

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jitka Pitáková

**Vzdělávání pracovníků přímé obslužné péče pracujících
v sociálních službách**

Praha 2018

Vedoucí bakalářská práce: Mgr. Neusarová Jana, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Jitka Pitáková

**Training of direct nursing care workers working in social
services**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Neusarová Jana, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28. 2. 2018 Jméno autorky: Jitka Pitáková

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Janě Neusarové, Ph.D. za odborné vedení a poskytnutí cenných rad a informací při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mi pomohli při zpracování a poskytli mi informace potřebné pro moji bakalářskou práci.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřená na další vzdělávání pracovníků přímé ošetrovatelské péče, dále na vzdělávání dospělých v sociální práci. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá vzděláváním jako takovým, motivací k dalšímu vzdělávání, sociální práci, sociální službou, pracovníky v pečovatelské službě, v domovech pro seniory. Dále popisuje vzdělávací plán organizace a zaměstnance a poskytovatelé dalšího vzdělávání. Praktická část navazuje na část teoretickou a jejím cílem je zjistit, zda nabídka vzdělávání odpovídá potřebám pracovníků přímé obslužné péče a zda je nabídka vzdělávání pro tyto pracovníky dostačující.

Klíčová slova

Formy vzdělávání, poskytovatelé vzdělávání, pracovník v sociálních službách, přímá péče, motivace, sociální práce, vzdělávání dospělých.

Annotation

This bachelor thesis is focused on further education of direct nursing care workers. Next on adult education in social work. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is focused on education as such, motivation for further education, social work, social service, nursing staff, staff in homes for the elderly. There are described educational plan of the organization and employees, and providers of further education. The practical part is continues to the theoretical part and aims to find out if the offer of education meets the needs of direct nursing care workers and if the training offer for these workers is sufficient.

Keywords

Adult education, direct care, education providers, forms of education, motivation, social work, worker in social services.

Obsah

Úvod.....	9
Teoretická část	10
1 Vzdělávání dospělých	10
1.1 Základní pojmy	10
1.2 Faktory vzdělávání, způsoby učení.....	12
1.3 Původ a zdroj učení, cíle vzdělávání a pravidla vzdělávání	14
1.4 Formální, neformální a informální vzdělávání	15
1.5 Motivace	17
2 Pracovníci v sociálních službách a sociální zařízení	20
2.1 Sociální práce a sociální služba	21
2.2 Pracovník v sociálních službách	22
2.3 Syndrom vyhoření.....	23
2.4 Pečovatelská služba	25
2.4.1 Historie.....	26
2.4.2 Charakteristika pečovatelské služby	27
2.4.3 Pracovníci přímé péče v pečovatelské službě	27
2.5 Domov seniorů.....	28
2.5.1 Historie.....	28
2.5.2 Charakteristika domova seniorů.....	28
2.5.3 Pracovníci přímé péče v domově seniorů	29
2.6 Klient sociálního zařízení	30
3 Vzdělávání v sociální práci.....	32
3.1 Vzdělávací plán organizace a vzdělávací plán pracovníka.....	32
3.2 Akreditace vzdělávacího programu, žádost	33
3.3 Kurz pro pracovníka přímé péče.....	35
3.4 Poskytovatelé dalšího vzdělávání, kurzy vzdělávání.....	36
3.4.1 Asociace poskytovatelů sociálních služeb české republiky (APSS ČR), institut vzdělávání	36
3.4.2 MotivP.....	37
3.4.3 Seduca	38

Praktická část	39
4 Výzkum.....	39
4.1 Cíle výzkumu	39
4.2 Hypotézy	39
4.3 Metodika výzkumu	40
4.3.1 Výzkumné metody a techniky.....	40
4.3.2 Dotazník	40
4.4 Charakteristika výzkumného vzorku	41
4.5 Interpretace výzkumu	42
4.6 Shrnutí výzkumu.....	64
Závěr	67
Seznam použitých zdrojů.....	68
Seznam tabulek a grafů.....	72
Seznam příloh	74

ÚVOD

Téma této práce si autorka vybrala, protože pracuje jako sociální pracovníce v pečovatelské službě v malém městě Kdyně na Domažlicku. Jelikož je z tohoto oboru, tak jí zajímalo vzdělávání pracovníků přímé péče a jaký názor mají na další vzdělávání.

Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou část. Teoretická část se bude v první kapitole zabývat základními pojmy ze sociální sféry, tématy souvisejícími se vzděláváním dospělých, motivací k dalšímu vzdělávání, faktory vzdělávání, způsoby učení, původem a zdroji učení, cíli vzdělávání a pravidlům vzdělávání. Druhá kapitola bude o pracovnících v sociálních službách a sociálních zařízeních. Do této kapitoly je zařazen i syndrom vyhoření, protože se spojuje s pracovníky poskytující přímou obslužnou péči a touto oblastí oboru sociální práce. Dále o pečovatelské službě a o domě pro seniory, jejich charakteristice, historii a klientovi, který žádá o tyto služby. Třetí kapitola bude pojednávat o vzdělávání v sociálních službách, vzdělávacím plánu organizace a vzdělávacím plánu pracovníka. Bude vysvětlen pojem akreditace a způsob, jak ji získat. Nakonec v této kapitole budou popsány poskytovatelé dalších vzdělávacích programů.

V praktické části se autorka bude zabývat kvantitativním výzkumem, který bude zkoumán pomocí dotazníkového šetření v pečovatelských službách a domovech pro seniory. Odpovídající respondenti budou pracovníci, kteří poskytují přímou obslužnou péči v těchto zařízeních. Výsledky dotazníků budou zpracovány do grafů a pomocných tabulek. Pomocí tohoto dotazníku se potvrdí nebo vyvrátí stanovené hypotézy pro výzkum práce.

Cílem práce je zjistit, zda nabídka vzdělávání odpovídá potřebám pracovníků přímé obslužné péče a zda je nabídka vzdělávání pro tyto pracovníky dostačující.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V první kapitole budou popsány klíčové pojmy ve vztahu k tématu vzdělávání dospělých v sociálních službách. Dále budou popsány faktory vzdělávání a způsoby učení, původ a zdroj učení, cíle vzdělávání a pravidla vzdělávání. Další podkapitola bude pojednávat o formálním, neformálním a informálním vzdělávání. V poslední podkapitole bude popsána motivace a bariéry v motivaci.

1.1 ZÁKLADNÍ POJMY

- Sociální práce – činnost, která má za úkol odhalovat, vysvětlovat, zmírňovat, a řešit sociální problém – chudobu, diskriminaci určitých skupin, delikty, nezaměstnanost apod. Sociální pracovníci či pracovníci v sociálních službách pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám k dosažení nebo navrácení způsobilosti k sociálnímu uplatnění.¹
- Pracovník v sociálních službách – pracovník poskytující přímou obslužnou péči. Může ji vykonávat v ambulantních či pobytových zařízeních sociálních služeb.²
- Sociální pracovník – pracovník využívající metody sociální práce a dalších oborů, například psychologie, právo, sociologie. Sociální pracovník musí být svéprávný, bezúhonný, zdravotně způsobilý a odborně způsobilý dle zákona

¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 200 – 201. ISBN 978-80-7367-368-0.

² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pracovník v sociálních službách* [online]. © 2016 – 2018 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/pracovník-v-socialnich-sluzbach.html>

č. 108/2006 Sb., o sociálních službách nebo zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.³

- Domov seniorů – typické pobytové zařízení pro seniory, kde se jim poskytují služby, zejména kvůli snížené soběstačnosti z důvodu věku.⁴
- Pečovatelská služba – tato služba se poskytuje osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení a rodinám s dětmi, které potřebují pomoc.⁵
- Stáří, stárnutí – biologický proces, který se nevratně a neopakovatelně rozvíjí. Má různou povahu a zanechává trvalé stopy. Pojem také vyznačuje souhrn změn ve struktuře a funkcích organismu, které se vyvíjí v průběhu času.⁶
- Sociální péče – je spojená se zdravotní péčí, protože sociální problém je doprovázen zdravotním a naopak. Je poskytována lidem, kteří jsou společensky znevýhodněni a cíl je zlepšení kvality jejich života.⁷
- Přímá obslužná péče – poskytuje se v zařízeních sociální péče a nemá zdravotnický charakter a pracovníci nesmí vykonávat zdravotnickou péči.⁸

³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální pracovník*. [online]. © 2016 – 2018 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/socialni-pracovnik.html>

⁴ DVOŘÁČKOVÁ, D. *Kvalita života seniorů v domovech pro seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2012, s. 85. ISBN 978-80-247-4138-3.

⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pečovatelská služba* [online]. © 2016 – 2018 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/pecovatelska-sluzba.html>

⁶ DVOŘÁČKOVÁ, D. *Kvalita života seniorů v domovech pro seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2012, s. 9 - 10. ISBN 978-80-247-4138-3.

⁷ HROZENSKÁ, M., D. DVOŘÁČKOVÁ. *Sociální péče o seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013, s. 60 – 61. ISBN 978-80-247-4139-0.

⁸ MYŠIČKA, B. *Výklad MPSV k zařazování zaměstnanců, kteří vykonávají přímou obslužnou péči o klienty v zařízeních sociální péče (ústavy sociální péče, domovy důchodců) do povolání a příslušné platové třídy* [online]. © 2005-04-18 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/66>

- Pracovníci v pomáhající profesi – profese, která se orientuje na potřeby člověka a pracovník mu pomáhá a podporuje. Za tuto profesi se většinou považuje psycholog, lékař, sociální pracovník, terapeut, vychovatel, speciální pedagog. Někdy se považuje za pomáhající profesi i například masér nebo advokát.⁹
- Vzdělávání – proces, který se odehrává mezi vzdělavatelem (lektorem, učitelem) a vzdělávaným (žákem).¹⁰
- Vzdělávání dospělých – vzdělávání, které je potřebné zejména v oblasti profesní.¹¹
- Andragogika – věda o vzdělávání dospělých, která se zaměřuje na učení a vzdělávání dospělých.¹²

1.2 FAKTORY VZDĚLÁVÁNÍ, ZPŮSOBY UČENÍ

Nejdůležitější faktory vzdělávání jsou obsah učiva a způsob výuky. Pokud jeden z těchto faktorů chybí, nebude výuka úspěšná – snažení je téměř marné – „*učíme-li se něčemu užitečnému neefektivně nebo učíme-li se efektivně něčemu neužitečnému*“. Dále je důležitý faktor lidí. Autorka míní lidi, kteří se vzděláváním zabývají. V první řadě je učitel či přednášející, který cestu vzdělávání ulehčuje či umožňuje. Pak přichází na řadu další důležitý faktor – smysl – tedy důvod ke vzdělávání a očekávání pracovníka se vzděláváním spojená.¹³ Se smyslem učení souvisí i cíl vzdělávání. Na toto téma bude psát autorka v následující kapitole.

⁹ MICHALÍK, J. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 14. ISBN 978-7367-859-3.

¹⁰ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 13. ISBN 80-7357-045-9.

¹¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2014, s. 12. ISBN 978-80-247-4824-5.

¹² Tamtéž s. 15

¹³ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, s. 11. ISBN 978-247-4806-1.

„Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání“.

„Účast na dalším vzdělávání ovlivňuje několik faktorů: osobní charakteristika, životní situace, okolí a vztahy, epochální témata a výzvy, společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení.“¹⁴

Základní způsoby učení jsou dva. Přejímání informací – jeden ze zdrojů behaviorálních vzorců. Za přejímání informací se považuje opakování nějakého chování, které bylo viděno nebo prožito. Tyto informace napodobujeme – od rodičů, učitelů, spolupracovníků či slavných osobností – někdy i nevědomě.

Druhým z behaviorálních vzorců je vytváření. Informace můžeme čerpat ze svých zkušeností, knih, školení, praktických tréninků či výcviků a vytváříme si prostor pro nové chování, jednání nebo činy.¹⁵

Měli bychom si také dávat pozor na vydávání subjektivních informací za objektivní. Pokud se budou vydávat subjektivní data – které jsme neslyšeli, neviděli nebo neprožili, pouze se o nich domníváme – za objektivní, mohou být lživá. Tato záměna nemusí být záměrná. Každý učitel byl nebo by měl být vzorem pro studenty nebo účastníky, proto by měl být schopen výkladu s pravdivými a doloženými informacemi. Důležitá je i „vášeň“ ve výuce. Protože pokud bude učitel či přednášející bez této vášně nebo energie, ani studenti nebudou mít chuť trávit čas na jeho přednáškách. Autorka si dovoluje citovat větu Jana Amose Komenského: „Učitelé nesmějí být podobni sloupům u cest, jež ukazují, kam jít, ale samy nikam nejdou.“¹⁶

¹⁴ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, s. r. o., 2003, s. 131-132. ISBN 80-86432-23-8.

¹⁵ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, s. 28. ISBN 978-247-4806-1.

¹⁶ Tamtéž s. 29

1.3 PŮVOD A ZDROJ UČENÍ, CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ A PRAVIDLA VZDĚLÁVÁNÍ

Původ a zdroj učení se rozděluje podle toho, zda některé učení zdědíme a některé si osvojujeme až v průběhu života. V následující tabulce můžeme vidět názorné rozdělení složek naší osobnosti. Složky zděděné jsou nejhrouběji uloženy v osobnosti. Jde například o chování v ohrožení života – máme je jako lidé všichni stejné.¹⁷

Tabulka 1: Původ a zdroj učení

Zdroje všech zdrojů	Naučeně	nevědomé
		vědomé
	Zděděné	sdílené
		rozdílné

Zdroj¹⁸

Cíl vzdělávání je u dospělých nejdůležitější. Každý jedinec si svůj cíl určuje podle sebe, podle svých potřeb. Zároveň by cíl měl být reálný a splnitelný.

Cíl vzdělávání např. ve firmě může být zvýšení odbornosti nebo rozšíření si znalostí či kvalifikací. „*Úsilí dospělého člověka dosahovat určitých poznávacích cílů je určováno především vlastním významem cílů pro člověka jako osobnost (tj. vztahem očekávaných výsledků k jeho potřebám a zájmům) a pravděpodobností dosažení těchto cílů.*“ Předpokládá se tedy, že účastníci budou mít dobrou znalost jejich potřeb a přání; a také že budou připraveni pracovat samostatně nebo i v týmu.¹⁹

¹⁷ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, s. 34. ISBN 978-247-4806-1.

¹⁸ Tamtéž s. 34

¹⁹ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 24. ISBN 978-80-87197-12-7.

Jedno z pravidel je, že by vzdělávání mělo být odstupňováno od nejjednoduššího k nejsložitějšímu. Další základní pravidla jsou následující:

- a) „Pravidlo jasného cíle (prostředku a způsobu) – máti vždy cíl určitý, jediný pevný, nebo je-li cílů více, podříditi cíle podružné cíli hlavnímu.“
- b) „Pravidlo jednoty tří podmínek: umět, chtít a moci“
- c) „Pravidlo racionality: systematicky se snažit dosahovat cílů s minimální námahou a minimálními náklady.“²⁰

1.4 FORMÁLNÍ, NEFORMÁLNÍ A INFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Formální vzdělávání je přesně řízený proces s přesným cílem.²¹ A to proces, který směřuje rozvíjení poznání a možností uplatnění v praxi. „Jde o působení záměrné, uvědomělé, plánovité, řízené, pedagogickou teorií zprostředkované, dlouhodobé, systematické. Realizuje se ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny.“²² Krásným příkladem pro formální vzdělávání může být především škola.²³ Má přesně vymezený cíl a předpoklad. Dále vychovává, vzdělává a učí didaktice.²⁴

Potvrzením účasti na tomto vzdělávání je uznávaný certifikát. Formální učení bylo v minulosti v dominantním a monopolním postavení.²⁵

²⁰ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 26. ISBN 978-80-87197-12-7.

²¹ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-80-7367-551-6.

²² BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 12. ISBN 978-80-87197-12-7.

²³ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-80-7367-551-6.

²⁴ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 13. ISBN 978-80-87197-12-7.

²⁵ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-80-7367-551-6.

Pro povolání autorky je momentálně přednější neformální vzdělávání. Toto vzdělávání se zaměřuje na určité cílové skupiny a zřizují je určité „instituce“. „Některé z nich se věnují aktivitám, které jsou pouze částečně pedagogicky iniciované či organizované, nemají „v prvním plánu“ výchovné zacílení, netvoří tedy organickou součást řízeného výchovně-vzdělávacího procesu, nicméně mají významný vliv formativní, přispívají (ať už více či méně podstatným způsobem) k utváření osobnosti člověka.“²⁶

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky užívá pojem neformální učení pro vzdělávací programy probíhající mimo školské prostředí.²⁷

Neformální vzdělávání se také zaměřuje na prohlubování poznatků nebo umů v již zmiňované určité skupině a navazuje na formálně naučené dovednosti.²⁸ Termín se používá i na zvláštní programy zaměřené na zvláštní cílové skupiny – například vzdělávání žen, seniorů apod.²⁹

Dalším přístupem může být informální vzdělávání. Na rozdíl od dvou předchozích není informální vzdělávání organizováno nebo koordinováno nějakou institucí. Podstata tohoto vzdělávání je, aby zaměstnanci byli schopni posoudit určitý problém či situaci; proto se dělají různé brainstormingy nebo workshopy. Dle Bartáka tato forma vzdělávání může být účinná pouze v kolektivu, který se chce vzdělávat a dál učit.³⁰ Na druhé straně

²⁶ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 13. ISBN 978-80-87197-12-7.

