

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2019-2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Michaela Frýbová

**Další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních
poskytujících sociální služby seniorům**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2019-2020

BACHELOR THESIS

Michaela Frýbová

**Further education of workers in residential facilities
providing social services to seniors**

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Milan Demjanenko, 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 12. 2. 2020

Michaela Frýbová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala PhDr. Milanu Demjanenkovi, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce a za čas, který věnoval ke konzultaci. Vážím si všech rad a informací, které mi poskytl v průběhu zpracování. Také děkuji všem, kteří se mnou spolupracovali při provedení výzkumu.

Anotace

Tato bakalářská práce má název „Další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům“. Je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část práce vymezuje základní pojmy, které souvisejí s tématem práce – další profesní vzdělávání pracovníků sociálních služeb, možnosti, jeho formy a cíle. Praktická část se zabývá provedením kvantitativního výzkumu formou dotazníků. Cílem výzkumu bylo zjistit, jakým způsobem je profesní vzdělávání pracovníků sociálních služeb zajišťováno, jestli odpovídá potřebám, jaký přínos pro ně má a zda odpovídá platným předpisům.

Klíčová slova

Cíle vzdělávání, formy vzdělávání, kvalifikace pracovníků, pobytová zařízení, pracovníci v sociálních službách, profesní vzdělávání, sociální služby.

Annotation

This bachelor work is entitled “Further education of workers in residential facilities providing social services to seniors”. It is divided into two parts – theoretical and practical. The theoretical part of the work defines the basic terms related to the topic – further professional education of workers in social services, its’ possibilities, forms, and aims. The practical part concerns itself with the quantitative research in the form of questionnaires. The aim of the research was to find out how professional education of workers in social services is ensured, whether it meets their needs, the benefits it has for them, and if it corresponds with valid regulations.

Key words

Aims of education, forms of education, qualification of workers, residential facilities, workers in social services, professional education, social services.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 POJMY SOUVISEJÍCÍ S DALŠÍM PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....	12
2 POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍCH.....	14
2.1 Formy poskytování sociálních služeb	15
2.1.1 Pobytová zařízení poskytující sociální služby	15
2.2 Kvalita služeb v pobytových zařízeních	16
3 PRACOVNÍCI POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY	19
3.1 Předpoklady pro činnost v sociálních službách	19
3.1.1 Odborná způsobilost pro činnost v sociálních službách.....	20
3.1.2 Rizika v profesi pracovníka v sociálních službách.....	21
3.2 Kompetence sociálního pracovníka	22
3.3 Kompetence pracovníka v sociálních službách	22
4 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ POSKYTUJÍCÍCH SOCIÁLNÍ SLUŽBY.....	24
4.1 Možnosti, formy a cíle dalšího profesního vzdělávání	24
4.1.1 Formy dalšího profesního vzdělávání	25
4.1.2 Směry a cíle dalšího profesního vzdělávání	26
4.2 Programy dalšího profesního vzdělávání	27
PRAKTICKÁ ČÁST	30
5 PŘÍPRAVNÁ FÁZE PRŮZKUMU.....	30
5.1 Cíle a hypotézy průzkumu	31
5.2 Metodika průzkumu, pracovní postup	31

5.3	Pobytová zařízení poskytující sociální služby seniorům vybraná k průzkumu ..	33
5.4	Sběr zkoumaných dat a jejich zpracování	34
6	VÝSLEDKY PRŮZKUMU, ANALÝZA ZÍSKANÝCH ÚDAJŮ	35
6.1	Základní informace o respondentech	35
6.2	Organizace a možnosti dalšího vzdělávání	38
6.3	Nabídka a kvalita programů vzdělávání.....	40
6.4	Výběr formy dalšího vzdělávání	43
6.5	Praktické využití poznatků z dalšího vzdělávání	45
6.6	Ověření cílů a předpokladů průzkumu.....	47
	Doporučení pro praxi	50
	ZÁVĚR	51
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	56
	SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Problematika stáří a stárnutí populace je v dnešní společnosti stále častěji diskutovaným tématem. Díky příznivým okolnostem (životní podmínky, životní styl, pokrok medicíny apod.) se prodlužuje délka lidského života, a to nejen v té jeho aktivní části, ale i v té tzv. seniorské. Odborníci z oboru gerontologie a geriatrie, kteří se touto problematikou zabývají, mluví o tomto životním období jako o významném fenoménu, který provází lidstvo prakticky po celou dobu jeho existence.¹ To ale znamená, že starší věková skupina postupně tvoří stále se zvětšující podíl obyvatelstva, který postupně je ale méně aktivní, dokonce část ze seniorské skupiny potřebuje nějakou pomoc úměrnou ke svému druhu omezení (nejčastěji asi zdravotního). V souvislosti s tím se do popředí dostává také potřeba péče o seniory. A to v celém rozsahu sociální péče, tzn. od domácí, přes terénní, až po péči poskytovanou v pobytových zařízeních. Je proto třeba se touto problematikou vážně zabývat. To je úkol nejen pro ty odborníky z gerontologie, geriatrie a souvisejících oborů, ale i pro politiky a veřejnou správu. Celou řadu věcí se daří řešit a zlepšovat i ve smyslu poskytování sociálních služeb. Tato činnost je v naší republice upravena zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tímto zákonem a souvisejícími předpisy jsou vymezeny podmínky pro poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb nebo příspěvku na péči, rovněž také jakou má působnost veřejná správa v oblasti sociálních služeb a vymezeny jsou i předpoklady pro výkon činnosti v oblasti sociálních služeb.

Neopomenutelnou oblastí ve vztahu ke starým lidem je také jejich zabezpečení v důchodu. Proto je tato skupina lidí často zmiňovaná ve sdělovacích prostředcích v souvislosti s důchodovou reformou. Obraz seniorů v médiích nevyznívá často příliš pozitivně, takže i to může do jisté míry ovlivňovat pohlížení mladších na starší generaci. O to větší pozornost je pak třeba přikládat péči o seniory, kteří se z nějakých důvodů neobejdou bez cizí pomoci. Z obecného povědomí a závěrů z některých průzkumů vyplývá, že značná část občanů se chce postarat o své rodiče v případě jejich nesoběstačnosti. Jsou však i situace, kdy to není reálné. A protože se v takovýchto

¹ KALVACH, Z., ZADÁK, Z., JIRÁK, R., ZAVÁZALOVÁ, H. *Geriatric a gerontologie*. Praha: Grada, 2004. s. 41–47. ISBN 80-247-0548-6.

případech obvykle jedná o trvalý stav, bývá řešením využití pobytových zařízení, v nichž jsou poskytovány sociální služby. Takováto zařízení mohou být různého charakteru a zaměření, mohou mít zřizovatele ze sektoru veřejné správy (převážně kraje a obce), ale i jiného, např. občanská sdružení, církve apod. Všechna taková zařízení však musí být registrována jako poskytovatelé sociálních služeb. Takovou registraci mohou získat, jestliže poskytované služby odpovídají zákonným podmínkám a zajišťují jejich kvalitu. A tato zařízení se statutem poskytování sociálních služeb se musí řídit zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Péči o klienty v těchto zařízeních jsou pověřeni pracovníci (zaměstnanci), kteří v nich přímé poskytování sociálních služeb provádí. V zájmu toho, aby poskytované služby měly co nejlepší kvalitu, je také potřebné, aby tito pracovníci měli co nejlepší úroveň znalostí a dovedností. Proto je nutné schopnosti a dovednosti pracovníka poskytujícího sociální služby i v pobytových zařízeních pro seniory průběžně doplňovat, rozšiřovat a prohlubovat. To tedy vyžaduje průběžné **další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům**. Tito pracovníci v sociálních službách jsou k dalšímu vzdělávání motivováni pragmaticky ve spojení s výkonem profese a prakticky to bývá často i jediným důvodem.²

Právě to, jak se daří v praxi tuto problematiku dalšího vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby řešit a jaké jsou výsledky, bylo důvodem volby tématu této bakalářské práce.

Cílem je tedy zjistit a prozkoumat informace o tom, jak probíhá v praxi další profesní vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby a zda to přispívá ke zkvalitňování poskytovaných služeb. K volbě tématu přispěly také moje osobní zkušenosti v rámci odborné praxe na vyšší odborné škole, kde jsem měla možnost se takové činnosti účastnit.

Pro zpracování zvoleného tématu je třeba zjistit, jak ve vybraných pobytových zařízeních vnímají pracovníci, kteří poskytují sociální služby, svoje kompetence k této činnosti a potřebnost dalšího vzdělávání, jaké o něm mají povědomí a jaký v něm vidí význam. Získání a vyhodnocení těchto informací od nich je tedy prostředkem

² BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 84
ISBN 978-80-247-2580-2.

ke zjištění, jaká je skutečnost v organizaci, možnostech, formách a kvalitě dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách a jaká je podle nich praktická využitelnost nových poznatků. A právě to je tedy cílem bakalářské práce.

Bakalářská práce je rozčleněna na část teoretickou a praktickou. První kapitola teoretické části je zaměřena na vymezení základních pojmů, které obecně s dalším profesním vzděláváním souvisí. Druhá kapitola se týká problematiky poskytování sociálních služeb se zaměřením na péči v pobytových zařízeních. Třetí kapitola se zabývá postavením pracovníků v sociálních službách, jejich kvalifikací a kompetencemi pro výkon této profese. Čtvrtá kapitola teoretické části se zaměří na oblast dalšího profesního vzdělávání pracovníků v sociálních službách, možnostmi doplňování a prohlubování znalostí a uplatňování nových poznatků. Teoretická část bakalářské práce bude zpracována s využitím především odborné literatury, která se této oblasti týká a příp. i dostupných internetových zdrojů.

Praktická část bakalářské práce bude vycházet z kvantitativního průzkumu provedeného metodou anonymního dotazníkového šetření u respondentů. O tuto spolupráci v pozici respondenta budou požádáni všichni pracovníci poskytující sociální služby v pobytových zařízeních zařazených do průzkumu. Otázky dotazníku směřují k získání informací o skutečném plnění zákonných požadavků na vzdělávání pracovníků v sociálních službách, o jejich osobním přístupu a o tom, zda toto vzdělávání je přínosné pro pracovníky i organizaci. Shromážděné informace budou zpracovány formou tabulek a grafů. Cílem průzkumné části bude zjištění, jaká je organizace dalšího vzdělávání a jakou má úroveň, jaký je postoj a přístup pracovníků v sociálních službách k dalšímu vzdělávání a zda jsou nové poznatky prakticky využívány pro zkvalitnění poskytované sociální péče seniorům v pobytových zařízeních.

TEORETICKÁ ČÁST

1 POJMY SOUVISEJÍCÍ S DALŠÍM PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍM

Tato kapitola bakalářské práce se zaměřuje na definování základních pojmů, které se vyskytují v následujících kapitolách této práce, zabývající se dalším vzděláváním pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům.

Pojmem **poskytování sociálních služeb seniorům** v sobě zahrnuje základní podmínky takovéto činnosti, kterými jsou:

- formy poskytování sociálních služeb seniorům;
- možnosti poskytování sociálních služeb seniorům;
- zařízení poskytující sociální služby seniorům;
- kvalita poskytovaných sociálních služeb;
- pracovníci v sociálních službách;
- vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

V zařízeních poskytujících sociální služby a pečujících o seniory jsou, kromě dalších pracovníků, velmi podstatnou součástí systému **pracovníci poskytující sociální služby** (sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách vykonávající přímou obslužnou péči o osoby, pracovníci v sociálních službách vykonávající základní výchovnou nepedagogickou činnost) od nichž se odvíjí kvalita poskytovaných služeb. Ti mají vzhledem k profesnímu zařazení splňovat podle zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách, **kvalifikační předpoklady** uvedené dále v části 3.1.1.

Pracovníci poskytující sociální služby jsou také povinni absolvovat předepsané pravidelné **další profesní vzdělávání**, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci.³

A právě dalším vzděláváním pracovníků poskytujících sociální služby, se zaměřením na pobytová zařízení poskytující sociální služby seniorům, se zabývá tato bakalářská práce. V centru zájmu práce je tedy profesní rozvoj těchto pracovníků, který

³ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. s. 93. ISBN 978-80-247-3148-3

by měl splňovat zákonný standard. Ten organizacím poskytujícím sociální služby mj. ukládá povinnost zpracování postupu pravidelného hodnocení zaměstnanců, z něhož by měl vycházet právě program dalšího vzdělávání pracovníků za účelem prohlubování znalostí, dovedností a získávání nových poznatků. A to vždy pro konkrétní pracovní místo s vymezenými pracovními úkoly a podle toho stanovenými kvalifikačními požadavky.

Další profesní vzdělávání navazuje na **kvalifikační předpoklady pracovníků poskytujících sociální služby**, s nimiž do tohoto povolání vstupovali. Tyto předpoklady jsou stanoveny zákonem o sociálních službách. Z toho také vyplývají kompetence, kterými takovýto pracovník disponuje ve vztahu ke klientům při výkonu svého povolání.

Další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby (v přímé obslužné péči) by mělo být realizováno v souladu se **vzdělávacím plánem**, který mají mít organizace, poskytující sociální služby, zpracován pro každého pracovníka. Ten by měl být průběžně aktualizován podle potřeb konkrétního pracovníka i organizace. Podle toho by měly být vybírány **vzdělávací programy** potřebného zaměření. Tyto **programy musí mít akreditaci MPSV** a stejně tak by je měly nabízet a realizovat **akreditované vzdělávací instituce**, to proto, aby byla zajištěna jejich kvalita. Doplnění a prohlubování znalostí a dovedností pracovníků je tedy obecně považováno za jeden ze základních předpokladů ke zvyšování kvality sociální péče poskytované osobám, které se bez takové pomoci neobejdou.

To všechno by mělo směřovat ke spokojenosti klientů, kterým je péče poskytována. A tato spokojenost je vlastně dílčím ukazatelem **kvality služeb** poskytovaných v pobytových sociálních zařízeních.⁴

Základní normy v sociální oblasti, kterými se řídí i poskytování sociálních služeb v pobytových zařízeních pro seniory jsou:

- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (v platném znění);
- vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona.

