

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013–2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Alena Šimečková Burdová

Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v zařízeních poskytujících služby lidem s mentálním postižením

Vedoucí: Mgr. Jana Dluhošová

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jana Dluhošová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013-2014

BACHELOR THESIS

Alena Šimečková Burdová

Further training of social workers and workers in social service in facilities providing services to people with intellectual disabilities

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jana Dluhošová

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 17. února 2014

Alena Šimečková Burdová

Poděkování

Děkuji Mgr. Janě Dluhošové za vedení mé bakalářské práce, dále PhDr. Miluši Pořádkové a Bc. Evě Bartošové za podnětné připomínky.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá profesním vzděláváním sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Práce stručně popisuje vývoj vzdělávání sociálních pracovníků a podobu sociálních služeb před rokem 1989, dále popisuje změny v péči o osoby s mentálním postižením po roce 1989 a souvislost těchto změn s potřebou celoživotního vzdělávání pracovníků, kteří takto postiženým poskytují sociální služby. Nezastupitelnou úlohu ve vzdělávání zaujímá Evropská unie a její operační programy, které jsou popsány v další části práce. Praktická část se zaměřuje na zjištění, zda v zařízeních poskytujících sociální služby dochází k mapování vzdělávacích potřeb pracovníků a jak oni sami vnímají své další vzdělávání z hlediska účelnosti a vlivu na kvalitu poskytovaných služeb.

Klíčová slova

další vzdělávání, Evropská unie, mapování vzdělávacích potřeb, pracovník v sociálních službách, operační programy, sociální práce, sociální pracovník, sociální služby, standardy kvality sociálních služeb

Annotation

Bachelor thesis deals with professional training of social workers and workers in social services. The thesis briefly describes the development of social workers education and social services form before year 1989, and further it describes the changes in the care for people with mental disabilities after year 1989 and the link of these changes to the lifelong training needs of workers who provide the social services to these people. Irreplaceable role in the education holds the European Union and its operational programs , which are described in the next section of the thesis. The practical part is focused on the determination whether the facilities providing social services carry out mapping of the training needs of their staff and how they perceive their further education in terms of effectiveness and impact on quality of the provided services.

Key words

further education , the European Union, mapping of training needs , worker in social services, operational programs , social work , social worker, social services , social services quality standards

Obsah

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	12
1.1 POJEM SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	12
1.2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V OBDOBÍ PRVNÍ REPUBLIKY	13
1.3 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ OD KONCE VÁLKY PO ROK 1989.....	14
2 SOCIÁLNÍ SLUŽBY.....	16
2.1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM PŘED ROKEM 1989	16
2.2 ZMĚNY V PÉČI O LIDI S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM PO ROCE 1989.....	17
3 ZÁKON O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	19
3.1 ZÁKON Č. 108/2006 SB O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	19
3.2 STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	20
3.3 VÝSTUPY Z UPLATNĚNÍ STANDARDŮ KVALITY V PRAXI	21
3.4 PROGRAM PROFESNÍHO ROZVOJE.....	22
4 OKRUH PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A JEJICH VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
4.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK.....	24
4.2 PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	25
4.3 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	27
4.3.1 Formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.....	28
5 EVROPSKÁ UNIE A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	31
5.1 KONCEPTY A VÝZNAMNÉ DOKUMENTY EU V OBLASTI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	31
5.1.1 LISABONSKÁ STRATEGIE.....	31
5.1.2 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI.....	32
5.1.3 BÍLÁ KNIHA.....	32
5.1.4 Učičme realitou Evropu celoživotního vzdělávání	33
5.2 DŮM ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE	33
6 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	35
6.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	35
6.2 OPERAČNÍ PROGRAMY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	36
PRAKTICKÁ ČÁST.....	39
7 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE.....	39

8	VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	40
8.1	OTÁZKY VÝZKUMU.....	40
8.2	VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY	40
8.3	VÝZKUMNÝ VZOREK.....	40
8.3.1	<i>Zahrada, poskytovatel sociálních služeb Kladno</i>	<i>41</i>
8.3.2	<i>Bellevue, poskytovatel sociálních služeb Ledce.....</i>	<i>41</i>
8.3.3	<i>Domov Pod Lipami, poskytovatel sociálních služeb Smečno.....</i>	<i>41</i>
9	VÝZKUMNÁ METODIKA.....	42
9.1	STRUKTURA DOTAZNÍKU.....	42
9.2	ČASOVÁ ORGANIZACE VÝZKUMU	42
10	VÝSLEDKY VÝZKUMU	44
11	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	58
11.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	58
	ZÁVĚR.....	60
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	61
	SEZNAM ZKRATEK.....	64
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK.....	65
	SEZNAM PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Jedním z významných témat posledních let jsou změny v poskytování sociálních služeb. Aby tyto změny a jejich důsledky byly pozitivním přínosem pro klienty těchto služeb, je zcela nezbytné zajistit určitou personální úroveň jejich poskytování. Vedle nezbytných profesních předpokladů tak zákon nařizuje povinnost dalšího vzdělávání pracovníků v těchto službách.

V důsledku celospolečenských změn, které nastaly v naší zemi po roce 1989, došlo k významnému posunu ve vnímání lidí s postižením. Ideálu socialistického člověka neodpovídali lidé jakkoli odlišní, lidé s nedostatečnými fyzickými, psychickými, či mentálními schopnostmi. Takoví jedinci byli velmi často překotně umisťováni do kolektivních zařízení, ve kterých žili v podmínkách, které nebyly v souladu s lidskými právy, kde se jen málokdo zajímal o jejich osobní potenciál, jen málokdo tyto lidi nazíral jako rovnocenné bytosti s nezadatelnými právy.

Rok 1989 přinesl pro lidi s mentálním postižením otevření zcela nové kapitoly jejich života. S celospolečenskými proměnami se začal měnit i přístup k lidem s postižením. Zcela se změnilo pojetí a nazírání sociálních služeb. Postupně se začala rušit velkokapacitní zařízení, trendem současnosti je transformace sociálních služeb. Lidé s mentálním postižením mají mít možnost žít životem srovnatelným s vrstevníky, podpora má být poskytována pouze nezbytná, klade se důraz na maximální rozvoj osobního potenciálu. Proměny péče o lidi s postižením zasáhla do všech oblastí jejich života. Další významnou novinkou jsou důsledky některých ustanovení nového občanského zákoníku, který upravuje proces zbavení svéprávnosti, který tak již nebude jednoduchým a trvalým aktem.

Veškeré změny, které zkvalitňují a humanizují péči o mentálně postižené lidi, byly podmíněny jejich přijetím především pracovníky sociálních ústavů, nyní poskytovatelů sociálních služeb. Potřeba reflektovat probíhající změny a důsledky z nich vyplývající pro uživatele i poskytovatele vyústila v přijetí nové zákonné normy č. 108/2006 Sb.- Zákona o sociálních službách.

Přijetí změn pracovníky byla jednou z nejtěžších proměn- nejednalo se pouze o dodržování legislativní normy, ale o přijetí nových trendů vnitřně- pochopit a vzít nové směry v péči o postižené za vlastní.

Nové trendy ve své konkrétní podobě se staly tématem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Po nabytí účinnosti zákona o sociálních službách se takové vzdělávání stalo přímo povinností. Nový zákon taxativně vymezuje tuto povinnost v pevné hodinové dotaci za rok.

V současné době, po několikaleté platnosti zákona, lze reflektovat jeho efektivitu v této oblasti. Tato reflexe probíhá zejména na úrovni jednotlivých zařízení, často v souvislosti s každoročním hodnocením jednotlivých pracovníků. Bývá rovněž předmětem inspekce poskytování sociálních služeb. Nejzajímavější otázkou zůstává vztah mezi povinným vzdělávacím procesem a zajištěním kvality poskytované služby.

V teoretické části bakalářská práce pojednává o historii vzdělávání sociálních pracovníků v Čechách, zabývá se výše zmíněným zákonem, který stanoví profesní požadavky na výkon práce v sociálních službách a povinnost dalšího vzdělávání. Reflektuje rovněž standardy sociálních služeb, které zajišťují kvalitativní úroveň jejich poskytování a to i v oblasti péče o vzdělávání zaměstnanců. Práce se dále zabývá výstupy z uplatnění standardů v praxi. Významným činitelem v oblasti profesního vzdělávání je Evropská unie, pro vzdělávání sociálních pracovníků má zcela klíčový význam Evropský sociální fond. Činnost obou institucí ve vztahu k tématu je další zpracovanou oblastí teoretické části práce. Cílem teoretické části bakalářské práce je seznámení s výše uvedenou problematikou a sumarizace důležitých poznatků o tématu.

V praktické části práce pojednává o výsledcích kvalitativního výzkumu ve třech zařízeních poskytujících služby lidem s mentálním postižením, která jsou umístěna ve stejném regionu a mají stejného zřizovatele. Dotazníky se zaměřovaly na posouzení smysluplnosti a efektivity vzdělávání samotnými zaměstnanci, kterých se týká. Dále byly zjišťovány příčiny dobré, či špatné praxe vzdělávání. Cílem praktické části práce je empirické zjištění dopadu zákonné vzdělávací povinnosti u zaměstnanců, jichž se tato povinnost týká.

TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ PRÁCE

1.1 Pojem sociální práce

Sociální práce provází lidstvo od samého úsvitu dějin. Všem společnostem byla ve větší, či menší míře blízká myšlenka lidské solidarity. Ve všech známých lidských společnostech lze tuto činnost vysledovat zprvu jako snahu postarat se o nejslabší jedince v dané sociální skupině, postupně stále více ovlivněnou jednotlivými náboženskými směry, později se spolu s vývojem společnosti stala sociální práce kvalifikovanou, vysoce odbornou činností.

Sociální činnost se po dlouhou dobu zaměřovala na řešení následků negativních sociálních situací. Ve svém pravém pojetí však musí tyto následky nejen řešit, ale především usilovat o nastavení rozličných mechanismů tak, aby k takovým situacím nedocházelo.