²⁷ ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-80-7367-551-6.

²⁸ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 13. ISBN 978-80-87197-12-7.

²⁹ ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-80-7367-551-6.

³⁰ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008, s. 14. ISBN 978-80-87197-12-7.

dle Šeráka se tento pojem může užít na vědomosti získané například z četby nebo sledování televize.³¹

1.5 MOTIVACE

„Pro dospělého člověka je důležité, aby pro něj dosažení výsledku vzdělávání, kvalifikace, představovalo důležitý cíl, jehož chce dosáhnout; tehdy zaměří veškeré své úsilí k dosažení tohoto cíle. Důležitým faktorem motivace je také odměna, kterou jedinec očekává za to, že se bude vzdělávat.“³²

Motivace se rozděluje na:

- a) Primární – jíst, pít, rozmnožování, dýchání
- b) Sekundární – úspěch, kontakt s někým, vlastnictví³³

„Slovo motiv bývá v přirozeném jazyce (někdy i v odborné literatuře) chápáno jako slovo důvod.“ Toto slovo může být použité také jako „potřeba“.³⁴ Pro každého z nás je jiná motivace k dalšímu vzdělávání či rozšiřování si informací. Motivace je soubor vnitřních a vnějších činitelů, které jsou pro každého jedince stejné, ale prioritní jsou pro každého jinak. *„Dá se vycházet z toho, že se potencionálně může, a v dnešní době v podstatě musí, učit a vzdělávat každý. Ve skutečnosti se značná část populace systematicky neučí a nevzdělává.“³⁵*

³¹ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-80-7367-551-6.

³² ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2017, s. 46. ISBN 978-80-271-0051-4.

³³ STUDIUM PSYCHOLOGIE. *Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy*. [online]. © 2016 [2018-01-16]. Dostupné z: <http://www.studium-psychologie.cz/obecnapsychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>

³⁴ ŘÍČAN, P. *Psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 177. ISBN 80-7178-923-2.

³⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, s. r. o., 2003, s. 131. ISBN 80-86432-23-8.

Motivy se rozdělují na:

- a) Biologické – např. potrava
- b) Psychické – vnitřní pohoda, smysl života, řešení překážek
- c) Sociální – kulturní – vztahy, úspěch, moc³⁶

Vysokou motivací u účastníků dalších vzdělávacích programů může být finanční motiv – například dosažení vyšší odbornosti, otevření brány k větším obzorům a cesty k dalším možnostem nebo konkurenceschopnosti na trhu práce.³⁷ Cesta k onomu cíli závisí jak na motivaci, tak na kompetencích. „Ani sebesilnější motivy nestačí k tomu, aby člověk dosáhl cíle, chybí-li mu potřebné schopnosti, a současně ani sebelepší kompetence nestačí k tomu, aby se pustil do akce a vytrval, je-li jeho motivace nulová.“³⁸ Další důvod vzdělávání může být udržení svého místa v dosavadní práci či dosažení nějakých svých profesních cílů.³⁹ Finanční motivace je tedy velmi důležitá, ale i morální ohodnocení je nezbytné. Dobré vztahy mezi spolupracovníky, vyhovující podmínky pro práci, umožnění dalšího vzdělávání nebo účast na různých školeních, vyhlídky na povýšení, nabídka pracovní cesty, zřízení vlastní kanceláře nebo veřejné poděkování za odvedenou práci před ostatními pracovníky.⁴⁰

³⁶ STUDIUM PSYCHOLOGIE. *Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy*. [online]. © 2016 [2018-01-16]. Dostupné z: <http://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>

³⁷ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2017, s. 49. ISBN 978-80-271-0051-4.

³⁸ ŘÍČAN, P. *Psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 178. ISBN 80-7178-923-2.

³⁹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2017, s. 49. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁴⁰ KUBÍKOVÁ, A. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010, s. 192. ISBN 978-80-904668-0-7.

Naopak největší bariéry motivace mohou být například v nedostatku finančních nebo časových prostředcích, péče o rodinu a domácnost, malá dostupnost vzdělávacích programů nebo špatná zkušenost s nimi, malé sebevědomí nebo nedostatečná podpora.⁴¹

⁴¹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2017, s. 49. ISBN 978-80-271-0051-4.

2 PRACOVNÍCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A SOCIÁLNÍ ZAŘÍZENÍ

Velmi důležitou částí našeho vzdělávacího systému je právě oblast sociální práce. Tato oblast zasahuje, dá se říct, do všech částí každodenního života společnosti. A vzhledem k měnící se společnosti se systém vzdělávání neustále rozvíjí.⁴² A s ním i pracovníci nejen v sociální práci.

Stáří je cyklus života, který k němu neodmyslitelně patří. Péče o starého člověka se v průběhu let měnila ve všech kulturách, ale většinou bylo stáří spojováno s moudrostí a vážností. Toto životní období přináší fyzické, psychické i sociální změny stavu člověka.⁴³

„Vzdělávání sociálních pracovníků je spojováno s formováním, směřováním a postavením oboru sociální práce ve společnosti. Pojetí vzdělávání má zásadní vliv jak na výkon sociálních pracovníků, tak na identitu oboru sociální práce. Jeho forma a obsah jsou vždy společensky podmíněny a pojetí vzdělávání je výsledkem vzájemných interakcí mezi společností a dalšími subjekty, jako jsou např. profesní organizace, oborová uskupení či samotní sociální pracovníci.“⁴⁴

V nynější době se vzdělávací programy zaručují pomocí akreditací. Záleží tedy na nastavení různých kritérií a standardů, které se budou posuzovat. Například zda je vzdělávací program kvalitní a smysluplný.⁴⁵ Dosažení tohoto standardu se potvrzuje

⁴² ZÁMEK, D., J. FIRSTOVÁ a kol. *Quo vadis, sociální práce v ČR?*. 1. vyd. Praha: Institut pro veřejnou správu, 2017, s. 14. ISBN 978-80-86976-46-4.

⁴³ PROVAZNÍKOVÁ, E., Z. KALVACH. *Rady pro pečující o člověka s demencí*. 1. vyd. Ostrava: Diakonie ČCE, 2016, s. 11. ISBN 978-80-87953-15-0.

⁴⁴ MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 509. ISBN 978-80-262-0366-7.

⁴⁵ ZÁMEK, D., J. FIRSTOVÁ a kol. *Quo vadis, sociální práce v ČR?*. 1. vyd. Praha: Institut pro veřejnou správu, 2017, s. 16. ISBN 978-80-86976-46-4.

certifikátem. Těchto standardů a certifikátů je nyní celá řada – například mezinárodní, národní, regionální nebo oborový.

V dnešní době se můžeme setkat se situací, že zaměstnanec, v tomto případě sociální pracovník či pracovník v sociálních službách, si nestačí vyčerpat 24 hodinový nárok na školení či vzdělávací program za kalendářní rok. Tato skutečnost je dána zákonem o sociálních službách.⁴⁶ Proto si zaměstnavatel (instituce) či sám zaměstnanec vybere školení, které pro něj není až tak přínosné nebo potřebné, jen aby si rychle doplnil chybějící hodiny. To však v žádném případě není dobré. Vezme-li se do úvahy dnešní neuvěřitelně rozsáhlou nabídku všech vzdělávacích programů, pak není téměř možné, aby si někdo vybral takovou, která by mu nevyhovovala.⁴⁷

2.1 SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ SLUŽBA

Ani nyní neexistuje přesně daná definice sociální práce, která by zahrnovala její celý obsah, pojetí a cíle. Nemálo autorů se o to pokusilo, ale jen některé se použily k ohraničení profesionálního pole sociální práce.

„Formulace poslání a cílů sociální práce se liší jak v různých dobách, tak v závislosti na teoretickém, společenském a kulturním kontextu. Jedna ze starších definic sociální práce např. tvrdí, že „sociální práce je prostě to, co dělají sociální pracovníci“. Hanvey a Philpot (1996) tuto definici v inverzní podobě aktualizovali a tvrdí, že „sociální práce je to, co jiní – zdravotní sestry, lékaři, policie atd. – nedělají.““⁴⁸

Sociální služby jsou služby, které poskytují výhody těm, kteří mají nějaký problém. V jiném pojetí je to určitá činnost, která pro někoho něco činí. Je možné je rozdělit na

⁴⁶ § 111 odst. 1, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

⁴⁷ ZÁMEK, D., J. FIRSTOVÁ a kol. *Quo vadis, sociální práce v ČR?*. 1. vyd. Praha: Institut pro veřejnou správu, 2017, s. 16. ISBN 978-80-86976-46-4.

⁴⁸ MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 184. ISBN 978-80-7367-331-4.

státní a obecné, a na nestátní. Mohou se rozdělit také na to, kdy, jakým způsobem a s jakým cílem jsou poskytovány.⁴⁹

„Cílem sociálních služeb je:

- *zachovávat lidskou důstojnost klientů,*
- *vycházet z individuálně určených potřeb klientů,*
- *rozvíjet aktivně schopnosti klientů,*
- *zlepšit nebo alespoň zachovat soběstačnost klientů,*
- *poskytovat služby v zájmu klientů a v náležitě kvalitě.“⁵⁰*

Je známo, že sociální služby nejsou výnosné a ani ziskové.⁵¹

2.2 PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Tato kapitola bude věnována vymezení a vysvětlení pozice pracovníka v sociálních službách. Autorky se ve své bakalářské práci se zaměřují na pracovníky v přímé obslužné péči v pečovatelské službě a domovech pro seniory.

Za pracovníka v sociálních službách se považuje ten, kdo vykonává *„přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku 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.“⁵²*

⁴⁹ MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 178. ISBN 978-80-7367-331-4.

⁵⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální služby – způsoby pomoci* [online]. © 2017-08-10 [cit. 2018-01-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/18661>

⁵¹ MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 184. ISBN 978-80-7367-331-4.

⁵² § 116 odst. 1.a, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

Pracovník v sociálních službách má další podmínky. Musí být způsobilý k právním úkonům, bezúhonný, zdravotně způsobilý a odborně způsobilý podle tohoto zákona.⁵³

Zákon o sociálních službách vymezuje, jako odbornou způsobilost má pracovník v sociálních službách mít - „základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka...“⁵⁴ Zákon také říká, že kvalifikační kurz musí zaměstnanec splnit do 18 měsíců ode dne začátku pracovního poměru v zaměstnání. Dokud zaměstnanec kvalifikační kurz nesplní, svoji činnost musí vykonávat pod dohledem pracovníka, který má vzdělání nebo kurz na tuto pozici.⁵⁵

2.3 SYNDROM VYHOŘENÍ

Podkapitola syndrom vyhoření je zařazena do této kapitoly, protože pracovník v sociálních službách je právě jedna z ohrožených skupin tohoto psychického stavu celkového vyčerpání. Jinak se tento syndrom nazývá syndrom vypálení, vyprahlosti nebo v anglickém jazyce „Burn-out syndrom“.⁵⁶

Syndrom vyhoření se nejčastěji vyskytuje u pomáhajících profesí. Tento stav je soustava příznaků, který se odvozuje z dlouhodobé nekompenzované zátěže a je spojena se spoluprací s lidmi. Projevuje se psychickým, někdy i celkovým vyčerpáním, který je doprovázen pocitem beznaděje, obavami, někdy i agresí či zlostí. S těmito příznaky klesá pracovní motivace pracovníka, zhoršuje se výkon a snižuje se i jeho sebevědomí. Pracovník si zvětšuje odstup od klienta a klade menší důraz na pravidla nebo disciplínu.

⁵³ § 116 odst. 2, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

⁵⁴ § 116 odst. 5 d, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

⁵⁵ § 111 odst. 7, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

⁵⁶ HARTL, P., H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 587. ISBN 80-7178-303-X.

V některých případech může mít i odmítavé nebo negativní postoje.⁵⁷ Celkově může syndrom vyhoření znamenat ztrátu profesionálního nebo osobního zájmu. Pracovník se spokojuje s každodenním stereotypem a rutinou, a proto nemá důvod pro další sebevzdělávání nebo osobní růst.⁵⁸

Větší riziko syndromu bývá u pracovníků, kteří vedou intenzivní a dlouhodobý kontakt s klienty, mají původně vysoké pracovní nasazení, jsou velmi obětaví, málo asertivní, soutěživí, neschopni relaxace či nějakého uvolnění. Dále to mohou být ti, kteří jsou vysoce zatíženi i mimo pracovní život a jsou vystaveni náročným událostem.⁵⁹

Syndrom vyhoření má tři stádia vývoje. Člověku v prvním stadiu připadá, že nic nestíhá a je v časové nouzi, ztrácí systém ve své práci. Ve druhém stadiu jsou symptomy prvního stadia doprovázející neurózou a pocitem, že člověk musí pořád něco dělat, ale ve výsledku vzniká pouze chaos. Ve třetím stadiu se pocit, že něco „musí“ dělat úplně vytrácí a přichází pocit vzdoru, že „nemusí“ dělat nic. Kolegové takového pracovníka obtěžují už jen svojí přítomností, nemá žádné nadšení a zájem o práci, zůstává pouze únava a zklamání.⁶⁰

Nižší riziko hrozí u pracovníků, kteří mají dobré sociální zázemí, schopných organizování svého času, mají pestrou práci, jsou optimisté a spokojeni se svým životem.

⁵⁷ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 246. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁵⁸ HARTL, P., H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 587. ISBN 80-7178-303-X.

⁵⁹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 246. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁶⁰ HARTL, P., H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 587. ISBN 80-7178-303-X.

Také ti, kteří jsou přirozeně odolnější a umí rozdělovat osobní a pracovní život jsou méně ohroženou skupinou.⁶¹

Prevenčí proti syndromu vyhoření je víra ve smysl poslání, uvědomování si potřeby sebe sama a možnost nalezení něčeho, na co se lze těšit. Také pomáhá duševní hygiena a relaxace⁶², supervize a případové porady.⁶³

K vyléčení syndromu vyhoření vede poměrně dlouhá cesta. Nejlépe za pomoci zkušeného psychoterapeuta, který se vyzná v problematice tohoto syndromu. Tento psychoterapeut pomáhá najít skutečný smysl existence člověka. Dále je doporučováno najít větší blízkost k lidem, které má dotýčný rád a na které nemá kvůli syndromu čas. Autorka si nakonec dovoluje citovat následující větu, která s nadsázkou vystihuje léčbu syndromu vyhoření: „*Nechme to dítě procitnout a zase si hrát, přát si něco, něco jiného než být pilným udřeným vzorňákem, o němž si ostatní myslí, že je primadona a nikdo se s ním nechce bavit, přestože to by bylo jediné, co by mu pomohlo.*“⁶⁴

2.4 PEČOVATELSKÁ SLUŽBA

Cílem této podkapitoly je popis historie terénní péče, charakteristika pečovatelské služby a pracovníků přímé péče.

⁶¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 246. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁶² HARTL, P., H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 587. ISBN 80-7178-303-X.

⁶³ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 246. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁶⁴ HONZÁK, R. *Řešení, nebo další problém?* [online]. © 2012-01-23 [cit. 2018-01-10]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/syndrom-vyhoreni/>

2.4.1 HISTORIE

Počátky terénní péče v našem státu sahají až do období středověku, kdy začaly vznikat první instituce, které zřizovala církev a později řeholní řády. Ze 13. století jsou první zmínky o organizování terénní péče. Pomoc byla zaměřována na chudé, nemocné, staré, postižené, osiřelé nebo slepé; dále pomoc poskytovali těm, kteří přišli o svou rodinu z důsledku epidemie, hladomoru či války.

Nejen církev a řeholní řády, ale i bohatí vlastníci určitých území postupně budovali instituce jako například chudobince, sirotčince, starobince a špitály; později i města a obce. Vedle této ústavní péče se začala rozvíjet terénní pomoc potřebným.⁶⁵

Po 1. světové válce bylo mnoho potřebných – váleční veteráni, invalidé nebo vdovy a sirotci po zemřelých vojácích. Zakládaly se dobrovolnické organizace, které pomáhaly chudým, nemocným a handicapovaným. Přelom novodobé podoby terénní péče a pečovatelské služby nastal po založení Československého červeného kříže roku 1919. Ten byl ovšem rozpuštěn roku 1940 a jeho majetek byl zabaven. Sociální úkoly mu byly opět svěřeny až roku 1955. V období po druhé světové válce přetrvávaly základy sociální péče z prvorepublikové sociální politiky. K rozsáhlým změnám došlo po komunistickém převratu. Očekávalo se, že se navždy odstraní chudoba, nezaměstnanost a další sociální problémy. V roce 1952 si pečovatelskou službu převzala státní zdravotní správa a její péče bylo omezena pouze na osamělé nemocné občany.