⁴ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing,a.s., 2011. s. 147. ISBN 978-80-247-3148-3

2 POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍCH

Cílem poskytování sociálních služeb osobám, které takovou pomoc a podporu potřebují, by mělo být snížení sociálních nebo zdravotních rizik, snaha o zachování jejich alespoň částečné soběstačnosti, příp. i rozvíjení jejich schopností. Sociální služby jsou poskytovány v různých zařízeních podle formy deklarované ve svojí činnosti.

Činnosti zahrnované do sociální péče lze rozdělit na základní druhy, kterými jsou sociální poradenství, služby sociální prevence a těmi nejsledovanějšími jsou služby sociální péče. To je právě oblast, kterou se tato práce zabývá. Patří mezi ně sociální služby poskytované v pobytových zařízeních osobám, které vzhledem k vyššímu věku a zdravotnímu omezení nějakou formu pomoci a podpory potřebují. Činnost pracovníků v sociálních službách pokrývá značně široký a rozmanitý okruh péče o klienty, kteří ji potřebují z důvodů své nesoběstačnosti. To se samozřejmě značně liší hlavně podle toho, jaké služby konkrétní zařízení poskytuje a také podle velikosti zařízení, protože podle toho může docházet k větší specializaci pracovníků. To je např. názorné v Závěrečné zprávě z výzkumu „Kvalifikační potřeby pracovníků v sociálních službách pro seniory“ provedené pracovníky VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno.⁵

Nejen kvalifikace a vzdělávání pracovníků v sociálních službách má vliv na kvalitu služeb. Neméně důležitou roli hraje i dodržování etických principů, které vycházejí z morálních vlastností. To se týká mezilidských vztahů obecně, v případě péče o seniory v pobytových zařízeních jde tedy hlavně o dodržování etických zásad vůči klientům, ale také i ve vzájemném vztahu mezi pracovníky. Mezi takové zásadní etické zásady při poskytování sociální služby patří to, že nesmí být zneužíváno nepříznivé sociální situace klienta, nebude se projevovat neúcta a pohrdání k osobě v takové situaci, nesmí docházet k podvádění klienta a nebudou mu zamlčovány důležité informace, nebude zlehčována jeho situace, podle rozhodnutí klienta mu bude nabízena péče a pomoc,

⁵ MUSIL, L., K. KUBALČÍKOVÁ a O. HUBÍKOVÁ. *Kvalifikační potřeby pracovníků v soc. službách pro seniory: závěrečná zpráva výzkumu*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-41-7.

která mu nejvíce vyhovuje, v žádném případě by nemělo docházet k jeho ponižování nebo zesměšňování. Takovéto etické zásady jsou zpracovány ve formě kodexů.⁶

2.1 FORMY POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Poskytování sociálních služeb osobám, které takovou pomoc a podporu potřebují, je možné také rozdělit na tři základní formy:

- **terénní**, čímž se rozumí to, že sociální služba je poskytována v přirozeném prostředí (např. bytě);
- **ambulantní**, při níž ten, kdo chce takovou službu užívat, dochází do zařízení, které požadovanou službu poskytuje (např. poradna nebo nízkoprahové centrum);
- **pobytová**, kdy uživatel bydlí v zařízení poskytujícím sociální služby (domov pro seniory, domov se zvláštním určením, zařízení pro osoby se zdravotním omezením apod.).⁷

Pro potřebu této práce je pozornost zaměřena na formu poskytování sociální péče seniorům v pobytových zařízeních. Nejvhodnější by pochopitelně byla podpora života seniorů v jejich přirozeném domácím prostředí, a to třeba i s využitím terénní pečovatelské služby. V řadě případů to ale nelze zajistit takovýmto způsobem, a to vzhledem k nesoběstačnosti seniorů. V takových případech je pak řešením využití vhodného pobytového zařízení, kde je zajištěno nejen bydlení, ale podle potřeby i taková služba, kterou senioři, např. podle svého zdravotního omezení, potřebují.

A právě další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby v takovýchto pobytových zařízeních pro seniory je předmětem této práce.⁸

2.1.1 Pobytová zařízení poskytující sociální služby

Vzhledem k tomu, že tato práce se zaměřuje na pracovníky poskytující sociální služby v pobytových zařízeních, jsou v úvahu brány tomu odpovídající typy zařízení. Prvním takovým typem jsou **domovy pro seniory** (ve věku nad 65 let), kteří obvykle

⁶ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 54. ISBN 978-80-247-3148-3.

⁷ MATOUŠEK, O. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2011. s. 40–43. ISBN 978-80-262-0041-3

⁸ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 32. ISBN 978-80-247-3148-3.

vzhledem ke svému stavu potřebují trvalou pomoc (komplexnější péči), kterou jim jen obtížně může poskytnout rodina nebo pečovatelská služba v domácím prostředí.⁹ Dalším typem jsou **domy s pečovatelskou službou**. U nich jde o formu nájemního bydlení, kdy má klient (nebo i partnerský pár) pronajatý samostatný byt, pokud plní podmínku alespoň částečné soběstačnosti při samostatném bydlení, ale zároveň s potřebou na pomoc pečovatelské služby. Obdobným typem jsou pak podobně zaměřená zařízení se zajištěnou pečovatelskou službou, např. **domovy se zvláštním režimem, domovy s chráněným bydlením**, pro osoby se zdravotním postižením a podobně, kde jsou službami vytvořeny specifické podmínky a prostředí napomáhající potřebným osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost. Jsou to tedy zařízení, která zajišťují ubytování, pomoc při zvládnutí běžných úkonů osobní péče včetně osobní hygieny, příp. chodu domácnosti, stravování, terapeutické nebo aktivizační činnosti.¹⁰

2.2 KVALITA SLUŽEB V POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍCH

V oblasti poskytování sociálních služeb byla zvláště v poslední době zavedena řada systémových opatření, která přispívají k zajištění co nejlepší kvality služeb. Požadavky na poskytování sociálních služeb jsou stanoveny jako standardy kvality, které vymezuje příloha č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb. Ty slouží jako základní vodítko pro vytváření podmínek k poskytování kvalitních sociálních služeb v konkrétním zařízení. Jejich smyslem je zformovat základ pro definování podoby a kvality sociální služby podle podmínek konkrétního zařízení, a také s ohledem na to, komu své služby poskytuje. V tomto směru to vyžaduje angažovanost všech zúčastněných – od vedení až po klienty zařízení poskytujících sociální služby.¹¹

Už v podmínkách pro registraci zařízení pro poskytování sociálních služeb (rozhoduje o ní krajský úřad příslušný podle místa trvalého sídla právnické osoby – tedy pro potřeby této práce tedy pro pobytová zařízení) je řada podmiňujících ustanovení,

⁹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. 51–52. ISBN 978-80-7367-368-0.

¹⁰ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 45–46. ISBN 978-80-247-3148-3.

¹¹ HOLASOVÁ, V. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014. s. 73. ISBN 978-80-247-4315-8.

kteřá jsou na kvalitě péče založena. Jsou jimi např. popis realizace poskytování sociálních služeb, personálního zajištění poskytovaných sociálních služeb, časový rozsah poskytování sociálních služeb, plán finančního zajištění sociálních služeb, způsob zajištění zdravotní péče apod. Zařizení k poskytování sociální služby žádající o registraci musí prokázat, že všechny podmínky splňuje.

Prováděcí vyhláškou č. 505/2006 Sb. k zákonu o sociálních službách jsou definovány standardy ve 3 skupinách – procedurální, personální a provozní. Každý standard obsahuje jednotlivá kritéria. Jejich naplnění je vlastně osvědčením toho, že v konkrétním zařízení poskytovaná sociální péče odpovídá společenskému a občanskému úkolu péče o sociálně potřebné a je informací o zajištění a úrovni poskytování sociálních služeb v zařízení poskytujícím sociální služby.¹² Kvalita poskytované péče, rozsah a plnění kritérií standardů je kontrolována provedením inspekce s hodnocením plnění. Inspekci kvality poskytování sociálních služeb provádí u poskytovatelů sociálních služeb krajský úřad a MPSV. Předmětem takové inspekce je:

- plnění stanovených povinností poskytovatelů sociálních služeb,
- kvalita poskytovaných sociálních služeb,
- plnění povinnosti vést předepsanou evidenci podle platných předpisů.

Kvalitou poskytování sociálních služeb v pobytových zařizeních pro seniory se v podstatě rozumí správné poskytování služeb správným způsobem. V této oblasti je to často chápáno jako plnění kvalitativních kritérií, jako např. spokojenost klienta a také i jeho rodiny, odborná úroveň péče, profesionální a personální zajištění služeb, efektivnost a cenová únosnost služeb (cenová přiměřenost), prostředí, bezpečí apod.¹³ Hodnocení kvality provedenou inspekcí pak je vyjádřeno v rozmezí 4 stupňů stanovených vyhláškou č. 505/2006 Sb.:

- splňuje standardy kvality sociálních služeb výborně,
- splňuje standardy kvality sociálních služeb dobře,

¹² ČÁMSKÝ P., J. SEMBDNER a D. KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. s. 16. ISBN 978-80-262-0027-7

¹³ ŠKRLA, P., ŠKRLOVÁ, M. *Kreativní ošetrovatelský management*. 1. vyd. Praha: Advent-Orion, 2003. s. 19. ISBN 80-7142-841-1.

- splňuje standardy kvality sociálních služeb dostatečně,
- nesplňuje standardy kvality sociálních služeb.

Účelem inspekce kvality poskytování služeb není však jen samotná kontrola, ale i pomoc, poskytnutí rad a doporučení.

Další pomocí ke zvyšování kvality poskytování sociálních služeb je tzv. supervize, často mylně považovaná za další kontrolu. Podle Havrdové a Hajného et al. (2008) je to ve skutečnosti nástroj, který má napomáhat zlepšování kvality, pomáhat řešit problémy na pracovišti, má pomáhat i v řešení týmových problémů, poskytovat poradenskou činnost apod. Supervize by tedy měla být přínosem v profesionálním rozvoji pracovníků.

Všechna kontrolní činnost by měla směřovat k tomu, aby byla poskytována kvalitní sociální služba. A jedním z základních ukazatelů je spokojenost těch, kdo ji využívají, tedy klientů konkrétních zařízení. Jejich spokojenost nebo nespokojenost je sice subjektivní pocit, který se dá jen obtížně vyhodnotit, ale je třeba mu věnovat pozornost. Zvláště u klientů v pobytových zařízeních (ale nejen u nich) je to ukazatel, i když jen dílčí, ale velmi podstatný. Zjištění o tom, jak klient vnímá přístup pracovníků ke své osobě, k potřebám a požadavkům, může dobře posloužit jako zpětná vazba a zároveň podnět ke zlepšování kvality poskytovaných služeb. Protože takovýto ukazatel není možné objektivně vyhodnotit, neexistuje ani nějaký koncept jeho využití. Přesto podle jednoho takového modelu, který by asi mohl korespondovat s posláním pobytových zařízení pro poskytování služeb seniorům, je sledování toho, jaká je dostupnost takové péče, prostředí, přiměřenost a finanční náročnost, kvalita, kontinuita a účinnost. Podstatné na tom je konečné využití pro další zlepšování péče.¹⁴

¹⁴ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 147–148. ISBN 978-80-247-3148-3.

3 PRACOVNÍCI POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Podle zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách je na profesi pracovník v sociálních službách zařazena osoba, která vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb. Protože tato práce se zabývá jen pobytovými zařízeními, je v našem zájmu právě ta druhá varianta. Mezi takové pracovníky se podle zákona řadí sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách. **Sociální pracovník** provádí sociální šetření, zabezpečuje výkon sociálních agend, řešení sociálně právních problémů, zajišťuje metodickou a koncepční činnost apod. **Pracovníci v sociálních službách** v přímé obslužné péči jsou pověřeni poměrně širokým spektrem činností, jako je např. pomoc při osobní hygieně a oblékání, podpora soběstačnosti, základní výchovná činnost obsahující udržování nebo rozvíjení společenských nebo pracovních návyků, upevňování společenských kontaktů, provádění volnočasových aktivit, zájmové a kulturní činnosti s klienty.¹⁵ Nejedná se přitom o péči zdravotnického charakteru, naopak má péče směřovat k tomu, aby si klient uvědomoval odpovědnost za svou osobu. Je tedy možné říci, že role pracovníka v sociálních službách je velmi důležitá, protože je klientovi nejbližší.¹⁶

3.1 PŘEDPOKLADY PRO ČINNOST V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

V pobytových zařízeních pro poskytování služeb seniorům zabezpečuje veškeré potřebné činnosti obvykle poměrně široký tým pracovníků. Pro všechny potřebné pracovní pozice jsou zákonem o sociálních službách a prováděcí vyhláškou stanoveny kvalifikační a personální požadavky. To platí i pro pracovníky, kteří vykonávají činnost v sociálních službách, tj. ti, kteří vykonávají přímou obslužnou péči o osoby (klienty) v pobytových zařízeních, nebo vykonávají i základní výchovnou nepedagogickou činnost (např. vytváření a rozvíjení hygienických, společenských, pracovních návyků, provádění volnočasových aktivit a zájmové činnosti).¹⁷ Stanovené požadavky na vzdělání musí pracovník splňovat před nástupem do zaměstnání v této profesi. Pokud

¹⁵ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 93. ISBN 978-80-247-3148-3.

¹⁶ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 48. ISBN 978-80-247-3148-3.

¹⁷ ČÁMSKÝ, P., J. SEMBDNER a D. KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. s. 28. ISBN 978-80-262-0027-7.

nový pracovník při nástupu předepsané požadavky nesplňuje, musí si je doplnit do 18 měsíců a do té doby může činnost vykonávat jen pod dohledem osoby odborně způsobilé.

Zákonem je dále také pracovníkům zajišťujícím činnost v sociálních službách stanovena povinnost dalšího vzdělávání účastí na akreditovaných akcích v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. To je považováno za prohlubování kvalifikace a je žádoucí proto, aby všechny služby, které tyto pracovníci klientům poskytují, byly v co nejvyšší kvalitě.¹⁸

3.1.1 Odborná způsobilost pro činnost v sociálních službách

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka se rozumí podle zákona č.108/2006 Sb., § 110, odst. (4), písm. a), b):

a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,

c) specificky stanoví zákon o sociálních službách v § 116 podmínky pro sociálního pracovníka ve zdravotnickém zařízení.