Jedním z prvních náboženských směrů, který pojal sociální práci v jejím celkovém poslání byl judaismus. Ve spise Mišne tóra je uvedeno osm způsobů, jak prokazovat milosrdenství. Nejvyšším, nejctnostnějším byl osmý způsob: *„Nejvyšší formou dobročinnosti není dávat almužny, ale pomáhat chudým, aby zrehabilitovali sami sebe (aby pomohli sami sobě). Toho lze dosáhnout tím, že jsou jim půjčeny peníze, nabídnuto partnerství, zaměstnání, nebo práce. Tato forma je nejctnostnější, protože nakonec je dosaženo cíle bez nejmenší ztráty sebeúcty.“* (Matoušek et. al, 2007a, s. 33). Již ve starověku se tak setkáváme se základní myšlenkou sociální práce, kterou není pouhá pomoc, ale snaha o maximální využití vlastního potenciálu potřebného jedince.

V průběhu dalšího vývoje se sociální činnost stala zrcadlem společnosti, její proměny reflektovaly společenský vývoj a nakonec se vyprofilovala v odbornou činnost, kterou vykonávají odborně vzdělaní pracovníci.

Matoušek (Tamtéž, s. 10) uvádí, že *„sociální práce se během 20. století stala společenskovědní disciplínou i oblastí praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování,*

vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti), Sociální práce se opírá jednak o ideál společenské solidarity, jednak o naplňování individuálního lidského potenciálu. Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky.“

1.2 Vývoj vzdělávání sociálních pracovníků v období první republiky

Sociální práce od počátku těsně souvisela s jinými obory lidské činnosti a čerpala poznatky z medicíny, psychologie, filozofie, pedagogiky, práva a dalších vědeckých disciplín.

Aby byla sociální pomoc poskytována smysluplně, cíleně a kvalifikovaně, dochází postupně v závislosti na společenských proměnách a z nich vyplývajících specifických sociálních problémů k rozvoji profesní přípravy a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

V Českých zemích se o sociální práci jako první zmínila v tisku Alice Masaryková. Tato byla rovněž jednou z iniciátorek založení Ženské vyšší školy pro sociální péči v roce 1918 (později přejmenována na Vyšší školu sociální péče). Studium na této škole bylo zaměřeno teoreticky- čerpalo ze základů práva, somatologie, psychologie, sociologie apod., praktická část výuky byla zajištěna exkurzemi do zdravotních a sociálních zařízení.

Sociální práce však nebyla veřejností přijata jako plnohodnotné zaměstnání, za jehož výkon náleží pracovníkovi mzda. Bylo tak tomu zejména z důvodu tradičně dobrovolnického rázu této činnosti. Již ve dvacátých letech 20. století tak zformulovaly sociální pracovnice tři podmínky, za kterých je možno kvalitně vykonávat sociální práci. Kromě požadavku na uznání sociální práce jako samostatného pracovního oboru, zazněl i požadavek vybudování soustavy samostatného sociálního školství, spočívajícího na základně společenských věd a odpovídajícího skutečným potřebám

sociální práce. Toto školství mělo být součástí systému vysokých škol a zabezpečováno po odborné i hmotné stránce státem.

Od roku 1926 vznikaly v republice střední sociální školy. Studium na těchto školách bylo od školního roku 1936/1937 zakončeno maturitní zkouškou. V roce 1935 byla založena Masarykova státní škola zdravotní a sociální péče v Praze, která byla zaměřena zdravotně a sociálně. Tato škola spolu s Vyšší školou pro sociální péči byly typem vyššího studia a připravovala sociální pracovníce pro výkon činnosti na celém území republiky.

V druhé polovině třicátých let byla sociální práce již plnohodnotnou, společensky uznávanou činností, stále však bylo třeba upozorňovat na to, že pokud stát svěřil péči o potřebné profesionálům, náleží těmto také adekvátní odměna. (Matoušek et al., 2007a, s. 123-127)

1.3 Vývoj vzdělávání sociálních pracovníků od konce války po rok 1989

Po roce 1945 došlo k podstatnému zvýšení vlivu státu na přerozdělování majetku (zejména v důsledku znárodnění majetku kolaborantů, odsunu německého a maďarského obyvatelstva a první poválečnou peněžní reformou). Výrazně se změnila sociální struktura společnosti- ubylo příslušníků bohatých vrstev a stejně tak poklesl počet nejchudších. Společenská struktura se tak stávala relativně rovnostářskou.

Ihned po konci války vznikaly čtyřleté vyšší školy sociálně zdravotní, které se orientovaly především na zdravotní a vychovatelskou oblast. Od roku 1945 bylo možné studovat na Vysoké škole politické a sociální a později, od roku 1947 na Vysoké škole sociální v Brně. V roce 1949 byly obě školy zrušeny a byly spojeny s Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze.

Po roce 1948 se, v kontextu se společenským vývojem, sociální práce dostala na okraj zájmu státu. Existoval předpoklad, že sociální problémy nebude třeba řešit- že vymizí spolu s třídními rozdíly. Tomuto názoru odpovídal i vývoj v sociálním školství z původních 28 vyšších škol sociálně- zdravotních zůstala v roce 1953 jediná čtyřletá

sociálně zdravotní škola v Praze, která však rovněž prošla několika modifikacemi, jejichž cílem bylo potlačit charakter výuky zaměřený na sociální oblast. Po roce 1959 vznikaly dvouleté nástavby, které poskytovaly vzdělávání v sociálně- právní oblasti. Jen minimum absolventů těchto škol pokračovalo ve vysokoškolském studiu.

V šedesátých letech, v důsledku uvolnění politických poměrů, začala zaznívat i kritika sociální politiky státu. Na trhu se objevují knihy se sociální tematikou a dochází k renesanci sociální práce jako vědeckého oboru. V roce 1969 vznikla Společnost sociálních pracovníků (od roku 1973 změněna v Sekci sociálních pracovníků), která usilovala o rozvoj oboru a o vzdělávání sociálních pracovníků až do roku 1989. Tento trend byl přerušen srpnovými událostmi roku 1968, avšak přínos uvolnění šedesátých let byl významný v tom smyslu, že došlo k odhalení problémů, které bude nutné vyřešit.

V sedmdesátých a osmdesátých letech dochází k rozvoji sociální práce zejména jako tematiky nutné pro praxi, než jako vědeckého oboru. V oblasti našlo uplatnění mnoho odborníků, kteří nemohli z politických důvodů vykonávat vědeckou činnost a práci v oblasti sociální péče považovali za jednu z mála možností plnohodnotné seberealizace. Některé oblasti sociální činnosti se ze státní správy přenesli na závody. Rozvíjely se obory zabývající se péčí o zaměstnance, seniory, mládež, delikventy, alkoholiky, Romy a podobně. S tímto rozvojem souvisela zvyšující se potřeba dostatečné kvalifikace sociálních pracovníků. Specializované vysokoškolské vzdělání neexistovalo, nadále však existovala možnost vzdělávání na středních školách, či nástavbovém studiu. Toto studium však bylo pojato jako příprava pracovníků pro práci na národních výborech, či v závodech. Kvalifikaci bylo možné zvyšovat také v doškolovacích kurzech. K sociálním pracovníkům se začaly dostávat rovněž odborné studie ze zahraničí, výsledky mnoha výzkumů, které odhalovaly existující problémy v socialistické společnosti a které nemohly být oficiálně publikovány. Stále více se projevovala potřeba státu disponovat vysokoškolsky vzdělanými odborníky- ještě před přelomovým rokem 1989 se tak plánovalo obnovení studia sociální práce na vysokých školách a zařazení této tematiky do programů kateder vzdělávání dospělých. (Matoušek et al., 2007a, s. 139-150) Vzdělávání sociálních pracovníků těsně souvisí s kvalitou poskytovaných sociálních služeb.

2 SOCIÁLNÍ SLUŽBY

2.1 Sociální služby pro osoby s mentálním postižením před rokem 1989

„Sociální služby jsou poskytovány společensky znevýhodněným, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v maximální možné míře do společnosti začlenit, nebo společnost chránit před riziky, jejichž jsou tyto lidé nositeli. Sociální služby proto zohledňují jak osobu uživatele, tak jeho rodinu, skupiny, do nichž patří, případně zájmy širšího společenství.“ (Matoušek at el., 2007b, s. 9)

Sociální služby byly a jsou poskytovány širokospektrální skupině jedinců a jejich specifické potřeby determinují potřebu odbornosti sociálních pracovníků.

V období před rokem 1989 bylo poskytování sociálních služeb výhradně záležitostí státu. Matoušek at el. (Tamtéž, s. 29) uvádí: *„Důraz se kladl především na ústavní péči, na pečovatelskou službu (jako v podstatě jedinou terénní sociální službu) a na poradenství.“* Vznik alternativních, moderních forem poskytování sociálních služeb před rokem 1989 znamenalo právní problém, protože platná právní úprava nepředpokládala vznik takových zařízení. (Tamtéž, s. 37)

Sociální péče byla občanům „zajišťována“ - klient tak vystupoval v pasivní roli, bez vlastního vlivu na podobu poskytované služby. Mentální postižení bylo vnímáno jako diagnóza, která předurčovala způsob života takového jedince, který tak byl vnímán prioritně ve svých mantinelech, než ve svém potenciálu.

Sociální služby mentálně postiženým byly poskytovány ve velkých zařízeních, umístěných zpravidla v odloučených lokalitách. Zaměstnání v těchto zařízeních často nebylo volbou motivovanou zájmem o pomáhající profesi, ale jedinou možností kde pracovat. Personál na pozicích přímé obslužné péče často neměl odborné znalosti a kvalifikaci na potřebné úrovni. Stejný problém plošné péče se dotýkal též činností u seniorů a dalších potřebných skupin.

Sociální práce vycházela z medicínského modelu. Využívala se rovněž medicínská terminologie. Sociální pracovník stanovuje klientovu diagnózu a následně plán terapie.

Tento model stanovoval vztah klienta a sociálního pracovníka hierarchisticky. Komunikace probíhá směrem od sociálního pracovníka ke klientovi, který do pomáhajícího procesu nezasahuje. (Chytil, Hubík, Jonesová In: Chrenková, Sobková, Vajďáková, 2007, s. 18) Služby byly poskytovány plošně, bez ohledu na individuální potřeby člověka s mentálním postižením a tak docházelo na jedné straně k poskytování nadměrné míry služeb, na straně druhé k poskytování nižší míry podpory, než kterou jedinec s vyšší mírou postižení potřeboval, což způsobovalo jeho trvalou frustraci.