V devadesátých letech 20. století došlo k rychlému rozvoji sociálních služeb. Pečovatelská služba byla nejrozšířenější druh terénní sociální služby. V tomto období již měla téměř totožnou podobu jako známe z dnešní doby, péče se poskytovala v domácím prostředí klienta, v domech s pečovatelskou službou nebo v zařízeních pečovatelské služby, někdy i mimo domácnost a zařízení. V odůvodněných případech se terénní péče

⁶⁵ VÍTOVÁ, M. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010, s. 19. ISBN 978-80-904668-0-7.

poskytovala i dětem, pokud rodiče nemohli péči zabezpečit; nebo v rodinách, kde se narodilo tři a více dětí najednou. Péče se poskytovala za plnou či částečnou úhradu.⁶⁶

2.4.2 CHARAKTERISTIKA PEČOVATELSKÉ SLUŽBY

Nynější podoba pečovatelské služby je zaměřena na kvalitu, profesionalitu, individuální přístup ke klientům a respektování jejich práv, vůle a prevenci sociálního vyloučení. Nabídka služeb, která se u klientů provádí se dělí na základní a ty se poté doplňují fakultativními úkony. Pečovatelská služba se poskytuje na základě smlouvy o poskytování sociální služby. Poskytovatel dále musí dodržovat standardy kvality sociálních služeb.⁶⁷

2.4.3 PRACOVNÍCI PŘÍMÉ PÉČE V PEČOVATELSKÉ SLUŽBĚ

Pracovníci v pečovatelské službě představují pracovníky přímé obslužné péče neboli pečovatelky - „*Pečovatelská služba je terénní nebo ambulantní služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, a rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba poskytuje ve vymezeném čase v domácnostech osob a v zařízeních sociálních služeb vyjmenované úkony.*“⁶⁸

Tyto úkony jsou následující:

- „a) pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu,*
- b) pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,*
- c) poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy,*

⁶⁶ VÍTOVÁ, M. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010, s. 21 - 27. ISBN 978-80-904668-0-7.

⁶⁷ Tamtéž s. 31 – 32.

⁶⁸ § 40 odst. 1, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

d) pomoc při zajištění chodu domácnosti,

e) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím."⁶⁹

2.5 DOMOV SENIORŮ

Cílem této podkapitoly je popis historie, charakteristika domova seniorů a vysvětlení pojmu pracovník přímé péče v domovech pro seniory.

2.5.1 HISTORIE

Na přelomu 16. a 17. století se začaly státem zřizovat sociální služby pobytového charakteru ve kterých se pečovalo o znevýhodněné lidi. Až na přelomu 18. a 19. století vznikala zařízení, která byla rozdělena podle cílových skupin potencionálních klientů. Pro staré lidi starobince, pro nemajetné chudobince apod.⁷⁰ Před rokem 1989 se užíval pojem domov důchodců.⁷¹ V dnešní době již domov pro seniory. Zastaralý model ústavní péče o seniory byl spojen s odsouváním starých lidí do pozadí a osamění v době, kdy se již o sebe nedokázali sami postarat.⁷²

2.5.2 CHARAKTERISTIKA DOMOVA SENIORŮ

Domov seniorů je forma náhradního či alternativního bydlení pro staré lidi, kteří nemohou nebo nechtějí z určitého důvodu žít ve svém domácím prostředí. Tato sociální

⁶⁹ § 111 odst. 2, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

⁷⁰ VYCHODILOVÁ, S. *Sociální služby ve stáří – domovy pro seniory*. [online]. Brno, 2010. [cit. 2018-01-15]. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, Vedoucí bakalářské práce: Zdeňka Vaňková. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/12678/vychodilov%C3%A1_2010_bp.pdf?sequence=1

⁷¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 51 - 52. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁷² MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 434. ISBN 978-80-262-0366-7.

služba se poskytuje lidem starším zpravidla nad 65 let. Důvod pro volbu tohoto bydlení může být:

- tíživá sociální situace (nekvalitní bydlení, vysoký věk, osamělost, izolace od společnosti apod.) nebo
- dlouhodobé zhoršení zdravotního stavu (porucha mobility, kognitivních funkcí nebo jiná zdravotní postižení). Z tohoto důvodu se klade vysoký nárok na péči, kterou už nezvládne rodina či terénní služba a je důležitá zdravotní péče (zejména ošetrovatelská a rehabilitační).

Kromě klasických domovů pro seniory existují ještě domovy se zvláštním režimem, které jsou určeny pro osoby se sníženou soběstačností z důvodu chronického duševního onemocnění nebo závislosti na návykových látkách, dále pro osoby se stařeckou nebo Alzheimerovou demencí a ostatními typy demencí.

V současnosti je důraz kladen na společné a zajímavé bydlení starých lidí, protože je spojeno s různými službami, které potřebují, například úklid, strava, péče o vzhled, osobu a zdraví, kulturní vyžití a zábavu.

Stejně jako u pečovatelské služby hraje významnou roli zvyšování kvality služeb pomocí standardů kvality sociálních služeb.⁷³

2.5.3 PRACOVNÍCI PŘÍMÉ PÉČE V DOMOVĚ SENIORŮ

Stejně jako v pečovatelské službě, pracovníci v domovech pro seniory, kromě jiných, představují také pečovatelky. Podle zákona se služby poskytují osobám se sníženou soběstačností, v tomto případě zejména z důvodu věku.⁷⁴

V domovech pro seniory se poskytují následující úkony:

⁷³ MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 434 - 436. ISBN 978-80-262-0366-7.

⁷⁴ § 49 odst. 1, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

„a) poskytnutí ubytování,

b) poskytnutí stravy,

c) pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu,

d) pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,

e) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,

f) sociálně terapeutické činnosti,

g) aktivizační činnosti,

h) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“⁷⁵

2.6 KLIENT SOCIÁLNÍHO ZAŘÍZENÍ

Klient je osoba, která využívá jakýchkoli služeb.⁷⁶ Významný aspekt tohoto vztahu je vzájemný respekt pracovníka ke klientově důstojnosti, vnímavost a hodnocení klientových potřeb a angažovanost pracovníka.⁷⁷

Klient může být osoba, rodina, skupina nebo komunita. „Protože výraz *klient* navozuje představu pasivního a závislého postoje (např. klienti starořímských patricijů parazitovali na bohatství svého protektora)“ někteří autoři v jiných zemích uvádějí označení uživatel, konzument služeb nebo zákazník, v České Republice převládá

⁷⁵ § 49 odst. 2, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

⁷⁶ HARTL, P., H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 257. ISBN 80-7178-303-X.

⁷⁷ MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 215. ISBN 978-80-262-0366-7.

označení klient.⁷⁸ „Klient není primárně definován tím, že je v něčem deprivován (což v latinském kmeni vyjadřuje slovo pacient); klient je v novodobém významu slova někdo, kdo může vyjednávat o zakázce. Výraz klient v našem prostředí otevíral prostor pro to, aby pracovník s klientem zakázku formuloval a zpřesňoval.“⁷⁹

U budoucích klientů sociálních služeb hraje roli prvek tlaku nepříznivé životní situace, ve které se nachází. Problém může být i dostupnost služeb v regionu, ve kterém potenciaální klient žije nebo nedostatek finančních prostředků na úhrady využívajících služeb, které jsou spojeny s náklady od poskytovatele.⁸⁰

Pokud si budoucí potenciaální klient zažádá o službu, v tomto případě pečovatelskou službu či domov seniorů, musí poskytovatel zjistit následující informace:

- zda zájemce požaduje službu, kterou poskytovatel nabízí,
- zda je zájemce cílovou skupinou poskytovatele,
- zda má poskytovatel dostatečnou kapacitu pro zájemce.⁸¹

⁷⁸ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 83. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁷⁹ MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 215. ISBN 978-80-262-0366-7.

⁸⁰ MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013, s. 216. ISBN 978-80-262-0366-7.

⁸¹ CHLOUPKOVÁ, S. *Jednání se zájemcem o službu sociální péče od A do Z*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 27. ISBN 978-80-247-4678-4.

3 VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI

3.1 VZDĚLÁVACÍ PLÁN ORGANIZACE A VZDĚLÁVACÍ PLÁN PRACOVNÍKA

Kvůli přímému kontaktu mezi klienty a pracovníky poskytující sociální služby je důležité, aby vykonávali svou práci kvalitně a s určitou empatií a brali tuto skutečnost v potaz. Proto se v organizaci vypracovává vzdělávací plán, který představuje přehled vzdělávacích programů na určité období. Zahrnují se do něho cíle a potřeby pracovníků a celé organizace.

Vzdělávací plány v organizaci vychází z individuálních plánů zaměstnanců. Na základě individuálního vzdělávacího plánu zaměstnance je možné navrhovat komplexní systém vzdělávání.⁸²

„Při jeho tvorbě se zohledňují:

- *finanční možnosti organizace*
- *provozní možnosti (tak, aby nebylo ohroženo poskytování služby nedostatkem personálu)*
- *poslání, cíle, potřeby organizace*
- *nutná školení, která musí zaměstnanec pravidelně (periodicky) absolvovat.*

Při tvorbě vzdělávacího plánu je vhodné stanovit strategii vzdělávání:

- *koho vzdělávat (plošné vzdělávání všech pracovníků X vybraní pracovníci)*
- *kde bude vzdělávání probíhat (v organizaci, mimo organizaci, je možnost zahraničních depistáží atd.)*
- *jak vzdělávat (akreditované kurzy, stáže, školící akce, výcvik atd.)*
- *za jakou cenu (rozpočet vzdělávání, spoluúčast pracovníků atd.)“*

⁸² KUBÍKOVÁ, A. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010, s. 194. ISBN 978-80-904668-0-7.

Vzdělávací plán pro pracovníka se většinou vypracovává na kalendářní rok. Pracovník při tvorbě vzdělávacího plánu vychází ze sebehodnocení a z hodnocení od nadřízeného. Pracovník většinou zahrnuje své dovednosti, ve kterých si není jistý svým postupem nebo je nedokáže naplno využít jak u klientů služby nebo u spolupracovníků. Dále se pak zaměřuje na rozšiřování nebo prohlubování svých znalostí.

Pokud při sestavování vzdělávacího programu nastanou problémy, může to být zejména vzhledem k:

- chybám v rozdílech mezi přáními a potřebami pracovníků,
- nekritickému přijímání toho, co vedoucí pracovník považuje za potřebné,
- chybám v určování závislostí mezi potřebami a cíli organizace,
- tendencím hodnotit spíše staré než nové potřeby,
- neschopnosti prosadit systémová opatření v organizaci na základě zjištěných potřeb pracovníků.⁸³

3.2 AKREDITACE VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU, ŽÁDOST

Akreditovaný vzdělávací program nebo kurz znamená, že po jeho úspěšném ukončení účastník dostane osvědčení – potvrzení o odborné způsobilosti.⁸⁴ O udělování akreditace vzdělávacím zařízením či vzdělávacích programů rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Žádost o akreditaci se podává písemně na tiskopisu, které předepíše ministerstvo. Tato žádost obsahuje:

„a) oprávnění ke vzdělávací činnosti podle zvláštního předpisu a přehled dosavadní činnosti žadatele o akreditaci,

⁸³ KUBÍKOVÁ, A. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010, s. 194 – 196. ISBN 978-80-904668-0-7.

⁸⁴ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Žádost o akreditaci*. [online]. © 2013 – 2018. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zadost-o-akreditaci-1>

b) název, druh, formu, obsah a časový rozsah vzdělávacího programu, který žadatel hodlá uskutečňovat,

c) doklady o materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu,

d) seznam fyzických osob, které se budou podílet na vzdělávání, a doklady o jejich odborné způsobilosti nebo osvědčení o uznání odborné kvalifikace,

e) formu osvědčení o absolvování vzdělávacího programu s uvedením identifikačních údajů vzdělávacího zařízení, údajů uvedených v písmenu b), identifikačních údajů o osobě, která vzdělávací program absolvovala, a datum vydání osvědčení.“⁸⁵

Žadatelé, které žádají poprvé se musejí nejprve registrovat v databázi Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V případě dalších žádostí se registrovat již nemusí. Dalším krokem je vyplnění základních formulářů v elektronické podobě na internetových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Tyto formuláře jsou vždy otevřeny pouze v termínech před zahájením zasedání komise, která tyto žádosti posuzuje. První formulář je „Základní informace o vzdělávacím zařízení“ a druhý „Seznam vzdělávacích akcí předkládaných k akreditaci“. Rozdílné formuláře jsou pro právnické osoby a jiné pro fyzické. Kromě elektronického odeslání formulářů je nutné je vytisknout a přiložit k žádosti o akreditaci vzdělávacího programu. Tato žádost nemá stanovenou formu, podmínkou je podpis statutárního zástupce vzdělávacího zařízení, u vysoké školy je možné, aby ji podepsal i děkan fakulty. K akreditaci, o kterou žadatel žádá, musí přiložit vzdělávací program, který obsahuje potvrzení úspěšného elektronického odeslání s datem na MŠMT, formulář popisu jednotlivých vzdělávacích akcí a tabulka kalkulace nákladů. Žadatelé, kteří žádají poprvé musí dále přiložit oprávnění ke vzdělávací činnosti (živnostenské oprávnění, zakládací listina a podobně), přehled

⁸⁵ § 117 a) odst. 1, 2, 3, ze zákona č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, v platném znění.

o personálním, technickém a materiálním vybavení a přehled o dosavadní činnosti žadatele.⁸⁶

3.3 KURZ PRO PRACOVNÍKA PŘÍMÉ PÉČE

Tato podkapitola se zaměřuje na kurz pracovníka přímé péče, protože má v tomto regionu mnoho absolventů na Domažlicku, v místě bydliště autorky, probíhá od roku 2009 akreditovaný kurz pro pracovníka v sociálních službách. Rozsah kurzu je 204 hodin a úspěšní absolventi získají osvědčení, díky kterému mohou tento kurz uplatnit v různých oblastech sociální péče (u nestátních i státních poskytovatelů). Tento kurz má omezený počet zájemců a kurzovné stojí 6.000,- za osobu. V některých případech se účastník kurzu může domluvit se zaměstnavatelem na částečné nebo plné úhradě.

Tento kurz obsahuje hodiny teorie, práci ve skupinách a hodiny praktického cvičení. Do hodin praktických cvičení se zahrnují modelové situace, kasuistiky, video-tréninky a supervize. Podle počtu účastníků a jejich profesního zaměření se rozdělují do skupin a provádějí praktická cvičení. Kurz je rozdělen do vyučovacích bloků, které jsou zaměřené na určité téma, například „Specifika práce a komunikace s manipulativním klientem“. Vyučovací blok je dále rozdělen na teoretickou část, předcházení daného problému, postup, jak problém zvládat pokud nastane a praktické cvičení v modelových situacích, případně video-trénink.⁸⁷

⁸⁶ BUSINESS INFO.CZ. *Akreditace vzdělávacího programu – proces krok za krokem*. [online]. © 2014-04-01. [cit. 2018-01-12]. <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/akreditace-vzdelavaciho-programu-1759.html>

⁸⁷ OBCHODNÍ AKADEMIE. *Kurz pro pracovníky v sociálních službách*. [online]. © 2015. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: <https://www.oadomazlice.cz/celozivotni-vzdelavani-odkaz/kurz-pro-socialni-pracovniky>

3.4 POSKYTOVATELÉ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, KURZY VZDĚLÁVÁNÍ

Poskytovatelů sociálního vzdělávání je na trhu mnoho. A stejně tak jako poskytovatelů, je mnoho i akreditovaných kurzů. Autorka v následujících kapitolách popíše některé z poskytovatelů dalšího vzdělávání a vybrané vzdělávací programy.

3.4.1 ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČESKÉ REPUBLIKY (APSS ČR), INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ

Největší profesní organizací České Republiky sjednocující poskytovatele sociálních služeb je Asociace poskytovatelů sociálních služeb. Je to spolek nezávislých právnických a fyzických osob, kteří poskytují sociální služby. APSS ČR předkládá odborná stanoviska, kvalifikovanou oponenturu a iniciaci a podporuje právní regulace sociálních služeb. Dále rozšiřuje vědecké a výzkumné poznatky k činnosti poskytovatelů sociálních služeb a předává odborné informace svým členům od tuzemských i zahraničních poskytovatelů. Rozvíjí studia, dokumentace, informace i vzdělávací a expertní činnosti. V neposlední řadě akceptuje společné zájmy a potřeby svých členů.⁸⁸

Prvním krokem k založení odborné organizace se uskutečnily již v roce 1991, ovšem žádnou činnost nevyvíjela. O dva roky déle začal přípravný výbor připravovat zahájení činnosti. Začátky byly, jako u všech nových organizací, těžké a Asociace ústavů sociální péče ČR dlouho nenacházela pochopení. Postupně s roky přibývali i členové a organizace začala vydávat svůj časopis „Zpravodaj AÚSP“, dnes se jmenuje „Sociální služby“. V roce 2006, když se měnil zákon č. 108/2006 Sb. o Sociálních službách, musela Asociace začít přemýšlet nad svým novým názvem, protože název Asociace ústavů sociální péče ČR obsahoval název, který se již v nové právní úpravě nepoužíval. A tak se změnil název, který zůstal dodnes, Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky. V roce 2009 vyhlašuje APSS ČR společně s Ministerstvem Práce a sociálních

⁸⁸ ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB. *Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky* [online]. © 2011 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.apsscr.cz/>

věcí České Republiky „Týden sociálních služeb“. Počátkem roku 2010 byl založen Institut vzdělávání APSS ČR.⁸⁹

Nyní Institut vzdělávání nabízí širokou nabídku akreditovaných vzdělávacích kurzů. Kurzy připravují pro pracovníky všech pozic ze sociálních služeb. Zaměřují se na praktickou stránku kurzu a témata průběžně aktualizují na základě nejnovějších poznatků právě z praxe; pravidelně rozšiřují svoji nabídku o nové, akreditované vzdělávací programy.⁹⁰

Jeich školící místnosti se nachází po celé České Republice, například v Praze, Brně, Ostravě a Táboře. Velkou výhodou může být i nabídka realizace kurzu v určité organizaci. Lektor z Institutu vzdělávání přijede přímo do organizace a zaměstnavatel se tak vyhne složitému posílání svých zaměstnanců na školení, což je určitě velká časová i finanční úspora pro zaměstnance i zaměstnavatele.⁹¹

Na rok 2018 jsou naplánovány následující konference: Kvalita sociálně zdravotních služeb, Sociální služby v Evropě, Konference sekce terénních a ambulantních služeb, Konference profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách.⁹²

3.4.2 MOTIVP

MotivP má významné postavení na českém i slovenském trhu. Je přední poradenská a vzdělávací společnost, která garantuje vzdělávací kvalitu svou dvacetiletou praxí.

