně pociťovanou potřebu zdokonalení. V žádné konkrétní znalosti se pracovníci nechtějí zdokonalit v zásadní míře.

Subjektivně pociťované vzdělávací potřeby v oblasti schopností

Rozmanitější výsledky byly zaznamenány na poli vzdělávacích potřeb, týkajících se schopností pracovníků. Přesto i v této oblasti nejvíce respondentů volilo střední potřebu míry zlepšení. Údaje vyplývají z tabulky č. 33 až č. 42.

Střední úroveň potřeby zdokonalení byla většinou respondentů vyjádřena ve schopnosti komunikace s klientem (problémovým klientem), jak uvedlo 9 pracovníků, což představuje 25,00%. Subjektivně pociťovanou střední potřebu míry zdokonalení vyjádřilo nejvíce respondentů také v oblasti některých augmentativních a alternativních komunikačních technik. Konkrétně ve schopnosti využívat znakování doplňující mluvu – 10 pracovníků (27,79 %), komunikačních tabulek, schémat a symbolů – 12 respondentů (33,33 %), komunikace pomocí fotografie, předmětů a obrázku – 11 osob (30,56 %) a neverbální komunikace, jak uvedlo celkem 12 pracovníků (33,33 %). Středně se většina pracovníků potřebuje zdokonalit

také v situacích, kdy klient nespolupracuje (odmítá stravu, nechce se obléci), jak uvedlo 11 respondentů, což představuje 30,56 %. Také schopnosti v oblasti rozvoje emoční inteligence (přesněji sebeovládání – 11 osob, empatie – 10 pracovníků a sociální dovednosti – 10 respondentů) potřebuje většina pracovníků zlepšit ve střední míře. Poslední položkou v této kategorii je schopnost asertivního jednání. Zde by se „středně“ rádo zdokonalilo 9 pracovníků (25,00 %).

Nejnižší potřebu dalšího vzdělávání v kategorii schopností většina pracovníků pociťuje v oblasti některých aktivizačních a stimulačních technik. Jedná se přesně o somatickou stimulaci, kde se 10 pracovníků (27,79 %) nepotřebuje zdokonalit „vůbec“. Stejně výsledky byly zjištěny v technice vibrační stimulace a v reminiscenční terapii.

Nejvyšší potřebu míry zdokonalení pociťuje většina pracovníků v oblasti augmentativních a alternativních komunikačních technik. Jedná se konkrétně o schopnost komunikovat prostřednictvím prstové abecedy, ve které by se 9 pracovníků, což představuje 25,00 %, potřebovalo zlepšit v zásadní míře. Zásadní subjektivně pociťovanou potřebu míry zdokonalení vyjádřila většina pracovníků také v některých schopnostech řešit náročné situace, přesněji ty situace, kdy je klient slovně či fyzicky agresivní – 11 osob (30,56 %), nebo naopak depresivní – 10 pracovníků (27,78 %). Zásadní potřebu míry zdokonalení vyjádřili pracovníci také v oblasti zvládání zátěže a stresu. Jedná se celkem o 11 pracovníků. V kategorii schopností byly zaznamenány také oblasti, v nichž vyjádřila většina pracovníků značnou potřebu zlepšení.

Značnou potřebu zdokonalení pociťuje většina pracovníků ve schopnosti navázat a udržet kontakt a spolupráci s klientem. Takto odpovědělo 10 respondentů, což představuje 27,77 %. Shodný počet pracovníků vyjádřil značnou míru potřeby zdokonalení v umění udržet si hranice mezi osobní a profesní angažovaností. Rovněž ve schopnosti podpořit klienta, pomoci mu nést těžkou situaci pociťuje 11 pracovníků značnou míru potřeby zdokonalení.

Subjektivně pociťované vzdělávací potřeby v oblasti praktických dovedností

Své praktické dovednosti si většina pracovníků potřebuje prohloubit převážně středně nebo trochu. Informace byly čerpány z tabulek č. 43 až č. 46.

Střední úroveň potřeby zdokonalení pociťují dotazovaní v oblasti některých pečovatelských úkonů. Jedná se o pomoc při hygieně – 14 pracovníků (38,89 %), pomoc při podávání nápojů/stravy – 13 osob (36,11 %), pomoc při použití WC – 13 dotazovaných, pomoc při polohování osob – také 13 respondentů, pomoc při prostorové orientaci – 12 pracovníků (33,33 %), pomoc při pohybu ve vnitřním a vnějším prostoru – také 12 osob, a pomoc při podpoře soběstačnosti, jak uvedlo 14 dotazovaných (38,89 %).

Variantu „trochu“ vyjádřila většina pracovníků v oblasti některých pečovatelských úkonů. Přesně se jedná o pomoc klientům při péči o vlasy a nehty – 14 pracovníků (38,88 %), pomoc při oblékání/svlékání – také 14 osob a pomoc při přesunu klienta na lůžko/vozík – 13 pracovníků.

Zásadní míru potřeby zdokonalení pociťuje většina pracovníků v péči o klienty v závažném stavu, jak potvrdilo 10 pracovníků (tzn. 27,77 %). Je třeba doplnit, že shodná část pracovníků pociťuje v této kategorii střední potřebu míry zdokonalení.

Nejnižší potřebu dalšího vzdělávání pociťují respondenti ve zdokonalování některých praktických dovedností, a to v administrativní činnosti (vedení individuálních záznamů o průběhu služby). Většina pracovníků, v celkovém počtu 13, což představuje 36,11 %, se v dané dovednosti nepotřebuje zdokonalit vůbec.

Subjektivně pociťované vzdělávací potřeby pracovníků z hlediska formy

Své vzdělávací potřeby z hlediska formy vzdělávání považuje za zcela naplněné 16 pracovníků. Tato odpověď byla nejčtenější. Celkem 6 osob je uspokojeno ze 75 %. Poloviční míru uspokojení pociťuje také 6 zaměstnanců. Zbylé 4 osoby zastávají názor, že jsou jejich vzdělávací potřeby z hlediska formy naplněny z 25 %. Žádný respondent neuvedl, že by mu formy nevyhovovaly vůbec.

7.4.4. Hlavní výzkumná otázka

Data, zjištěná prostřednictvím dílčích výzkumných otázek, vytvořila podklad pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky, jež byla stanovena v tomto znění:

„Do jaké míry obsah, rozsah a forma dalšího vzdělávání, které zajišťuje zaměstnavatel svým pracovníkům v sociálních službách, odpovídá vzdělávacím potřebám těchto osob.“

Hlavní výzkumná otázka bude zodpovězena na základě údajů, zjištěných především prostřednictvím 1. a 3. dílčí výzkumné otázky, to znamená, že dojde k porovnání zjištěného rozsahu, obsahu a forem dalšího vzdělávání pracovníků se zjištěnými subjektivně pocíťovanými vzdělávacími potřebami těchto osob. Nejprve budou porovnány výsledky, týkající se rozsahu vzdělávání. Poté se zaměříme na obsah vzdělávacích akcí (z pohledu znalostí, schopností a praktických dovedností) a nakonec bude prezentováno srovnání z hlediska forem dalšího vzdělávání.