Ústavy byly velkokapacitní, často zřizovány v budovách s nevyhovujícími podmínkami, klienti byli ubytováni v mnohalůžkových pokojích, trpěli nedostatkem soukromí a často se setkávali s nedostatečným respektem a absencí úcty ke své osobě.

2.2 Změny v péči o lidi s mentálním postižením po roce 1989

Ústavy, které poskytovaly péči lidem s mentálním postižením před rokem 1989, lze označit jako zařízení, která byla umístěna vždy na okraji obytných částí, popř. vyčleněna zcela mimo obydlí a společností byli obyvatelé těchto ústavů vnímáni jako nebezpeční.

Po roce 1989 v kontextu společenských, politických i ekonomických změn došlo rovněž k zásadním změnám v poskytování sociálních služeb. Objevily se některé, do té doby skryté sociální problémy, jako například drogové závislosti, bezdomovectví, prostituce. Začaly tak vznikat také zcela nové služby, které však neměly právní oporu. Stále platil zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška 182/1991, která tento zákon prováděla. (Jabůrková et al., 2007, s. 11)

Hlavním trendem v péči o lidi s mentálním postižením od listopadu 1989 je modernizace sociálních služeb: jejich humanizace, proces deinstitucionalizace a transformace. Cílem je sociální začlenění postiženého jedince do běžné společnosti v co nejvyšší míře.

Ústavy se začaly měnit v zařízení s nižším počtem klientů, kteří již nebyli ubytováni v mnohalůžkových pokojích. Postupně se do popředí zájmu dostalo budování chráněných bydlení, umožňujících uživatelům žít v bytech či domech srovnatelně

s běžnou populací. Důsledně se začalo dbát dodržování lidských práv. Klient byl vnímán jako jedinec s osobním potenciálem, který je třeba rozvíjet. Lidé s postižením se začali objevovat na veřejnosti, začali využívat běžné veřejné sítě služeb, kulturních podniků a ostatních statků srovnatelně s vrstevníky. Zcela se změnilo a postupně zaniklo do této doby panující medicínské pojetí sociální služby. Ty se začaly poskytovat na partnerském přístupu: vztah „klient- sociální pracovník“ je rovnocenný, spolupráce je založena na komunikaci a vzájemném vyladění potřeb a požadavků klienta a principech a možnostech služby. Velkým přínosem bylo zapojení uživatelů a jejich rodin do plánování a následného poskytování služby.

Hlavním objektem zájmu se stali klient, vnímaný jako individuum, který se nemá přizpůsobit službě, ale jemuž má být služba „ušita na míru“.

Veškeré probíhající změny kladly vysoké nároky na personál a to jak z hlediska jeho kvantity, tak kvality. Bylo zjevné, že péče o mentálně postižené vyžaduje odborný personál- důraz se začal klást na profesionalizaci sociální práce.

Profesionalizací, která je podmíněna propracovaným systémem vzdělávání sociálních pracovníků, získali zaměstnanci odborné kompetence pro kvalitní výkon své profese.

V období probíhajících změn, po roce 1989, začaly vznikat vyšší odborné školy zaměřené na vzdělávání sociálních pracovníků, na univerzitách bylo možné získat kvalifikaci v bakalářských, magisterských i doktoranských programech. (Chrenková, Sobková, Vajďáková, 2007, s. 12). Zcela nezbytné pro výkon profese sociálního pracovníka, či pracovníka v sociálních službách se stalo celoživotní vzdělávání.

„Je to zároveň i charakteristika současné společnosti, která nám naznačuje, že důležitými faktory rozvoje celé společnosti jsou znalosti, informace a vědění.“
(Veselý, 2004, s. 433).

3 ZÁKON O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

3.1 Zákon č. 108/2006 Sb o sociálních službách

V souvislosti s probíhajícími změnami bylo nutné přijmout novou právní úpravu pro oblast sociální péče. Předkladatelem návrhu zákona bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které tak reagovalo na vývoj a trendy posledních let.

Nový zákon byl zveřejněn 14. března 2006 ve Sbírce zákonů ČR jako zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Jeho účinnost byla stanovena od 1. ledna 2007. Provděcí vyhláška č. 505/2006 Sb. k tomuto zákonu byla uveřejněna ve Sbírce zákonů 15. listopadu 2006 a její účinnost byla stanovena stejně jako účinnost samotného zákona. Zákon i vyhláška byly za dobu své platnosti již několikrát novelizovány. (Jabůrková et al., 2007, s. 12)

„Zákon jasně definuje a následně trvá na dodržování základních zásad poskytování sociálních služeb, jako je zachování důstojnosti a lidských práv osob, které sociální služby využívají. Dále vymezuje individuální rozměr poskytovaných služeb, což znamená, že poskytovatel musí vycházet z potřeb konkrétní osoby, nikoliv skupiny osob či z potřeb poskytovatele služby.“ (Straková, Čermáková, 2008)

V úvodním ustanovení Zákona č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o sociálních službách se vymezuje předmět úpravy následovně:

„Tento zákon upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci (dále jen "osoba") prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb, inspekci poskytování sociálních služeb a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách.“

Zákon zavádí rovněž nové instituty nezbytné pro profesionalizaci služeb. Zákon vymezuje postavení sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a stanovuje povinnost celoživotního vzdělávání a zvyšování kvalifikace. (Jabůrková et al., 2007, s. 17-18)

Zákon definuje požadavky na kvalitu poskytovaných služeb prostřednictvím standardů kvality. Paragrafem 89, odstavec h) zákona ukládá povinnost tyto standardy dodržovat.

3.2 Standardy kvality sociálních služeb

Standardy kvality popisují, jak má vypadat dobrá služba a jejich dodržování je zárukou kvalitního poskytování sociální služby. Byly tvořeny spolu s uživateli a poskytovateli sociálních služeb a při jejich tvorbě se zohledňovaly praktické zkušenosti. Standardy jsou rozčleněny do jednotlivých kritérií, kterých je celkem patnáct. Jsou měřitelné a mají zodpovědět základní otázky uživatelů, zaměstnanců, ale i veřejnosti na podobu kvalitně poskytované služby. (Čermáková, Johnová, 2002, s. 5-6)

Standardy kvality sociálních služeb, které kromě jiných náležitostí ošetřují rovněž personální zajištění služby a profesní rozvoj zaměstnanců, se staly právním předpisem závazným od 1. 1. 2007. Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. (MPSV, online, cit. 2013-12-12)

Profesním rozvojem zaměstnanců za zabývá standard č. 10, v němž se uvádí následující:

„a) Poskytovatel má písemně zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, který obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace

b) Poskytovatel má písemně zpracován program dalšího vzdělávání zaměstnanců; podle tohoto programu poskytovatel postupuje

c) Poskytovatel má písemně zpracován systém výměny informací mezi zaměstnanci o poskytované sociální službě; podle tohoto systému poskytovatel postupuje

d) Poskytovatel má písemně zpracován systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců; podle tohoto systému poskytovatel postupuje,

e) Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka

Plnění kritérií uvedených v písmenech c) a d) se nehodnotí u poskytovatele, který je fyzickou osobou a nemá zaměstnance; kritéria uvedená v písmenech a) a b) se na tohoto poskytovatele vztahují přiměřeně. Plnění kritérií uvedených v písmenech a) až d) se nehodnotí u poskytovatele, který je fyzickou osobou a nemá zaměstnance.“ (MPSV, online, cit. 2013-12-12.)

3.3 Výstupy z uplatnění standardů kvality v praxi

V roce 2007 se standardy kvality sociálních služeb staly zákonnou normou. Jak je uvedeno výše, personální podmínky u poskytovatelů sociálních služeb, zejména pokud jde o hodnocení pracovních činností a o plán profesního růstu zaměstnanců upravuje standard č. 10.

V rámci projektu odboru sociálních služeb MPSV „Systém kvality v sociálních službách“, pořádaným za finanční účasti Evropského sociálního fondu a z rozpočtu České republiky, probíhala v průběhu let 2007-2008 aktivita „Výklad standardů kvality sociálních služeb- tématická diskusní setkání a publikace“.

Od října 2007 do února 2008 proběhlo osm diskusních setkání, jejichž cílem bylo reflektovat zavádění standardů kvality do praxe, postihnout negativa a navrhnout a diskutovat případná vylepšení. Výběr účastníků byl omezen počtem 30 osob, kritériem výběru byla dlouhodobá praktická zkušenost jednotlivých účastníků. Pro každý tématický okruh byli stanoveni odborní garanti (vedoucí a tři členové).

Výsledkem aktivity bylo, mimo jiné, vydání rozsáhlé publikace- Výkladového slovníku pro poskytovatele. (Čermáková, Holečková, 2008, s. 6)

Na základě zkušeností bylo dosaženo konsenzu v praktickém uplatňování obsahu personálního standardu.

Zákonná povinnost dalšího vzdělávání se vztahuje pouze na pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky, kontinuální vzdělávání je však žádoucí na všech pozicích.

Jedním z výstupů ze setkání bylo i formulování programu profesního rozvoje.

3.4 Program profesního rozvoje

K dobře a kvalitně poskytované službě je nezbytné mít v každém zařízení poskytující sociální péči dobře zpracovaný program dalšího vzdělávání a profesního rozvoje zaměstnanců.

Program by měl:

- zohledňovat potřeby stávajících klientů, i specifickým potřebám skupin klientů, kterým poskytovatel zamýšlí nabídnout službu,
- reflektovat nové metody a poznatky v oboru,
- respektovat potřeby sociální služby, její strategii, cíle, poslání, zákonné povinnosti,
- naplňován kompetencí požadovaných pro určitou pracovní pozici,
- zohledňovat výsledky analýzy potřeb zaměstnanců (souvisejí s osobními profesními cíli zaměstnanců),
- vycházet z nabízených možností (vzdělávací programy, supervize...)