Odborná způsobilost k výkonu povolání pracovníka v sociálních službách je definována zákonem č.108/2006 Sb., v § 116, odst. (5) písm. a), b), c) ,d).

Povolání pracovníka v sociálních službách mohou vykonávat ti, kteří absolvovali:

- základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvovali akreditovaný kvalifikační kurz;
- střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvovali akreditovaný kvalifikační kurz;

¹⁸ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 33 a 92. ISBN 978-80-247-3148-3.

- základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.

I u těchto pracovníků výjimečné řešení pro uchazeče stanoví zákon o sociálních službách v § 116.

Všeobecně by pracovník v sociálních službách měl pro výkon své profese kromě splněných kvalifikačních předpokladů disponovat i některými obecnými schopnostmi, zdatností a inteligencí. Např. při pomoci klientům je fyzická kondice velmi důležitá, protože se často jedná i o fyzicky namáhavou činnost. V přístupu ke klientům je potřebná i jistá míra inteligence, protože v péči o klienty se předpokládá mentální schopnost a bystrost v jednání s nimi. Podobně je potřebná také důvěryhodnost, která by měla péči o klienty provázet. Ta je ve vztahu ke klientovi velmi potřebná, protože vztah s ním založený na vědomí porozumění, spolehlivosti a diskrétnosti je základem úspěšné činnosti. K tomu všemu přispívá hodně i komunikační dovednost.¹⁹ Ta je pro vztah s klientem velmi důležitá, stejně jako potřebná dávka empatie. Spolu s dalšími, zdánlivě nepodstatnými aspekty, kterými může být např. pomoc při oblékání, vstřícný přístup a chování ke klientovi, se to může projevit ve spokojenosti a přátelské spolupráci s klientem a ve výsledku i v dobré atmosféře v rámci celého zařízení poskytujícího sociální služby.

3.1.2 Rizika v profesi pracovníka v sociálních službách

Je asi obecně známé, že práce s lidmi je náročná a že i na pracovníky v sociálních službách klade značné požadavky a nároky. To také může pro ně představovat i rizika, zvláště ve spojení s dalšími faktory (např. osobního charakteru), pro psychiku a obecně i zdravotní stav těchto pracovníků. Může se to projevovat zvláště při dlouhodobější práci s klienty s nějakým vážnějším omezením (mentální postižení, agresivní jedinci apod.). To může být emocionálně velmi zatěžující u pracovníků, kteří jsou spíše přecitlivělí, nebo perfekcionisti. Z dalších faktorů, které mohou působit nepříznivě, to mohou být osobní nebo rodinné problémy, nebo i neshody se spolupracovníky. Takováto emocionální zátěž může mít potom pro některé pracovníky i nedobré důsledky, dokonce se může projevit i tzv. syndrom vyhoření. Takový člověk ve stavu, kdy pracuje

¹⁹ MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. s. 50-51. ISBN 978-80-262-0213-4.

bez energie, má pocit beznaděje, nakonec se cítí psychicky a i celkově vyčerpaný. Aby k tomu nedocházelo, je třeba, aby organizace sledovala průběžně práci těchto pracovníků poskytujících služby a snažila se jim vytvářet podmínky tak, aby se omezovaly dlouhodobě se vyskytující stresové situace, které dopadají na jednoho pracovníka. Tomu může napomoci i změna organizace práce, pomoc při řešení kolizních situací apod.²⁰

3.2 KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Obecně je možné říci, že kompetencí je vlastně označována schopnost a oprávnění k něčemu, v tomto případě tedy schopnost ke správnému a efektivnímu výkonu činnosti v profesi sociálního pracovníka v rámci praktických činností souvisejících s péčí o klienty v konkrétní organizaci. Ty pak vytvářejí vzájemně se doplňující soubor praktických kompetencí:²¹

- rozvíjení účinné komunikace (s jednotlivci, skupinami, rodinami);
- orientace a plánování postupů péče o klienta (možnosti společenské, legislativní);
- podpora a pomoc směřující k soběstačnosti (v oprávněném zájmu klienta);
- poskytování služeb, přiměřené podpory, péče, ochrany a kontroly;
- podpora ke spolupráci pracovního kolektivu organizace, zlepšování a efektivnímu poskytování služeb s využitím dostupných zdrojů (dobrá pověst organizace);
- aktivní snaha o svůj odborný i osobní růst (ve prospěch cílů organizace).

3.3 KOMPETENCE PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Tak jako v předchozí podkapitole je možné říci, že kompetencí v tomto případě je tedy schopnost ke správnému a efektivnímu výkonu činnosti v profesi pracovníka v sociálních službách. Tyto kompetence, lze rozdělit na:²²

²⁰ MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. s. 140. ISBN 978-80-262-0213-4.

²¹ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. s. 45-48. ISBN 80-902-081-8-5.

²² BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. s. 17-18. ISBN 978-80-247-2580-2.

- odborné – (odvíjejí se např. od stupně vzdělání, jazykové schopnosti, základních znalostí souvisejících oborů – psychologie, právo, speciální znalosti – práce na počítači apod.);
- metodické – (schopnost analýzy informací, řešení problémů, aplikace aktivizačních metod);
- sociální – (komunikace, koordinace, práce s klientem, spolupráce, dodržování etických zásad).

Prakticky je možné konstatovat, že vymezením kompetence je definována profesní role pracovníka v péči o klienta s cílovým úmyslem co největší prospěšnosti pro něj.²³ Asi všichni odborníci se shodují, že tím nejpotřebnějším je umět profesní kompetence prakticky aplikovat, tedy využít v péči o klienta, a hlavně k jeho spokojenosti. A tomu může napomoci snaha o obecné sebevzdělávání a také snaha o kvalifikační růst.

K výkonu profese pracovníka v sociálních službách je nutné být dobře obeznámen se standardy sociálních služeb, aby jejich poskytování odpovídalo požadované kvalitě. To v sobě zahrnuje i znalosti a dovednosti z řady oborů souvisejících se sociálními službami. Základem jsou principy péče o klienty (od hygieny, přes pomáhání, až po péči o potřebné), ale patří sem i základní orientace a znalosti ochrany zdraví, psychologie, somatologie, gerontologie, etiky a lidských práv, komunikace apod. Důležité je umět všechny ty alespoň základní znalosti a dovednosti z různých oborů aplikovat prakticky a samozřejmě ve prospěch klienta.²⁴

Mezi důležité kompetence pracovníka v sociálních službách patří praktické profesionální kompetence, které spočívají i ve schopnosti komunikace s klienty, s jejich rodinami nebo skupinami, schopnosti orientace v možnostech a potřebách klienta, schopnosti orientovat se v systému a metodách služeb s možností jejich uplatněním v zájmu klienta.

²³ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. s. 41–45. ISBN 80-902081-8-5.

²⁴ MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. s. 94-95. ISBN 978-80-247-3148-3.

4 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ POSKYTUJÍCÍCH SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Podle zákona o sociálních službách jsou stanoveny předpoklady pro výkon profese pracovníka v sociálních službách a mezi nimi je samozřejmě i vzdělání požadovaného stupně. To je v současné době považováno za základ, který umožňuje vstup do povolání. Předpokládá se ale ještě další permanentní systematické odborné vzdělávání jako nutnost k profesnímu vývoji.²⁵ Takovýto přístup ke vzdělávání vyjadřuje také zákonem stanovená povinnost dalšího profesního vzdělávání. Jeho účelem a cílem je doplnění a rozšíření a prohlubování znalostí a dovedností nejen v profesi samotné, ale získání i orientačních znalostí z oborů souvisejících. Aby se do praxe promítaly nové poznatky a možnosti a aby se tím kvalita těchto služeb trvale zlepšovala, je zákonem také stanoveno, že další profesní vzdělávání musí být absolvováno každoročně. Motivem ke vzdělávání jsou tedy vlastně profesní důvody.²⁶ Organizace poskytující sociální služby by vzdělávací potřeby měla plánovat také s ohledem na svůj strategický plán a k tomu potřebnou skladbu pracovním míst apod. U pracovníků v sociálních službách je přímo zákonem č. 108/2006 Sb. stanovena povinnost prohlubovat a doplňovat si kvalifikaci dalším vzděláváním, které je zaměstnavatel povinen zabezpečit.

4.1 MOŽNOSTI, FORMY A CÍLE DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

*„Další vzdělávání je proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. **Další vzdělávání** se dále člení na **profesní vzdělávání** (užívá se i termín **další profesní vzdělávání**, které zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání), **občanské a zájmové vzdělávání**.“²⁷*

²⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 120. ISBN 978-80-247-2580-2.

²⁶ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 84. ISBN 978-80-247-2580-2.

²⁷ VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. s. 9. ISBN 978-80-86723-98-3.

Tato bakalářská práce se soustřeďuje na další profesní vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby, kteří působí v pobytových zařízeních. Tím se rozumí hlavně další periodické vzdělávání, které je předepsané zákonem o sociálních službách. Jde tedy o vzdělávání, které je obsahově spojené s výkonem tohoto povolání a absolvuje ho tedy člověk již pracovně aktivní. Takovýmto způsobem si doplňuje a rozšiřuje odborné školní vzdělání získané v přípravě na povolání. Protože se jedná většinou o řadové pracovníky, je třeba vytvářet pro ně vhodné podmínky a jejich vedením je motivovat k zájmu o další vzdělávání.²⁸ Aby další vzdělávání plnilo zamýšlený účel a přispívalo ke zvyšování kvality poskytované sociální péče, je k tomu třeba využívat osvědčených akreditovaných vzdělávacích institucí s dobrými lektory a dobře připravenými akreditovanými vzdělávacími programy.

4.1.1 Formy dalšího profesního vzdělávání

K dalšímu vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby lze využít různých způsobů. Z didaktického hlediska je možné rozdělení takového vzdělávacího procesu podle časového uspořádání, místa nebo prostředí uskutečnění, nebo zda se jedná o skupinové nebo individuální vzdělávání apod. Proces dalšího vzdělávání může být realizován formou přímé výuky, dálkového (korespondenčního) vzdělávání nebo individuálním sebevzděláváním.²⁹ Takové základní formy jsou:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami (to navazuje na odbornou způsobilost k povolání sociálního pracovníka),
- akreditované kurzy,
- odborné stáže v zařízeních sociálních služeb,
- jiné školicí akce.

Asi nejvíce využívanou formou dalšího vzdělávání jsou semináře, dalšími možnostmi jsou školení, stáže, výcviky. Semináře bývají organizovány akreditovanými organizacemi jako nabídka individuálním zájemcům, ale někdy jsou tzv. „na klíč“

²⁸ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 122. ISBN 978-80-247-2580-2.

²⁹ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 83–84. ISBN 978-80-7357-738-4.

organizovány pro skupinu přímo v organizaci sociální služby. Jinou formou dalšího profesního vzdělávání jsou stáže. Takovýto způsob představuje možnost aplikovat znalosti např. ze seminářů nebo kurzů v praxi a získat tak dovednosti k jejich možnému využití na svém pracovišti.

Aby takové další vzdělávání splňovalo zákonné požadavky, musí je uskutečňovat vzdělávací zařízení (vysoké školy, vyšší odborné školy, vzdělávací zařízením právnických a fyzických osob), které pro tuto činnost získalo akreditaci udělenou ministerstvem a získalo také akreditaci pro vzdělávací programy.

Značnou roli využívání formy dalšího vzdělávání hraje personální plánování v konkrétní organizaci poskytující sociální služby.

4.1.2 Směry a cíle dalšího profesního vzdělávání

Obecně lze říci, že směřování (trend) dalšího vzdělávání je možné vidět v rozšíření, obohacení a rozvoji kompetencí k výkonu povolání. Přitom by se to mělo dít s efektivním využitím prostředků v odpovědnosti nadřízených (vedení). Tito odpovědní pracovníci by měli mít na mysli nejen odborný rozvoj, ale i osobnostní rozvoj pracovníků účastnících se dalšího vzdělávání.³⁰ Tím základním a zákonem stanoveným cílem dalšího profesního vzdělávání pracovníka v sociálních službách je obnovení, upevnění a doplnění kvalifikace v zájmu zkvalitnění a rozvoje poskytování sociálních služeb. Aby tomu tak bylo, mělo by vzdělávání pracovníků v sociálních službách vyhovovat zásadám, že:

- má předem definovaný stanovený program, náplň a cíl,
- vyhovuje potřebám uživatelů sociálních služeb,
- pomáhá k poslání organizace poskytující sociální služby,
- je uskutečněno vhodnou formou a v čase k tomu potřebném,
- je ověřena a vyhodnocena jeho účinnost.

³⁰ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 123. ISBN 978-80-247-2580-2.

Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách musí mít od zaměstnavatele podporu, aby to bylo určitou motivací pro pracovníky a tím i prospěšné pro činnost organizace, v tomto případě pobytové zařízení poskytující sociální péči.

Základem pro další vzdělávání těchto pracovníků je povinnost stanovená zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde se v § 116 odst. 9 říká, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit těmto pracovníkům další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Je tedy v zájmu obou stran, zaměstnance a také zaměstnavatele, aby výsledkem bylo zvyšování kvality péče a tím také spokojenost klientů.

4.2 PROGRAMY DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách musí vycházet z požadavků, které stanoví zákon o sociálních službách. Prováděcím předpisem k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je příloha č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., která se zabývá obsahem standardů kvality sociálních služeb. Obsah standardů kvality sociálních služeb v bodu 10b) ukládá povinnost poskytovateli, že musí mít písemně zpracovaný program dalšího vzdělávání zaměstnanců a podle tohoto programu postupovat. Tento plán by měl odpovídat potřebám organizace a samozřejmě i požadavkům na konkrétního pracovníka, tj. na jeho možnosti profesionálního rozvoje, příp. i kariérního postupu. Tento plán by se měl pravidelně aktualizovat. V tomto směru panuje asi obecná shoda na tom, že program by měl mj. vycházet z analýzy:

- poslání, cílů, strategie, dlouhodobých cílů sociální služby a povinností, které ukládá zákon o sociálních službách;
- potřeb okruhu osob, kterým je služba poskytována;
- kompetencí pro určitou pracovní pozici;
- informací o nových metodách práce a poznacích v oboru;
- možnostech nabízených akreditovaných vzdělávacích programů a služeb.