⁸⁹ HORECKÝ, J. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010, s. 194 – 196. ISBN 978-80-904668-0-7.

⁹⁰ INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ. *Otevřené vzdělávací kurzy* [online]. © 2012 – 2018 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.institutvzdelavani.cz/>

⁹¹ INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ. *Kurzy „na klíč“ pro organizace* [online]. © 2012 – 2018 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.institutvzdelavani.cz/>

⁹² ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB. *Plánované konference a kongresy* [online]. ©2011 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.apsscr.cz/cz/konference-a-kongresy-a-seminare/planovane-konference-a-kongresy>

Nabízí kurzy pro firmy i jednotlivce, také zprostředkovává video-přednášky a online konference; s možností shlédnutí záznamu na internetu.⁹³

Zde autorka uvede některé z kurzů na rok 2018: Mýty v psychologii a personalistice, Jiný úhel pohledu na motivaci, Jaká jsou naše dilemata, Vedení generací Y a Z.⁹⁴

3.4.3 SEDUCA

Seduca je vzdělávací agentura, která nabízí vzdělávací programy akreditované u Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Profesní a odborové unie zdravotnických pracovníků. Také nabízí rekvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách a zdravotnické pracovníky. Vzdělávací programy probíhají ve více než dvaceti městech po celé České Republice.⁹⁵

Seduca má prakticky rozdělené vybrané vzdělávací programy do kategorií podle zaměření: pečovatelsví, ošetrovatelsví, péče o osoby se zdravotním postižením, aktivizace, rehabilitace, stimulace, bezpečná péče, standardy kvality, profesní etika, psychologie, psychiatrie, komunikace, péče o pečující. Podle kategorií si lze vybrat určitý seminář, například: Škola paměti pro osobní rozvoj pracovníků v sociálních službách, Specifika komunikace s klienty s Alzheimerovou chorobou, Žena v roli pracovníka v sociálních službách, Změny ve stáří a jejich simulace gerontooblemem.⁹⁶

⁹³ MOTIVP. *O nás* [online]. © 1996 – 2015 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.motivp.com/o-nas.aspx>

⁹⁴ MOTIVP. *Jaké témata na rok 2018 chystáme?* [online]. © 1996 – 2015 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://motivp.com/Aktuality.aspx>

⁹⁵ HALA, L. *O nás* [online]. © 2012 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.seduca.cz/o-nas>

⁹⁶ HALA, L. *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách* [online]. © 2012 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.seduca.cz/vzdelavani-pracovniku-v-socialnich-sluzbach>

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

Praktická část se bude zabývat názorem na další vzdělávání od pracovníků přímé péče pracujících v sociálních službách.

4.1 CÍLE VÝZKUMU

Cílem práce je zjistit, na základě dotazníkového šetření, zda je nabídka vzdělávání pro tyto pracovníky dostačující.

Jelikož se s dalším vzděláváním setkáváme celý život a autorka pracuje v pečovatelské službě, zajímalo jí toto téma. Bude se dotazovat, jak pracovník získal vzdělání pro tuto práci, zda je pro důležité další vzdělávání a zda si pracovníci vypracovávají individuální vzdělávací plán.

4.2 HYPOTÉZY

Pro zjištění názorů pracovníků byla stanovena hypotéza č. 1. která zní následovně: **Více než polovina respondentů absolvovala kurz na pracovníka přímé péče.** Ve stanovené hypotéze se autorka zajímá o účast respondentů na kurzu přímé péče a jaká účast na tomto kurzu bývá. V dotazníku je tato hypotéza ověřována otázkou č. 4.

Hypotéza č. 2 zní následovně: **Pracovníci přímé péče mají motivaci dál se vzdělávat, protože nové informace využijí v praxi.** V této hypotéze se autorka zajímá o respondentovo motivaci ve vzdělávání a jaká motivace ho k dalšímu vzdělávání vede. Tato hypotéza je v dotazníku ověřována otázkami č. 12 a 17.

Hypotézu č. 3 autorka zvolila: **Více jak polovině respondentů vyhovuje rozsah nabídky vzdělávacích programů.** Zde se autorka zabývá problematikou rozsahů nabídek vzdělávacích programů. Respondent má určit, zda mu rozsah na nynějším trhu nabídek vyhovuje nebo nevyhovuje. Tato hypotéza bude ověřována otázkami v dotazníku č. 14.

4.3 METODIKA VÝZKUMU

V této podkapitole budou popsány metodické pokyny kvantitativního výzkumu a výzkumné metody a techniky bakalářské práce.

4.3.1 VÝZKUMNÉ METODY A TECHNIKY

Pro práci byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. Jednalo se o metodu terénního šetření a techniku dotazníku. V dotazníku byly použity všechny typy otázek – uzavřené (nabízí varianty odpovědí), otevřené (bez variant odpovědí) a polootevřené (nabídka variant s možností vlastní odpovědi).

Kvantitativní výzkum je metoda standardizované vědeckého výzkumu. Výsledky takovýchto měření jsou dále zpracovány, a to například pomocí statistiky. Oproti kvalitativního výzkumu je hlavní rozdíl v rozsahu – kvantitativní se zaměřuje na větší okruh respondentů. Cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz, tedy jejich potvrzení nebo vyvrácení.⁹⁷

4.3.2 DOTAZNÍK

V autorkou sestaveném dotazníku podávala respondentům 18 otázek. První dvě otázky nebyly očíslované, ale pouze identifikační – pohlaví a věk.

Nejjednodušší variantou otázek v dotaznících jsou uzavřené otázky. Otázky by měly být jednoznačné, měl by jim každý porozumět a neměly by se užívat cizí termíny, přeměřené dlouhé otázky, nepokládat otázky, které nesouvisí s výzkumem a je možné přidat i odpovědi „Nevím, ...“ nebo „Jiné...“.

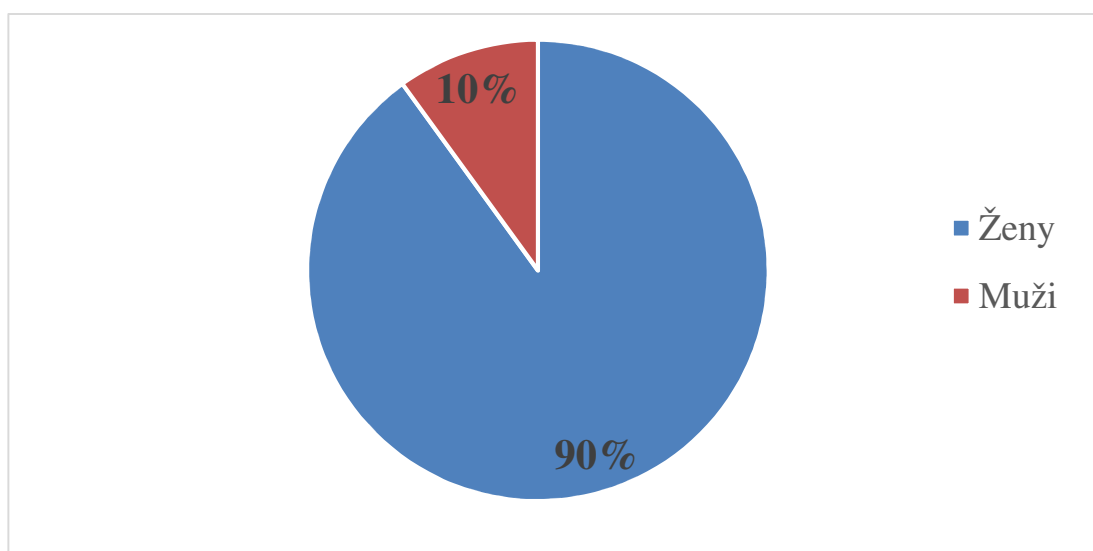
⁹⁷ SCHERER, H. a kol. *Analýza obsahu mediálních sdělení*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 22. ISBN 978-80-246-1980-4.

4.4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Na dotazník, který obsahoval 18 otázek, odpovědělo celkem 100 respondentů. V hlavičce respondenti odpovídali na dvě otázky – pohlaví (graf č. 1) a věk (graf č. 2) – tyto otázky v dotazníku nebyly očíslované a byly pouze identifikační.

Graf č. 1 zobrazuje procentuálně odpovědi na identifikační otázku pohlaví. Celkem odpovědělo 100 respondentů – 90 žen a 10 mužů. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 1.

Graf 1: Pohlaví

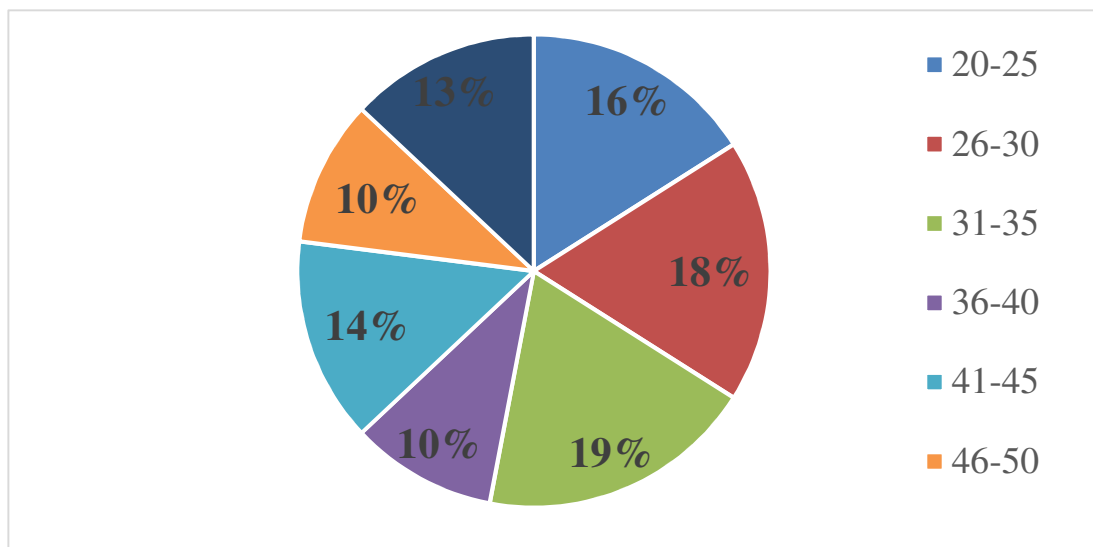


Zdroj⁹⁸

Graf č. 2 zobrazuje odpovědi na identifikační otázku věku a odpovědělo na ni 100 respondentů. Vyplývá z něho, že nejvíce respondentů, celkem 19, je ve věku 31-35 let. Nejméně ve věku 36-40 a 46-50 let, celkem 10 a 10 respondentů. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 2.

⁹⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 2: Věková kategorie



Zdroj⁹⁹

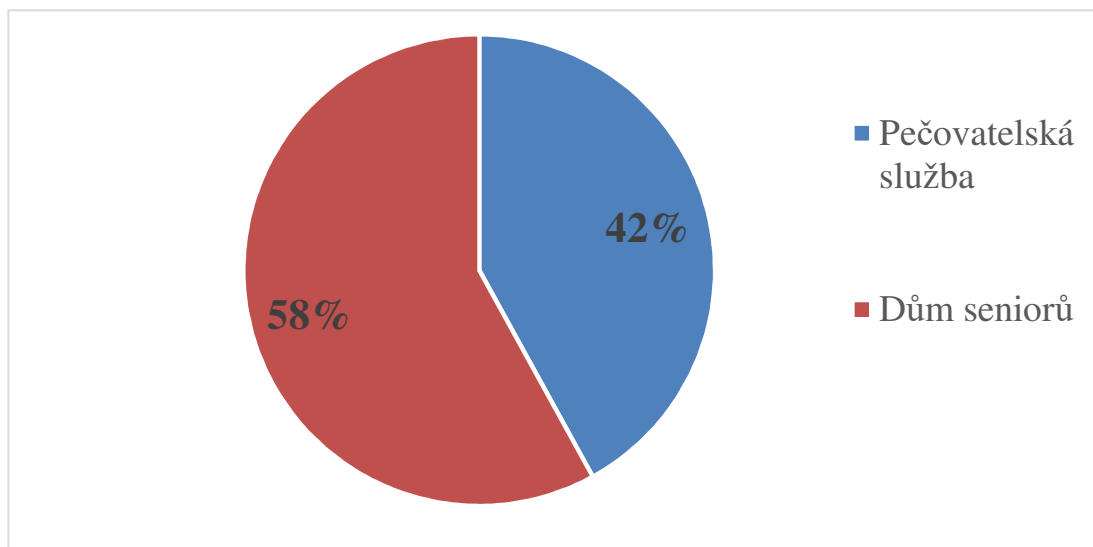
Tyto základní otázky autorka stanovila, protože jiný názor může mít žena a muž a jiný názor v různém věku.

4.5 INTERPRETACE VÝZKUMU

V otázce č. 1 se autorka dotazovala respondentů, kde pracují. Respondenti mohli zaškrtnout pouze jednu odpověď a měli na výběr ze dvou odpovědí: a) V pečovatelské službě, b) V domově seniorů. Celkem odpovědělo 100 respondentů a více odpovídajících respondentů bylo z domova seniorů, celkem 58 odpovídajících. V grafu č. 3 jsou uvedeny odpovědi na otázku č. 1.

⁹⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 3: Místo povolání

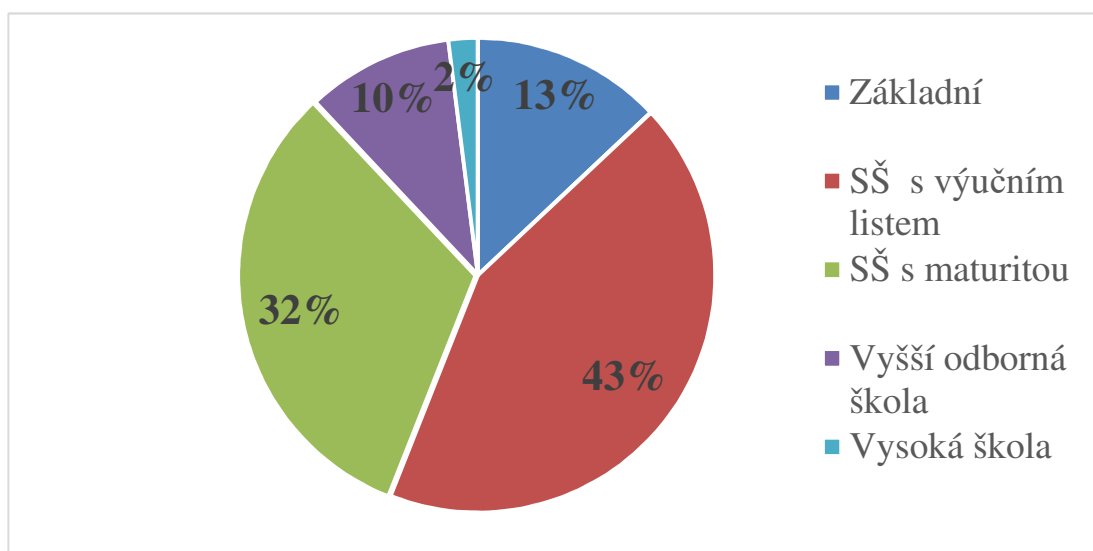


Zdroj¹⁰⁰

¹⁰⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 2 byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Výběr z odpovědí byl následující: a) základní, b) SŠ s výučním listem, c) SŠ s maturitou, d) Vyšší odborná škola, e) Vysoká škola. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Nejvíce odpovědí bylo b) Střední škola s výučním listem, celkem 43 respondentů. Nejméně e) Vysoká škola, celkem 2 respondenti. V grafu č. 4 jsou uvedeny odpovědi na otázku č. 2.