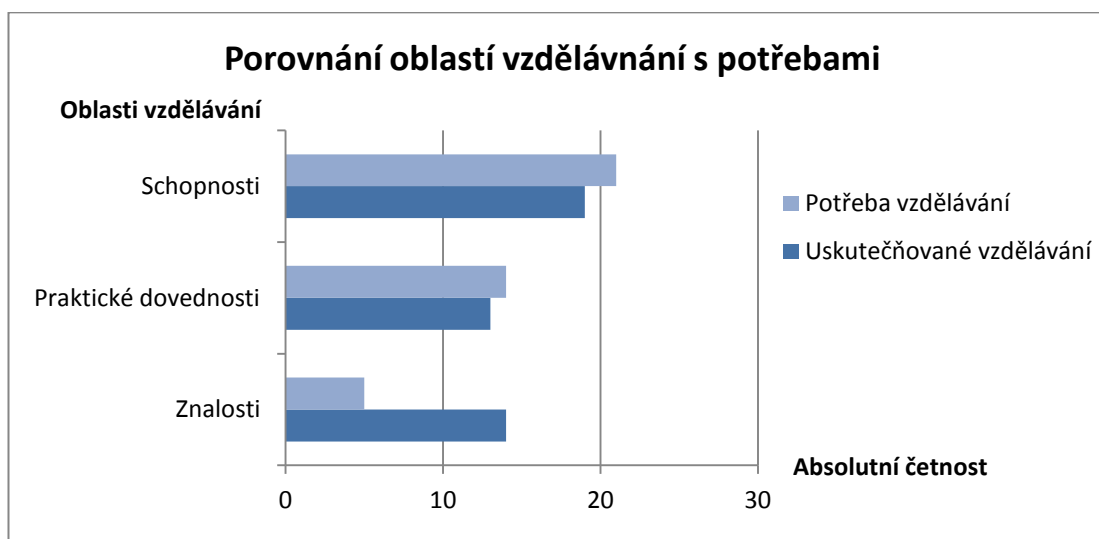
Porovnání rozsahu uskutečňovaného dalšího vzdělávání se subjektivně pocíťovanými potřebami pracovníků v této oblasti

Převážná většina pracovníků, v celkovém počtu 33 osob uvedla, že jim rozsah uskutečňovaného dalšího vzdělávání za rok zcela vyhovuje, a že se nepotřebují vzdělávat více ani méně. Data jsou obsažena v tabulce č. 16. Pouze dva pracovníci by se rádi vzdělávali ve větším rozsahu (přesně 32 a 48 hodin ročně). Z uvedeného by se dalo vyvodit, že potřeby pracovníků jsou z hlediska rozsahu dalšího vzdělávání naplněny. Přesto bylo v otázce č. 32, kde pracovníci vyjadřovali subjektivně pocíťovanou míru naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska rozsahu prostřednictvím procentuální škály, u 5 osob zaznamenáno, že jejich pocíťovaná míra naplnění vzdělávacích potřeb nepřekračuje 25 %. U dalších 6 osob dosahuje míra uspokojení hodnotu 50 %. Ze 75 % jsou potřeby z hlediska rozsahu vzdělávání naplňovány u 11 pracovníků a zcela se cítí v této oblasti naplněno pouze 12 respondentů. Tato data vyplývají z tabulky č. 50. Možné důvody nesouladu údajů budou diskutovány v interpretaci výsledků.

Porovnání obsahu uskutečňovaného dalšího vzdělávání se subjektivně pocíťovanými potřebami pracovníků v této oblasti

Z pohledu základního členění oblastí dalšího vzdělávání na kategorie znalostí, schopností a dovedností byly srovnáním údajů v tabulce č. 7 (nejčastěji uskutečňované oblasti dalšího vzdělávání) s údaji obsaženými v tabulce č. 26 (nejpotřebnější oblast vzdělávání) zjištěny výsledky, které znázorňuje graf č. 9.

Graf č. 9 Porovnání oblastí uskutečňovaného vzdělávání s potřebami



Z hlediska obsahu lze říci, že uskutečňované vzdělávací akce nejvíce odpovídají subjektivně pocíťovaným potřebám pracovníků v oblasti prohlubování praktických dovedností. Tuto oblast zvolilo jako nejčastěji uskutečňovanou 13 osob a 14 pracovníků ji označilo za nejpotřebnější. K naplnění vzdělávacích potřeb dochází dle zjištěných výsledků také v rámci prohlubování schopností. Za nejčastěji uskutečňovanou oblast dalšího vzdělávání bylo prohlubování schopností označeno v 19 případech, přičemž za oblast nejpotřebnější byla zvolena celkem 21 pracovníky. K nejmenší shodě mezi vzdělávacími potřebami a uskutečňovaným vzděláváním došlo na poli znalostí. Za nejčastěji realizovanou vzdělávací oblast bylo prohlubování znalostí označeno ve 14 případech, zatímco z hlediska potřebnosti je považováno jako nejdůležitější pouze 5 pracovníky. Zde tedy uskutečňované vzdělávání vysoce převyšuje potřeby pracovníků.

Celkovou subjektivně pocíťovanou míru naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska obsahu, vyjádřili jednotliví pracovníci v otázce č. 33 prostřednictvím procentuální škály. Zcela naplňované jsou potřeby u 11 osob. Ze 75 % pak u 8 pracovníků. Poloviční míru uspokojení s tématy dalšího vzdělávání vyjádřilo 8 respondentů. V pouhých 25 % jsou uspokojeny vzdělávací potřeby z hlediska obsahu u 2 osob a rovněž 2 pracovníci pocíťují, že míra uspokojení v této oblasti u nich není naplněna vůbec.

Z pohledu konkrétních vzdělávacích aktivit přineslo porovnání následující výsledky.

V kategorii znalostí jsou pracovníci nejčastěji školeni v oblasti legislativy (zákon o sociálních službách, standardy kvality, individuální plánování, sociálně právní minimum). Tuto skutečnost uvedlo 19 pracovníků, jak vyplývá z tabulky č. 8. Z hlediska subjektivně pocíťované potřeby míry zdokonalení se ve znalostech zákona o sociálních službách a na poli standardů kvality potřebuje nejvíce pracovníků (přesně 12, což představuje 33,33%) zdokonalit ve značné míře, jak vyplývá z tabulky č. 27. V těchto jednotlivých znalostech lze tedy říci, že uskutečňované vzdělávání odpovídá potřebám pracovníků.

V oblasti individuálního plánování pocíťuje nejvíce pracovníků, v celkovém počtu 12 (33,33%), střední potřebu míry zdokonalení, jak vyplývá z tabulky č. 28. Ani zde nedochází k výraznému nesouladu mezi uskutečňovaným vzděláváním a potřebami pracovníků.

Za nejčastěji prohlubovanou znalost uvedlo celkem 18 pracovníků oblast etiky, lidských práv a lidské důstojnosti, jak vyplývá z tabulky č. 8. Z hlediska pocíťované potřeby míry zdokonalení však většina pracovníků, v celkovém počtu 11 (30,56 %) uvedla, že se potřebují v této oblasti zlepšit středně. Z toho vyplývá, že zde uskutečňované vzdělávání překračuje potřeby pracovníků. Zjištěný výsledek je umocněn údajem, uvedeným v tabulce č. 27, která vyjadřuje subjektivně pocíťovanou potřebu míry zdokonalení ve věcech Ústavy a Listiny základních práv a svobod. Celkem 20 pracovníků, což představuje 55,56 %, se v uvedených znalostech nepotřebuje zdokonalit vůbec.

Oblast znalostí z oboru psychologie, psychopatologie a somatologie byla označena jako nejvíce prohlubovaná oblast celkem 12 pracovníky. Údaj vyplývá z tabulky č. 8. Subjektivně pocíťovaná potřeba míry zdokonalení se v těchto oborech pohybovala nejčastěji na střední úrovni, což lze ověřit údaji v tabulkách č. 30, č. 31 a č. 32. Porovnáním jednotlivých položek nebyl zjištěn výraznější nesoulad mezi uskutečňovaným vzděláváním a potřebami pracovníků ve sledované oblasti.

V kategorii schopností jsou pracovníci nejčastěji vzdělávání v oblasti komunikace (komunikace s klientem, problémovým klientem). Data jsou obsažena v tabulce č. 10. Za nejčastěji prohlubovanou schopnost označilo tuto oblast celkem 16 pracovníků. Z hlediska subjektivně pocíťovaných potřeb míry zdokonalení v této schopnosti však 9 pracovníků zvolilo variantu „trochu“ (25,00 %) a dalších 9 pracovníků vyjádřilo střední potřebu míry zdokonalení. Údaje vyplývají z tabulky č.