K obdobnému závěru dospěla i Rada pro rozvoj sociální práce, když vytvořila dokument o zásadách efektivního vzdělávání, k nimž patří, že vzdělávání pracovníků:³¹

³¹ Rada pro rozvoj sociální práce. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*

- vychází z potřeb uživatelů služeb;
- má směřovat k naplňování cílů a poslání organizace;
- má jasně definovaný cíl, stanovený program a náplň;
- uskutečňuje se vhodnou formou a v přiměřeném čase.

Zaměstnavatel by měl pro další profesní vzdělávání vytvářet vhodné podmínky, protože zaměstnanci na všech pozicích se podílejí na plnění sociální služby a na její kvalitě.

V tomto směru je také uložena poskytovatelům sociálních služeb povinnost mít písemně zpracovaný postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců. Ten musí obsahovat vymezení, postup a naplňování osobních profesních cílů a také potřeb další odborné kvalifikace.

Další profesní vzdělávání je odborným vzděláváním pro cílovou skupinu, kterou tvoří účastníci společného (nebo alespoň podobného) profesního zařazení a kteří mají motivaci učení z důvodu profesního růstu. Z tohoto pohledu se tedy vlastně jedná o vzdělávání směřující k předem stanovenému konkrétnímu cíli a k tomuto požadavku jsou „na míru ušity“ i vzdělávací programy.³² Instituce (zařízení), která mají ve své náplni další vzdělávání pracovníků v sociálních službách a mají k tomu i udělenou akreditaci, připravují a nabízejí vzdělávací programy, které svým obsahem odpovídají konkrétním potřebám dalšího profesního vzdělávání. A zda odpovídají potřebám a jestli programy splňují požadavky na jejich kvalitu, o tom rozhoduje ministerstvo práce a sociálních věcí udělením akreditace.

Přehled vzdělávacích programů je možné vyhledat na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, kde je přehled vzdělávacích institucí a akreditovaných vzdělávacích programů, tedy všechny potřebné informace pro zajišťování dalšího profesního vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

Tyto akreditované programy jsou zaměřeny na vzdělávání ve všech základních kategoriích pro pracovníky v sociálních službách, tedy:

³² BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 87 – 88. ISBN 978-80-247-2580-2.

- pečovatelsví, ošetrovatelství, péče o osoby se zdravotním postižením,
- aktivizace, rehabilitace, stimulace,
- bezpečná péče,
- standardy kvality, profesní etika,
- psychologie, psychiatrie,
- komunikace.

V dalším vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby je tedy možné vidět snahu o zvyšování jejich kvalifikace a s tím i odborných kompetencí. Z všeobecného pohledu je možné říci, že další vzdělávání má význam v tom, že je tak průběžně posilována možnost profesního vývoje za účelem přizpůsobení se změnám v profesi. U řadových pracovníků vždy nebývá v tomto směru motivace příliš velká, je proto na vedení organizace, aby k tomu vytvářela vhodné stimulační podmínky.³³

³³ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. s. 120 – 124. ISBN 978-80-247-2580-2.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PŘÍPRAVNÁ FÁZE PRŮZKUMU

Podkladem ke zpracování praktické části práce jsou poznatky získané z prostudované literatury, která se vztahuje k tématu bakalářské práce. Záměrem práce a tedy předmětem zkoumání je získání a vyhodnocení informací, které se týkají dalšího vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby, věnujících se péči o seniory, kteří z důvodu své nesoběstačnosti využívají služeb v pobytových zařízeních, konkrétně v Domově odpočinku ve stáří Justynka v Hronově, Domu s pečovatelskou službou U Jakuba v Červeném Kostelci, Domově důchodců Bohemia v Malé Čermné, Domově důchodců Náchod.

Hlavní výzkumnou otázkou práce tedy je, jak je organizováno další profesní vzdělávání odborných pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům, která působí v náchodském okrese. Tzn. jakým způsobem je plánováno a zajišťováno, zda odpovídá platným předpisům, zda odpovídá potřebám konkrétních zařízení a jaký přínos pro ně má. Pro získání potřebných informací k výzkumné otázce bude využito metody kvantitativního výzkumu s anonymním dotazníkovým šetřením u respondentů, kteří tvoří soubor složený z pracovníků v profesích poskytujících sociální služby v uvedených pobytových zařízeních.

Provedení průzkumu v uvedených zařízeních, zaměřeného na poměrně důležitou součást problematiky v oblasti poskytování sociální péče seniorům, poskytne vyhodnocení takto získaných informací ucelenější pohled na další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby, a to z jejich strany. Takové informace z hlediska plánování, organizace, využívání získaných znalostí a dovedností z dalšího vzdělávání informují ve výsledku i o jeho přínosu, a to jak pro pracovníka, tak také pro organizaci. K okruhu šetření byly zformovány 4 hypotézy, které vyjadřují předpoklady autorky. Průzkum bude proveden dotazníkovým šetřením pro zjištění a následné vyhodnocení informací získaných od respondentů z vybraných pobytových zařízení poskytujících sociální služby seniorům.

5.1 CÍLE A HYPOTÉZY PRŮZKUMU

Cíl:

Hlavním cílem práce je zjistit, v jakém rozsahu a kvalitě absolvují pracovníci, poskytující seniorům sociální služby v pobytových zařízeních, další průběžné vzdělávání, aby výsledkem bylo zkvalitnění jimi poskytované péče. Součástí práce je hodnocení přínosu takového vzdělávání z pohledu pracovníků v těchto zařízeních.

Hypotézy:

H 1: Většina pracovníků, poskytujících sociální služby, bude považovat další profesní vzdělávání jen za nutnost pro splnění požadavků zákona o sociálních službách.

H 2: Většina pracovníků vyjádří přesvědčení, že zaměstnavatel, poskytovatel sociální služby, s odkazem na zpracovaný plán dalšího profesního vzdělávání, rozhoduje o účasti jednotlivých pracovníků na vzdělávacích programech bez ohledu na jejich přání.

H 3: Většina pracovníků, poskytujících sociální služby, bude považovat nabídku akreditovaných vzdělávacích programů za dostatečnou a za nejvhodnější formu zvolí účast na akreditovaném kurzu.

H 4: Většina pracovníků nebude považovat další vzdělávání za přínosné k významnějšímu uplatňování nových poznatků v praxi.

5.2 METODIKA PRŮZKUMU, PRACOVNÍ POSTUP

Pro průzkum byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu, která se pro tento účel jeví vhodná proto, že shromažďované informace mohou být vyjádřeny porovnatelnými hodnotami. Tyto hodnoty, získané od respondentů, je pak možné porovnávat a následnou analýzou shromážděných informací lze získat výsledky potřebné ke splnění cíle průzkumu. Použita byla metoda dotazníkového šetření, protože je tak možné získat poměrně rychle odpovědi na položené otázky od většího počtu respondentů.

Okruh respondentů tvoří všichni pracovníci přímé péče v sociálních službách, kteří působí v oslovených pobytových zařízeních poskytujících sociální služby (všechny sídlí

v náhodském okrese). Do vybraného vzorku respondentů byli zařazeni všichni pracovníci na této pozici ve vytipovaných pobytových zařízeních zajišťujících péči o seniory. Přestože vypovídací schopnost takového průzkumu je poměrně značná, nelze ale říci že je obecně reprezentativní. Je ale možné takto získaný soubor informací pokládat za poměrně dobrý a vystihující charakteristiku problematiky.

K dotazníkovému šetření byl připraven anonymní dotazník, jehož zpracování bylo samozřejmě dobrovolné. V úvodu dotazníku je oslovení respondentů, seznámení s účelem průzkumu a pokyny pro jeho vyplnění a dále pak 16 otázek. Z toho 3 otázky zjišťují základní informace o respondentech (pohlaví, vzdělání, délku praxe), dalších 13 otázek je zjišťovacích. Otázky jsou jednak uzavřené a některé také polouzavřené, to pokud by ani jedna z nabízených možností odpovědi neodpovídala názoru respondentů. Dotazník byl připraven v papírové (písemné) podobě.

Kvantitativní průzkum – struktura a postup.

Kvantitativní průzkum ke splnění cíle bakalářské práce byl proveden analýzou zjištěných informací zaměřených na další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby. Struktura zjišťovaných informací byla specifikována v dotazníku (příloha A), o jehož vyplnění byli požádáni pracovníci a pracovnice zařazení v pobytových zařízeních, poskytujících sociální služby seniorům, a to na pozici sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. O tuto spolupráci byli požádáni všichni tito pracovníci ve zvolených pobytových zařízeních. Výsledky průzkumu jsou zaznamenány v příloze B „Matice dat pro vyhodnocení dotazníku“. Jejich analýza pak je podkladem k posouzení zájmu o další profesní vzdělávání, jeho skutečnou realizaci i jeho přínos pro praktické využití. Průzkum byl proveden se svolením organizace a respondentů anonymním dotazníkem.³⁴

³⁴ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů; § 5

5.3 POBYTOVÁ ZAŘÍZENÍ POSKYTUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SLUŽBY SENIORŮM VYBRANÁ K PRŮZKUMU

K průzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření o dalším vzdělávání pracovníků v sociálních službách bylo vybráno několik pobytových zařízení poskytujících sociální služby seniorům, která působí v náhodském okrese.

Prvním je Domov odpočinku ve stáří Justynka v Hronově, v němž jsem absolvovala praxi na pozici asistentky sociální pracovníce a utvořila jsem si tak celkový obrázek o jeho fungování. Toto zařízení má kapacitu 67 seniorů, kteří vzhledem ke svému stáří a zdravotnímu stavu nejsou soběstační, aby mohli žít ve svém přirozeném prostředí. Proto využívají služeb odborných pracovníků. Toto zařízení je určeno pro seniory starší 65 let, kteří se nacházejí v nepříznivé sociální situaci, mají sníženou soběstačnost a potřebují tedy pečovatelskou službu. Stravování zajišťuje vlastní kuchyně. K ubytování klientů jsou k dispozici jedno, dvou a třílůžkové pokoje. Klientům jsou služby poskytovány podle jejich potřeb na základě smlouvy.

Druhým zařízením je Dům s pečovatelskou službou U Jakuba v Červeném Kostelci. Zařízení má kapacitu 53 klientů – seniorů, je v majetku Města Červený Kostelec a pečovatelskou službu v něm zajišťuje Charitní pečovatelská služba, která tam má své sídlo. Tato pečovatelská služba zajišťuje mimo to i terénní službu ve městě a okolí, celkem má v péči 220 klientů. Těm jsou služby poskytovány podle jejich potřeb na základě smlouvy.

Třetím zařízením je Domov důchodců Bohemia v Malé Čermné. Uživatelům - seniorům poskytuje odbornou podporu, pomoc a péči v nepříznivé sociální situaci spojenou s ubytováním v zařízení s cílem umožnění zachovat si v maximální míře svůj způsob života. Stravování zajišťuje vlastní kuchyně. K ubytování klientů jsou k dispozici jedno a dvou lůžkové pokoje. Kapacita zařízení dosahuje 53 klientů, kterým jsou služby poskytovány podle jejich potřeb na základě smlouvy.

Čtvrtým zařízením je Domov důchodců Náchod. Poskytuje seniorů ubytování a služby v souladu s § 49 zákona o sociálních službách, tedy pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby, včetně stravy, pomoci při osobní hygieně, terapeutické a aktivizační činnosti. Kapacita zařízení je 146 klientů.

5.4 SBĚR ZKOUMANÝCH DAT A JEJICH ZPRACOVÁNÍ

Výběr respondentů pro průzkum je zvolen v souladu s tím, že se jedná o profesně zaměřený průzkum. Okruh respondentů tedy tvoří všichni pracovníci zařazení na pracovní pozici pracovník v sociálních službách ve vybraných pobytových zařízeních pro poskytování sociálních služeb seniorům, a to v Domově odpočinku ve stáří Justynka v Hronově, Domu s pečovatelskou službou U Jakuba v Červeném Kostelci, Domově důchodců Bohemia v Malé Čermné, Domově důchodců v Náchodě (všechny sídlí v náhodském okrese).

Respondenti byli osloveni osobně autorkou nebo spolupracujícími osobami v oslovených zařízeních, aby výběr respondentů odpovídal popisu metodiky průzkumu (5.2). Oslovení byli požádáni o vyplnění a navrácení dotazníku do jednoho týdne. Při předávání ani při sběru nebyla prováděna jakákoliv identifikace. K dobrovolnému vyplnění bylo předáno celkem 79 dotazníků (v papírové podobě), a to v Hronově (22/vráceno 22), v Náchodě (30/vráceno 27), v Červeném Kostelci (14/vráceno 14), v Malé Čermné (13/vráceno 12). Celkem bylo zpět navráceno 75 vyplněných dotazníků a ty byly tedy předmětem dalšího zpracování.

Výsledky průzkumu byly zpracovány za použití programu Microsoft Office 2010. Hodnoty získané průzkumem byly podle kódů jednotlivých odpovědí seříděny a sestaveny do tabulky pro vyhodnocení. Podle ní jsou použity v tabulkách položek sloučených do tematických skupin odpovídajících stanoveným hypotézám. K nim je potom uvedena interpretace. Do vyhodnocení byly zahrnuty odpovědi na všechny otázky dotazníku. V závěru pak byly využity a zpracovány výsledky takto získaných informací.

Sběr dat byl realizován v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů v platném znění. Souhlas s provedením průzkumu v uvedeném zařízení je v příloze C, D, E, F.

Souhlas ke spolupráci vyjádřili všichni respondenti, kteří se dobrovolně průzkumu zúčastnili a anonymně vyplnili dotazník.

6 VÝSLEDKY PRŮZKUMU, ANALÝZA ZÍSKANÝCH ÚDAJŮ

V dalších částech této kapitoly jsou uvedeny a analyzovány informace získané podle anonymních odpovědí na jednotlivé otázky dotazníku od pracovníků zařazených na pozici sociální pracovník a pracovník v sociálních službách v pobytových zařízeních pro seniory, jejichž počet je uveden v předcházející části 5.4. Jedná se o pracovníky v přímé působnosti poskytování sociálních služeb klientovi, tedy ty, kterých se zákonem stanovené povinné další vzdělávání týká.