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

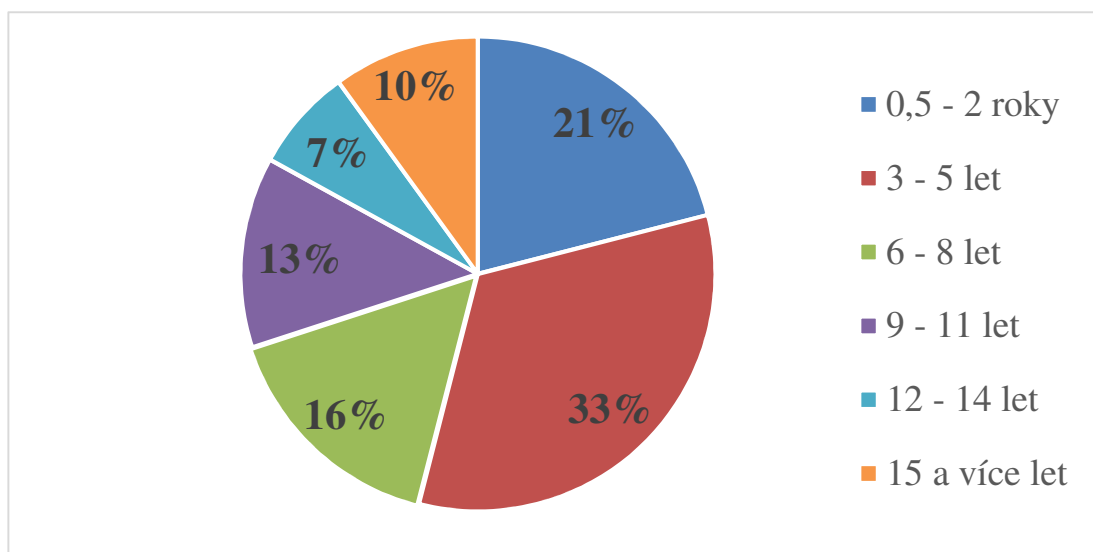


Zdroj¹⁰¹

¹⁰¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 3 mapovala roky působení respondentů v oboru sociální práce. Výběr odpovědí byl následující: a) 0,5 – 2 roky, b) 3 – 5 let, c) 6 – 8 let, d) 9 – 11 let, e) 12 – 14 let, f) 15 a více let. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Nejvíce odpovědí bylo b) 3 – 5 let, celkem 33 respondentů. Nejméně 12 – 14 let, celkem 7 respondentů. Tato otázka byla otevřená a odpovědi jsou zobrazeny v grafu č. 5.

Graf 5: Léta praxe v oboru sociální práce

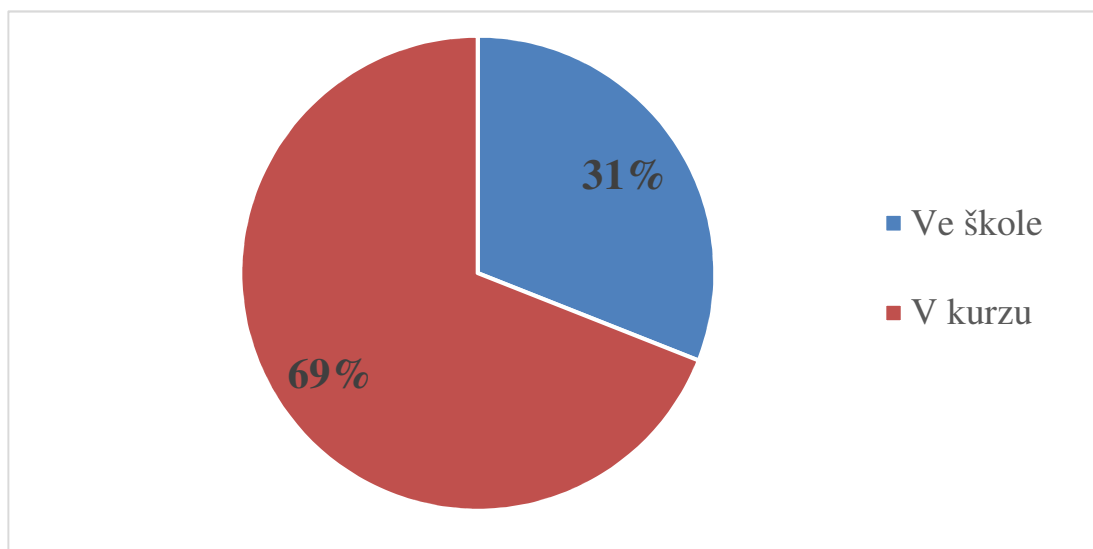


Zdroj¹⁰²

¹⁰² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 4 se zaměřovala na to, kde respondent získal vzdělání pro pracovníka přímé péče. Na výběr z odpovědí bylo: a) Ve škole, b) V kurzu. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědí bylo b) V kurzu, celkem 69 respondentů. Pro tuto otázku byla stanovena jedna z hypotéz: **Více než polovina respondentů absolvovala kurz pro pracovníka přímé péče.** Odpovědi této otázky z dotazníku potvrdily tuto hypotézu, kterou autorka stanovila. Odpovědi na otázku č. 4 jsou zobrazeny v grafu č. 6.

Graf 6: Místo vzdělání pro přímou péči

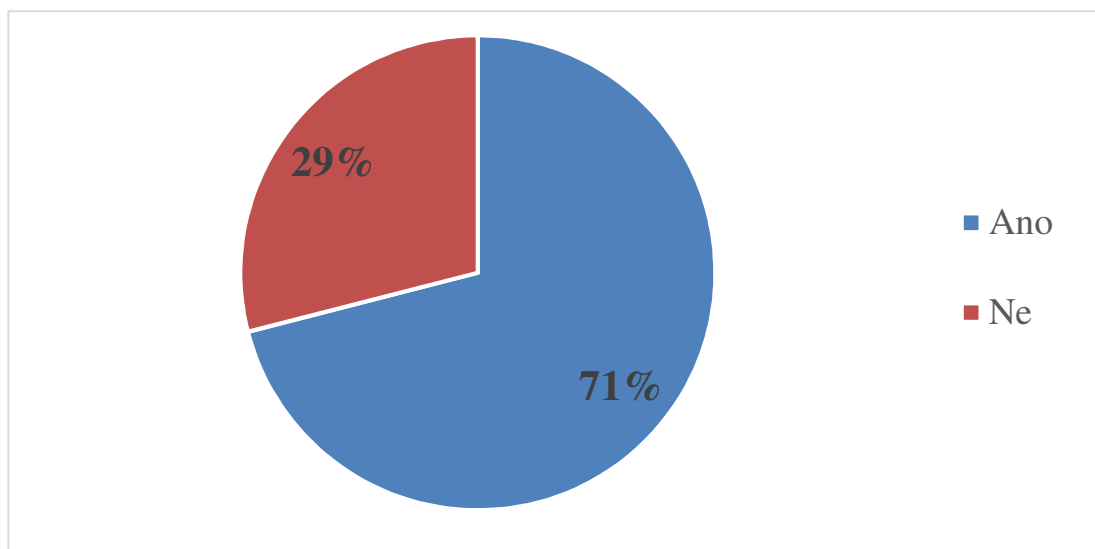


Zdroj¹⁰³

¹⁰³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 5 v dotazníku se ptala na to, zda respondent chodí rád/a na různá školení nebo vzdělávací akce. Výběr odpovědí byl následující: a) Ano nebo b) Ne. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědělo a) Ano, celkem 71 respondentů. Odpovědi na otázku č. 5 jsou zobrazeny v grafu č. 7.

Graf 7: Účast na vzdělávání

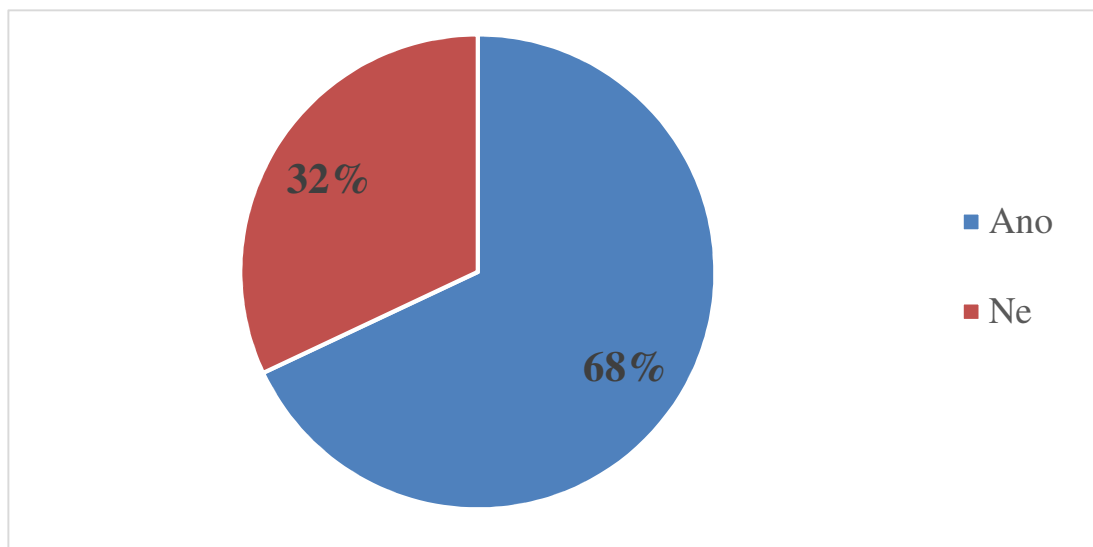


Zdroj ¹⁰⁴

Otázka č. 6 zněla následovně: „Je pro Vás důležité další vzdělávání?“. Výběr odpovědí byl znovu a) Ano, b) Ne. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědělo a) Ano, celkem 68 respondentů. Odpovědi na otázku č. 6 jsou zobrazeny v grafu č. 8.

¹⁰⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 8: Účast na vzdělávání 2



Zdroj¹⁰⁵

Otázka č. 7 navazovala na předchozí otázku č. 6 – pokud v ní respondent odpověděl a) Ano, autorka chtěla v otázce č. 7 vědět proč tak odpověděli. Na tuto otázku odpovědělo celkem 68 respondentů a mohli zaškrtnout více odpovědí, celkem bylo 182 odpovědí. Výběr měli z následujících: a) Prohlubování si informací, b) Získávání nových informací, c) Získávání nových kontaktů v oboru, d) Získané informace využiji v praxi, zkvalitní se má péče o klienta, e) Vzděláním dosáhnu lepšího finančního ohodnocení, f) Vzdělání mi usnadní další profesní postup, g) Vzděláním dosáhnu vyššího společenského uznání nebo h) Jiné. V poslední možnosti mohli respondenti napsat svoji odpověď. Nejvíce odpovědí bylo b) Získávání nových informací, celkem 46 respondentů. Nejméně g) Vzděláním dosáhnu vyššího společenského uznání, celkem 5 respondentů. Možnost volné odpovědi h) Jiné, nedoplnil žádný respondent. Odpovědi z otázky č. 7 jsou zobrazeny v grafu č. 9. Pro přehlednost jsou všechny odpovědi doplněné v tabulce č. 2.

¹⁰⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

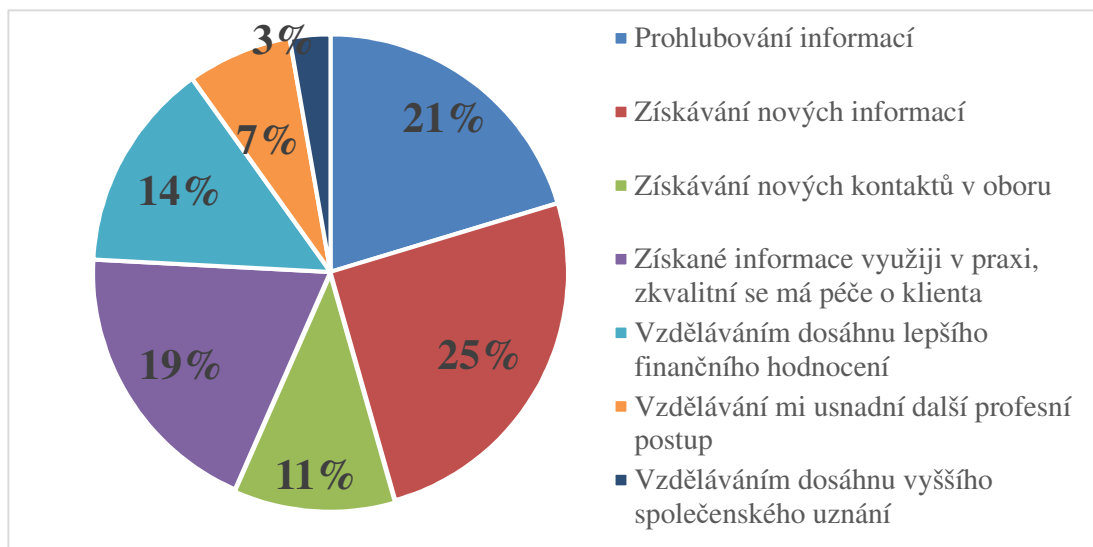
Tabulka 2: Zdůvodnění otázky č. 6

Prohlubování informací	7
Získávání nových informací	46
Získávání nových kontaktů v oboru	20
Získané informace využiji v praxi, zkvalitní se má péče o klienta	35
Vzděláním dosáhnu lepšího finančního ohodnocení	26
Vzdělání mi usnadní další profesní postup	13
Vzděláním dosáhnu vyššího společenského uznání	5
Jiné	0
Celkem odpovědí	182

Zdroj¹⁰⁶

¹⁰⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 9: Zdůvodnění otázky č. 6

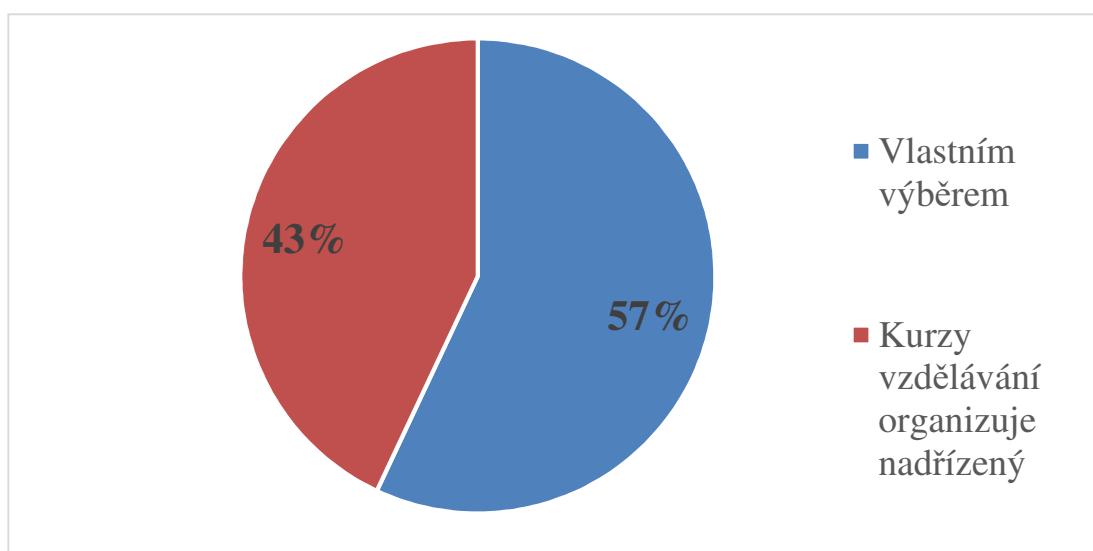


Zdroj¹⁰⁷

¹⁰⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 8 mapovala způsob, kterým většinou dochází k výběru dalšího vzdělávacího programu. Výběr odpovědí byl následující: a) Vlastním výběrem nebo b) Kurzy vzdělávání organizuje nadřízený. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědí bylo a) Vlastním výběrem, celkem 57 respondentů. Odpovědi otázky č. 8 jsou zobrazeny v grafu č. 10.