33. Z výsledků je zřejmé, že obsah vzdělávání v popisované kategorii převyšuje potřeby pracovníků.

Naopak nedostatečně jsou ve vztahu k subjektivně pociťovaným potřebám vzdělávání pracovníci ve schopnosti uplatnění augmentativních a alternativních komunikačních technik. Pouze jeden pracovník označil tuto oblast jako nejčastěji prohlubovanou, jak je uvedeno v tabulce č. 10. Přitom vzdělávací potřeby pracovníků, vyjádřené v tabulce č. 33, dosahují ve většině případů střední potřebu míry zdokonalení. Jedná se konkrétně o znakování doplňující mluvu – 10 pracovníků, tj. 27,79 %; neverbální komunikaci – 12 pracovníků, tj. 33,33 %; komunikační tabulky, schémata, symboly – 12 pracovníků, tj. 33,33 % a komunikaci pomocí fotografií, předmětů, obrázků – 11 pracovníků, tj. 30,56 %. V technice prstové abecedy vyjádřila dokonce většina pracovníků, v celkovém počtu 9 (což představuje 25,00 %) zásadní potřebu míry zdokonalení. Stejný počet respondentů pociťuje zásadní potřebu míry zdokonalení opět ve schopnosti neverbální komunikace. Přestože to v této kategorii není nejčtenější odpověď, má významnou vypovídající hodnotu.

Situace se obrací ve schopnostech v oblasti aktivizačních a stimulačních technik. Za nejčastěji prohlubovanou schopnost byla tato oblast označena 10 pracovníky, tzn. jako třetí nejčastěji zdokonalovaná oblast, jak je zřejmé z tabulky č. 10. Subjektivně pociťované vzdělávací potřeby pracovníků však v oblasti aktivizačních a stimulačních technik dosahují nízkých hodnot. Konkrétně v technice bazální stimulace, se většina pracovníků v celkovém počtu 9 (25,00 %), potřebuje zdokonalit „trochu“. V technice somatické stimulace, vibrační stimulace i reminiscenční terapie se většina pracovníků, v počtu vždy 10 osob (27,79 %) nepotřebuje zdokonalit „vůbec“. Pouze u metody ergoterapie pociťuje většina pracovníků (9, tj. 25,00 %) střední potřebu míry zdokonalení. Data jsou uvedena v tabulce č. 35. V oblasti aktivizačních a stimulačních technik tedy uskutečňované vzdělávání překračuje potřeby pracovníků.

Schopnost řešit náročné situace (umění volit přiměřená řešení) byla rovněž označena 10 pracovníky za nejčastěji uskutečňovanou oblast dalšího vzdělávání. Přitom subjektivně pociťovaná potřeba míry zdokonalení je při nejvyšší hranici škály. Jedná se přesně o schopnost řešit situace, kdy je klient agresivní (slovně i fyzicky), kde 11 pracovníků (30,56 %), pociťuje zásadní potřebu míry zdokonalení a také o schopnost řešit situace, kdy je klient depresivní. Zde se „zásadně“ potřebuje

zdokonalit 10 osob, což představuje 27,78 %. Umění řešit situace kdy klient nespolupracuje (odmítá stravu, nechce se obléci), si většina pracovníků (11, tj. 30,56 %) potřebuje zdokonalit „středně“. V popsanych oblastech schopností tedy uskutečňované vzdělávání nenaplnuje subjektivně pociťované potřeby pracovníků.

Z tabulky č. 10 vyplývá, že oblast rozvoje emoční inteligence byla jako nejčastěji prohlubovaná označena 12 respondenty. Z hlediska potřeb pracovníků dosahují jednotlivé oblasti schopností většinou střední potřebu míry zdokonalení. Data jsou zřejmá z tabulky č. 37. Jedná se konkrétně o sebeuvědomění – 8 pracovníků, tj. 22,22 %, sebeovládání – 11 pracovníků, tj. 30,56%, schopnost empatie – 10 pracovníků, tj. 27,78 % a sociální dovednosti – 10 také pracovníků. Pouze ve schopnosti motivace volilo nejvíce pracovníků, v celkovém počtu 10 (27,78 %) variantu „trochu“. Z porovnání vyplývá, že uskutečňované vzdělávání v oblasti rozvoje emoční inteligence mírně převyšuje subjektivně pociťované vzdělávací potřeby pracovníků.

Poslední porovnávanou schopností je umění asertivně jednat. Pouze 4 respondenti označili uvedenou oblast jako nejčastěji prohlubovanou. Z hlediska subjektivně pociťovaných vzdělávacích potřeb nejvíce pracovníků, v celkovém počtu 9 (25,00 %) uvedlo, že jejich pociťovaná míra potřeby zdokonalení dosahuje střední úrovně. Data vyplývají z tabulky č. 41. Na základě porovnání je zřejmé, že ve schopnosti asertivního jednání nejsou vzdělávací potřeby pracovníků naplněny.

V kategorii praktických dovedností jsou pracovníci nejčastěji vzdělávání v oblasti pečovatelských úkonů, jak uvedlo 24 respondentů. Data vyplývají z tabulky č. 9. Vzdělávací potřeby pracovníků, znázorněné v tabulce č. 45, však v rámci jednotlivých pečovatelských úkonů nepřevyšují střední potřebu míry zdokonalení. Konkrétně v dovednosti pomoci při hygieně většina pracovníků, v celkovém počtu 14 (38,89 %), vyjádřila střední potřebu míry zdokonalení. Podobně v dovednosti pomoci při podávání stravy/nápojů pociťuje střední potřebu míry zdokonalení 13 osob (36,11%). Střední potřebu míry zdokonalení vyjádřili pracovníci také v dovednosti pomoci klientovi při použití WC – 13 respondentů (36,11 %), v pomoci při polohování osob – 13 respondentů (36,11 %), v pomoci při prostorové orientaci – 12 pracovníků (33,33 %), v pomoci při pohybu ve vnějším a vnitřním prostoru – 12 respondentů (33,33 %) a také v pomoci při podpoře soběstačnosti – 12 respondentů (33,33 %). Ve třech praktických dovednostech byla nejčastěji uváděná potřeba míry

zdokonalení pouze „trochu“. Konkrétně se jedná o pomoc při péči o vlasy – 14 pracovníků (38,88 %), pomoc při oblékání/svlékání 14 pracovníků (38,88 %) a pomoc při přesunu na lůžko/vozík – 13 pracovníků (36,11 %). Z uvedených údajů je patrné, že v oblasti pečovatelských úkonů převyšuje uskutečňované vzdělávání subjektivně pociťované vzdělávací potřeby pracovníků.

Dovednost manipulace s pracovními přístroji a pomůckami označilo za nejčastěji prohlubovanou celkem 5 respondentů. Z hlediska vzdělávacích potřeb se většina pracovníků, v celkovém počtu 16 (44,44 %), v této dovednosti potřebuje zdokonalit „trochu“. Data byla získána porovnáním údajů v tabulkách č. 9 a č. 44. V dané dovednosti je možno považovat vzdělávací potřeby pracovníků za naplněné.

Jiná situace byla zjištěna v dovednosti péče o klienty v závažném stavu. Celkem 8 pracovníků označilo uvedenou dovednost za nejčastěji prohlubovanou. Z hlediska vzdělávacích potřeb však vyjádřilo 10 pracovníků (27,77 %) značnou potřebu míry zdokonalení v této dovednosti a dalších 10 osob uvedlo, že by se potřebovali zdokonalit „středně“. Údaje byly zjištěny porovnáním dat v tabulkách č. 9 a č. 46. Z uvedeného vyplývá, že uskutečňované vzdělávání v oblasti péče o klienty v závažném stavu nedosahuje míry subjektivně pociťovaných vzdělávacích potřeb pracovníků.

Porovnání forem uskutečňovaného dalšího vzdělávání se subjektivně pociťovanými potřebami pracovníků v této oblasti

Nejčastěji využívanou formou dalšího vzdělávání jsou jednoznačně kurzy s akreditovaným programem a odborné stáže. Tvrzení je podepřeno výsledky, uvedenými v tabulce č. 13. Celkem 36 pracovníků, to znamená všichni, označili za nejčastější formu vzdělávání kurzy s akreditovaným programem. Odborné stáže byly označeny 20 respondenty. Právě tyto dvě formy vzdělávání pracovníci považují za nejvíce potřebné, jak je patrné z tabulky č. 49. Konkrétně odborné stáže vnímá jako nejpotřebnější formu vzdělávání 19 osob a kurzy s akreditovaným programem zvolilo 15 pracovníků. Z výsledků vyplývá, že vzdělávací potřeby pracovníků z pohledu uskutečňovaných forem vzdělávání je možno považovat za naplněné.