Informace získané z odpovědí na otázky jsou rozděleny do pěti okruhů (6.1 Základní informace o respondentech, 6.2 Organizace a možnosti dalšího vzdělávání, 6.3 Nabídka a kvalita programů vzdělávání, 6.4 Výběr formy dalšího vzdělávání, 6.5 Praktická využitelnost nových poznatků z dalšího vzdělávání), které odpovídají svým obsahem tomu, aby po vyhodnocení mohly být porovnány s hypotézami.

6.1 ZÁKLADNÍ INFORMACE O RESPONDENTECH

V obecně informační části byly zjišťovány základní údaje o respondentech, kteří se průzkumu zúčastnili. V této podkapitole jsou tedy zahrnuty informace odpovídající na otázky č. 13, 14, 15 a 16 dotazníku a poskytují základní informace charakterizující respondenty průzkumu profesí sociální pracovník a pracovník v sociálních službách.

Položka č. 1: Složení pracovníků poskytujících sociální služby podle pohlaví

Položce odpovídá otázka č. 14 dotazníku: **Jaké je Vaše pohlaví?**

Interpretace:

Výběr respondentů je tvořen souborem všech sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v pobytových zařízeních, v nichž byl průzkum prováděn. Ze získaných informací vyplývá, že ve složení pracovníků v této profesi jednoznačně převládají ženy, muži jsou spíše výjimkou. Je tomu tak ve všech zařízeních pro seniory, které jsou v průzkumu zařazeny. Z výsledků je zřejmé, že tato pečovatelská role asi odpovídá převážně „ženskému naturelu“ v tom, že se projevuje přirozená pečovatelská empatie a vstřícnost k osobám, které potřebují pomoc.

Tab. 1: Skladba pracovníků poskytujících sociální služby

STRUKTURA PRACOVNÍKŮ POSKYTUJÍCÍCH SOCIÁLNÍ SLUŽBY PODLE ZAŘÍZENÍ			
<i>zařízení</i>	<i>ženy</i>	<i>muži</i>	<i>celkem</i>
DOS Justynka Hronov	22	0	22
DPS U Jakuba Červený Kostelec	14	0	14
DD Bohemia Malá Čermná	12	0	12
Domov důchodců Náchod	25	2	27
celkem	73	2	75

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 2: Délka praxe v sociálních službách

Položce odpovídá otázka č. 15 dotazníku: **Jak dlouho pracujete v sociálních službách?**

Interpretace:

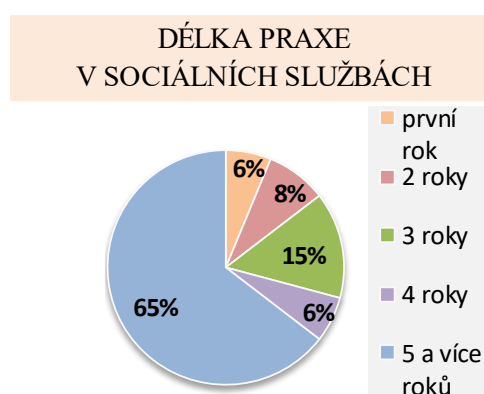
Rozsah délky výkonu profese pracovníka poskytujícího sociální služby je u souboru respondentů poměrně široký, tím se asi neodlišuje od ostatních povolání. Dá se říci, že převažují ti, kteří v takové profesi působí poměrně dlouhodobě (takových je 65 %). Je tedy možné potom od délky praxe v sociálních službách odvozovat také relevantnost odborných poznatků a zkušeností potřebných při poskytování služeb. Také se to asi může projevat na postoji těchto pracovníků k dalšímu povinnému vzdělávání, jejich názoru na jeho organizaci, kvalitu a využitelnost získaných poznatků.

Tab. 2: Délka praxe

JAK DLOUHO PRACUJETE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	
<i>doba výkonu profese</i>	<i>počet respondentů</i>
první rok	5
2 roky	5
3 roky	9
4 roky	8
5 a více roků	48

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 1: Praxe v sociálních službách



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 3: Typ pobytového zařízení poskytujícího sociální služby

Položce odpovídá otázka č. 16 dotazníku: **V jakém typu zařízení pracujete?**

Interpretace:

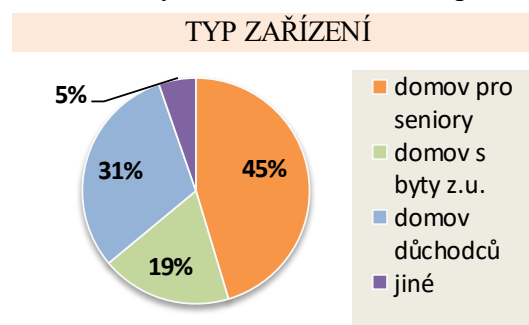
Záměrem výběru pobytových zařízení poskytujících sociální péči seniorům v náhodském okrese bylo zahrnout do průzkumu objektivně odpovídající strukturu těchto zařízení dle skutečnosti. Ne všechna oslovená zařízení ale se spoluprací v průzkumu souhlasila. Některá další zařízení (typicky se zřizovatelem soukromého charakteru – např. s.r.o. apod.) jsou sice pobytovými zařízeními pro seniory, ale jsou zaměřeny spíše na poskytování služeb hotelového typu, i když umožňují zároveň klientům zajistit si také poskytování terénní pečovatelské služby. Průzkumu se tedy zúčastnila klasická pobytová zařízení pro seniory, v jednom z nich je část kapacity vyhrazena jako byty se zvláštním určením se zajištěnou zdravotní ošetrovatelskou péčí.

Tab. 3: Typ pobytového zařízení

V JAKÉM TYPU ZAŘÍZENÍ PRACUJETE	
<i>typ zařízení</i>	<i>počet respondentů</i>
domov pro seniory	34
domov s byty z.u.	14
domov důchodců	23
jiné	4

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 2: Pobytové zařízení sociální péče



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 4: Vzdělání odpovídající pracovnímu zařazení

Položce odpovídá otázka č. 13 dotazníku: **Odpovídá Vaše vzdělání pracovnímu zařazení?**

Interpretace:

Zákonem o sociálních službách jsou stanoveny předpoklady k výkonu profesí sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách (viz 3.1). V zařízeních, zařazených do průzkumu, jsou zákonné požadavky na tyto profese respektovány a i výjimečné případy jsou řešeny v souladu s postupem, který zákon stanoví. Je zřejmé, že odpovědní pracovníci věnují pozornost předpokladům zájemců už při jejich výběru - požadavky na vzdělání splňuje naprostá většina (76 %), vyšší má 17 % z nich.

Tab. 4: Vzdělání odpovídající pracovnímu zařazení

ODPOVÍDÁ VAŠE VZDĚLÁNÍ PRACOVNÍMU ZAŘAZENÍ	
<i>vzdělání</i>	<i>počet respondentů</i>
je vyšší než požadované	13
ano	57
částečně	4
jen velmi málo	1

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

6.2 ORGANIZACE A MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V další části průzkumu byly zjišťovány údaje o tom, jak je organizováno další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby, zda odpovídá pracovnímu zařazení (sociální pracovník, pracovník v sociálních službách), zda odpovídá požadavkům zákona, zda odpovídá plánu profesního rozvoje v rámci organizace a jaká je možnost výběru dalšího vzdělávání. V této podkapitole jsou tedy zahrnuty informace odpovídající na otázky č. 1, 2, 3 a 4 dotazníku a poskytují základní informace charakterizující postoj organizace a jejích pracovníků poskytujících sociální služby k dalšímu povinnému vzdělávání.

Položka č. 5: Obeznamenost o povinnosti dalšího vzdělávání

Této položce odpovídá otázka č. 1 dotazníku: **Jste dostatečně obeznámeni o dalším povinném vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb.?**

Interpretace:

Podle průzkumu v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby je zřejmé, že jsou poměrně striktně dodržovány podmínky stanovené zákonem o sociálních službách a přestože se vyskytuje řada provozních problémů, je evidentní, že i dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách je věnována požadovaná pozornost. K tomu jistě přispívá povědomí o možné inspekci činnosti zařízení a příp. ohrožení registrace a tím i jeho existence. Podle průzkumu věnují odpovědní pracovníci dalšímu vzdělávání průběžně potřebnou pozornost a seznamují pracovníky, jichž se to týká, s těmito informacemi (dostatečně je obeznámeno 96 %, alespoň částečně 4 % z nich).

Tab. 5: Obeznamenost o dalším vzdělávání

JSTE OBEZNÁMENI O DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ POSKYTUJÍCÍCH SOCIÁLNÍ SLUŽBY	
<i>jsem obeznámen/a</i>	<i>počet respondentů</i>
ano	72
částečně	3
ne	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 3: Informovanost o vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 6: Postoj pracovníků k povinnému dalšímu vzdělávání

Položce odpovídá otázka č. 2 dotazníku: **Jak vnímáte další povinné vzdělávání ve Vaší profesi?**

Interpretace:

Respondenti v této otázce vyjádřili svůj osobní postoj k dalšímu vzdělávání, a i když jsou si vědomi povinnosti pravidelně ho každoročně absolvovat, přistupují k němu s jistými rozdíly v chápání jeho prospěšnosti pro svůj profesní růst a tím také vlastně i prospěšnosti pro organizaci, aby mohla dobře plnit svoje poslání. Většina z nich to ale vnímá jako možnost pro získání nových znalostí (64 %), nebo jako přínos pro sebe i organizaci (12 %). Jen menší část to považuje jen za plnění povinnosti (23 %).

Tab. 6: Vztah k dalšímu povinnému vzdělávání

JAK VNÍMÁTE DALŠÍ POVINNÉ VZDĚLÁVÁNÍ VE VAŠÍ PROFESI		
<i>postoj</i>	<i>počet respondentů</i>	<i>podíl v %</i>
jako povinnost, kterou musím splnit	17	23
jako možnost k získání nových znalostí	48	64
jako přínos pro sebe i organizaci	9	12
jako zbytečnou ztrátu času	1	1

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 7: Povinnosti organizace mít zpracovaný plán profesního rozvoje.

Položce odpovídá otázka č. 3 dotazníku: **Má Vaše organizace zpracovaný plán profesního rozvoje pro své pracovníky?**

Interpretace:

Povědomí zaměstnanců organizace o zpracování plánu jejich profesního rozvoje se přibližně shoduje s informovaností o dalším vzdělávání. Svědčí tedy o tom, že odpovědní pracovníci organizace tvorbu plánu rozvoje a jeho aktualizaci konzultují i s příslušnými pracovníky. Potvrdila to převážná většina z nich (88 %).

Tab. 7: Plán profesního rozvoje pracovníků

MÁ VAŠE ORGANIZACE ZPRACOVANÝ PLÁN PROFESNÍHO ROZVOJE PRO SVÉ PRACOVNÍKY		
<i>zpracování plánu</i>	<i>počet respondentů</i>	<i>podíl v %</i>
ano	66	88
ne	9	12

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 8: Možnost výběru dalšího vzdělávání vzhledem k potřebám profese

Položce odpovídá otázka č. 4 dotazníku. **Máte možnost vlastního výběru dalšího vzdělávání podle potřeb pracovního zařazení?**

Interpretace:

Už v plánu profesního rozvoje by mělo být pamatováno na to, aby dalším vzděláváním byly postupně obnovovány a doplňovány znalosti a dovednosti potřebné pro výkon profese. A právě to by mělo být předmětem aktualizace tohoto plánu, který by měl také akceptovat mínění pracovníka na svůj profesní rozvoj. Že pracovníkův vlastní výběr je akceptován potvrdilo 77 % z nich, jen menší část (11 %) má jen částečně možnost vlastního výběru. Bez vlastního vlivu na výběr je 12 % z nich.

Tab. č. 8: Možnost výběru profesního vzdělávání

MÁTE MOŽNOST VLASTNÍHO VÝBĚRU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PODLE POTŘEB PRACOVNÍHO ZAŘAZENÍ		
<i>možnost výběru</i>	<i>počet respondentů</i>	<i>podíl v %</i>
ano	58	77
částečně	8	11
ne	9	12

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

6.3 NABÍDKA A KVALITA PROGRAMŮ VZDĚLÁVÁNÍ

Záměrem průzkumu v této části bylo zjistit, zda rozsah náplně a kvality vzdělávacích programů, které mají v nabídce akreditovaná vzdělávací zařízení, považují

pracovníci poskytující sociální služby za dostatečné ke splnění požadavků na další povinné vzdělávání, tj. k obnově dovedností a doplňování nových poznatků. V této podkapitole jsou tedy zahrnuty informace odpovídající na otázky č. 5, 6 a 7 dotazníku, jimiž se zjišťují informace o názoru uvedených pracovníků na obsahovou stránku vzdělávacích programů a užívané metody vzdělávání.

Položka č. 9: Nabídka a potřeba vzdělávacích programů

Položce odpovídá otázka č. 5 dotazníku: **Myslíte si, že rozsah nabídky vzdělávacích programů je dostatečný?**

Interpretace:

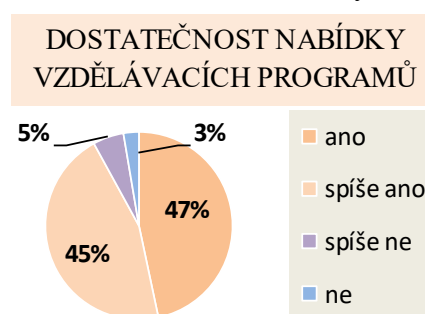
Aby další povinné vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby mělo smysl a přinášelo užitek nejen jim, ale ve výsledku působilo ke zkvalitňování služeb poskytovaných v pobytovém zařízení, mělo by absolventům přinést přesvědčení, že získali nové vědomosti a znalosti, kterými si ty svoje dosavadní doplnili a vylepšili tím svoje předpoklady k poskytování kvalitnějších služeb. Že rozsah nabídky vzdělávacích programů je dostatečný, si myslí větší část z nich (47 %), menší část se přiklání ke „spíše ano“ (45 %). Jen velmi malá část ji nepovažuje za dostatečnou („spíše ne“ 5 %, „ne“ 3 %).