Graf 10: Způsob výběru kurzu

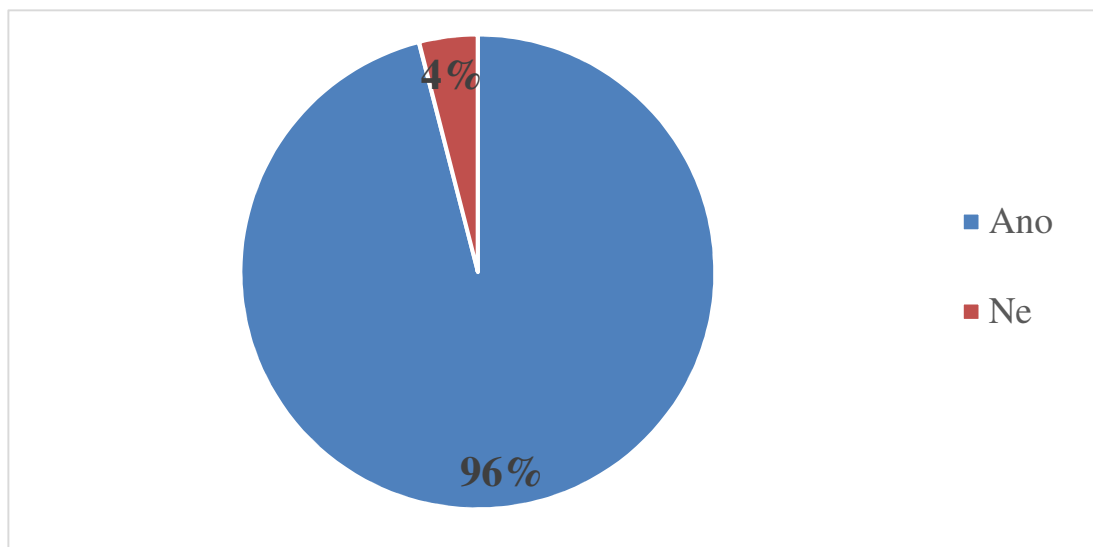


Zdroj¹⁰⁸

Otázka č. 9 se zaměřovala na to, zda respondent dostává nabídku vzdělávacích programů od svého nadřízeného. Výběr odpovědí byl následující: a) Ano nebo b) Ne. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědí bylo a) Ano, celkem 96 respondentů. Odpovědi otázky č. 9 jsou zobrazeny v grafu č. 11.

¹⁰⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 11: Nabídka vzdělávacích programů od nadřízeného

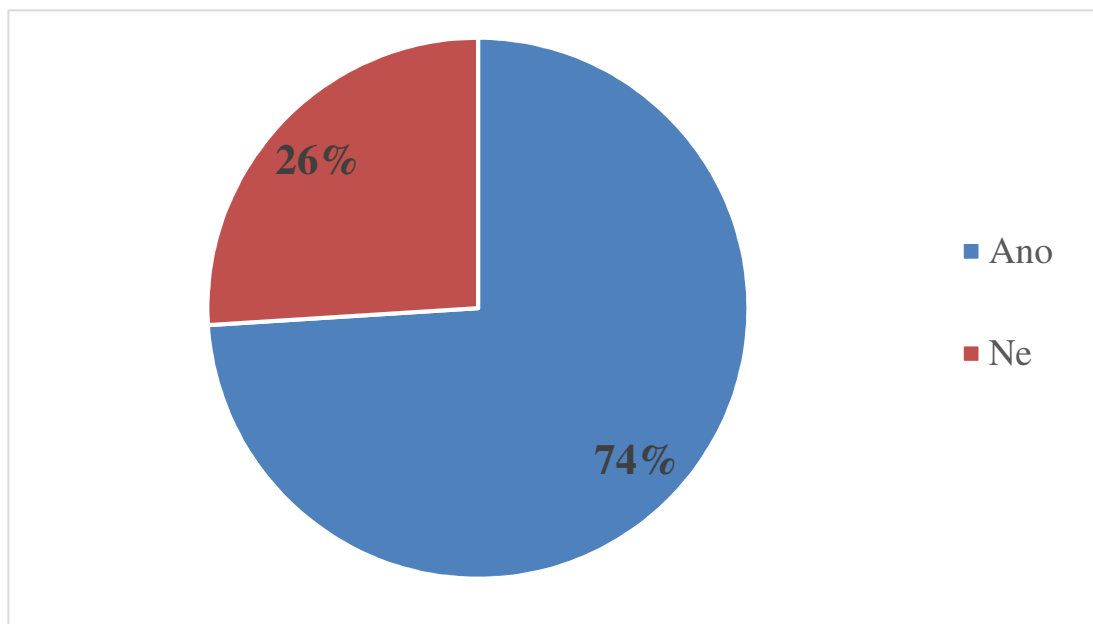


Zdroj¹⁰⁹

Otázka č. 10 se zaměřovala na to, zda si respondent jako zaměstnanec vypracovává individuální vzdělávací plán. Výběr odpovědí byl následující: a) Ano nebo b) Ne. Pokud respondent odpověděl b) Ne, měl svoji odpověď zdůvodnit. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědí bylo a) Ano, celkem 74 respondentů. Odpovědi na tuto otázku jsou rozděleny na dva grafy. Graf č. 12 zobrazuje odpovědi na otázku č. 10 „Ano“ a „Ne“. Graf č. 13 zobrazuje zdůvodnění odpovědi b) Ne, celkem 26 respondentů. Respondenti odpovídali pouze dvě zdůvodnění: „Nevím, co individuální vzdělávací plán je“, celkem 20 respondentů nebo „Vypracovává ho se mnou sociální pracovník nebo vedoucí pracovník“, celkem 6 respondentů. Tabulka č. 3 zobrazuje pro přehlednost počet odpovědí ke zdůvodnění.

¹⁰⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 12: Individuální vzdělávací plán



Zdroj¹¹⁰

Tabulka 3: Zdůvodnění odpovědi „Ne“ z otázky č. 10

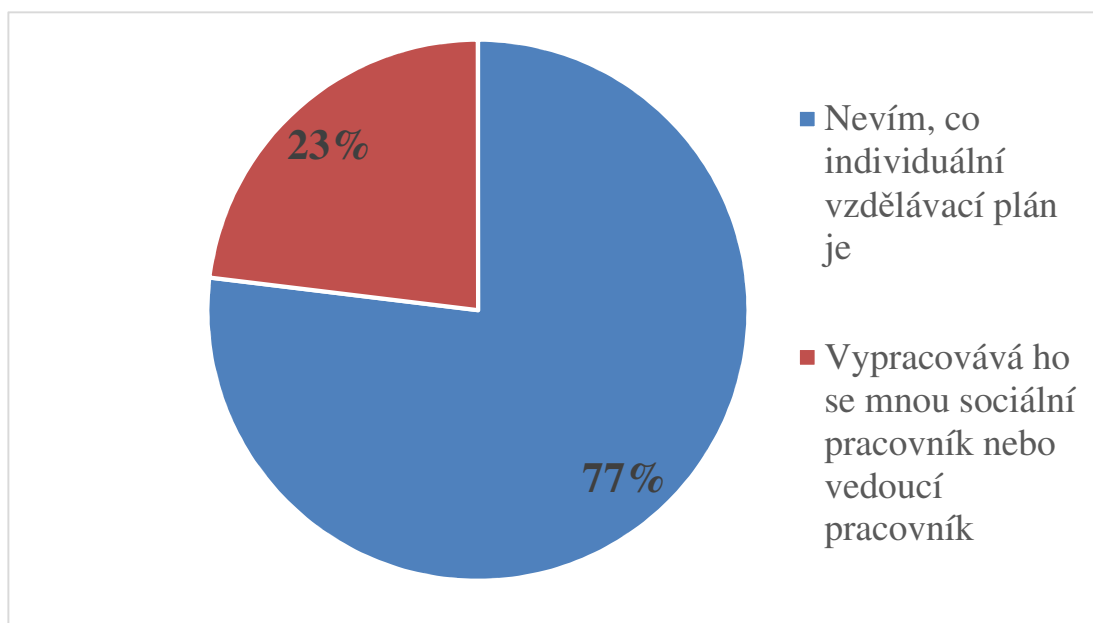
Nevím, co individuální vzdělávací plán je	20
Vypracovává ho se mnou sociální pracovník nebo vedoucí pracovník	6
Celkem respondentů	26

Zdroj¹¹¹

¹¹⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

¹¹¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 13: Zdůvodnění odpovědi „Ne“ z otázky č. 10

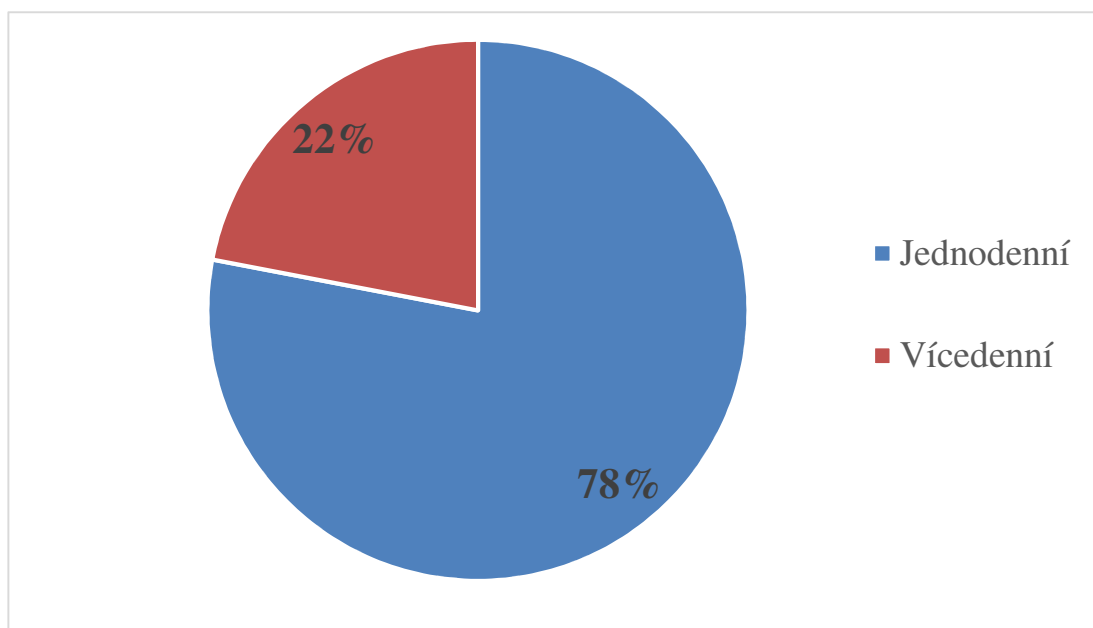


Zdroj¹¹²

¹¹² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V otázce č. 11 se autorka dotazovala, jak dlouhým vzdělávacím programům dává respondent přednost. Výběr odpovědí byl následující: a) Jednodenním nebo b) Vícedenním. Na tuto otázku odpovídalo 100 respondentů. Více odpovědí bylo a) Jednodenním, celkem 78 respondentů. Odpovědi na otázku č. 11 jsou zobrazeny v grafu č. 14.

Graf 14: Časové rozpětí vzdělávacího programu

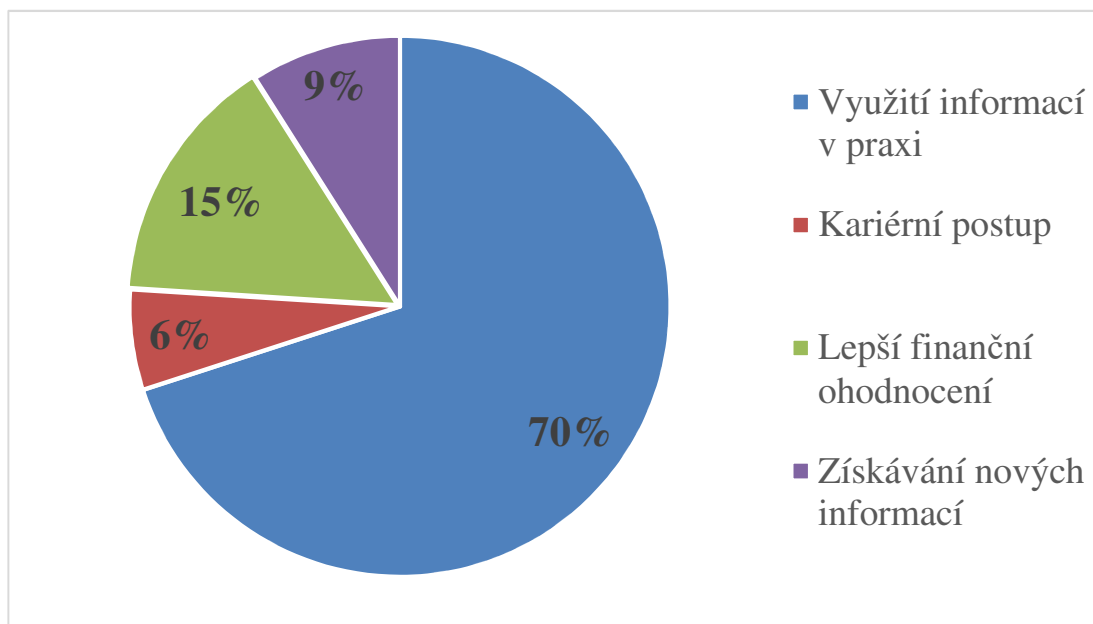


Zdroj¹¹³

¹¹³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V otázce č. 12 se autorka dotazovala na to, co by bylo pro respondenta motivací k dalšímu vzdělávání. Výběr z odpovědí byl následující: a) Využití informací v praxi, b) Kariérní postup, c) Lepší finanční ohodnocení, d) Získávání nových informací. Na tuto otázku odpovídalo 100 respondentů. Nejvíce odpovědí bylo a) Využití informací v praxi, celkem 70 respondentů. Nejméně b) Kariérní postup, celkem 6 respondentů. Pro tuto otázku byla stanovena druhá hypotéza ve znění: **Pracovníci přímé péče mají motivaci dál se vzdělávat, protože nové informace využijí v praxi.** Tato hypotéza se dle výsledků opět potvrdila. Graf č. 15 zobrazuje výsledky otázky č. 12.

Graf 15: Motivace k dalšímu vzdělávání

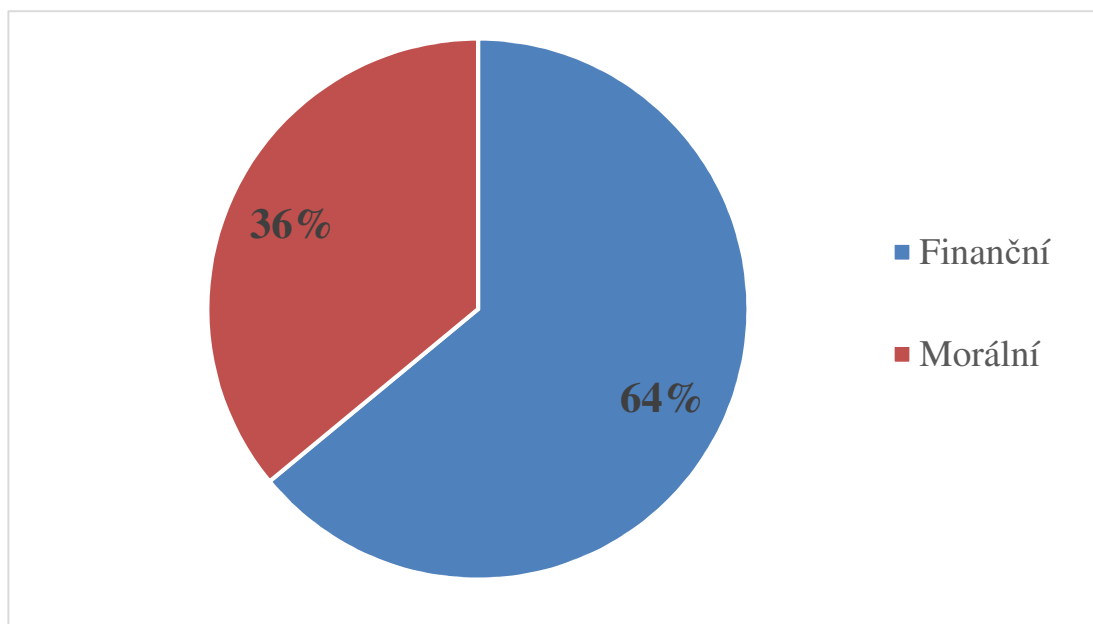


Zdroj¹¹⁴

¹¹⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 13 se zaměřovala na to, jakému ohodnocení dává respondent přednost. Na výběr měl z: a) Finanční (např. prémie) nebo b) Morální (např. ústní pochvala od nadřízeného,...) Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Více odpovědí bylo a) Finanční, celkem 64 respondentů. Graf č. 16 zobrazuje výsledky otázky č. 13.