Přípravě sestavení programu vzdělávání by mělo předcházet naplnění kritéria a) standardu č. 10- sebehodnocení zaměstnanců, spolu s hodnocením nadřízeného a vypracování plánu osobního rozvoje každého zaměstnance.

Pro pracovní pozice s větším počtem zaměstnanců lze nejprve stanovit požadavky pro okruhy zaměstnanců- tyto lze specifikovat podle následujících hledisek:

- stanovit povinné penzum pro každou pracovní pozici s ohledem na délku praxe a dosažené vzdělání
- stanovit potřebu vzdělání přesahující rámen prvního bodu- rozvoj kompetencí zaměstnanců z důvodu: rozšíření nabídky služeb, změny potřeb uživatelé, přípravy na převzetí jiné pracovní pozice apod.
- umožnit vzdělávání podle přání a potřeb zaměstnance- pokud tak dojde k navýšení profesionality, rozvoji schopností a dovedností zaměstnance.

Na tvorbě programu dalšího vzdělávání se podílí svými náměty a připomínkami i zaměstnanci a jsou k takové aktivní účasti motivováni. Zaměstnanci jsou povinni nabyté zkušenosti uplatňovat v praxi a předávat je dalším kolegům.

Efektivitu dalšího vzdělávání je vhodné ověřovat a měřit pomocí stanovených kritérií. Na pracovišti jednotlivých poskytovatelů by měl mít jeden pracovník zodpovědnost za naplňování, vyhodnocování a případnou potřebnou revizi programu.

Při sestavování programu je nezbytné zohlednit všechna hlediska jeho průběhu- finanční možnosti poskytovatele, personální zajištění služby v průběhu vzdělávání a jeho organizační stránku, fluktuaci pracovníků na určitých pracovních pozicích.

Velmi efektivní částí dalšího vzdělávání pracovníků je stáž na pracovišti, které nabízí možnost získání zkušenosti formou příkladu dobré praxe, možnost diskusí nad společnými tématy jako jsou například některé problémy, či dilemata.

Kvalita vzdělávání a jeho efektivita se nejvíce ověří mírou zavádění nově získaných zkušeností do praxe. Možností, jak efektivitu měřit jsou rovněž dotazníková šetření účastníků vzdělávání, které je vhodné také zopakovat v časovém odstupu, pro zjištění účinnosti nového opatření, či metody v praxi konkrétního poskytovatele. (Kašlíková, 2008, s. 145-147)

4 OKRUH PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A JEJICH VZDĚLÁVÁNÍ

Tento okruh vymezuje § 115 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Těmito pracovníky jsou:

- a) sociální pracovníci za podmínek stanovených v § 109 a 110,
- b) pracovníci v sociálních službách,
- c) zdravotničtí pracovníci,
- d) pedagogičtí pracovníci,
- e) manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby.

4.1 Sociální pracovník

Sociální pracovník podle § 109 zákona o sociálních službách:

- vykonává sociální šetření a sociálně právní poradenství,
- vede sociální agendy,
- řeší sociálně právní problémy,
- koná analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti,
- působí v oblasti sociální prevence a sociální rehabilitace,
- vykonává depistážní činnost,
- působí v krizové pomoci,
- koordinuje sociální služby,
- reflektuje potřeby obyvatel regionu.

Předpokladem k výkonu činnosti sociálního pracovníka je dále podle § 110 zákona „*způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona*“ (Zákon o sociálních službách, online, cit. 2014-01-04)

Od 1. ledna 2014 se předpoklady pro výkon činnosti sociálního pracovníka rozšířily o podmínku plné svéprávnosti.

Zákon v § 111 upravuje povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a to v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok.

Formy dalšího vzdělávání jsou

„a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,

b) účast v kurzech s akreditovaným programem,

c) odborné stáže v zařízeních sociálních služeb,

d) účast na školicích akcích“. (Zákon o sociálních službách, online, cit. 2014-01-04)

4.2 Pracovník v sociálních službách

Pracovník v sociálních službách podle § 116 vykonává:

„a) přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb,

b) základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti,

c) pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením

sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence,

d) pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“

Podmínkou výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona.

Od 1. ledna 2014 se předpoklady pro výkon činnosti pracovníka v sociálních službách rozšířily o podmínku plné svéprávnosti.

Zákonem č. 206/2009 Sb. ze dne 17. června 2009 byla doplněna povinnost dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Zaměstnavatel je tak povinen zabezpečit pracovníku v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Vzdělávání se uskutečňuje obdobnými formami, jako vzdělávání sociálních pracovníků. (Zákon o sociálních službách, online, cit. 2014-01-04)

Od 1. ledna 2014 byly formy dalšího vzdělávání pro obě profese rozšířeny o účast na konferencích, přičemž se musí jednat o akce odborného charakteru, jejichž program se týká činnosti sociálního pracovníka (pracovníka v sociálních službách) a to v maximálním rozsahu osmi hodin ročně.

4.3 Vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

Vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách je zcela nepochybně založeno na získávání nejen profesních dovedností, ale rovněž na posilování sociálních dovedností, osvojení si a prohloubení schopností využívat informační technologie a uvědomění si vlastní potřeby dalšího vzdělávání v celé šíři. Proto se v programech celoživotního vzdělávání těchto pracovníků objevují kurzy, semináře a workshopy, které seznamují své frekventanty s možnostmi alternativní komunikace, s možnostmi komunikace s jedinci s hlubokým stupněm postižení, s postupy zvládání zátěžových situací s klienty, s novými metodami práce s klientem, ale i s novými trendy v nazírání a chápání služeb lidem s mentálním postižením. Stejně tak lze absolvovat programy zaměřené na prevenci syndromu vyhoření, na zvládání interpersonálních konfliktů a etických dilemat v sociální práci.

Mužik uvádí: „*V sociálních službách pracuje v České republice 55 000 pracovníků (v přepočtu na celé úvazky). Pracovníci v sociálních službách reprezentují cca 1,2% z celkového počtu zaměstnaných u nás. Z tohoto počtu je 38 000 pracovníků v přímé péči, což znamená, že zabezpečují službu v přímém kontaktu s klientem (údaje MPSV za rok 2009).*“ (2012, s. 193)

Celoživotní vzdělávání pracovníků v tomto oboru je však nejen zákonnou povinností, ale rovněž praktickou nezbytností. Jedním z důvodů takového vzdělávání je nutnost udržovat a posilovat profesionalitu pracovníka a služeb, které poskytuje. V neposlední řadě je důvodem neustálý vývoj oboru, řešených problémů a rozvoj metodiky sociální práce.

Zaměstnanci v přímé péči, kteří pracují bezprostředně s klientem služby musí často řešit náročné situace, které vyžadují potvrzení a uplatnění jejich osobnostních vlastností, jako je sebeovládání, trpělivost a vysoká míra empatie, důsledné dodržování etických principů a norem. Výkon této profese zároveň není adekvátně oceněn - v této souvislosti také existují určité pracovní pozice, o jejichž obsazení není velký zájem.

V sociálních službách se tak často můžeme setkat s rozličnými původními profesemi, kdy tito zaměstnanci nenašli uplatnění ve svém oboru a při registraci na Úřadu práce dostali nabídku absolvovat rekvalifikační kurz. Někteří z těchto uchazečů o zaměstnání jsou tak k zaměstnání v tak náročném a specifickém oboru, jako je péče o lidi s postižením, motivováni pouhou snahou sehnat obživu. Toto zaměstnání vnímají jako jednu z mála možností získat alespoň nějaký výdělek.

Zákonem o sociálních službách došlo k deklaraci garance kvality poskytovaných služeb. Kvalita poskytované služby je bezprostředně závislá na personálu poskytujícím takovou službu. Zaměstnávání opravdu kvalifikovaných a kompetentních pracovníků však mnohdy není v souladu s možnostmi poskytovatelů.

Další povinně stanovené vzdělávání by mělo přispívat ke zvýšení požadovaných znalostí a kompetencí daných zaměstnanců. Proto by volba konkrétních vzdělávacích programů, které budou pracovníci konkrétního poskytovatele absolvovat měla vycházet ze zjištěných vzdělávacích potřeb. (Mužík, Tamtéž, s. 195-198)

Mužík (Tamtéž, s. 199) "dále uvádí": „*Jak již bylo zdůrazněno, představuje další vzdělávání pracovníků v sociálních službách výrazný faktor ovlivňující kvalitu jejich práce. Nicméně konkrétní posouzení vlivu vzdělávání na kvalitu sociálních služeb zůstává otevřenou otázkou.*“

4.3.1 Formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách se realizuje v podobě rozličných forem a podob vzdělávacích aktivit. Konkrétní podoba aktivit se odvíjí od časové a finanční náročnosti konkrétní vzdělávací akce, dále podle preferencí zaměstnanců, kteří se akce zúčastní, podle cílové skupiny klientů, jímž jsou služby poskytovány a dalších hledisek.

Jedná se o následující formy vzdělávání:

a) odborná stáž

V sociální oblasti jsou odborné, krátkodobé stáže zakotveny v Zákoně 108/2006 Sb. v oblasti kontinuálního vzdělávání pracovníků. Délka a náplň stáží odpovídá rozsahu, který určuje výše zmíněný zákon. Odborná stáž je v praktické zkušenosti zaměstnanců v sociálním prostředí považována za zásadní součást vzdělávání. Stáže jsou hrazeny z prostředků zaměstnavatele, který svého zaměstnance na stáž vysílá a ze strany zaměstnavatele tak vzniká podpora pracovních, odborných stáží v oblasti vzdělávání. Počet účastníků a termín stáže určuje vedoucí pracovník zařízení podle provozních možností příslušného pracoviště. Na každou jednotlivou stáž je s pracovníkem vypracována smlouva.