Tab. 9: Rozsah nabídky vzdělávacích programů

MYSLÍTE SI, ŽE ROZSAH NABÍDKY VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ JE DOSTATEČNÝ	
<i>dostatečnost nabídky</i>	<i>počet respondentů</i>
ano	35
spíše ano	34
spíše ne	4
ne	2

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 4: Dostatečnost nabídky



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 10: Vliv lektora vzdělávacího programu

Položce odpovídá otázka č. 6 dotazníku: **Myslíte si, že lektor má vliv na kvalitu a výsledek vzdělávacího programu?**

Interpretace:

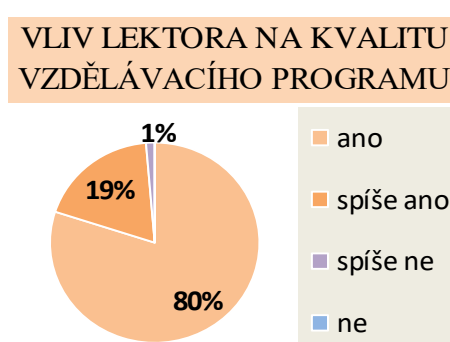
Takováto otázka asi provází celkem běžně rozhodování o účasti na konkrétním vzdělávacím programu. Snad jen tomu, kdo považuje další vzdělávání za spíše obtěžující povinnost, připadá osoba lektora jako nevýznamná okolnost. Těm, kteří se účastní dalšího vzdělávání již opakovaně, se naopak lektor jeví jako podstatná součást vzdělávacího procesu („ano“ 80 %, „spíše ano“ 19 %) stejně, jako je tomu u jakéhokoliv vzdělávání. Navíc u profesního vzdělávání se kladně hodnotí, jestliže je spojeno s uplatněním osobních poznatků lektora z praxe.

Tab. 10: Vliv lektora na kvalitu programu

MYSLÍTE SI, ŽE LEKTOR MÁ VLIV NA KVALITU A VÝSLEDEK VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU	
<i>vliv lektora na program</i>	<i>počet respondentů</i>
ano	60
spíše ano	14
spíše ne	1
ne	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 5: Vliv lektora na vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 11: Vhodnost metody dalšího vzdělávání

Položce odpovídá otázka č. 7 dotazníku: **Jaká metoda dalšího vzdělávání Vám vyhovuje nejvíce?**

Interpretace:

Další otázka dotazníku zjišťuje oblíbenost metody, kterou je další vzdělávání realizováno. To samozřejmě může být velmi individuální, protože každý člověk upřednostňuje svůj osobitý přístup k osvojování si vědomostí. Důležitý u toho je obsah a cíl konkrétního vzdělávacího programu, protože tomu zvolená metoda napomáhá. V odpovědích se také asi odráží i to, že lektor je považován za významnou součást vzdělávání. Podle průzkumu je nejvíce zastoupen „výklad lektorem“ (46,7 %), jako další je „řešení stanovených situací“ (24 %), další pak je „výuka s využitím videotechniky“ (21,3 %). Jedná se tedy o metody, při nichž se užívá názorné prezentace.

Tab. 11: Obliba metody dalšího vzdělávání

JAKÁ METODA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VÁM VYHOVUJE NEJVÍCE			
<i>metoda</i>		<i>počet respondentů</i>	<i>% podíl z celk. počtu</i>
výklad lektorem	I	35	46,7
metoda otázek a odpovědí na stanovené téma	II	1	1,3
výuka s využitím videotechniky	III	16	21,3
řešení stanovených situací - simulace role pracovníka soc. služeb podle zadané situace	IV	18	24,0
brainstorming (hledání optimálního řešení problémů z navržených možností řešení)	V	4	5,3
jiná metoda	VI	1	1,3

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

6.4 VÝBĚR FORMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Další vzdělávání pracovníků, kteří mají ve své náplni poskytování sociálních služeb, může být realizováno i různými formami, pokud ale splňují požadavky tak, aby jim byla udělena akreditace. To souvisí i s předchozí podkapitolou, tedy že každý člověk je individualitou a podle toho dává přednost např. i nějaké určité formě dalšího vzdělávání. Ke zjištění skutečnosti v tomto směru jsou určeny otázky č. 8, 9 a 10 dotazníku, týkající se výběru formy dalšího vzdělávání (nejčastěji to bývá akreditovaný kurz, školicí akce – např. speciálně pro organizaci, nebo odborná stáž).

Položka č. 12: Možnost volby formy dalšího vzdělávání

Položce odpovídá otázka č. 8 dotazníku: **Máte možnost volby formy dalšího vzdělávání?**

Interpretace:

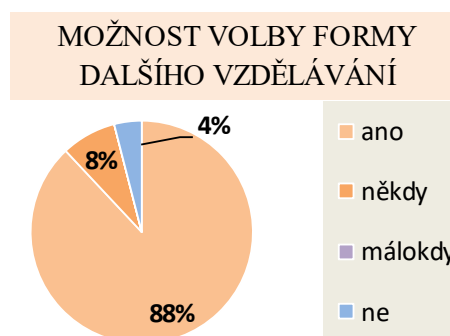
Plánem profesního rozvoje pracovníků v organizaci by měl být dán směr a postup jejich dalšího vzdělávání. Předpokládá se, že plán je vytvořen, aktualizován a projednán s konkrétním pracovníkem. Pokud je to možné, mělo by být přihlédnuto i k volbě formy vzdělávání podle jeho přání. Takový postup potom má i větší efekt z absolvování takového vzdělávání. Průzkum takovému předpokladu odpovídá, když většina respondentů možnost výběru má (88 %) a jen menší část možnost má někdy (8 %).

Tab. 12: Možnost volby formy vzdělávání

MÁTE MOŽNOST VOLBY FORMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	
<i>volba formy</i>	<i>počet respondentů</i>
ano	66
někdy	6
málokdy	0
ne	3

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 6: Volba formy vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 13: Vhodnost formy dalšího vzdělávání.

Položce odpovídá otázka č. 9 dotazníku. **Jakou formu dalšího vzdělávání sám/a upřednostňujete?**

Interpretace:

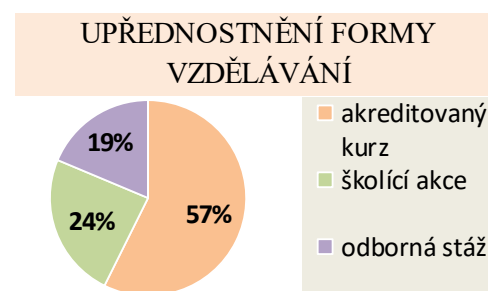
Dalo by se předpokládat, že u menších organizací převládne upřednostnění vzdělávání formou absolvování akreditovaného kurzu ve vzdělávací organizaci, u větších organizací by asi byla zajímavější školicí akce, kterou bývá možné zajistit přímo v organizaci, která sice je cenově nákladnější, ale může se zúčastnit větší počet pracovníků organizace. Průzkumem je potvrzeno upřednostnění absolvování akreditovaného kurzu (57 %), dále pak školicí akce (24 %), a odborná stáž (19 %).

Tab. 13: Upřednostnění formy vzdělávání

JAKOU FORMU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ SÁM/A UPŘEDNOSTŇUJETE	
<i>forma</i>	<i>počet respondentů</i>
akreditovaný kurz	43
školicí akce	18
odborná stáž	14
jiná forma	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 7: Forma dalšího vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 14: Vliv na výběr formy dalšího vzdělávání

Položce odpovídá otázka č. 10 dotazníku: **Váš výběr formy dalšího vzdělávání ovlivňuje?**

Interpretace:

Vliv na výběr dalšího vzdělávání, pokud se týče volby podle formy, jakou je vzdělávací program realizován, se může odvíjet od plánu profesního rozvoje a zaměřovat se na jeho téma. Volba ale může být ovlivněna i jinými důvody, např. dostupností, nebo i cenou za takovou akci, ale i také znalostí vzdělávacího zařízení a také i lektora programu. Průzkumem bylo zjištěno, že největší vliv má „téma“ (84 %), jen velmi malý vliv má „lektor“ (8 %) a „dostupnost vzdělávacího zařízení“ (5 %).

Tab. 14: Vliv na výběr formy dalšího vzdělávání

VÁŠ VÝBĚR FORMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ OVLIVŇUJE		
<i>důvod výběru</i>	<i>počet respondentů</i>	<i>% podíl z celk. počtu</i>
téma	63	84
dostupnost	4	5
lektor	6	8
cena	0	0
jiný důvod	2	3

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

6.5 PRAKTICKÉ VYUŽITÍ POZNATKŮ Z DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby stanovené zákonem o sociálních službách má bezpochyby sloužit k tomu, aby se vytvářely předpoklady pro zkvalitňování této činnosti v zařízeních poskytujících sociální služby obecně. Příslušní pracovníci si mohou dalším vzděláváním obnovovat svoje dovednosti, ale hlavně si takovým způsobem doplní nové poznatky v oboru, aby je pak mohli uplatňovat v praxi. A protože je toto vzdělávání podle zákona povinné absolvovat opakovaně každý rok, dá se říci, že tento systém může mít ve výsledku opravdu značný přínos pro zkvalitňování poskytovaných sociálních služeb. Takže pro uplatnění nově získaných poznatků možnost jistě existuje, jde jen o to, aby byly v praxi běžně uplatňovány. A z toho pochopitelně budou mít největší užitek ti, kteří takovou pomoc potřebují, tj. senioři, kteří nejsou z nějakého důvodu soběstační. V této podkapitole jsou zahrnuty informace odpovídající na otázky č. 11 a 12 dotazníku, které poskytují informace účinnosti a využití poznatků z povinného dalšího vzdělávání.

Položka č. 15: Přínos dalšího vzdělávání

Položce odpovídá otázka č. 11 dotazníku: **Myslíte si, že dosud absolvované další vzdělávání bylo pro Vás přínosné?**

Interpretace:

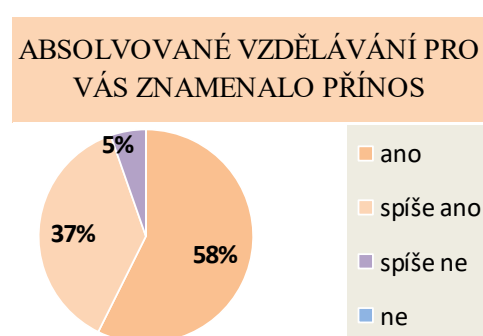
Úspěšnost absolvovaného dalšího vzdělávání se dá poměrně dobře posoudit z vyjádření absolventů, zda ho sami pro sebe považují za přínosné. Tedy zda jim to přineslo něco nového a využitelného pro svoji profesi. Je možné říci, že pokud je výběru vzdělávacích programů věnována potřebná pozornost, je téměř vždy možné získat alespoň nějaké nové poznatky, které rozšíří vlastní znalosti a dovednosti a tím i předpoklady pro zlepšení činnosti ve své profesi. Průzkum prokázal, že další vzdělávání považují pracovníci za přínosné – „ano“ (58 %) nebo alespoň za „spíše přínosné“ (37 %), jen velmi malá část za „spíše nepřínosné“ (5 %).

Tab. 15: Přínos dalšího vzdělávání

MYSLÍTE SI, ŽE DOSUD ABSOLVOVANÉ DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ BYLO PRO VÁS PŘÍNOSNÉ	
<i>přínos vzdělávání</i>	<i>počet respondentů</i>
ano	43
spíše ano	28
spíše ne	4
ne	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 8: Přínos vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Položka č. 16: Uplatnění poznatků z dalšího vzdělávání v praxi

Položce odpovídá otázka č. 12 dotazníku.: **Uplatňujete v praxi poznatky získané dalším vzděláváním?**

Interpretace:

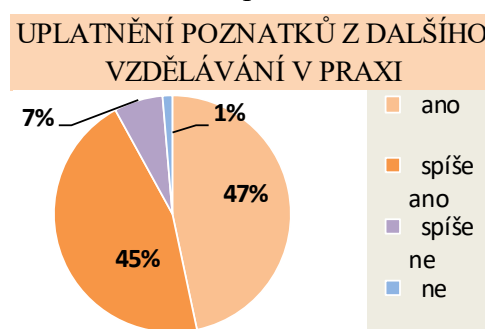
Účelem dalšího profesního vzdělávání je zlepšování poskytované sociální péče potřebným osobám, zvyšování její kvality. A v tom je právě smysl, aby klientům, v této práci se jedná o seniory z nějakého důvodu nesoběstačné a jsou odkázáni na cizí pomoc, tato sociální péče umožňovala zachování důstojnosti a vědomí, že je o ně v rámci možností dobře pečováno. Průzkumem bylo zjištěno, že takto získané poznatky pracovníci převážně uplatňují, konkrétně „ano“ 47 % a „spíše ano“ 45 %.

Tab. 16: Uplatnění vzdělávání v praxi

UPLATŇUJETE V PRAXI POZNATKY ZÍSKANÉ DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍM	
<i>uplatňování v praxi</i>	<i>počet respondentů</i>
ano	35
spíše ano	34
spíše ne	5
ne	1

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 9: Praktické uplatnění vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

6.6 OVĚŘENÍ CÍLŮ A PŘEDPOKLADŮ PRŮZKUMU

Cílem praktické části práce bylo průzkumem zjistit, v jakém rozsahu a kvalitě absolvují pracovníci, poskytující seniorům sociální služby v pobytových zařízeních, další průběžné vzdělávání, aby výsledkem bylo zkvalitnění jimi poskytované péče. Součástí je i hodnocení přínosu takového vzdělávání z vlastního pohledu pracovníků v těchto zařízeních.

Ke zformování pohledu na další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby v pobytových zařízeních pro seniory byly využity informace z průzkumu provedeného ve čtyřech takových zařízeních s podobným režimem. Průzkum byl proveden dotazníkovým šetřením, kterého se jako respondenti zúčastnili téměř všichni pracovníci v přímé

K výše uvedenému cíli byly hypotézami vyjádřeny předpoklady autorky, jejichž pravdivost je v této kapitole porovnávána s dotazníky zjištěnými informacemi.

Hypotéza č. 1: Většina pracovníků, poskytujících sociální služby, bude považovat další profesní vzdělávání jen za nutnost pro splnění požadavků zákona o sociálních službách.

K tomu se vztahuje podkapitola 6.2, položka 6, otázka 2.