Graf 16: Ohodnocení

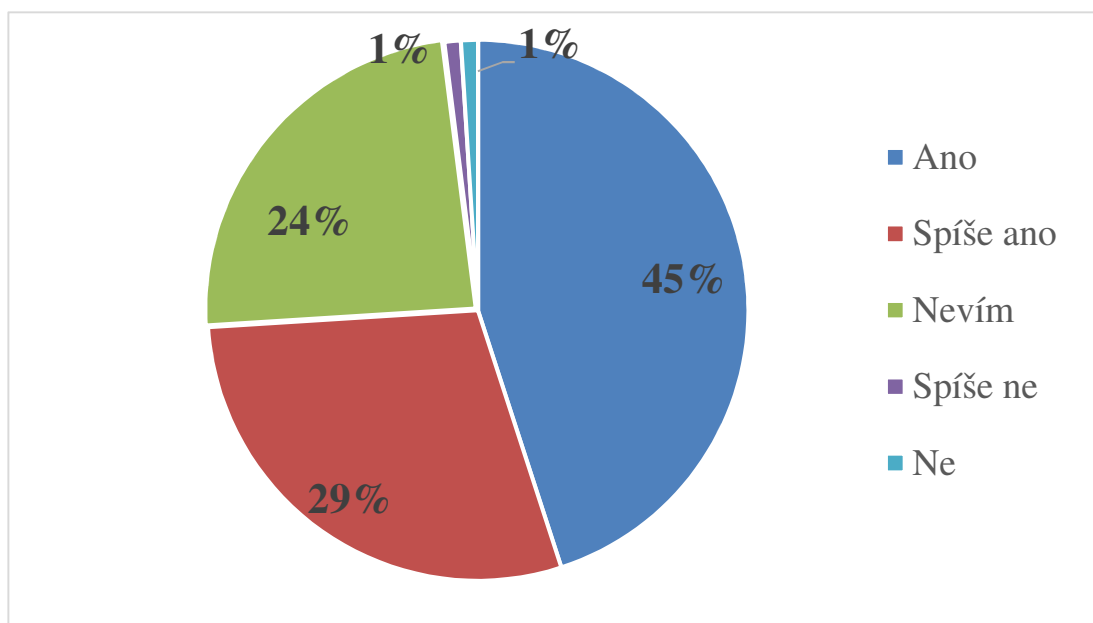


Zdroj¹¹⁵

V otázce č. 14 se autorka ptala respondenta na to, zda mu vyhovuje rozsah nabídky vzdělávacích programů na nynějším trhu nabídek. Výběr odpovědí byl následující: a) Ano, b) Spíše ano, c) Nevím, d) Spíše ne, e) Ne. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Nejvíce odpovědi bylo a) Ano, celkem 45 respondentů. Nejméně d) Spíše ne a e) Ne, celkem 1 a 1 respondent. Pro tuto otázku byla stanovena poslední hypotéza: **Více jak polovině respondentům vyhovuje rozsah nabídky vzdělávacích programů.** Výsledky od odpovídajících respondentů tuto hypotézu potvrdily. Graf č. 17 zobrazuje odpovědi na otázku č. 14.

¹¹⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 17: Rozsah nabídky vzdělávacích programů



Zdroj¹¹⁶

Otázka č. 15 požadovala, aby respondent vybral dva názvy kurzů, kterých by se zúčastnil/a. Na výběr měli z následujících: a) Jak vést a motivovat, b) Team building, c) Umění efektivní komunikace, d) Etika a etický kodex, e) Řešení problémů aneb Vše má řešení, f) Spokojený klient, g) Plánování a organizování práce, h) Schopnost učit se, i) Podpora v umírání, j) Komunikace s rodinou, k) Inkontinence, l) Komunikace s agresivním klientem, m) Syndrom vyhoření, n) Alzheimerova choroba, o) Parkinsonova choroba. Odpovědí bylo celkem 200. Nejvíce odpovědí bylo f) Spokojený klient, celkem 24 respondentů. Graf č. 18 zobrazuje odpovědi na otázku č. 15. Pro lepší přehlednost jsou odpovědi zobrazeny v tabulce č. 4.

¹¹⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

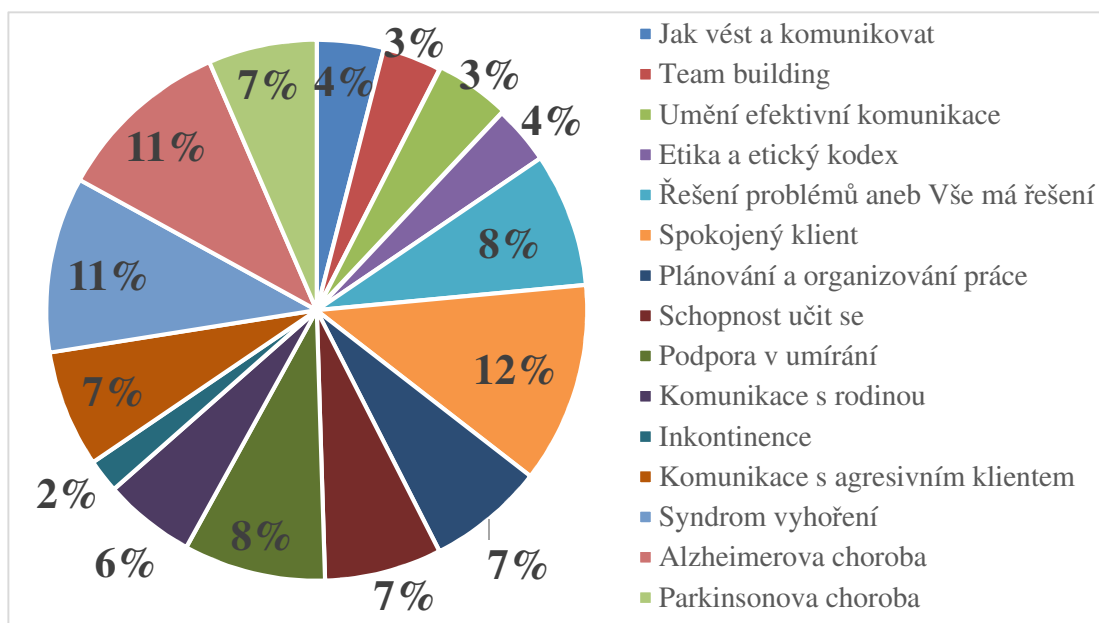
Tabulka 4: Kurzy, kterých by se respondent zúčastnil

Jak vést a motivovat	8
Team building	7
Umění efektivní komunikace	9
Etika a etický kodex	7
Řešení problémů aneb Vše má řešení	16
Spokojený klient	24
Plánování a organizování práce	14
Schopnost učit se	14
Podpora v umírání	17
Komunikace s rodinou	11
Inkontinence	4
Komunikace s agresivním klientem	14
Syndrom vyhoření	21
Alzheimerova choroba	21
Parkinsonova choroba	13
Celkem odpovědí	200

Zdroj¹¹⁷

¹¹⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 18: Kurzy, kterých by se respondent zúčastnil



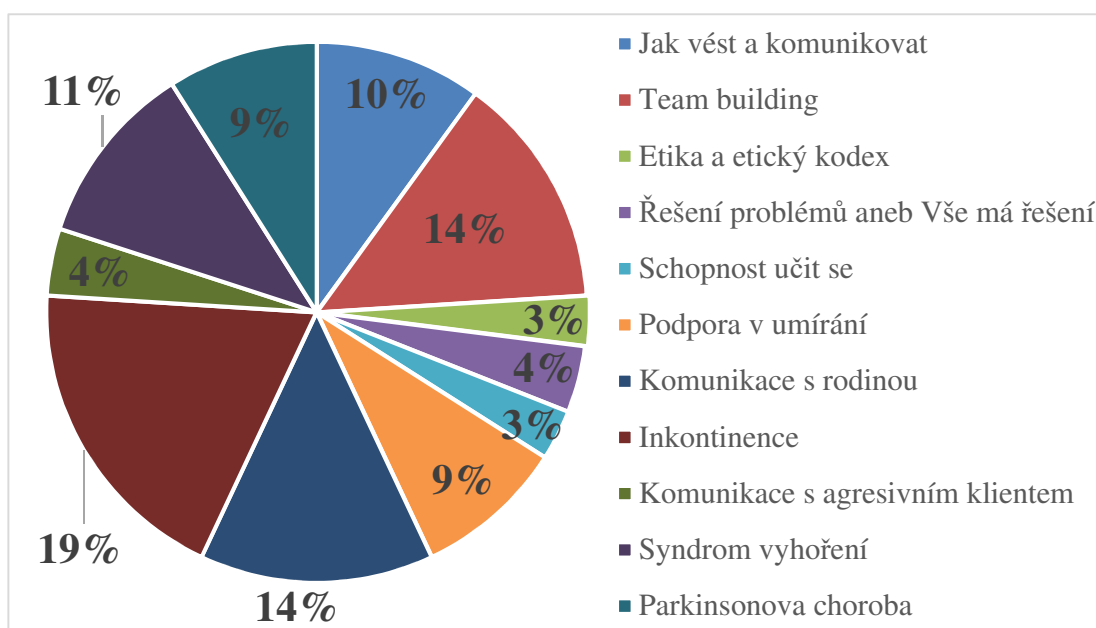
Zdroj¹¹⁸

Otázka č. 16 požadovala, aby respondent vybral jeden název kurzu, kterého by se nezúčastnil/a. Na výběr měli ze stejných odpovědí jako v předchozí otázce: a) Jak vést a motivovat, b) Team building, c) Umění efektivní komunikace, d) Etika a etický kodex, e) Řešení problémů aneb Vše má řešení, f) Spokojený klient, g) Plánování a organizování práce, h) Schopnost učit se, i) Podpora v umírání, j) Komunikace s rodinou, k) Inkontinence, l) Komunikace s agresivním klientem, m) Syndrom vyhoření, n) Alzheimerova choroba, o) Parkinsonova choroba. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Nejvíce odpovědí bylo k) Inkontinence, celkem 19 respondentů. Nejméně d) Etika a etický kodex a také h) Schopnost učit se, celkem 3 a 3 respondenti. Výsledky těchto odpovědí z otázky č. 16 jsou zobrazeny v grafu č. 19. Odpověď c) Umění efektivní komunikace, f) Spokojený klient, g) Plánování a organizování práce, n) Alzheimerova choroba žádný respondent neodpověděl.

¹¹⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V této otázce měl respondent svoji odpověď odůvodnit, a to v možnosti p) Vysvětlete prosím Vaši odpověď. Celkem 100 respondentů odůvodnilo svoji odpověď. Nejčastěji byla odpověď „Nezajímá mě toto téma“ nebo „Nudné téma“, celkem 61 respondentů. Nejméně „Nevím“, celkem 9 respondentů. Odůvodnění odpovědí otázky č. 16 jsou zobrazena v grafu č. 20.

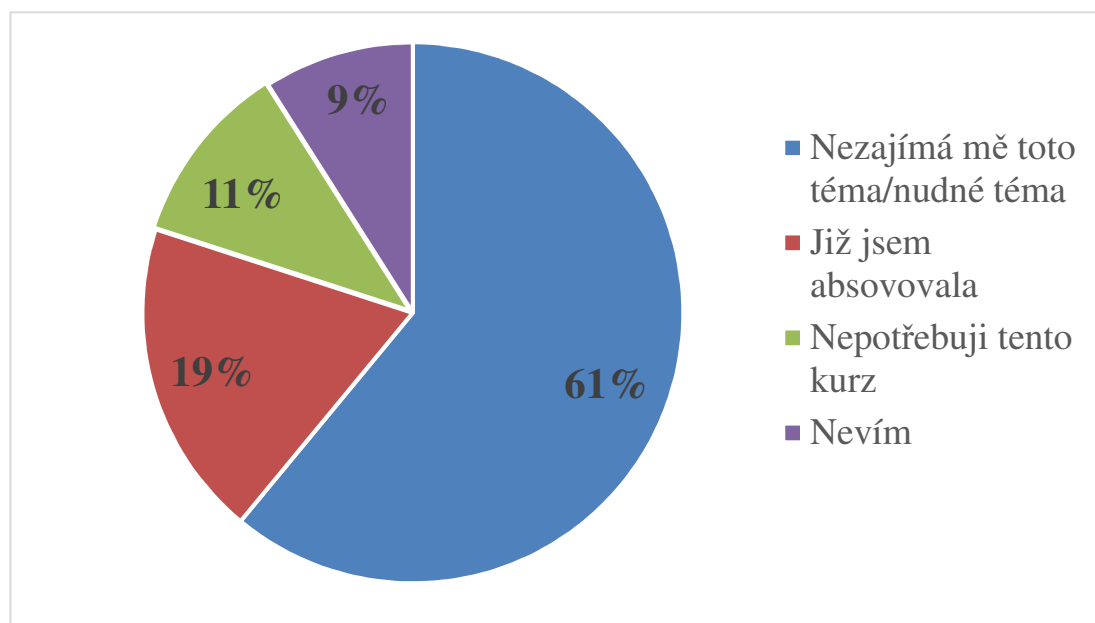
Graf 19: Kurz, kterého by se respondent nezúčastnil



Zdroj¹¹⁹

¹¹⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 20: Odůvodnění odpovědi otázky č. 16

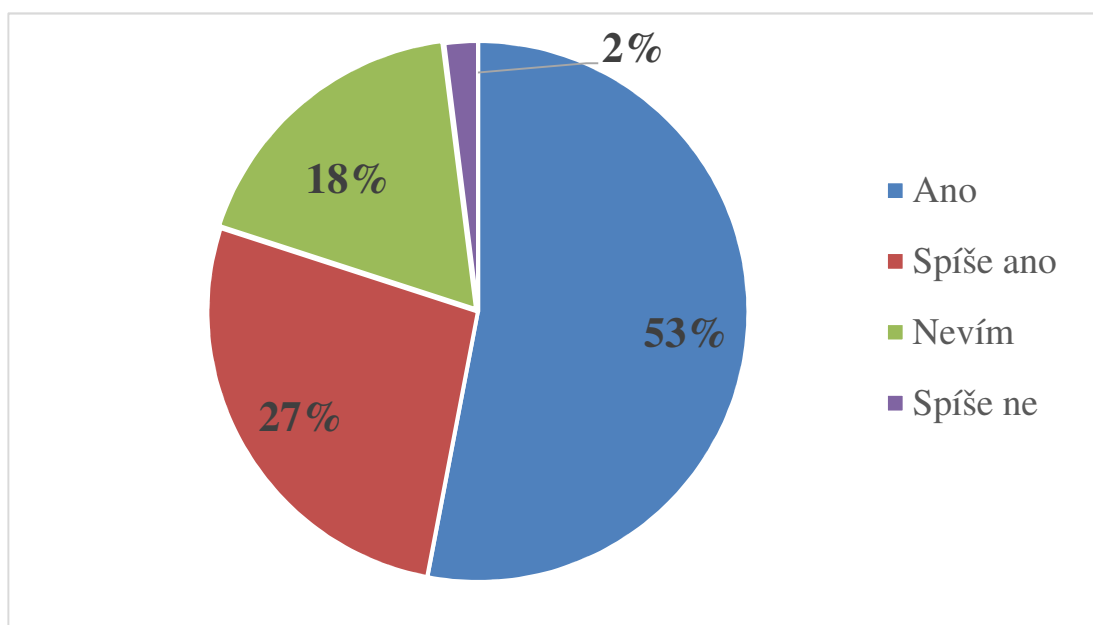


Zdroj¹²⁰

¹²⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Otázka č. 17 se zaměřovala na to, zda respondent nově získané informace ze vzdělávacích programů využije v praxi. Na výběr bylo z následujících odpovědí: a) Ano, b) Spíše ano, c) Nevím, d) Spíše ne, e) Ne. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Nejvíce odpovědí bylo a) Ano, celkem 53 respondentů. Nejméně d) Spíše ne, celkem 2 respondenti. Odpověď e) Ne, žádný respondent neodpověděl. Graf č. 21 zobrazuje odpovědi otázky č. 17.

Graf 21: Využití informací v praxi

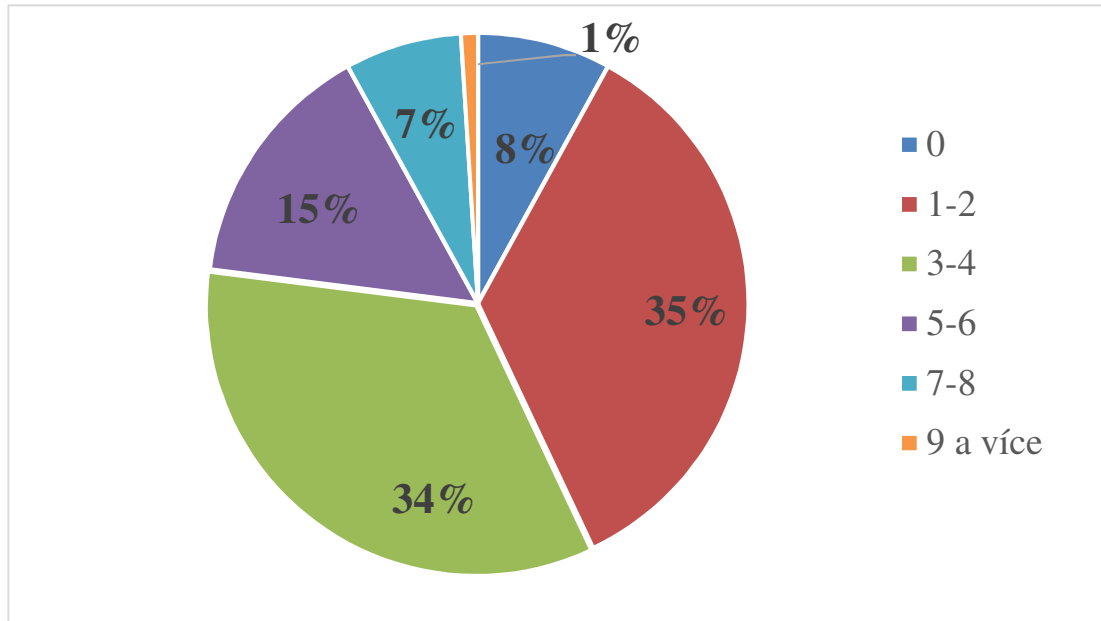


Zdroj ¹²¹

Otázka č. 18 mapovala počet školení či vzdělávacích programů, kterých se respondent zúčastnil v roce 2017. Na výběr bylo z následujících odpovědí: a) 0, b) 1-2, c) 3-4, d) 5-6, e) 7-8, f) 9 a více. Na tuto otázku odpovědělo 100 respondentů. Nejvíce odpovědí bylo c) 3 – 4 kurzy. Nejméně f) 9 a více, celkem 1 respondent. Graf č. 22 zobrazuje odpovědi otázky č. 18.