8. Diskuse

8.1. Interpretace výsledků

Zodpovězení výzkumných otázek přineslo zajímavé informace o zkoumaných jevech. Nejvýznamnější poznatky budou blíže rozebrány.

Překvapivé zjištění bylo učiněno ve věci porovnání rozsahu uskutečňovaného vzdělávání se subjektivně pociťovanými potřebami pracovníků. Převážná většina osob, v celkovém počtu 33 uvedla v otázce č. 15, že jim rozsah uskutečňovaného vzdělávání za rok zcela vyhovuje, a že se nepotřebují vzdělávat více ani méně. Přesto ale v otázce č. 32, kde šlo o vyjádření celkové subjektivně pociťované potřeby míry naplnění vzdělávacích potřeb co do rozsahu, nebyly tyto informace potvrzeny. 100 % naplnění potřeb vyjádřilo pouze 12 respondentů, ze 75 % dalších 11 pracovníků. U 5 osob dokonce míra naplnění potřeb nepřesáhla 25 %. Značný nesoulad mohl být zapříčiněn nepochopením položené otázky č. 32, která byla formulována ve znění „*Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska rozsahu dalšího vzdělávání?*“ Otázku si mohli respondenti vyložit tak, že jde o rozsah jednotlivých vzdělávacích aktivit (nikoli o počet hodin uskutečňovaného vzdělávání za rok). Nesoulad ve výsledcích mohl být způsoben také únavou či nepozorností pracovníků, neboť otázka č. 32 je řazena ke konci dotazníku.

Nejpodstatnější výsledky byly získány v oblasti obsahu dalšího vzdělávání. Porovnáním jednotlivých uskutečňovaných vzdělávacích aktivit se subjektivně pociťovanými potřebami pracovníků byl u mnoha oblastí zaznamenán nesoulad. Například oblast znalostí etiky, lidských práv a lidské důstojnosti označilo 18 pracovníků jako nejčastěji prohlubovanou znalost v rámci uskutečňovaného vzdělávání. Subjektivně pociťovaná potřeba míry zdokonalení však v této znalosti dosahuje u většiny pracovníků „střední“ úroveň. Zjištěný výsledek je posílen údajem z tabulky č. 27, kde je vyjádřena subjektivně pociťovaná potřeba míry zdokonalení ve znalostech Ústavy a Listiny základních práv a svobod. Celkem 20 pracovníků, což představuje 55,56 %, vyjádřilo názor, že se v popsanych znalostech nepotřebuje zdokonalit vůbec. Zde by stálo za úvahu, zda pracovníkům nezajistit vzdělávání v jiné, z jejich pohledu potřebnější oblasti. Nabízí se například prohlubování schopností v augmentativních a alternativních komunikačních technikách, konkrétně v technice prstové abecedy, kde většina pracovníků vyjádřila zásadní potřebu míry

zdokonalení. Většina pracovníků také vyjádřila vysokou míru potřeby zdokonalení ve schopnostech řešit situace, kdy je klient slovně či fyzicky agresivní anebo naopak depresivní. Významná část pracovníků také vyjádřila zásadní potřebu zdokonalení v oblasti péče o klienty v závažném stavu.

Zajímavé zjištění bylo učiněno také v oblasti spokojenosti pracovníků, kdy tito za jednoznačně nejlepší vzdělávací aktivitu v uplynulém roce, označili kurz „Bazální stimulace“. Z hlediska subjektivně pocíťovaných vzdělávacích potřeb však tato technika u většiny pracovníků dosahovala pouze střední úrovně. Je možné, že spokojenost vyjádřili právě ti pracovníci, kteří pocíťují značnou či zásadní míru zdokonalení anebo došlo k situaci, že vzdělávací potřeby pracovníků byly kvalitním kurzem natolik uspokojeny, že se již nepotřebují v dané oblasti zdokonalovat. Opačná situace nastala v problematice „Standardů kvality“. Absolvovaný seminář pracovníci z pohledu spokojenosti vyhodnotili jako nejhorší vzdělávací akci, ale z hlediska potřeby zdokonalení uvedla většina pracovníků značnou míru. Zřejmě pracovníci vnímají v této oblasti svých znalostí rezervy, přestože pro ně dané téma není zcela atraktivní.

Malým zklamáním je výsledek, zjištěný ve věci významu dalšího vzdělávání pro samotné pracovníky. Nejvíce z nich bohužel uvedlo, že další vzdělávání vnímají jako formální splnění povinnosti. Významná část zaměstnanců však spatřuje v dalším vzdělávání nástroj svého profesního rozvoje, což je naopak poznatek velmi pozitivní.

8.2. Limity výzkumu a možnosti dalšího bádání

V průběhu výzkumu, zejména při vyhodnocování zjištěných dat, byly zaznamenány slabiny, které mohly výsledky bádání ovlivnit. Limitům výzkumu, ale také námětům na další zkoumání, bude věnován následující text.

Při vyhodnocování výsledků bylo zjištěno, že na všechny dotazníkové otázky neodpověděli zcela všichni pracovníci. Velmi malá část respondentů věnovala čas například vyplnění otázek č. 21 a č. 22, zaměřených na popis nejlepší a nejhorší vzdělávací akce v uplynulém roce. U otázky č. 16 a č. 18 bylo dále zaznamenáno, že pracovníci ve většině případů neoznačili důvody své spokojenosti či nespokojenosti ve věci plánování obsahu a rozsahu dalšího vzdělávání. Z polootevřených otázek se tedy nepodařilo vytěžit očekávaný objem dat. Poslední zaznamenanou slabinu představuje zjištění, že někteří pracovníci zvolili více odpovědí u otázek, u nichž

měli uvést pouze jednu variantu. Tato skutečnost mohla negativně ovlivnit validitu dat.

Přesto se podařilo získat řadu cenných informací, vypovídajících o stavu dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách, zaměstnaných v Domově seniorů Hranice. Zjištěné údaje, mající především kvantitativní charakter, by bylo zajímavé rozvinout o data kvalitativní povahy. Zejména u názorů, vyjadřujících nespokojenost, nezájem či nízkou míru naplnění vzdělávacích potřeb vyvstává otázka, jaké jsou příčiny uvedeného stavu. Rovněž rozšíření zkoumání na další pracovníky Domova seniorů Hranice by mohlo poskytnout užitečné informace.

Závěr

Diplomová práce byla věnována oblasti dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách, kteří pečují o uživatele v Domově seniorů Hranice. Úkolem bylo zjistit, jakým způsobem zaměstnavatel zajišťuje další vzdělávání těchto pracovníků ve vztahu k jejich subjektivně pociťovaným vzdělávacím potřebám. Rovněž bylo zkoumáno, jak jsou pracovníci s rozsahem, obsahem a formami uskutečňovaného vzdělávání spokojeni

V teoretické části práce došlo k vysvětlení důležitých pojmů, významných pro naplnění stanoveného cíle. Především byla charakterizována profese pracovníka v sociálních službách včetně požadavků, které jsou na vykonávání takovéto pozice kladeny. Následně byl text zaměřen na definování „dalšího vzdělávání“ a na objasnění základních forem vzdělávání dospělých. K formulování výzkumného problému přispěla kapitola věnovaná dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách, zejména ta část, která pojednává o nedostacích v této oblasti. Do teoretické části bylo zařazeno také seznámení s vybranou organizací.

Praktická byla věnována výzkumu. K naplnění cíle práce byl využit kvantitativní výzkum. Data byla získána prostřednictvím standardizovaného dotazníku. Zpracováním údajů došlo ke zmapování oblasti dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách zaměstnaných v Domově seniorů Hranice. Výzkum poskytl také cenné informace o spokojenosti pracovníků s daným stavem a také o míře naplnění jejich vzdělávacích potřeb.