Z výstupu stáží by mělo vždy být zřejmé, jaký přínos stáž pro pracovníka v sociálních službách má, jaký přínos může mít následně pro organizaci a zároveň může z odborné stáže být využitelná i negativní získaná zkušenost, s níž může pracovník pracovat v oblasti preventivních činností.

b) workshop

Workshop (někdy nazýván diskuse u kulatého stolu) je také jedna z možností posilovat sociální dovednosti v oblasti vzdělávání. V současné době je velká nabídka workshopů, kde otázky sociálních služeb a sociálních činností jsou diskutovány z různých úhlů a účastníci workshopu mají možnost nahlédnout problematiku opravdu ze širokého pohledu. Výhodou bývá možnost vyjádřit svůj názor, svoji zkušenost a debata vede k obohacení zúčastněných. Workshop bývá zakončen debatou a reflexí nad otázkami probíraného tématu.

c) brainstorming

Je skupinová technika zaměřená na generování co nejvíce nápadů na dané téma. Je založena na skupinovém výkonu. Nosnou myšlenkou je předpoklad, že lidé ve skupině, na základě podnětů ostatních, vymyslí více, než by vymysleli jednotlivě. (někdy označováno jako burza nápadů, bouře mozků...) Předpokládá se a v praxi se potvrzuje, že čím více nápadů, tím pravděpodobnější je nalezení nejlepší varianty určitého problému nebo návrh řešení v dané situaci. V sociální oblasti napomáhá kolektivu k vyřešení určitých situací vyplývajících z poskytovaných sociálních služeb. Tento způsob komunikace vede k dovednostem vyjádřit bez ostychu svůj názor, hledat společně řešení, upevňuje kooperaci v pracovní činnosti, učí respektu k názoru druhých lidí a podporuje skupinovou kreativitu. U jedince může stimulovat zájem o určité téma a tím ho motivuje k dalšímu samostudiu.

Vedení brainstormingového setkání má definována jasná pravidla, která je nutné dodržet, vždy je nutné jasně zadat téma, nebo problém a následně si spontánní nápady účastníci sepisují na papír. Facilitátor brainstormingu je tím, kdo celé setkání řídí.

d) akreditovaný kurz (MPSV ČR)

Na téma podpory poskytovatelů sociálních služeb při realizaci standardů kvality sociálních služeb, rozvíjení nových metod hodnocení kvality a sebehodnocení apod.

e) odborná konference

Na konferencích je možné za pomoci prezentace, výkladu, diskuse získávat nové poznatky a prohlubovat své znalosti, popřípadě být tím, kdo na určité téma sám prezentuje znalosti a zkušenosti ze sociální oblasti.

f) supervize

Supervize je nástrojem pro pracovníky v sociálních službách prostřednictvím, kterého mohou získat nadhled a lepší orientaci v náročných situacích. Kromě této funkce však supervize plní i funkci vzdělávací- rozšiřuje schopnosti a vědomosti pracovníka, pomáhá porozumět interpersonálním vztahům, stejně jako vztahu klienta a pracovníka.

5 EVROPSKÁ UNIE A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

5.1 Koncepty a významné dokumenty EU v oblasti celoživotního vzdělávání

V rámci Evropské unie je celoživotní vzdělávání jedním ze zásadních témat. Je obsahem nejrůznějších koncepcí a programových dokumentů.

V pojetí Evropské unie však není tento typ vzdělávání vnímán jako úzkoprofilově zaměřený na rámec pouze profesního života, ale zároveň jako prostředek spolupodílení se na životě celé společnosti.

5.1.1 LISABONSKÁ STRATEGIE

Sílicí vliv globalizace a přechod k ekonomice založené na znalostech vedl na zvláštním zasedání Rady Evropy, které se konalo v Lisabonu v březnu 2000 k přijetí tzv. Lisabonské strategie. Cílem tohoto dokumentu bylo efektivní vyrovnání se s novými podmínkami- zajištění plné zaměstnanosti a posílení soudržnosti jednotlivých regionů Evropské unie.

V dokumentu je vytyčen cíl stát se „nejvíce konkurenceschopnou, dynamickou na znalostech založenou ekonomikou na světě, schopnou udržitelného ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální kohezí.“

Cíle se má dosáhnout pomocí následujících zásadních opatření:

- připravení přechodu ke znalostně založené ekonomice a společnosti prostřednictvím lepších koncepcí pro rozvoj informační společnosti, výzkumu a vývoje prostřednictvím odstartování procesu strukturální reformy pro konkurenceschopnost a inovativnost a prostřednictvím sjednocení vnitřního trhu,
- modernizování evropského sociálního modelu, investování do lidí a boj proti sociální exkluzi a udržování zdravé ekonomické vyhlídky a příznivé růstové šance aplikováním vhodné kombinace makroekonomických postupů.

Vzdělávání řeší část strategie s názvem „Informační společnost pro všechny“, která si klade za cíl především boj proti infoexkluzi. Každý občan EU tak musí mít možnost

získávat informace prostřednictvím nových informačních technologií a to tím, že bude mít možnost tyto technologie využívat a také bude vládnout potřebnými dovednostmi. V této souvislosti byla stanovena povinnost pro členské státy EU vybavit všechny školy internetem a multimediálními zdroji do konce roku 2001 a do konce roku 2002 zajistit potřebné dovednosti učitelů k jejich využívání.

5.1.2 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

Vznikla dříve než Lisabonská strategie, v roce 1997 v Lucemburku. V roce 2003 byla revidována s cílem dosáhnout souladu s Lisabonskou strategií. Její součástí jsou definované principy boje proti nezaměstnanosti:

Důraz je kladen na aktivní politiku zaměstnanosti pomocí rekvalifikací, celoživotního vzdělávání, zvýšením kvality školského systému, získáním adaptability na ekonomické a technologické změny a na podporu celoživotního a firemního vzdělávání a posílení koncepcí rovných příležitostí

5.1.3 BÍLÁ KNIHA

Bílá kniha o vzdělávání a odborném výcviku- vyučování a učení na cestě k učící se společnosti

Tento dokument vznikl roce 1995 a je prvním, který stanoví konkrétní opatření vedoucí k rozvoji znalostní společnosti (= rozvoji lidských zdrojů):

- podpora získávání nových znalostí, které budou v budoucnu potřebné,
- podpora spolupráce škol a podniků (snazší přenos teorie do praxe),
- boj proti sociálnímu vyloučení,
- zajištění znalostí třech hlavních jazyků Evropské unie u jejích obyvatel,
- vyrovnat investice do vzdělání na úrovni členských států.

Dalším významným milníkem na cestě k evropské znalostní společnosti je Memorandum o celoživotním učení, které vyústilo v dokument „Učíme realitou Evropu celoživotního vzdělávání“. Memorandum celoživotního učení chápe potřebu neustálého vzdělávání jako podmínku k úspěšnému životu a chápání dnešní společnosti v celé její rozmanitosti a v jejích proměnách.

5.1.4 Učíme realitou Evropu celoživotního vzdělávání

Dokument, který zformuloval kroky vedoucí ke znalostně založené ekonomice a společnosti:

- nové základní dovednosti pro všechny – základní dovednosti musí být přístupné skutečně všem, včetně znevýhodněných žáků a vzdělávajícím se dospělý,
- více investic do lidských zdrojů- podpora investičním stimulům vzdělávání, návratnost těchto investic,
- inovace ve vzdělávání- podpora informačních a komunikačních technologií, nových vzdělávacích metod, změn v rolích učitelů,
- oceňování učení- sjednocení uznávání výsledků formálního, ale i neformálního vzdělávání v prostoru EU,
- nová koncepce poradenství- zejména v poradenství o vzdělávacích příležitostech,
- přiblížení učení domovu- podpora vzdělávání v komunitách, městech, na pracovištích. (Mužík, s. 201-209, 2012)

5.2 DŮM ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE

Evropská unie prostřednictvím svým programů umožňuje vzdělávání a osvojení praktických zkušeností v zahraničí studentům, či absolventům všech typů škol. V České republice má ve zprostředkování a organizaci takových aktivit nezastupitelné místo Dům zahraniční spolupráce. Jedná se o organizaci s dlouholetou, více než třicet let trvající tradicí.

„Dům zahraniční spolupráce (DZS) je příspěvková organizace, zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a plní úkoly, které plynou ze zajišťování školských, vzdělávacích a dalších styků se zahraničím podle pokynů ministerstva. DZS má na starosti řadu mezinárodních programů a realizuje aktivity vztahující se k oblasti podpory vzdělávání.

Služby DZS jsou určeny jak jednotlivcům, studentům, pedagogům, ředitelům všech typů škol a dalším odborníkům, tak organizacím a firmám věnujícím se vzdělávání i orgánům místních samospráv a v neposlední řadě také Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy. Kromě pověření administrací Programu podpory českého kulturního dědictví v zahraničí, programu AKTION Česká republika – Rakousko a programu CEEPUS (Středoevropský výměnný program pro vysoké školy) se jeho významnou součástí stala v roce 2007 Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP).

Tehdy začalo třetí období vzdělávacích programů Evropské unie a s ním vznikl Program celoživotního učení, který navázal na své předchůdce, programy Socrates a Leonardo da Vinci. S Programem celoživotního učení (Lifelong learning programme – LLP) vznikla NAEP, která se z pověření MŠMT stala součástí DZS. NAEP koordinuje evropské vzdělávací programy v České republice a ve svěřených oblastech zprostředkovává čerpání prostředků EU.“ (DZS, online, 2014-01-31)

6 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

6.1 Evropský sociální fond

V oblasti celoživotního vzdělávání působí především dva z fondů Evropské unie:

Evropský fond regionálního rozvoje, který se zabývá podporou místního rozvoje, zvýšení zaměstnanosti a rozvojem malých a středních podniků.

Evropský sociální fond se zaměřuje na aktivní politiku zaměstnanosti- v kontextu se zaměřením bakalářské práce je to především podpora programů, které jsou prostředkem k realizaci profesního vzdělávání.

V centru pozornosti Evropského sociálního fondu (ESF) stojí již více než 50 let lidé a snaha pomáhat. Hlavním cílem je:

- rozvíjet zaměstnanost,
- snižovat nezaměstnanost a podporovat začleňování do společnosti, a to zejména prostřednictvím poskytování vzdělávání, rekvalifikace a poradenských či sociálních služeb. (Evropský sociální fond, online, cit. 2013-12-17)

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

V uplynulém programovém období (2007-2013) bylo na uskutečnění cílů Evropského sociálního fondu v České republice přiděleno 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč. Tyto prostředky jsou určeny pro tři programy, které v daném období na území naší republiky probíhaly a probíhají.