¹²¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 22: Počet zúčastněných kurzů respondenta v roce 2017



Zdroj¹²²

4.6 SHRNU TÍ VÝZKUMU

Na první neočíslovanou identifikační otázku na pohlaví odpovědělo celkem 90 % žen a 10 % mužů. Z těchto výsledků vyplývá, že v sociálních službách pracuje více žen než mužů. Tato skutečnost se potvrzuje i tím, že ženy celkově mají větší pečovatelský a ochranný pud.

Na druhou neočíslovanou identifikační otázku věku odpovědělo nejvíce respondentů ve věku 31 – 35 let, celkem 19 % respondentů, 18 % ve věku 26 – 30 let, 16 % ve věku 20 – 25 let, 14 % ve věku 41 – 45 let, 13 % ve věku 51 a více let a nejméně odpovídajících respondentů bylo ve věku 36 – 40 a 46 – 50 let, po 10 %.

Na první očíslovanou otázku v dotazníku respondenti odpovídali na to, kde pracují. Na výběr měli pečovatelskou službu nebo domov seniorů. Více odpovídajících

¹²² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

respondentů bylo z domova seniorů, celkem 58 % respondentů. Pokud se vezme v úvahu, že v domovech seniorů je více personálu, než v pečovatelských službách jsou tyto výsledky adekvátní.

První hypotézu pro bakalářskou práci si autorka stanovila, že více jak polovina respondentů absolvovala kurz pro pracovníka přímé obslužné péče. Touto hypotézou chtěla autorka potvrdit nebo vyvrátit skutečnost účasti na kurzech, protože v regionu, kde žije a pracuje, se tento kurz poskytuje a téměř všechny její spolupracovnice ho absolvovaly. Tato hypotéza byla ověřována respondenty, kteří odpovídali na otázku č. 4 na to, jakým způsobem získali vzdělání pro vykonávání pracovníka přímé obslužné péče. Celkem odpovědělo všech 100 respondentů z toho celkem 69 % respondentů odpovědělo možnost „V kurzu“. Z toho vyplývá, že první hypotéza byla potvrzena.

Otázka č. 6 se respondentů ptala na to, zda pokládá další vzdělávání za důležité. Celkem 68 % respondentů odpovědělo, že další vzdělávání pokládá za důležité. Takový výsledek pokládá autorka za uspokojivý. Na tuto otázku navazovala otázka č. 7 a respondenti měli svou odpověď odůvodnit. U této otázky byla možnost označení více odpovědí. Nejvíce odpovědí bylo, že získané informace využije respondent v praxi a zkvalitní se jeho péče o klienta. Celkem tak odpovědělo 35 respondentů. V tomto případě respondenti dali přednost před lepším finančním ohodnocením i profesním postupem. Druhou hypotézu autorka stanovila následovně: Pracovníci přímé péče mají motivaci dále se vzdělávat, protože nové informace využijí v praxi. Tato hypotéza se potvrdila v otázce č. 12, kde 70 % respondentů vybralo odpověď, že největší motivací k dalšímu vzdělávání je využití informací v praxi, 15 % odpovědělo lepší finanční ohodnocení, 9 % respondentů zaškrtnulo odpověď získávání nových informací a nejméně respondentů zvolilo odpověď kariérního postupu, celkem 6 % respondentů. Otázka č. 13 se ptala respondenta, jaké finanční ohodnocení je pro něj důležitější, zda finanční nebo morální. 64 % respondentů odpovědělo finanční. Z toho vyplývá, že pokud si respondent musí vybrat z těchto dvou variant, volí finanční; ale pokud mu autorka dá na výběr využití informací v praxi, kariérní postup, lepší finanční ohodnocení a získání nových informací, upřednostňuje využití informací v praxi než zvýšení platu, což je pozitivní výsledek. Tuto hypotézu potvrdzovala i otázka č. 17, ve které se autorka ptala, zda nové informace respondent využije v praxi. 53 % respondentů odpovědělo ano a 27 % spíše ano.

Třetí hypotézu autorka stanovila následující: Více jak polovině respondentům vyhovuje rozsah nabídky vzdělávacích programů. Tato hypotéza se podle výsledků z dotazníků opět potvrdila v otázce č. 14. 45 % respondentů odpovědělo ano a 29 % spíše ano, dohromady celkem 74 % respondentům vyhovuje rozsah nabídek vzdělávacích programů na nynějším trhu a pracovníci přímé péče jsou s výběrem spokojeni.

Všechny tři stanovené hypotézy se ve výzkumu potvrdily.

ZÁVĚR

K napsání této práce inspirovalo autorku to, že v tomto oboru pracuje – jako sociální pracovnice v pečovatelské službě. Vzdělávání dospělých je v tomto oboru velmi důležité, stejně tak jako praxe, která se získá až s postupem let. V průběhu této práce se autorka obohatila o mnoho zajímavých zkušeností. Některé informace v teoretické části znala již předtím, avšak hlubším studiem teorie si sjednotila některé skutečnosti, které bez určitých souvislostí nevnímala.

Teoretická část práce se v první kapitole zaměřovala na základní pojmy ze sociální práce, vzdělávání dospělých, druhy vzdělávání a motivaci pracovníků. Ve druhé kapitole byl charakterizován pracovník v sociálních službách a sociálních zařízeních, syndrom vyhoření, pečovatelská služba, domov pro seniory, jejich historie a klient těchto zařízení. V poslední třetí kapitole je popsán vzdělávací plán organizace a pracovníka, akreditace vzdělávacích programů a žádost o ní, kurz pro pracovníka přímé péče. Nakonec byly popsány organizace, které poskytují další vzdělávání. U každé organizace je její krátký popis a pro příklad kurz, který je připravený na rok 2018.

Stejně tak osobně autorka získala nové informace pomocí výzkumu, které ale dříve spíše jen předpokládala. Výzkum byl prováděn pomocí dotazníku a zaměřuje se na názor pracovníků v přímé obslužné péči, zda předpokládají další studia a kurzy za důležité a zda se kurzů účastní. Cílem této práce bylo zjistit, zda nabídka vzdělávání odpovídá potřebám pracovníků přímé obslužné péče a zda je nabídka pro ně dostačující. Cíl se splnil, protože bylo zjištěno, že vzdělávání je pro ně důležité, rozsah splňuje jejich požadavky a očekávání a nabídka odpovídá jejich požadavkům. Pro kvantitativní výzkum byla použita technika dotazníku, který byl rozdán mezi tyto pracovníky.

Bakalářská práce autorku inspirovala natolik, že se o toto téma bude zajímat i nadále.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, s. r. o., 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, s. r. o., 2003. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

DVOŘÁČKOVÁ, D. *Kvalita života seniorů v domovech pro seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2012. ISBN 978-80-247-4138-3.

HARTL, P., H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.

HROZENSKÁ, M., D. DVOŘÁČKOVÁ. *Sociální péče o seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013. ISBN 978-80-247-4139-0.

CHLOUPKOVÁ, S. *Jednání se zájemcem o službu sociální péče od A do Z*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4678-4.

KUBÍKOVÁ, A., M. VÍTOVÁ, J. HORECKÝ. a kolektiv autorů. *Pečovatelská služba v České Republice*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky, 2010. ISBN 978-80-904668-0-7.

MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4.

MICHALÍK, J. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-7367-859-3.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-247-4806-1.

PROVAZNÍKOVÁ, E., Z. KALVACH. *Rady pro pečující o člověka s demencí*. 1. vyd. Ostrava: Diakonie ČCE, 2016. ISBN 978-80-87953-15-0.

ŘÍČAN, P. *Psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-923-2.

SCHERER, H. a kol. *Analýza obsahu mediálních sdělení*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1980-4.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

ZÁMEK, D., J. FIRSTOVÁ a kol. *Quo vadis, sociální práce v ČR?*. 1. vyd. Praha: Institut pro veřejnou správu, 2017. ISBN 978-80-86976-46-4.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB. *Asociace poskytovatelů sociálních služeb České Republiky* [online]. ©2011 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.apsscr.cz/>

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB. *Plánované konference a kongresy* [online]. ©2011 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.apsscr.cz/cz/konference-a-kongresy-a-seminare/planovane-konference-a-kongresy>

BUSINESS INFO.CZ. *Akreditace vzdělávacího programu – proces krok za krokem.* [online]. © 2014-04-01. [cit. 2018-01-12]. <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/akreditace-vzdelavaciho-programu-1759.html>

HALA, L. *O nás* [online]. © 2012 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.seduca.cz/o-nas>

HALA, L. *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách* [online]. © 2012 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.seduca.cz/vzdelavani-pracovniku-v-socialnich-sluzbach>

HONZÁK, R. *Řešení, nebo další problém?* [online]. © 2012-01-23 [cit. 2018-02-10]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/syndrom-vyhoreni/>

INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ. *Kurzy „na klíč“ pro organizace* [online]. © 2012 – 2018 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.institutvzdelavani.cz/>

INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ. *Otevřené vzdělávací kurzy* [online]. © 2012 – 2018 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.institutvzdelavani.cz/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pečovatelská služba* [online]. © 2016 – 2018 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/pecovatelska-sluzba.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pracovník v sociálních službách* [online]. © 2016 – 2018 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/pracovnik-v-socialnich-sluzbach.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální pracovník.* [online]. © 2016 – 2018 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/socialni-pracovnik.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální služby – způsoby pomoci* [online]. © 2017-08-10 [cit. 2018-01-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/18661>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Žádost o akreditaci.* [online]. © 2013 – 2018. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zadost-o-akreditaci-1>

MYŠIČKA, B. *Výklad MPSV k zařazování zaměstnanců, kteří vykonávají přímou obslužnou péči o klienty v zařízeních sociální péče (ústavy sociální péče, domovy důchodců) do povolání a příslušné platové třídy* [online]. © 2005-04-18 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/66>

MOTIVP. *Jaké témata na rok 2018 chystáme?* [online]. © 1996 – 2015 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://motivp.com/Aktuality.aspx>

MOTIVP. *O nás* [online]. © 1996 – 2015 [cit. 2018-02-01]. Dostupné z: <http://www.motivp.com/o-nas.aspx>

OBCHODNÍ AKADEMIE. *Kurz pro pracovníky v sociálních službách*. [online]. © 2015. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: <https://www.oadomazlice.cz/celozivotni-vzdelavani-odkaz/kurz-pro-socialni-pracovniky>

STUDIUM PSYCHOLOGIE. *Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy*. [online]. © 2016 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>

VYCHODILOVÁ, S. *Sociální služby ve stáří – domovy pro seniory*. [online]. Brno, 2010. [cit. 2018-01-15]. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno, Vedoucí bakalářské práce: Zdeňka Vaňková. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/12678/vychodilov%C3%A1_2010_bp.pdf?sequence=1

Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006, o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České Republiky*. 2006. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Původ a zdroj učení	14
Tabulka 2: Zdůvodnění otázky č. 6	49
Tabulka 3: Zdůvodnění odpovědi „Ne“ z otázky č. 10.....	53
Tabulka 4: Kurzy, kterých by se respondent zúčastnil	59

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví.....	41
Graf 2: Věková kategorie.....	42
Graf 3: Místo povolání.....	43
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	44
Graf 5: Léta praxe v oboru sociální práce.....	45
Graf 6: Místo vzdělání pro přímou péči.....	46
Graf 7: Účast na vzdělávání.....	47
Graf 8: Účast na vzdělávání 2.....	48
Graf 9: Zdůvodnění otázky č. 6	50
Graf 10: Způsob výběru kurzu.....	51
Graf 11: Nabídka vzdělávacích programů od nadřízeného	52
Graf 12: Individuální vzdělávací plán	53
Graf 13: Zdůvodnění odpovědi „Ne“ z otázky č. 10	54
Graf 14: Časové rozpětí vzdělávacího programu	55
Graf 15: Motivace k dalšímu vzdělávání.....	56
Graf 16: Ohodnocení	57

Graf 17: Rozsah nabídky vzdělávacích programů	58
Graf 18: Kurzy, kterých by se respondent zúčastnil	60
Graf 19: Kurz, kterého by se respondent nezúčastnil	61
Graf 20: Odůvodnění odpovědi otázky č. 16	62
Graf 21: Využití informací v praxi	63
Graf 22: Počet zúčastněných kurzů respondenta v roce 2017	64

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Pitáková a studuji obor vzdělávání dospělých na Univerzitě Jana Amose Komenského. Ráda bych Vás požádala o vyplnění anonymního dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Vzdělávání pracovníků přímé obslužné péče pracujících v sociálních službách“. Cílem výzkumu práce je zjistit, zda nabídka vzdělávání odpovídá potřebám pracovníků přímé obslužné péče a zda je nabídka vzdělávání pro tyto pracovníky dostačující. Předem děkuji za Váš čas a pravdivé odpovědi.

Žena

Muž

Věk:

1.Kde pracujete? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

a) V pečovatelské službě

b) V domově seniorů

2.Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a) základní

b) SŠ s výučním listem

c) SŠ s maturitou

d) Vyšší odborná škola

e) Vysoká škola

3.Kolik let působíte v oboru sociální práce? rok/let

4. Jak jste získal(a) vzdělání pro pracovníka přímé péče? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

a) Ve škole

b) V kurzu

5. Chodíte rád/a na různé školení či vzdělávací akce?

a) Ano

b) Ne

6. Je pro Vás důležité další vzdělávání?

a) Ano

b) Ne

7. Pokud jste odpověděli v předchozí otázce „Ano“, vysvětlete proč? (možnost zaškrtnutí více odpovědí)

a) Prohlubování si informací

b) Získávání nových informací

c) Získávání nových kontaktů v oboru

d) Získané informace využiji v praxi, zkvalitní se má péče o klienta

e) Vzděláním dosáhnu lepšího finančního ohodnocení

f) Vzdělání mi usnadní další profesní postup

g) Vzděláním dosáhnu vyššího společenského uznání

h) Jiné:

.....

8. Jakým způsobem většinou dochází k výběru dalšího vzdělávání, které absolvujete?
(zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

a) Vlastním výběrem

b) Kurzy vzdělávání organizuje nadřízený

9. Dostáváte nabídku vzdělávacích programů od svého nadřízeného?

a) Ano

b) Ne

10. Vypracováváte si individuální vzdělávací plán jako zaměstnanec?

a) Ano

b) Ne – Proč?.....

11. Kterým vzdělávacím programům dáváte přednost? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

a) Jednodenním

b) Vícedenním

12.Co by pro Vás bylo motivací k dalšímu vzdělávání? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

- a) využití informací v praxi
- b) kariérní postup
- c) lepší finanční ohodnocení
- d) získávání nových informací

13.Jaké ohodnocení je pro Vás důležitější? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

- a) Finanční (např. prémie)
- b) Morální (např. ústní pochvala od nadřízeného,...)

14.Vyhovuje Vám rozsah nabídky vzdělávacích programů na nynějším trhu nabídek? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

15.Vyberte prosím 2 názvy kurzů, kterých byste se zúčastnil/a: (možnost zaškrtnutí dvou odpovědí)

- a) Jak vést a motivovat

- b) Team building
- c) Umění efektivní komunikace
- d) Etika a etický kodex
- e) Řešení problémů aneb Vše má řešení
- f) Spokojený klient
- g) Plánování a organizování práce
- h) Schopnost učit se
- ch) Podpora v umírání
- i) Komunikace s rodinou
- j) Inkontinence
- k) Komunikace s agresivním klientem
- l) Syndrom vyhoření
- m) Alzheimerova choroba
- n) Parkinsonova choroba

16. Nyní prosím zaškrtněte jeden z kurzů, kterého byste se nechtěl/a zúčastnit a proč?
(zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

- a) Jak vést a motivovat
- b) Team building
- c) Umění efektivní komunikace
- d) Etika a etický kodex

- e) Řešení problémů aneb Vše má řešení
- f) Spokojený klient
- g) Plánování a organizování práce
- h) Schopnost učit se
- ch) Podpora v umírání
- i) Komunikace s rodinou
- j) Inkontinence
- k) Komunikace s agresivním klientem
- l) Syndrom vyhoření
- m) Alzheimerova choroba
- n) Parkinsonova choroba
- o) Vysvětlete prosím Vaši odpověď.....
.....
.....

17. Využijete nové informace ze vzdělávacího programu v praxi? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

18. Kolika školení či vzdělávacích programů jste v roce 2017 účastnil/a? (zaškrtněte prosím jen jednu odpověď)

- a) 0
- b) 1-2
- c) 3-4
- d) 5-6
- e) 7-8
- f) 9 a více

Děkuji za Váš čas.

Jitka Pitáková

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jitka Pitáková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Vzdělávání pracovníků přímé obslužné péče pracujících v sociálních službách

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 20

Vedoucí práce: Mgr. Neusarová Jana, Ph.D.