Výsledky provedeného výzkumu přinesly odpovědi na stanovené otázky. Získané informace přispěly k naplnění cíle této práce a mohou být dále využity například při plánování dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách, neboť analýza subjektivně pociťovaných vzdělávacích potřeb pracovníků představuje jeden z nezbytných podkladů při tvorbě programu dalšího vzdělávání v organizaci. Údaje, popisující spokojenost zaměstnanců se stavem vzdělávání pak mohou managementu Domova seniorů Hranice nabídnout další cenné informace, z nichž je možno čerpat i v ostatních oblastech řízení lidských zdrojů. Závěry práce mohou být inspirativní také pro jiné domovy seniorů, případně pro každého, kdo o danou oblast projevuje zájem.

Zdroje:

Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.

Bajer, P., Navrátilová, J. (2003). Systém vzdělávání nabízí nový pohled. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 1, s. 31-35.

Bareš, P. (2011). Vybrané údaje o personálním zajištění sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením. *Fórum sociální politiky*, č. 2, s. 22-26.

Bednář, M. (2012). *Kvalita v sociálních službách*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Bednář, M. (2014). Reflexe sociální práce z pohledu vzdělavatele. *Listy sociální práce*, č. 1, s. 5

Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

Domov seniorů Hranice, 2016a. *Cíle služby*. domovsenioruhranice.cz [on-line].

Dostupné 15. 8. 2016 z: <http://www.domovsenioruhranice.cz/domov-senioru/poslani.html>.

Domov seniorů Hranice, 2016b. *Poslání*. domovsenioruhranice.cz [on-line].

Dostupné 15. 8. 2016 z: <http://www.domovsenioruhranice.cz/domov-senioru/poslani.html>.

Domov seniorů Hranice, 2013. *Výroční zpráva za rok 2013* [on-line]. Dostupné 15.

8. 2016 z: <http://www.domovsenioruhranice.cz/documents/vyrocní-zprava-2013.pdf>

Domov seniorů Hranice, 2014. *Výroční zpráva za rok 2014* [on-line]. Dostupné 15.

8. 2016 z: <http://www.domovsenioruhranice.cz/documents/vyrocní-zprava-2014.pdf>

Domov seniorů Hranice, 2015. *Výroční zpráva za rok 2015* [on-line]. Dostupné 15.

8. 2016 z: <http://www.domovsenioruhranice.cz/documents/vyrocní-zprava-2015.pdf>

Dvořáčková, D. (2012). *Kvalita života seniorů*. Praha: Grada.

Global report on adult learning and education, 2009 Hamburg, UNESCO (s. 13) Institut for life long learning [on-line]

Dostupné 1. 8. 2016 z:

http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/publikationen_bmbf/oecd/GRALEGlobalReportinAdultLearningandEducation-RethinkingLiteracy2013.pdf

- Hauke, M. (2011). *Pečovatelská služba a individuální plánování*. Praha: Grada.
- Hauke, M. (2011). *Vzdělávání v pečovatelských službách*. [on-line]
Dostupné 15. 7. 2016 z:
http://marcela.hauke.cz/clanky/vzdelavani_pecovatelske_sluzby/
- Hauke, M. (2014). *Zvládání problémových situací se seniory nejen v pečovatelských službách*. Praha: Grada.
- Hlad'o, P. (2011). *Úvod do pedagogického výzkumu pro učitele středních škol*. Brno: Institut celoživotního vzdělávání, Mendelova univerzita v Brně.
- Holczerová, V., Dvořáčková, D. (2013). *Volnočasové aktivity pro seniory*. Praha: Grada.
- Holečková, E. (2013). *Sociální práce s agresivním klientem*. Pardubice: Benepal.
- Holiš, M., Pospíši, D. (2014). *Jaký je stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?* [on-line]
Dostupné 16. 8. 2016. z: <http://www.socialniprace.cz/debata.php?id=7>
- Hrozenká, M., Dvořáčková, D. (2013). *Sociální péče o seniory*. Praha: Grada.
- Jarošová, D. (2006). *Péče o seniory*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Kašlíková, T., Sýkorová, J., Baxová, P., Holková, I., Vopatová, L. (2008). *Standardy kvality sociálních služeb-výkladový sborník pro poskytovatele*. Praha: MPSV.
- Klevetová, D., Dlabalová I. (2008). *Motivační prvky při práci se seniory*. Praha: Grada.
- Kopřiva, K. (1997). *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.
- Malíková, E. (2011). *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. Praha: Grada.
- Matoušek, O. (2007). Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků v ČR. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 4, s. 28-34.
- Metodika vzdělávacích plánů*. Praha: Europrofis, 2007 (příručka MPSV Celoživotní vzdělávání pracovníků v sociálních službách). [on-line]
Dostupné 10. 7. 2016 z: <http://www.hest.cz/cdn/public/001500.pdf>.
- Mlýnková, J. (2010). *Pečovatelství I. díl*. Praha: Grada.

Moriarty, J., Manthorpe, J. (2014). Post-Qualifying Education for Social Workers: A Continuing Problem or a New Opportunity?, *Social Work Education*, Vol. 33, No. 3, p. 397-411.

MPSV (2001): Návrh věcného záměru zákona o sociálních službách [on-line].

Dostupné 30. 7. 2016 z:

http://aa.ecn.cz/img_upload/65636e2e7a707261766f64616a737476/vecny_zamer.rtf

Musil, L., Kubalčíková, K., Hubíková O. (2005). *Kvalifikační potřeby pracovníků v sociálních službách pro seniory. Průběžná zpráva*. Brno: VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno.

Musil, L., Kubalčíková, K., Hubíková O. (2006). *Kvalifikační potřeby pracovníků v sociálních službách pro seniory. Závěrečná zpráva z výzkumu*. Brno: VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno.

Novotný, F., Zajacová, M. (2014). Informace o stavu nového profesního zákona. *Sociální práce/Sociální práca*, č. 3, s. 2.

Pavlík, O., Chaloupka, L., Kohout, K. (1997). *Vzdělávání dospělých. Výtah z dokumentů a publikací*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání.

Pichaud, C., Thareauová, I. (1998). *Soužití se staršími lidmi*. Praha: Portál.

Plamínek, J. (2010). *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada.

Pokorná, A. (2010). *Komunikace se seniory*. Praha: Grada.

Prováděcí vyhláška k zákonu o sociálních službách. Vyhláška č. 505/2006 Sb., v účinném znění ke dni 16. 7. 2016.

Punch, K. (2015). *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál.

Rada pro rozvoj sociální práce. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*. (2011). [on-line]

Dostupné 6. 8. 2016 z <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>

Rheinwaldová, E. (1999). *Novodobá péče o seniory*. Praha: Grada.

Rutter, L. (2006). Skills Support for Post-Qualifying Education: Tailoring Programmes to Meet Student Needs, *Social Work Education*, Vol. 25, No. 3, p. 279-287.

Sazimová, L. (2007). *Kompetence pracovníků přímé péče v domovech pro seniory* (rigorózní práce). Praha: Karlova univerzita.

Stejskalová, J. (2014). Krize sociální práce aneb máme to ještě ve svých rukou? *Sociální práce/Sociální práce*, č. 3, s. 11-13.

Taylor, B. J., Mullineux, J. C., Fleming, G. (2010). Partnership, Service Needs and Accessing Competence in Post Qualifying Education and Training. *Social Work Education*, Vol. 29, No. 5, p. 475-489.

Venglářová, M. (2007). *Problematické situace v péči o seniory*. Praha: Grada.

Vychová, H. (2008). *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV. v. v. i.

Zajacová, M. (2014). Profesionální sociální pracovník v současné společnosti. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 3, s. 8-10.

Zajacová, M. (2014). O prohloubení profesních dovedností sociálních pracovníků usiluje projekt Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce. *Listy sociální práce*, č. 1, s. 22-23.

Zajacová, M. (2014). Aktuálně k přípravě zákona o sociálních pracovnících. *Listy sociální práce*, č. 2, s. 30.