Podle výsledků provedeného průzkumu je naprostá většina pracovníků, poskytujících sociální služby, obeznámena o dalším vzdělávání (položka 5) a jejich postoj k dalšímu vzdělávání je v naprosté většině kladný. Považují ho za možnost pro získání nových znalostí (64 %), nebo také jako přínos pro sebe i organizaci (12 %).

Menší část respondentů to považuje za nutnost pro splnění zákonem uložených povinností (23 %).

Závěr: Průzkumem nebyl potvrzen předpoklad hypotézy č. 1, že většina pracovníků toto vzdělávání absolvuje pouze proto, aby splnili povinnost podle zákona. Takovýto postoj byl zaznamenán jen v menší míře.

Hypotéza č. 2: Většina pracovníků vyjádří přesvědčení, že zaměstnavatel, poskytovatel sociální služby, s odkazem na zpracovaný plán dalšího profesního vzdělávání, rozhoduje o účasti jednotlivých pracovníků na vzdělávacích programech bez ohledu na jejich přání.

K tomu se vztahuje podkapitola 6.2, položka 7, otázka 3 a také položka 8, otázka 4.

Podle provedeného průzkumu je zřejmé, že v pobytových zařízeních, v nichž byl průzkum prováděn, jsou zákonem stanovené podmínky pro jejich činnost poměrně striktně dodržovány. Zaměstnavatel, tedy uvedená zařízení, pro své pracovníky zpracovává plán profesního rozvoje a ti jsou s ním seznamováni (88 %). Záporných vyjádření bylo minimum (12 %). Takže lze říci, že je tomuto požadavku zákona věnována potřebná pozornost. Lze to konstatovat zvláště u zařízení zřizovaných veřejnou správou a charitativními institucemi (kraje, obce, charitní organizace). Podle dostupných informací to ale vždy neplatí u některých soukromých zařízení.

K předpokladu, že zaměstnavatel rozhoduje sám o účasti na vzdělávacím programu, byly získány od respondentů informace poměrně opačného charakteru. Výsledek odpovídá tomu, že právě už při sestavování plánu je přihlíženo k přání pracovníků, takže o účasti na vzdělávacích programech dalšího vzdělávání nerozhoduje sám zaměstnavatel. Naopak je zde akceptována možnost výběru zaměstnancem. Možnost vlastního výběru dalšího vzdělávání s ohledem na svoje pracovní zařazení potvrdila většina respondentů (77 %), malá část z nich má částečnou možnost (11 %). Možnost vlastního výběru nemá jen 12 %.

Závěr: Průzkumem nebyl potvrzen předpoklad hypotézy č. 2, že zaměstnavatel rozhoduje o účasti jednotlivých pracovníků na vzdělávacích programech bez ohledu na jejich přání s odkazem na plán dalšího vzdělávání. Skutečnost je opačná.

Hypotéza č. 3: Většina pracovníků, poskytujících sociální služby, bude považovat nabídku akreditovaných vzdělávacích programů za dostatečnou a za nejvhodnější formu zvolí účast na akreditovaném kurzu.
K tomu se vztahuje podkapitola 6.3, položka 9 a 11, otázka 5 a 7, dále pak podkapitola 6.4, položka

Vzdělávací zařízení nabízejí vzdělávací programy, které by měly ve všech směrech pomáhat k rozšiřování potřebných znalostí a dovedností využitelných pro zlepšení a zkvalitnění péče. Průzkumem bylo zjišťováno, zda je rozsah nabídky takových vzdělávacích programů dostatečný. Výsledek vypovídá o tom, že většina respondentů se domnívá, že nabídka je dostatečná (47 %) nebo alespoň spíše dostatečná (45 %). Jen malá část si myslí, že ne (2 %), nebo spíše ne (4 %). Při rozhodování o účasti na dalším vzdělávání (tuto možnost má 88 % respondentů) hraje poměrně důležitou roli i metoda, jakou vzdělávací zařízení nabízí a často i osoba lektora. Často je využíváno dřívějších zkušeností s poskytovatelem vzdělávání i s lektorem. I takové kritérium může mít na výsledek dalšího vzdělávání značný vliv. Z průzkumu vyplynulo, že osoba lektora má značný vliv na kvalitu a výsledek vzdělávání (80 % respondentů). To se jeví jako podstatné v souvislosti s tím, že většině respondentů vyhovuje nejvíce metoda výkladu lektorem (46,7 %) a jako další v pořadí je řešení stanovených situací - simulace role (24 %) a výuka s využitím videotechniky (21,3 %). Všechny tyto znaky jsou obsaženy v upřednostnění akreditovaného kurzu, jako nejvhodnější formy dalšího vzdělávání. K tomu se přiklonilo 57 % respondentů, školící akci zvolilo 24 % a odbornou stáž 19 %.

Závěr: Průzkumem byl potvrzen předpoklad hypotézy č. 3, že většina pracovníků za nejvhodnější formu vzdělávání zvolí účast na akreditovaném kurzu a zároveň se domnívá, že nabídka akreditovaných vzdělávacích programů je dostatečná.

Hypotéza č. 4: Většina pracovníků nebude považovat další vzdělávání za přínosné k významnějšímu uplatňování nových poznatků v praxi.

K tomu se vztahuje podkapitola 6.5, položka 15, otázka 11 a položka 16, otázka 12.

Podle průzkumu je zřejmé, že další vzdělávání přináší absolventům něco nového a využitelného pro svoji profesi, což zvyšuje jejich předpoklady pro zlepšení činnosti ve své profesi. Průzkum prokázal, že další vzdělávání považuje většina pracovníků

za přínosné – „ano“ (58 %) nebo alespoň za „spíše přínosné“ (37 %), jen velmi malá část za „spíše nepřínosné“ (5 %). Většina absolventů dalšího vzdělávání také konstatuje, že nově získané poznatky v praxi využívají (47 %), nebo spíše využívají (45 %). Jen výjimečné je vyjádření, že je neuplatňují (1 %), nebo spíše neuplatňují (7 %). V tom se tedy projevuje ten hlavní přínos celého procesu dalšího vzdělávání.

Závěr: Průzkumem nebyl potvrzen předpoklad hypotézy č. 4, že by většina nepovažovala další vzdělávání za přínosné. Je tomu právě naopak, protože většina pracovníků potvrdila, že je pro ně přínosné a nové poznatky z dalšího vzdělávání ve své praxi uplatňuje.

Hlavní cíl, kterým bylo zjištění, v jakém rozsahu a kvalitě absolvují pracovníci, poskytující seniorům sociální služby v pobytových zařízeních, další průběžné vzdělávání, aby výsledkem bylo zkvalitnění jimi poskytované péče, byl tedy – dle názoru autorky – splněn provedením průzkumu v uvedených pobytových zařízeních i jeho následným rozbořem a vyhodnocením.

DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Průzkumem provedeným ve čtyřech pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům byly shromážděny souhrnné informace o dalším povinném vzdělávání, které vycházejí z praktických zkušeností respondentů, kteří se tohoto šetření zúčastnili a také další vzdělávání absolvovali. Byli to téměř všichni pracovníci, kteří v těchto zařízeních přímou sociální službu klientům poskytují, takže výsledky průzkumu a jeho vyhodnocení poskytují poměrně vypovídající obrázek o souvislostech s jejich povinným dalším vzděláváním. I když byl v tomto případě proveden průzkum jen na poměrně omezeném vzorku zařízení, je možné využít výsledků v přístupu k sestavování plánu dalšího vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby, aby výsledek takového vzdělávání byl co nejefektivnější. Podobné šetření by samozřejmě bylo vhodné provést s větším počtem respondentů ve větším počtu pobytových zařízení, aby zjištěné informace měly podstatně vyšší a přesnější vypovídací hodnotu a tím napomohly k dalšímu zkvalitňování dalšího vzdělávání.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce bylo „Další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům.“ Na první pohled se toto téma jeví jako poměrně úzký výsek z oblasti, která obsahuje činnosti související s poskytováním sociálních služeb seniorům, kteří pro svoji nesoběstačnost potřebují nějakou pomoc. V tomto případě byl průzkum zaměřen jen na pobytová zařízení, tedy taková, v nichž jsou senioři trvale ubytováni. Pro získání alespoň základního přehledu o této problematice bylo potřeba prostudovat teoretické informace z odborné literatury, aby pak na základě toho bylo možné zpracovat praktickou část práce. Ve shodném členění je zpracována i tato bakalářská práce, obsahuje tedy teoretickou část v 1. až 4. kapitole a potom praktickou část v 5. a 6. kapitole.

První teoretická část se zabývá významem základních pojmů, které se v práci vyskytují, ať už souvisí přímo s dalším vzděláváním pracovníků poskytujících sociální služby, nebo obecně s pobytovými zařízeními poskytujícími sociální služby a jejich činností.

Druhá kapitola se zabývá vlastním poskytováním sociálních služeb v pobytových zařízeních pro seniory, podmínkami pro jejich provozování a kvalitou služeb.

Třetí kapitola se zabývá tím hlavním tématem práce, tj. pracovníky, kteří sociální péči v uvedených zařízeních poskytují. A to jaké musí splňovat předpoklady, jaká je jejich činnost a jaké mají kompetence.

Čtvrtá kapitola se pak zabývá pro tuto bakalářskou práci tím podstatným, tj. dalším profesním vzděláváním pracovníků poskytujících sociální služby, jeho organizováním, možnostmi, formami i vzdělávacími programy a rovněž i jeho efektivitou. Ta je podstatná, protože dobré výsledky pomáhají k úspěšnému fungování organizace. Protože je další vzdělávání pro uvedené pracovníky povinné, zákonem je uloženo jako opakované, je také spojeno s nemalými náklady, které jsou na tento účel vynakládány. Proto je také potřebné, aby byla následně také vyhodnocována jeho efektivnost, aby také pro zaměstnavatele – poskytovatele sociální péče z toho plynul užitek v podobě zkvalitňování péče poskytované potřebným seniorům.

V praktické části práce je v páté kapitole popsána přípravná fáze a postup průzkumu pomocí dotazníkového šetření mezi respondenty. Osloveni byli všichni sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách ve čtyřech uvedených pobytových zařízeních poskytujících sociální služby (viz 5.3).

Dotazníkové šetření bylo provedeno metodou anonymního dotazníku, který obsahoval 16 otázek. Do zpracování a analýzy bylo zařazeno celkem 75 dotazníků, tedy všechny, které byly respondenty vyplněny a vráceny.

Cílem bylo zjištění, jak probíhá v praxi další profesní vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby a zda to přispívá ke zkvalitňování poskytovaných služeb. K tomu přinesl průzkum některé poměrně známé nebo předvídatelné poznatky, ale také i takové, které by si zasloužily větší pozornost. I když z tohoto průzkumu, který byl proveden jen v omezeném rozsahu několika zařízení v náhodském okrese, nelze vyvozovat obecné závěry, lze ho ale považovat za poměrně vypovídající. Mezi takové obecnější poznatky patří to, že ve většině pobytových zařízení poskytujících sociální služby, zřizovaných veřejnoprávními subjekty nebo charitními organizacemi, jsou dodržovány zákonné podmínky, a to nejen na kvalitu poskytovaných služeb, ale i na plnění zákonných požadavků kladených na pracovníky, kteří tyto služby poskytují. Konkrétně tedy i na jejich další profesní vzdělávání. Tomu samozřejmě napomáhají zákonem celkem striktně stanovené podmínky pro provozování zařízení k poskytování sociálních služeb i pro pracovníky, kteří v nich sociální služby poskytují. Navíc je určitě dobře, že zákonem pověřené orgány provádějí v těchto zařízeních kontrolu kvality poskytovaných služeb. To všechno nakonec směřuje ke zkvalitňování poskytované sociální služby klientům v takových pobytových zařízeních. A to by vlastně mělo být cílem, protože poskytování pomoci zvláště seniorům, kteří už nejsou z nějakého důvodu soběstační, je smysl poskytování sociální služby spoluobčanům, aby i v takové životní situaci byl jejich život důstojný.

Po vyhodnocení zjištěných informací je možné říci, že v organizacích, v nichž probíhal průzkum (a podle vlastní znalosti i v některých dalších v okolí), je poskytovaná péče na poměrně dobré úrovni. Zásahu na tom v podstatě mají pracovníci, kteří poskytují sociální péči kvalifikovaně. A protože se ve značné části se jedná o takové,

kteří v této profesi působí dlouhodobě a značná část z nich v tom vidí „své poslání“, odráží se to také často ve spokojenosti seniorů, kteří jejich pomoc potřebují.

Podle neoficiálních informací ale ne vždy lze takto kladně hodnotit situaci u některých zařízení zřizovaných soukromými subjekty, jejichž prvním a zásadním zájmem není poskytování kvalitních sociálních služeb potřebným seniorům.

Cíl práce, kterým bylo zjištění, v jakém rozsahu a kvalitě absolvují pracovníci, poskytující seniorům sociální služby v pobytových zařízeních, další průběžné vzdělávání a zda z jejich pohledu je takové vzdělávání přínosem, byl – dle názoru autorky – provedeným průzkumem a jeho vyhodnocením splněn.

Detailnější rozbor výsledků průzkumu po jeho jednotlivých částech je uveden v předcházející podkapitole 6.6 „Ověření cílů a předpokladů průzkumu“. Jestliže tedy shrneme výsledky tohoto průzkumu, lze říci, že pracovníci poskytující sociální služby, přistupují vstřícně ke svému povinnému dalšímu vzdělávání a se svými zaměstnavateli na jeho plánování spolupracují a hlavně se pak snaží nové poznatky využívat ve své praxi. Je tedy možné se přiklonit k názoru, že další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby, uložené zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb., je prospěšné pro všechny zainteresované. Pro pracovníky, absolvující toto vzdělávání, to znamená pravidelné obnovování svých profesních znalostí i dovedností a jejich doplňování o nové poznatky v oboru. To přináší užitek jejich zaměstnavatelům, poskytujícím sociální služby v pobytových zařízeních potřebným seniorům, a to tím, že jejich prostřednictvím se zvyšuje kvalita poskytované péče. Ve výsledku pak vyšší kvalitu poskytovaných služeb ocení hlavně ti, kteří je využívají a to jsou senioři, jejichž soběstačnost je z nějakého důvodu omezená.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008.
ISBN 978-80-247-2580-2.

ČÁMSKÝ, P., J. SEMBDNER a D. KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*, Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7.