6.2 Operační programy Evropského sociálního fondu

6.2.1 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

OP Praha – Adaptabilita (OPPA) (Evropský sociální fond, online, cit. 2014-12-17)

Ze tří výše uvedených programů se na financování vzdělávacích aktivit sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách podílí operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Pro tento operační program je vyčleněno cca 7% veškerých prostředků z fondů Evropské unie určených pro Českou republiku, což představuje celkem 1,88 mld. €. Program je dále financován z českých veřejných zdrojů a to částkou 0,33 mld. €. (ESFCR- OPLZZ, online 2013-12-15)

Celková míra přidělených zdrojů na OP LZZ pro období 2007-2013 činí 2,1 mld. €, z čehož podíl spolufinancování OP LZZ z ESF dosáhne 85%, zbývajících 15% bude hrazeno ze státního rozpočtu ČR. Prostředky bude možné čerpat do konce roku 2015.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je podrobněji rozdělen na tématické logické celky- pomocí tzv. „prioritních os“:

- Prioritní osa 1 – Adaptabilita
- Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce
- Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti
- Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby
- Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Tyto tématické celky jsou dále členěny na oblasti podpor, které určují, které typy aktivit mohou být financovány a cílové skupiny, pro něž je podpora takové aktivity určena.

Na oblast sociálních služeb je zaměřena prioritní osa 3 (Sociální integrace a rovné příležitosti), konkrétně potom oblasti:

3. 1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb (Individuální projekty, grantové projekty)

3. 2 - Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit (Individuální projekty, grantové projekty) (MPSV, online, 2013-12-18)

Ve vymezení zaměření oblasti číslo 3. 1. se mimo jiné uvádí: *„Podpora se zaměřuje především na poskytování sociálních služeb a sociálně preventivních programů pro cílové skupiny osob, dále na podporu zvyšování odborné a profesní kvalifikace v sociální oblasti a na podporu procesů řízení a managementu organizací a subjektů poskytujících služby. Zaměření dané oblasti podpory vyplývá z celkové nedostatečné dostupnosti služeb pro cílové skupiny v ČR a z nedostatečné kvalifikace, odborné a profesní připravenosti zaměstnanců ve službách. Oblast podpory zároveň reaguje na potřeby systémových změn, které se v oblasti sociální integrace v současné době realizují.“* (ESF-OPLZZ, online, 2013-12-18)

Vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách je tak jednou z podporovaných aktivit v grantových projektech výše uvedení podpory 3.1. Vzdelávání pracovníků v sociálních službách lze dále hradit i z individuálních projektů.

6.2.2 Operační program Zaměstnanost

Také v následujících letech bude možné čerpat finanční prostředky prostřednictvím operačního programu. V letech 2014-2020 se bude jednat o operační program Zaměstnanost, který byl připomínkován do 30. listopadu 2013 a v současné době se připravuje jeho finální podoba. Částky určené k čerpání v rámci tohoto programu nejsou dosud konkretizovány.

OP Zaměstnanost bude dle úkolu z usnesení vlády č. 809/2013 předložen vládě ke schválení do konce března 2014 před oficiálním předložením Evropské komisi a zahájením formálního vyjednávání. (ESFČR, online, 2013-12-22)

Analogickou oblastí podpory k prioritní ose č. 3, konkrétně oblasti podpory č 3.1. bude nyní prioritní osa č. 2 „Podpora sociální integrace a boj s chudobou“, ve které se v návrhu OP Zaměstnanost kromě jiného uvádí: *„Nutným předpokladem zvýšení kvality a udržitelnosti systému sociálních služeb bude vzdělávání pracovníků (zejména odborných) ve službách tak, aby jejich znalosti byly na odpovídající úrovni a odpovídaly potřebám systému sociální ochrany.“* (ESFČR, online, 2013-12-22)

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Vymezení výzkumného cíle

Teoretická část bakalářské práce pojednávala o vývoji vzdělávání sociálních pracovníků, věnovala se popisu změn v péči o mentálně postižené občany v období před listopadem a po listopadu 1989. Tyto změny ústily v potřebu legislativního ukotvení a kontinuálního vzdělávání pracovníků, kteří mentálně postiženým lidem poskytují sociální službu. Takové ukotvení přinesl Zákon o sociálních službách, který vstoupil v účinnost 1. ledna 2007.

Praktická část práce zahrnuje a interpretuje výsledky z dotazníkového šetření, které se uskutečnilo ve třech zařízeních poskytujících sociální služby lidem s mentálním postižením v okrese Kladno a jehož respondenty byli pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci vykonávající přímou péči.

Dotazník, tvořený čtrnácti otázkami, je kromě obecné úvodní části ve které dochází ke zjišťování všeobecných údajů o zaměstnancích, zaměřen na zjišťování postojů zaměstnanců k jejich povinnému vzdělávání.

Cílem výzkumu je zjistit, jak zaměstnanci vnímají povinnost absolvovat další vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně ve smyslu účelnosti a možností využití takto získaných poznatků v praxi a ve vztahu ke kvalitě jimi vykonávané práce. Dotazník dále zjišťuje, co je příčinou úspěchu, či neúspěchu vzdělávacích akcí a jakým přínosem je neformální setkávání a diskuse s pracovníky z jiných organizací. V následující části dotazník zjišťuje, zda jsou v příslušných zařízeních zjišťovány vzdělávací potřeby pracovníků a zda se od těchto zjištění odvíjí plán vzdělávání. Nakonec zaměstnanci uvádějí své preference v oblasti témat pro vzdělávání.

8 Výzkumný problém

8.1 Otázky výzkumu

Oblast výzkumu je zaměřena na zjišťování postojů zaměstnanců v přímé péči k jejich dalšímu vzdělávání. Otázky, na které by měl dotazník odpovědět jsou:

Vnímají zaměstnanci jako účelnou rovněž neformální součást vzdělávání (diskuse a výměnu zkušeností se zaměstnanci jiných poskytovatelů, debaty nad dilematy...)?

Dochází u poskytovatelů, u nichž jsou respondenti zaměstnání k mapování jejich vzdělávacích potřeb?

Domnívají se zaměstnanci, že jejich další vzdělávání má v důsledku pozitivní vliv na kvalitu poskytovaných služeb?

8.2 Výzkumné hypotézy

Hypotéza č. 1: Nejméně 70% respondentů bude jako přínosnou součást dalšího povinného vzdělávání vnímat také jeho neformální součást (diskuse a výměnu zkušeností se zaměstnanci jiných poskytovatelů, debaty nad dilematy...)

Hypotéza č. 2: U nejméně 50% respondentů dochází k mapování vzdělávacích potřeb.

Hypotéza č. 3: Nejméně 70% zaměstnanců se domnívá, že povinnost dalšího vzdělávání v důsledku znamená vyšší kvalitu poskytovaných služeb.

8.3 Výzkumný vzorek

Výzkum byl prováděn u pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků, kteří vykonávají svou činnost v přímé péči- tzn. jedná se o přímou obslužnou činnost klientů. Sociální pracovníci zaměstnaní v managementu organizace vyplňovali dotazník pouze pokud alespoň částečně rovněž vykonávají přímou obslužnou péči.

Výzkum probíhal celkem u třech poskytovatelů sociálních služeb, jejichž zřizovatelem je Krajský úřad Středočeského kraje.

8.3.1 Zahrada, poskytovatel sociálních služeb Kladno

První ze zařízení se nachází přímo v Kladně. Jedná se o organizaci poskytující služby lidem s mentálním postižením, která nabízí pět druhů služeb. Výzkumu se účastnili pracovníci ze služeb Domov pro osoby se zdravotním postižením, Týdenní a Denní stacionář a Chráněné bydlení. V důsledku probíhajících změn bydlí v posledním uvedeném typu služby již 23 lidí. Zařízení se zúčastnilo Individuálního projektu Středočeského kraje „Zvyšování kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“. Tento projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Cílem tohoto projektu bylo průběžné vzdělávání jejich pracovníků.

8.3.2 Bellevue, poskytovatel sociálních služeb Ledce

Druhé zařízení se nachází v okrese Kladno, na okraji menší obce. Jedná se o zařízení poskytující služby lidem s mentálním nebo kombinovaným postižením. Organizace poskytuje celkem tři druhy služeb. Výzkumu se zúčastnili pracovníci služeb: Domov pro osoby se zdravotním postižením, Chráněné bydlení a Podpora samostatného bydlení. Od roku 2008 zařízení prochází transformací, v jejíž důsledku počet uživatelů ve službě chráněné bydlení (63 uživatelů) převýšil téměř dvojnásobně počet klientů využívajících pobytovou službu. Domov pro osoby se zdravotním postižením (35 uživatelů). Čtyři uživatelé využívají službu podporované bydlení. V souvislosti se zapojením organizace do projektu transformace bylo nutné zvýšit odbornou úroveň zaměstnanců a zajistit tak jejich připravenost na změny.

8.3.3 Domov Pod Lipami, poskytovatel sociálních služeb Smečno

Třetí zařízení se nachází ve středně velké obci v kladenském okrese. Jedná se o organizaci, která poskytuje služby ženám a mužům s mentálním a kombinovaným postižením ve dvou typech služeb: Domov pro osoby se zdravotním postižením a Chráněné bydlení. Poskytovatel je zařazen do projektu transformace. V důsledku těchto změn bydlí již 32 uživatelů v chráněném bydlení. Zařízení se rovněž zúčastnilo Individuálního projektu Středočeského kraje „Zvyšování kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“.

9 Výzkumná metodika

9.1 Struktura dotazníku

V praktické části bylo užito metody kvantitativního výzkumu. Za tímto účelem byl sestaven strukturovaný dotazník tvořený čtrnácti uzavřenými otázkami.