Zákon o sociálních službách. Zákon č. 108/2006 Sb., v účinném znění ke dni 16. 7. 2016.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Personální zajištění služby	30
Tabulka č. 2 – rozsah dalšího vzdělávání za rok.....	37
Tabulka č. 3 – plánování rozsahu dalšího vzdělávání.....	37
Tabulka č. 4 – rozsah vzdělávání u jednotlivých pracovníků	38
Tabulka č. 5 – plánování témat dalšího vzdělávání	38
Tabulka č. 6 – rozmanitost témat vzdělávání pro jednotlivé pracovníky	39
Tabulka č. 7 – oblasti dalšího vzdělávání	39
Tabulka č. 8 – nejčastěji prohlubované znalosti	40
Tabulka č. 9 – nejčastěji prohlubované dovednosti	40
Tabulka č. 10 – nejčastěji prohlubované schopnosti.....	41
Tabulka č. 11 – nejvyužívanější vzdělavatelé.....	41
Tabulka č. 12 – zpětná vazba ze strany zaměstnavatele na kvalitu vzdělávání	42
Tabulka č. 13 – nejčastější formy vzdělávání	42
Tabulka č. 14 – nejméně využívané formy vzdělávání.....	43
Tabulka č. 15 – zpětná vazba ze strany zaměstnavatele na formy vzdělávání	43
Tabulka č. 16 – spokojenost pracovníků s rozsahem dalšího vzdělávání.....	44
Tabulka č. 17 – spokojenost se způsobem plánování rozsahu dalšího vzdělávání	44
Tabulka č. 18 – spokojenost s plánováním témat dalšího vzdělávání.....	45
Tabulka č. 19 – nejoblíbenější oblast dalšího vzdělávání	45
Tabulka č. 20 – úroveň vzdělávacích akcí	46
Tabulka č. 21 – hodnocení témat dalšího vzdělávání	46
Tabulka č. 22 – nejlépe hodnocená vzdělávací akce.....	48
Tabulka č. 23 – nejhůře hodnocená vzdělávací akce	49
Tabulka č. 24 – hodnocení účelnosti forem vzdělávání.....	49
Tabulka č. 25 – nejoblíbenější forma vzdělávání.....	50
Tabulka č. 26 – nejpotřebnější oblast vzdělávání	50
Tabulka č. 27 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z legislativy ..	51
Tabulka č. 28 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech v oblasti individuálního plánování.....	52
Tabulka č. 29 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti etiky, lidských práv a lidské důstojnosti	53
Tabulka č. 30 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti psychologie	53
Tabulka č. 31 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti psychopatologie.....	55
Tabulka č. 32 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve znalostech z oblasti somatologie	57
Tabulka č. 33 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech komunikace	59
Tabulka č. 34 – pocíťovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech alternativních a augmentativních komunikačních technik.....	60

Tabulka č. 35 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech v oblasti aktivizačních a stimulačních technik	62
Tabulka č. 36 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti řešit náročné situace.....	64
Tabulka č. 37 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnostech rozvíjet vlastní emoční inteligenci	65
Tabulka č. 38 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti navázat a udržet kontakt s klientem	67
Tabulka č. 39 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení schopností umění podpořit klienta.....	67
Tabulka č. 40 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení schopností, udržet si hranice mezi osobní a profesní angažovaností	68
Tabulka č. 41 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti asertivního jednání.....	68
Tabulka č. 42 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení ve schopnosti zvládnání zátěže, stresu	68
Tabulka č. 43 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení v dovednostech, spočívajících v administrativní činnosti.....	69
Tabulka č. 44 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení v dovednosti manipulace s pracovními pomůckami	69
Tabulka č. 45 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení v pečovatelských úkonech ..	70
Tabulka č. 46 – pocit'ovaná míra potřeby zdokonalení v péči o klienty ve vážném stavu	74
Tabulka č. 47 – význam dalšího vzdělávání z pohledu pracovníků.....	74
Tabulka č. 48 – témata, ve kterých se pracovníci chtějí vzdělávat.....	75
Tabulka č. 49 – nejpotřebnější formy dalšího vzdělávání	75
Tabulka č. 50 – naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska rozsahu	76
Tabulka č. 51 – naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska obsahu.....	76
Tabulka č. 52 – naplnění vzdělávacích potřeb z hlediska formy	77

Seznam obrázků a grafů

Obrázek č. 1. Proces plánovaného vzdělávání	18
Obrázek č. 2. Základní formy vzdělávání dospělých.....	22
Graf č. 1 Věková struktura pracovníků	34
Graf č. 2 Délka praxe pracovníků	35
Graf č. 3 Nejčastější oblast dalšího vzdělávání.....	79
Graf č. 4 Oblasti prohlubování schopností.....	79
Graf č. 5 Oblasti prohlubování znalostí	80
Graf č. 6 Oblasti prohlubování dovedností	80
Graf č. 7 Nejoblíbenější oblast vzdělávání	83
Graf č. 8 Nejpotřebnější oblast vzdělávání	85
Graf č. 9 Porovnání oblastí uskutečňovaného vzdělávání s potřebami.....	90

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 1 Dotazník

DOTAZNÍK

Dobrý den. Jmenuji se Monika Králová a studuji na Cyrilometodějské teologické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci obor sociální a charitativní práce. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který je zaměřen na oblast dalšího vzdělávání. Získané údaje budou využity jako podklad k diplomové práci na téma „Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách Domova seniorů Hranice“. Dotazník je dobrovolný a anonymní.

U každé otázky prosím vyberte jednu odpověď, pokud není uvedeno jinak.

A. Vyberte prosím Vaši věkovou kategorii:

- do 20 let
- 21 až 30 let
- 31 až 40 let
- 41 až 50 let
- 51 až 60 let
- 60 let a více

B. Jste:

- Muž
- Žena

C. Délka Vaší praxe (jak dlouho vykonáváte práci na pozici pracovník v sociálních službách v Domově seniorů Hranice)

Uved'te prosím počet let

a počet měsíců

I. ZJIŠTĚNÍ SKUTEČNOSTI

1. Kolik hodin věnujete ročně dalšímu vzdělávání? (vyberte prosím nejbližší hodnotu)

- 8 hodin
- 16 hodin
- 24 hodin
- 32 hodin
- 40 hodin
- 48 hodin
- Více než 50 hodin
- Nevím

2. Plánuje s Vámi zaměstnavatel (nadřízený), kolik hodin dalšího vzdělávání potřebujete?

- ano, a mé potřeby vždy zohlední
- ano, a mé potřeby většinou zohlední
- ano, ale mé potřeby nezohlední:
 - protože je limitován financemi
 - protože je limitován časem (je třeba zajistit provoz na oddělení)
 - z jiného důvodu (prosím uveďte)
 - neznám důvod
- ne, počet hodin, které potřebuji k dalšímu vzdělávání, se mnou nikdo neplánuje

3. Počet hodin dalšího vzdělávání za rok je pro všechny pracovníky v sociálních službách stejný?

- ano, všichni se vzděláváme ve stejném rozsahu
- ne, méně zkušení zaměstnanci se vzdělávají častěji
- ne, záleží na zájmu každého pracovníka
- ne, z jiného důvodu (prosím uveďte).....
- nevím, nedokážu to posoudit

4. Plánuje s Vámi zaměstnavatel (nadřízený) témata dalšího vzdělávání?

- ano, a mým potřebám vyhoví:
 - vždy
 - ve většině případů
 - občas
 - málokdy
- ano, ale mým potřebám nevyhoví:
 - protože požadované téma aktuálně nikdo nenabízí
 - protože vzdělavatel není dostatečně kvalitní
 - protože je vzdělavatel příliš drahý
 - protože se o téma zajímám sám/sama (anebo s malou skupinkou pracovníků)
 - protože téma zaměstnavatel nepovažuje za účelné (využitelné pro mou práci)
 - z jiného důvodu (prosím uveďte)
 - neznám důvod
- ne, oblasti dalšího vzdělávání, se mnou nikdo neplánuje

5. Témata dalšího vzdělávání, kterého se zúčastňujete, jsou:

- Většinou pro všechny pracovníky v sociálních službách stejná (volena plošně)
- Většinou volena pro každého pracovníka v sociálních službách podle jeho individuálních potřeb
- Kombinace obou variant s převahou stejných (plošně volených) témat
- Kombinace obou variant s převahou individuálních potřeb
- Kombinace obou variant, kdy nepřevažuje žádná z nich (půl na půl)
- Nevím

6. Témata jsou nejčastěji zaměřena na prohloubení:

- Znalostí (legislativa, sociálně právní minimum, metody sociální práce, standardy kvality, etika, lidská práva, důstojnost atp.)
- Praktických dovedností (pečovatelské úkony – pomoc při hygieně, podávání stravy, oblékání, polohování, základní ošetrovatelská péče, péče o umírajícího, atp.)
- Schopností (navázat kontakt, vést dialog, komunikovat s klientem, ovládat své jednání, řešit náročné situace, zvolit přiměřené řešení, ovládat augmentativní a alternativní komunikační techniky, zvládat stres, používat emoční inteligenci, využívat aktivizační a stimulační prvky, atp.)