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

HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. et al. *Praktická supervize: Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008.
ISBN 973-80-7262-532-1.

HOLASOVÁ, V. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014.
ISBN 978-80-247-4315-8.

KALVACH, Z., Z. ZADÁK, R. JIRÁK a H. ZAVÁZALOVÁ. *Geriatric a gerontologie*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247- 0548-6.

MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3148-3.

MATOUŠEK, O. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0041-3

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

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013.
ISBN 978-80-262-0213-4.

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, 2012.
ISBN 978-80-7357-738-4.

PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

ŠKRLA, P., ŠKRLOVÁ, M. *Kreativní ošetrovatelský management*. 1. vyd. Praha: Advent-Orion, 2003. ISBN 80-7142-841-1.

VENGLÁŘOVÁ, M. *Problematické situace v péči o seniory: příručka pro zdravotnické a sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2170-5.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

MUSIL, L., KUBALČÍKOVÁ, K., HUBÍKOVÁ, O., *Kvalifikační potřeby pracovníků v soc. službách pro seniory: závěrečná zpráva výzkumu*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. 136 s. ISBN 80-87007-41-7.

Dostupné z: <https://docplayer.cz/425659-Kvalifikacni-potreby-pracovniku-v-socialnich-sluzbach-pro-seniory.html>

Rada pro rozvoj sociální práce. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách* [online]. 2011 [cit. 2019-20-12].

Dostupné z: <http://www.rarosp.cz/docs/dalsi-vzdelavani.doc>

VYHLÁŠKA č. 505/2006 Sb., vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách [online] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>

ZÁKON č. 108/2006 Sb., *zákon o sociálních službách*. [online].

Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>

ZÁKON č. 101/2000 Sb., *o ochraně osobních údajů*. [online].

Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Skladba pracovníků poskytujících sociální služby	36
Tab. 2: Délka praxe	36
Tab. 3: Typ pobytového zařízení	37
Tab. 4: Vzdělání odpovídající pracovnímu zařazení	38
Tab. 5: Obeznamenost o dalším vzdělávání	39
Tab. 6: Vztah k dalšímu povinnému vzdělávání	39
Tab. 7: Plán profesního rozvoje pracovníků	40
Tab. 8: Možnost výběru profesního vzdělávání	40
Tab. 9: Rozsah nabídky vzdělávacích programů	41
Tab. 10: Vliv lektora na kvalitu programu	42
Tab. 11: Obliba metody dalšího vzdělávání	43
Tab. 12: Možnost volby formy vzdělávání	44
Tab. 13: Upřednostnění formy vzdělávání	44
Tab. 14: Vliv na výběr formy dalšího vzdělávání	45
Tab. 15: Přínos dalšího vzdělávání	46
Tab. 16: Uplatnění vzdělávání v praxi	47

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Praxe v sociálních službách	36
Graf 2: Pobytové zařízení sociální péče.....	37
Graf 3: Informovanost o vzdělávání	39
Graf 4: Dostatečnost nabídky.....	41
Graf 5: Vliv lektora na vzdělávání.....	42
Graf 6: Volba formy vzdělávání.....	44
Graf 7: Forma dalšího vzdělávání.....	44
Graf 8: Přínos vzdělávání.....	46
Graf 9: Praktické uplatnění vzdělávání.....	47

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – Matice dat pro vyhodnocení dotazníku	III
Příloha C – Souhlas s provedením průzkumu DOS Hronov	V
Příloha D – Souhlas s provedením průzkumu DPS Červený Kostelec	VI
Příloha E – Souhlas s provedením průzkumu DD Malá Čermná.....	VII
Příloha F – Souhlas s provedením průzkumu DD Náchod	VIII

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Frýbová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. Tímto Vás chci požádat o vyplnění dotazníku, který bude podkladem pro moji bakalářskou práci na téma Další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům. Výsledky budou použity pouze pro účely bakalářské práce. Dotazník je dobrovolný a zcela anonymní. Pokud není uvedeno jinak, označte křížkem jednu Vám nejbližší odpověď. U volných odpovědí vypište slovně odpověď do připraveného řádku. Pište prosím hůlkovým písmem.

Předem děkuji za Váš čas a ochotu.

Dotazník je určen pracovníkům, kteří vykonávají přímou obslužnou péči

o osoby v pobytových zařízeních sociálních služeb – sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách.

1. Jste dostatečně obeznámeni o dalším povinném vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb. (nejméně 24 hod./rok)

ano (1) částečně (2) ne (3)

2. Jak vnímáte další povinné vzdělávání ve Vaší profesi

- jako povinnost, kterou musím podle zákona o soc. službách splnit (1)
- jako možnost k získávání nových podnětů a znalostí pro zkvalitňování péče o klienty (2)
- jako přínos pro organizaci poskytující sociální služby i pro svou kvalifikaci (3)
- jako zbytečnou ztrátu času (4)

3. Má Vaše organizace zpracovaný plán profesního rozvoje pro své pracovníky

ano (1) ne (2)

4. Máte možnost vlastního výběru dalšího vzdělávání podle potřeb pracovního zařízení

ano (1) částečně (2) ne (3)

5. Myslíte si, že rozsah nabídky vzdělávacích programů je dostatečný

ano (1) spíše ano (2) spíše ne (3) ne (4)

6. Myslíte si, že lektor má vliv na kvalitu a výsledek vzdělávacího programu

ano (1) spíše ano (2) spíše ne (3) ne (4)

7. Jaká metoda dalšího vzdělávání Vám vyhovuje nejvíce

- výklad lektorem (1)
- metoda otázek a odpovědí na stanovené téma (2)
- výuka s užitím videotechniky (3)
- řešení stanovených situací – simulace role pracovníka sociálních služeb podle zadané situace (4)
- brainstorming (hledání optimálního řešení problému z navržených možností řešení) (5)
- jiná metoda (6)

8. Máte možnost volby formy dalšího vzdělávání

(např. akreditovaný kurz, školící akce, odborná stáž apod.)

- ano (1) někdy (2) málokdy (3) ne (4)
-

9. Jakou formu dalšího vzdělávání sám/a upřednostňujete

- akreditovaný kurz (1) školící akci (2) odbornou stáž (3)
 jinou formu(4)
-

10. Váš výběr formy dalšího vzdělávání ovlivňuje

- téma (1) dostupnost (2) lektor (3) cena (4)
 jiný důvod (5)
-

11. Myslíte si, že dosud absolvované další vzdělávání bylo pro Vás přínosné

- ano (1) spíše ano (2) spíše ne (3) ne (4)
-

12. Uplatňujete v praxi poznatky získané dalším vzděláváním

- ano (1) spíše ano (2) spíše ne (3) ne (4)
-

13. Odpovídá Vaše vzdělání pracovnímu zařazení (podle zák. 108/2006 Sb.)

- je vyšší než požadované (1)
 ano (2)
 částečně (3)
 jen velmi málo (4)
-

14. Jaké je Vaše pohlaví

- žena (1)
 muž (2)

15. Jak dlouho pracujete v sociálních službách

- první rok (1)
 2 roky (2)
 3 roky (3)
 4 roky (4)
 5 a více roků (5)
-

16. V jakém typu zařízení pracujete

- domov pro seniory (1)
 dům s byty zvláštního určení (2)
s poskytováním pečovatelské péče
 domov důchodců (3)
 jiné (uved'te slovně)(4)

Příloha B – Matice dat pro vyhodnocení dotazníku

Matice dat pro vyhodnocení dotazníku (kódování podle dotazníku)

respondent	otázka 1.	otázka 2.	otázka 3.	otázka 4.	otázka 5.	otázka 6.	otázka 7.	otázka 8.	otázka 9.	otázka 10.	otázka 11.	otázka 12.	otázka 13.	otázka 14.	otázka 15.	otázka 16.
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	5	1
2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	1
3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	1
4	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1
5	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1
6	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1
7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
9	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1
10	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	4	1
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1
12	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
13	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	3	1
14	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1
15	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	5	1
16	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
17	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
18	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	5	1
19	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	4	1
20	1	2	1	1	1	1	4	1	2	3	1	1	2	1	5	1
21	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	1
22	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1
23	2	1	1	1	1	3	7	1	2	2	1	2	3	1	3	2
24	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	5	2
25	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2
26	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
27	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2
28	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	5	2
29	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	5	2
30	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2
31	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2
32	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	5	2
33	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	5	2
34	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	1	1	5	2
35	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	5	2
37	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	5	1
38	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	5	1

39	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1
40	1	4	1	1	4	2	5	1	3	3	3	3	1	1	5	1
41	1	3	1	2	3	2	4	2	1	3	2	2	2	1	5	1
42	1	1	1	2	3	2	4	1	3	1	2	1	2	1	4	1
43	1	2	1	1	3	2	4	1	1	2	2	2	2	1	5	1
44	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	5	1
45	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1
46	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	4	1	5	1
47	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
48	2	2	1	2	2	2	4	1	3	1	3	3	2	1	5	1
49	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3
50	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	5	3
51	1	2	1	2	2	2	2	1	2	5	2	3	3	1	5	3
52	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	3
53	1	2	1	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	1	4	3
54	1	2	1	2	2	1	4	1	2	5	2	2	2	1	2	3
55	1	1	2	1	2	1	3	4	3	1	3	3	1	1	3	3
56	1	1	2	2	2	1	5	4	1	1	3	2	1	2	5	3
57	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4
58	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	5	3
59	1	2	1	1	2	1	4	1	2	1	2	1	2	1	5	3
60	1	2	1	1	2	1	4	1	3	1	2	1	2	1	4	3
61	1	2	1	1	2	1	4	1	3	1	1	1	2	1	4	3
62	1	2	1	1	4	2	5	4	1	2	2	2	2	1	5	4
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	4
64	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	3
65	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	5	4
66	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3
67	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3
68	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	5	3
69	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	5	3
70	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	5	3
71	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	5	3
72	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	3
73	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3
74	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	5	3
75	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	4	3

kód	počet odpovědí na otázky podle kódů															
1	72	17	66	58	35	60	35	66	43	63	43	35	13	73	5	34
2	3	48	9	8	34	14	1	6	18	4	28	34	57	2	5	14
3	0	9	0	9	4	1	16	0	14	6	4	5	4	0	9	23
4	0	1	0	0	2	0	18	3	0	0	0	1	1	0	8	4
5	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	48	0
6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Příloha C – Souhlas s provedením průzkumu DOS Hronov

Domov odpočinku ve stáří Justynka, Komenského náměstí 212, Hronov 54931


telef. 491482462, e-mail: do_justynka@cmail. cz

Souhlas k provedení průzkumu

Souhlasíme s tím, aby Michaela Frýbová, studentka Univerzity Jana Amose Komenského Praha, provedla v našem Domově odpočinku ve stáří Justynka v Hronově dotazníkové šetření pro průzkum se zaměřením na další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům, které může použít pouze pro zpracování bakalářské práce při zakončení studia.

Informace vyžadované v dotazníku podají pracovníci v sociálních službách naší organizace. Podmínkou je, že dotazník s doplněnými informacemi nebude obsahovat žádné identifikující údaje.

Domov odpočinku ve stáří
"Justynka"
Komenského nám. 212
549 31 HRONOV
IČO 627 26 226


Ing. Jitka Ansörgová

ředitelka DO JUSTYNKA

Příloha D – Souhlas s provedením průzkumu DPS Červený Kostelec

Dům s pečovatelskou službou U Jakuba, Červený Kostelec

CHARITNÍ PEČOVATELSKÁ SLUŽBA

Manželů Burdychových 296, 549 41 Červený Kostelec

tel: 491 465 327, mobil: 776 204 298, e-mail: pecovatelky@hospic.cz

Souhlas k provedení průzkumu

Souhlasíme s tím, aby Michaela Frýbová, studentka Univerzity Jana Amose Komenského Praha, provedla v našem zařízení anonymní dotazníkové šetření pro průzkum se zaměřením na další vzdělávání pracovníků poskytujících sociální služby seniorům v pobytových zařízeních, které může použít pouze pro zpracování bakalářské práce při zakončení studia.

Informace vyžadované v dotazníku podají pracovníci v sociálních službách naší organizace. Podmínkou je, že dotazník s doplněnými informacemi nebude obsahovat žádné identifikující údaje.



Bc. Lenka Vlčková

vedoucí CHPS

Příloha E – Souhlas s provedením průzkumu DD Malá Čermná

Domov důchodců Malá Čermná, Malá Čermná 42, 549 31 Hronov

telef. 491 482 580, e-mail: dd.mala.cermna@liscall.cz

Souhlas k provedení průzkumu

Souhlasíme s tím, aby Michaela Trýbová, studentka Univerzity Jana Amose Komenského Praha, provedla v našem Domově důchodců Malá Čermná dotazníkové šetření pro průzkum se zaměřením na další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům, které může použít pouze pro zpracování bakalářské práce při zakončení studia.

Informace vyžadované v dotazníku podají pracovníci v sociálních službách naší organizace. Podmínkou je, že dotazník s doplněnými informacemi nebude obsahovat žádné identifikující údaje.

Domov důchodců Malá Čermná
Hronov, Malá Čermná, PSČ 549 31
IČ 711 93 961, tel. 491 482 580
03

Mgr. Ondřej Purnr

ředitel

Příloha F – Souhlas s provedením průzkumu DD Náchod

Domov důchodců Náchod, Bartoňova 903, 547 01 Náchod
tel.: 491 401400, e-mail: voltr.v@ddnachod.cz

Souhlas k provedení průzkumu

Souhlasíme s tím, aby Michaela Frýbová, studentka Univerzity Jana Amose Komenského Praha, provedla v našem Domově důchodců Náchod dotazníkové šetření pro průzkum se zaměřením na další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům, které může použít pouze pro zpracování bakalářské práce při zakončení studia.

Informace vyžadované v dotazníku podají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách naší organizace. Podmínkou je, že dotazník s doplněnými informacemi nebude obsahovat žádné identifikující údaje.



Bc. Václav Voltr
Domov důchodců Náchod
ředitel Bartoňova 903, 547 01 Náchod
Domov důchodců Náchod, IČO: 711 03 087, tel. 491 423 208

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Michaela Frýbová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: prezenční

Název práce: Další vzdělávání pracovníků v pobytových zařízeních poskytujících sociální služby seniorům.

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 45

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.