První čtyři otázky zjišťují obecná data o zaměstnanci:

- věk
- nejvyšší dosažené vzdělání
- pracovní pozici
- počet let praxe v sociálních službách

V dalších deseti otázkách se pak zaměstnanec vyjadřuje konkrétně k tématu svého profesního vzdělávání:

- posuzuje přínos teoretické x praktické části vzdělávání
- posuzuje neformální část vzdělávání
- hodnotí přínosnost x nepřínosnost absolvovaného vzdělávání a identifikují se příčiny
- uvádí, zda dochází k mapování vzdělávacích potřeb zaměstnanců
- uvádí své vzdělávací preference
- posuzuje vliv vzdělávání na kvalitu poskytovaných služeb

Dotazník je přílohou A bakalářské práce.

9.2 Časová organizace výzkumu

- prosinec 2013- sestavení dotazníku
- leden 2014 - distribuce dotazníku k respondentům
- leden- únor 2014 návrat dotazníků
- únor 2014- vyhodnocení dotazníků a zpracování výsledných dat

Dotazník je tvořen krátkými, co nejvíce srozumitelnými otázkami a časová náročnost na jeho vyplnění zaujímala přibližně deset minut.

Celkem bylo k vyplnění rozdáno 105 dotazníků, návratnost činila 96 dotazníků, t. j. 91%.

Dotazník byl v případě prvního zařízení Zahrada, pss předán zaměstnancům, kteří odpovídali cílové skupině výzkumu a to osobně, v celkovém počtu 35 výtisků. Bylo možno diskutovat a objasnit případné nejasnosti v terminologii, zaměstnanci však dotazník vnímali jako zřetelný a srozumitelný. Návratnost v tomto zařízení dosáhla 100%.

Ve druhém a třetím zařízení byl dotazník zaslán v elektronické podobě a předán zaměstnancům, kteří byli vyhodnoceni jako odpovídající cílové skupině pověřenou osobou, která byla kompetentní vysvětlit případné nejasnosti. I v těchto obou případech však byl dotazník přijat jako zřetelný a srozumitelný.

Ve druhém zařízení byl dotazník předán 35 zaměstnancům a návratnost činila 31 dotazníků (86%)

Ve třetím zařízení byl dotazník předán 35 zaměstnancům a návratnost činila 30 dotazníků (86%).

Pro účely šetření jsou respondenti ze všech zařízení vnímáni jako homogenní vzorek, zjištěné výsledky byly sčítány.

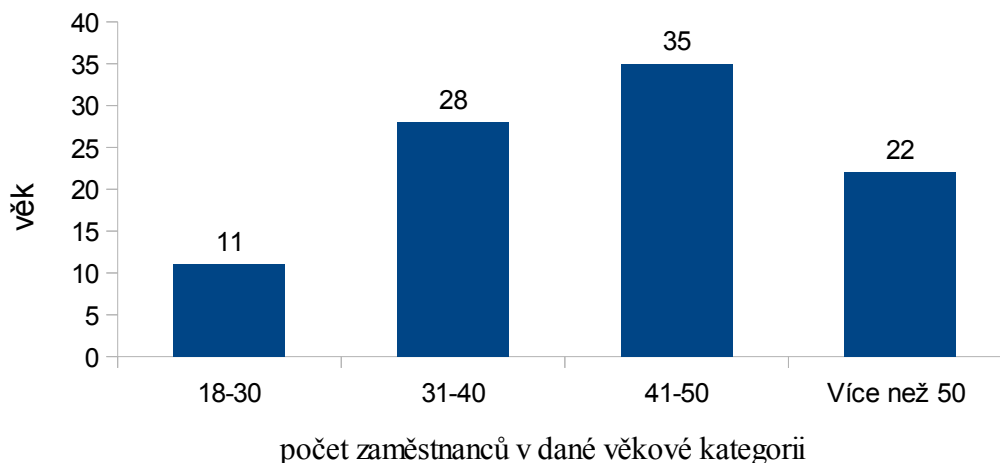
Dotazník jsou vyhodnoceny a zjištěné výsledky interpretovány procentuálním vyjádřením výsledků a ztvárněny graficky. Dále jsou zjištěné výsledky interpretovány slovním doprovodem.

Přílohou bakalářské práce jsou formy zjišťování zpětné vazby vzdělávání pracovníků a plán dalšího vzdělávání- v případě prvního zařízení- Zahrady Kladno se jedná o přílohu C, v případě zařízení Domov Pod Lipami o přílohu B.

10 Výsledky výzkumu

Otázka č. 1: Zařadte se prosím do některé z následujících věkových kategorií

Graf č. 1: Věková struktura dotazovaných zaměstnanců



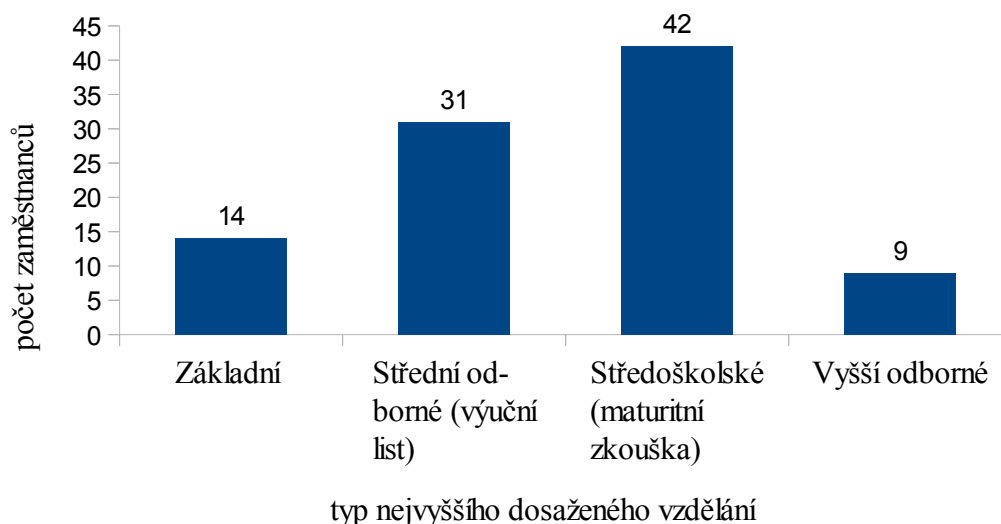
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Věková struktura dotazovaných zaměstnanců	
Věk	Počet zaměstnanců
18-30	11
31-40	28
41-50	35
Více než 50	22

Nejvyšší počet zaměstnanců přímé péče je ve věku mezi 41 a 50 roky (36,5%). Druhou nejpočetnější skupinou jsou pracovníci ve věkové kategorii 31-40 let (29%), třetí skupinou potom pracovníci nad 50 let (22,9%) a nejméněpočetná skupina je tvořena pracovníky, kteří jsou na své pracovní pozici méně než jeden rok (11,5%). Práce s postiženými vyžaduje již určitou zkušenost a osobnostní vyzrállost, což odpovídá dotazníkovému zjištění. Mezi mladými, začínajícími pracovníky toto zaměstnání nepatří mezi vyhledávané, pro svou náročnost a nízké finanční ohodnocení.

Otázka č. 2: Uved'te prosím, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Graf č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



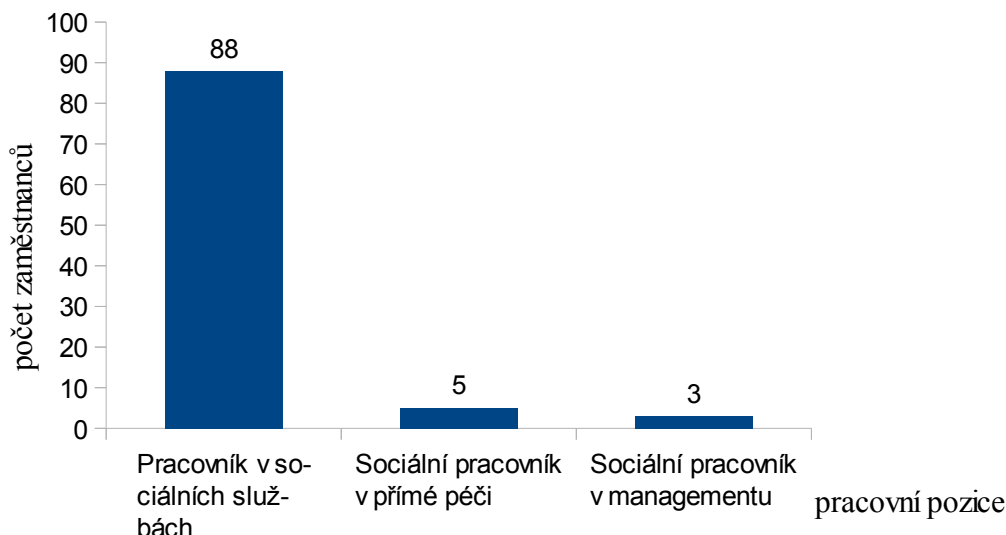
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	
Typ dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců
Základní	14
Střední odborné (výuční list)	31
Středoškolské (maturitní zkouška)	42
Vyšší odborné	9
Vysokoškolské	0

Nejvyšší počet respondentů dosáhl středoškolského vzdělání (43,8%), zakončeného maturitní zkouškou. Druhou nejpočetnější skupinou byli zaměstnanci s ukončeným středním odborným vzděláním (32,3%), kteří mají výuční list. Základní vzdělání má 14,6% pracovníků. Nejnižší počet zaměstnanců byli pracovníci s vyšším odborným vzděláním (9,4%). Mezi dotazovanými pracovníky nebyl žádný pracovník s vysokoškolským vzděláním.

Otázka č. 3: Na jaké pozici jste zaměstnání?