7. Vaše znalosti jsou nejčastěji prohlubovány v těchto oblastech: (uved'te prosím max. 2 odpovědi)

- legislativa (zákon o sociálních službách, standardy kvality, individuální plánování, sociálně právní minimum)
- metody sociální práce
- etika, lidská práva, lidská důstojnost
- psychologie, psychopatologie, somatologie
- jiné (uved'te prosím jaké)
- nejsou prohlubovány

8. Vaše praktické dovednosti jsou nejčastěji prohlubovány v těchto oblastech: (uved'te prosím max. 2 odpovědi)

- administrativní činnost
- manipulace s pracovními (technickými) pomůckami a přístroji
- pečovatelské úkony: (pomoc při hygieně, pomoc podávání stravy, oblékání, polohování)
- péče o klienty v závažném stavu (paliativní péče)
- jiné (uved'te prosím jaké).....
- nejsou prohlubovány

9. Vaše schopnosti jsou nejčastěji prohlubovány v těchto oblastech: (uved'te prosím max. 2 odpovědi)

- komunikace (s klientem, s problémovým klientem)
- augmentativní (doplňující) a alternativní (náhradní) komunikační techniky
- aktivizační a stimulační techniky
- řešení náročných situací, umění volit přiměřená řešení
- rozvoj emoční inteligence (sebeuvědomění, sebeovládání, empatie, motivace, sociální dovednosti)
- asertivní jednání
- zvládání zátěže, stresu
- jiné (uved'te prosím jaké).....
- nejsou prohlubovány

10. Kdo Vás nejčastěji vzdělává?

- Lektor specializačního vzdělávání, zajišťovaného vysokými školami (nebo VOŠ)
- Lektor kurzu s akreditovaným vzdělávacím programem (dostáváte osvědčení)
- Školitel akreditovaného zařízení (dostáváte potvrzení)
- Kolegové (pracovníci) v zařízení, kde vykonávám odbornou stáž
- Psycholog (supervizor, konzultant)
- Nadřízený pracovník
- Manažer kvality
- Jiná osoba (organizace) prosím uveďte.....

11. Zjišťuje zaměstnavatel (nadřízený), jak absolvované školení hodnotíte?

- ano, zpětnou vazbu zjišťuje vždy
- ano, zpětnou vazbu zjišťuje ve většině případů
- ne, zpětná vazba ze strany zaměstnavatele (nadřízeného) není zjišťována

12. Nejčastější formou vzdělávání, kterou využíváte, jsou: (uveďte prosím max. 2 odpovědi)

- Kurzy s akreditovaným programem
- Odborné stáže
- Školící akce (neakreditované)
- Specializační vzdělávání zajišťovaného vysokými školami (nebo vyššími VOŠ)
- Konzultace (poradenství)
- Koučování
- Jiné (uveďte prosím jaké).....

13. Nejméně využívanou formou vzdělávání jsou: (uveďte prosím max. 2 odpovědi)

- Kurzy s akreditovaným programem
- Odborné stáže
- Školící akce (neakreditované)
- Specializační vzdělávání zajišťovaného vysokými školami (nebo VOŠ)
- Konzultace (poradenství)
- Koučování

14. Zjišťuje zaměstnavatel (nadřízený), jaké formy dalšího vzdělávání upřednostňujete?

- ano zjišťuje a mé potřeby vždy zohlední (posílá mě pouze na takové vzdělávací akce, jejichž forma mi vyhovuje)
- ano zjišťuje a mé potřeby zohlední ve většině případů (posílá mě většinou na takové vzdělávací akce, jejichž forma mi vyhovuje)
- ano, ale mé potřeby nezohledňuje:
 - protože je limitován financemi (upřednostňuje levnější formy vzdělávání)
 - protože je limitován časem (kratší vzdělávací akce, vzdělávání v místě výkonu práce apod.)
 - z jiného důvodů (prosím uveďte)
 - neznám důvod
- ne, zaměstnavatel nezjišťuje, jaké formy dalšího vzdělávání upřednostňuji

II. ZJIŠTĚNÍ SPOKOJENOSTI

15. Rozsah (počet hodin) uskutečňovaného dalšího vzdělávání za rok:

- Mi zcela vyhovuje, nepotřebuji se vzdělávat ani více ani méně
- Je pro mě zbytečně vysoký, stačilo by mi ročně:
 - 8 hodin
 - 16 hodin
 - 24 hodin
 - 32 hodin
 - jiné číslo (prosím uveďte).....
- Je pro mě nedostatečný, rád/a bych se ročně vzdělával/a v rozsahu:
 - 24 hodin
 - 32 hodin
 - 40 hodin
 - 48 hodin
 - 50 hodin
 - 58 hodin
 - jiné číslo (prosím uveďte).....

16. Se situací, na kterou jste odpovídal/a v otázce č. 2 (plánování rozsahu dalšího vzdělávání), jste:

- Zcela spokojen/a
- Spokojen/a jen z části, protože.....
- Nespokojen/a, protože.....

17. Se situací, na kterou jste odpovídal/a v otázce č. 4 (plánování témat dalšího vzdělávání), jste:

- Zcela spokojen/a
- Spokojen/a jen z části, protože.....
- Nespokojen/a, protože.....

18. Nejraději se v rámci dalšího vzdělávání věnujete prohlubování svých:

- Znalostí (legislativa, sociálně právní minimum, metody sociální práce, standardy kvality, etika, lidská práva a důstojnost)
- Praktických dovedností (pečovatelské úkony – pomoc při hygieně, podávání stravy, oblékání, polohování, základní ošetrovatelská péče, péče o umírajícího, atp.)
- Schopností (navázat kontakt, vést dialog, komunikovat s klientem, ovládat své jednání, řešit náročné situace, zvolit přiměřené řešení, ovládat augmentativní a alternativní komunikační techniky, zvládat stres, používat emoční inteligenci, využívat aktivizační a stimulační prvky, atp.)
- Jiných kompetencí (prosím uveďte).....

19. Úroveň navštěvovaných vzdělávacích akcí hodnotíte ve většině případů jako:

- Vysokou (velmi profesionální)
- Průměrnou (dostačující)
- Podprůměrnou (nedostačující)

20. Témata (obsah) vzdělávacích akcí jsou pro Vás:

Zajímavá (obohacující, motivující)

- vždy
- většinou ano
- málokdy
- vůbec ne

Přínosná (pro Vaši praxi)

- vždy
- většinou ano
- málokdy
- vůbec ne

Rozmanitá (pestrá, neopakující se, různorodá)

- vždy
- většinou ano
- málokdy
- vůbec ne

Nudná

- vždy
- většinou ano
- málokdy
- vůbec ne

Zbytečná

- vždy
- většinou ano
- málokdy
- vůbec ne

21. Za nejlepší vzdělávací akci v uplynulém roce považujete: (Prosím uveďte téma, formu a důvod)

Téma:.....

Forma:.....

Důvod:.....

22. Za nejhorší vzdělávací akci v uplynulém roce považujete: (Prosím uveďte téma, formu a důvod)

Téma:.....

Forma:.....

Důvod:.....

23. Uskutečňované formy vzdělávání považujete za účelné (efektivní):

- vždy
- ve většině případů
- málokdy
- vůbec ne

24. Za nejoblíbenější formu vzdělávání považujete: (uveďte prosím max. 2 odpovědi)

- Kurzy s akreditovaným programem
- Odborné stáže
- Školící akce (neakreditované)
- Specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami (nebo VOŠ)
- Konzultace
- Koučování
- Jinou (prosím uveďte).....

III. ZJIŠTĚNÍ VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

25. Největší potřebu dalšího vzdělávání pocítujete v oblasti:

- Znalostí (legislativa, sociálně právní minimum, metody sociální práce, standardy kvality, etika, lidská práva a důstojnost)
- Praktických dovedností (pečovatelské úkony – pomoc při hygieně, podávání stravy, oblékání, polohování, základní ošetrovatelská péče, péče o umírajícího, atp.)
- Schopností (navázat kontakt, vést dialog, komunikovat s klientem, ovládat své jednání, řešit náročné situace, zvolit přiměřené řešení, ovládat augmentativní a alternativní komunikační techniky, zvládat stres, používat emoční inteligenci, využívat aktivizační a stimulační prvky, atp.)
- Jiných kompetencí (prosím uveďte).....

26. Označte prosím, do jaké míry byste se chtěl/a zdokonalit v následujících znalostech: (0-vůbec, 1-trochu, 2- středně, 3-značně, 4-zásadně)

ZNALOST	JAK MOC SE CHCETE ZDOKONALIT
a) legislativa, například:	
• zákon o sociálních službách, prováděcí vyhláška k zákonu	0 1 2 3 4
• standardy kvality sociálně právní minimum	0 1 2 3 4
• Ústava, Listina základních práv a svobod)	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké)	0 1 2 3 4
b) individuální plánování	0 1 2 3 4
c) etika, lidská práva, lidská důstojnost (etické kodexy, práva klientů)	0 1 2 3 4
d) psychologie, například:	
• poznatky o zhoršeném vnímání seniorů (zrak, sluch)	0 1 2 3 4
• zhoršení paměti, pozornosti	0 1 2 3 4
• zpomalení tempa	0 1 2 3 4
• změny emocionality (zvýšená dráždivost, popudlivost, lhostejnost)	0 1 2 3 4
• změny intelektu	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4
e) psychopatologie, například:	
• poznatky o poruchách vnímání (halucinace, iluze)	0 1 2 3 4
• poruchy emocionality, nálad (zhoršené sebeovládání, výbuchy, bezradnost, apatie, deprese)	0 1 2 3 4
• poruchy paměti (oslabení, snížení, ztráta paměti, zkreslení zážitku)	0 1 2 3 4
• poruchy intelektu (mentální retardace, demence)	0 1 2 3 4
• poruchy myšlení, vědomí, pozornosti	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4
f) somatologie, například:	
• poznatky o stavbě lidského těla (kostra, klouby, svaly)	0 1 2 3 4
• krev, krevní tlak	0 1 2 3 4
• dýchací ústrojí	0 1 2 3 4
• kožní systém (nehty, vlasy)	0 1 2 3 4
• vylučovací ústrojí	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké)	0 1 2 3 4
g) jiné (uveďte prosím jaké)	0 1 2 3 4

27. Označte prosím, do jaké míry byste se chtěl/a zdokonalit v následujících schopnostech: (0-vůbec, 1-trochu, 2- středně, 3-značně, 4-zásadně)

SCHOPNOST	JAK MOC SE CHCETE ZDOKONALIT
a) komunikace (s klientem, s problémovým klientem)	0 1 2 3 4
b) augmentativní a alternativní komunikační techniky, například:	
• znakování doplňující mluvu	0 1 2 3 4
• prstová abeceda	0 1 2 3 4
• neverbální komunikace (gestika, mimika)	0 1 2 3 4
• komunikační tabulky, schémata, symboly	0 1 2 3 4
• komunikace pomocí fotografie, předmětů, obrázků	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4
c) aktivizační a stimulační techniky, například:	
• bazální stimulace	0 1 2 3 4
• somatická stimulace	0 1 2 3 4
• vibrační stimulace	0 1 2 3 4
• ergoterapie	0 1 2 3 4
• reminiscenční terapie	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4
d) řešení náročných situací, umění volit přiměřená řešení, například:	
• klient nespolupracuje (odmítá stravu, nechce se obléci)	0 1 2 3 4
• klient je agresivní (slovně, fyzicky)	0 1 2 3 4
• klient je depresivní	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4
e) rozvoj emoční inteligence, například:	
• sebeuvědomění	0 1 2 3 4
• sebeovládání	0 1 2 3 4
• empatie	0 1 2 3 4
• motivace	0 1 2 3 4
• sociální dovednosti	0 1 2 3 4
f) umění navázat a udržet kontakt a spolupráci s klientem	0 1 2 3 4
g) umění podpořit klienta, pomoci mu nést těžkou situaci	0 1 2 3 4
h) umění udržet si hranice mezi osobní a profesní angažovaností	0 1 2 3 4
i) asertivní jednání	0 1 2 3 4
j) zvládání zátěže, stresu	0 1 2 3 4
k) jiné (uveďte prosím jaké).	0 1 2 3 4

28. Označte prosím, do jaké míry byste se chtěl/a zdokonalit v praktických dovednostech: (0-vůbec, 1-trochu, 2- středně, 3-značně, 4-zásadně)

PRAKTICKÉ DOVEDNOSTI JAK MOC SE CHCETE ZDOKONALIT

a) administrativní činnost (vedení individuálních záznamů o průběhu služby)	0 1 2 3 4
b) manipulace s pracovními (technickými) pomůckami a přístroji	0 1 2 3 4
c) pečovatelské úkony, například:	
• pomoc při hygieně	0 1 2 3 4
• pomoc při péči o vlasy, nehty	0 1 2 3 4
• pomoc podávání stravy/nápojů	0 1 2 3 4
• pomoc při oblékání/ svlékání	0 1 2 3 4
• pomoc při přesunu na lůžko/vozík	0 1 2 3 4
• pomoc při použití WC	0 1 2 3 4
• polohování osob	0 1 2 3 4
• pomoc při prostorové orientaci	0 1 2 3 4
• pomoc při pohybu ve vnitřním a vnějším prostoru	0 1 2 3 4
• pomoc při podpoře soběstačnosti	0 1 2 3 4
• jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4
d) péče o klienty v závažném stavu (paliativní péče)	0 1 2 3 4
e) jiné (uveďte prosím jaké).....	0 1 2 3 4

29. Další vzdělávání vnímáte jako: (můžete zvolit více odpovědí)

- Zbytečnou ztrátu času
- Formální splnění povinností
- Zpestření běžné pracovní náplně
- Motivační nástroj (nové poznatky mi dodávají chuť do práce)
- Možnost povýšení
- Nástroj svého profesního rozvoje (zdokonalení znalostí, dovedností, schopností)
- Nástroj svého osobního rozvoje (osobní obohacení, uspokojení)
- Podporu zaměstnavatele (pomoc, péči zaměstnavatele)
- Jinak (prosím doplňte).....

30. Jsou nějaká témata, ve kterých byste se chtěl/a dále vzdělávat, a zatím tomu tak není?

- Ano
- Ne
- Pokud ano, uveďte prosím, jaké to jsou:.....

31. Z hlediska forem dalšího vzdělávání pocítujete nejvyšší potřebu účasti na: (můžete zvolit více odpovědí)

- Kurzech s akreditovaným programem
- Odborných stáží
- Školících akcích (neakreditovaných)
- Specializačním vzděláváním zajišťovaného vysokými školami (nebo VOŠ)
- Konzultacích
- Koučování
- Jiných formách (prosím uveďte).....

32. Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska rozsahu dalšího vzdělávání?

- 0% vůbec • 25 % • 50 % • 75 % • 100 % zcela

33. Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska témat dalšího vzdělávání?

- 0% vůbec • 25 % • 50 % • 75 % • 100 % zcela

34. Jak jsou naplněny Vaše vzdělávací potřeby z hlediska formy dalšího vzdělávání?

- 0% vůbec • 25 % • 50 % • 75 % • 100 % zcela

35. Chybělo Vám v dotazníku nějaké téma? Chcete k jeho obsahu cokoli dodat?

.....
.....

Velice děkuji za Vaše názory, ochotu a čas, který jste vyplnění dotazníku věnoval/a. Přeji Vám mnoho pracovních úspěchů nejen při dalším vzdělávání.