Graf č. 3: Pracovní pozice respondentů



Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

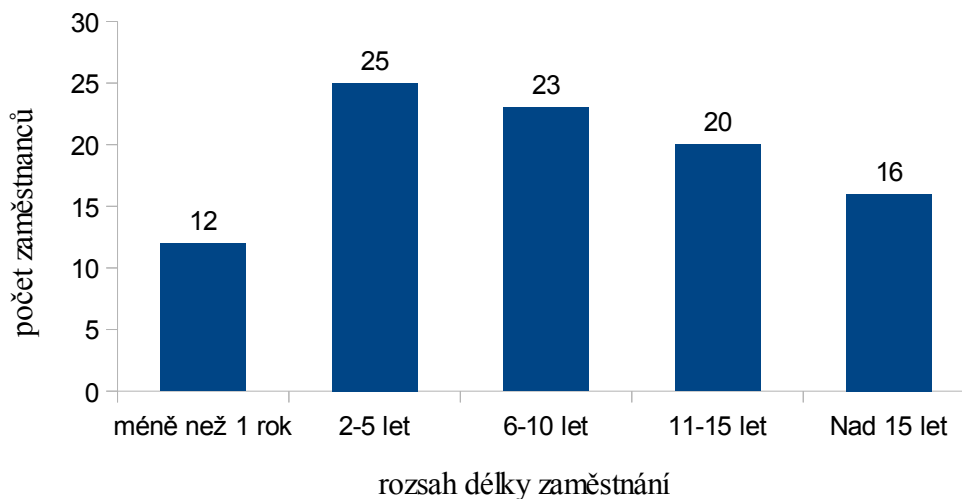
Pracovní pozice respondentů	
Pracovní pozice	Počet zaměstnanců
Pracovník v sociálních službách	88
Sociální pracovník v přímé péči	5
Sociální pracovník v managementu	3

91,6% respondentů je zaměstnáno na pozici pracovník v sociálních službách, kdy se jedná o přímou obslužnou činnost. Vzhledem k úsilí o zajištění co nejvyšší kvality poskytované služby je na této pozici zaměstnáno vždy nejvíce pracovníků- vzniká tak výrazný rozdíl mezi počtem sociálních pracovníků v managementu daných zařízení (3,1%).

Sociální pracovník v přímé péči (5,2%) je zaměstnanec, který splňuje kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti sociálního pracovníka, svou pracovní činností naplňuje rovněž takové pracovní zařazení, avšak pracuje v přímé péči.

Otázka č. 4: Uved'te prosím, jak dlouho pracujete na své pracovní pozici:

Graf č.4 : Doba trvání zaměstnání na dané pracovní pozici



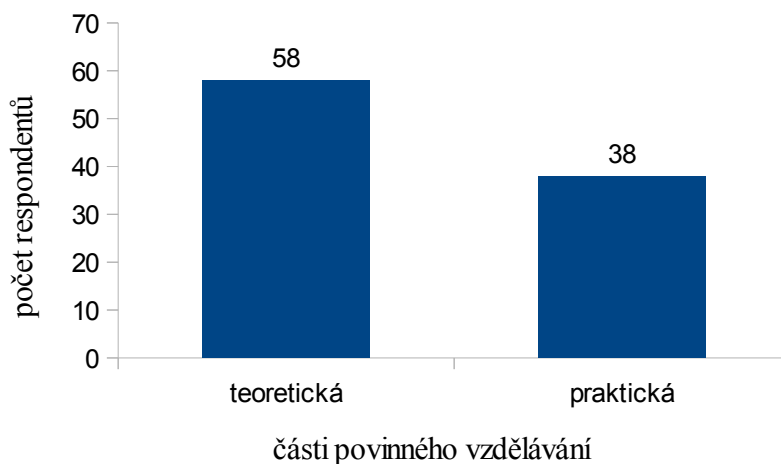
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Doba trvání zaměstnání na dané pracovní pozici	
Rozsah délky zaměstnání	Počet zaměstnanců
méně než 1 rok	12
2-5 let	25
6-10 let	23
11-15 let	20
Nad 15 let	16

Nejvyšší počet zaměstnanců pracuje v organizaci mezi dvěma a pěti lety (26%). Druhou nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci s dobo trvání zaměstnání mezi šesti a deseti lety (24%). Dále 20,8% zaměstnanců pracuje na stejné pozici mezi jedenácti a patnácti lety, nad 15 let pracuje 16,6% zaměstnanců a nejméně početná skupina (12,5%) je na své pracovní pozici méně než jeden rok.

Otázka č. 5: Považujete za přínosnější pro výkon Vaší profese absolvování teoretické části povinného vzdělávání (přednášky, školení), či části praktické (praxe u jiného poskytovatele)?

Graf č.5: Porovnání přínosu teoretické a praktické části vzdělávání



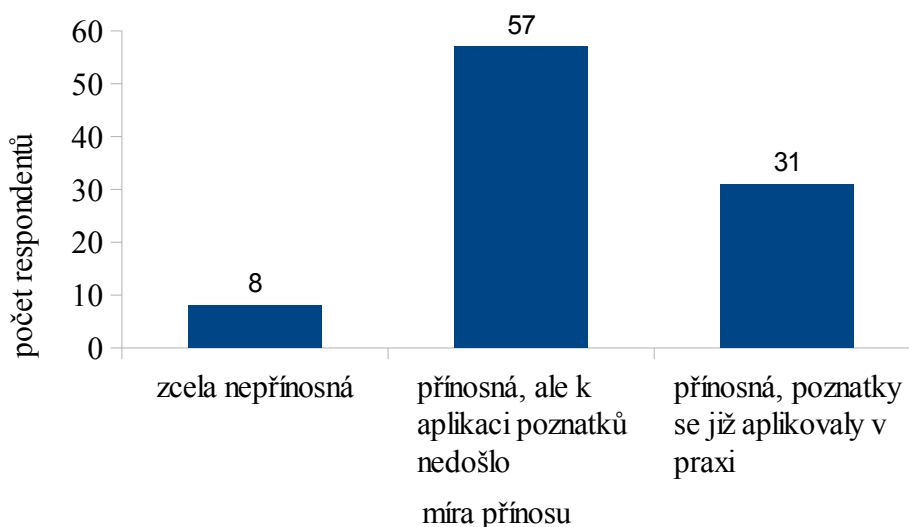
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Porovnání přínosu teoretické a praktické části vzdělávání	
část vzdělávání	počet respondentů
teoretická	58
praktická	38

Nadpoloviční většina respondentů (60,4%) považuje za přínosnější teoretickou část vzdělávání. Praktickou část vzdělávání považuje za přínosnější 39,6% respondentů.

Otázka č. 6: Za nakolik přínosnou považujete neformální součást takového setkávání (neformální rozhovory se zaměstnanci jiných poskytovatelů, výměnu zkušeností, debatu nad společnými dilematy...)?

Graf č. 6: Posouzení přínosu neformální součásti vzdělávání

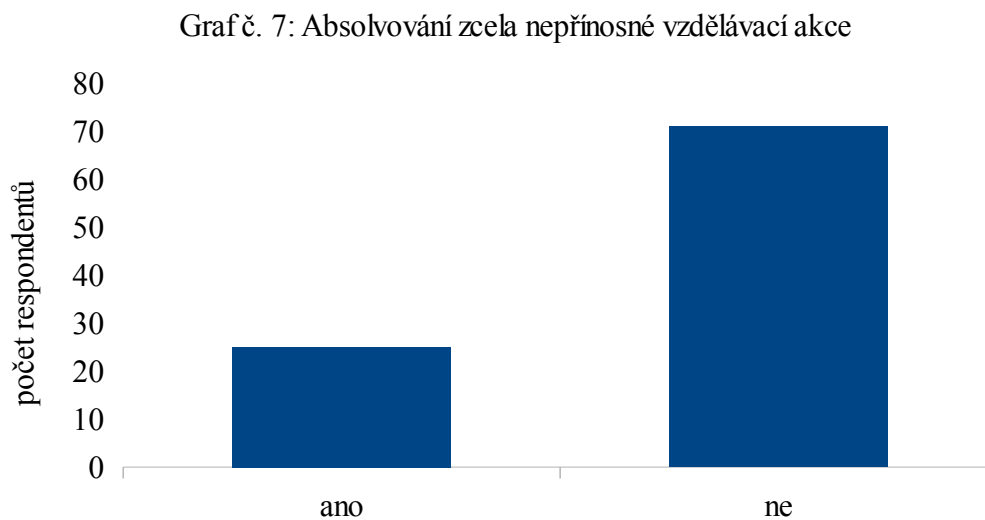


Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Posouzení přínosu neformální součásti vzdělávání	
Míra přínosu	Počet respondentů
zcela nepřínosná	8
přínosná, ale k aplikaci poznatků nedošlo	57
přínosná, poznatky se již aplikovaly v praxi	31

Za zcela nepřínosnou tuto část setkávání v rámci povinného vzdělávání označilo 8,3% respondentů. Za přínosnou tuto součást označilo 59,4% respondentů, kteří dosud takto získané poznatky nevyužili v praxi. Za přínou a dokonce s již využitými poznatky v jejich praxi tuto součást vzdělávání označilo 32,3% respondentů.

Otázka č. 7: Setkali jste se v roce 2013 se vzdělávací akcí, kterou můžete označit pro Vás osobně za zcela nepřínosnou?



Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

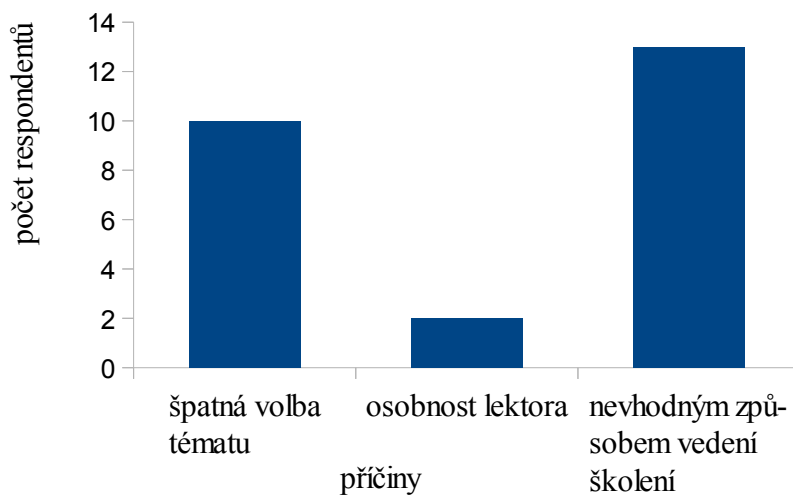
Absolvování zcela nepřínosné vzdělávací akce	
ano	25
ne	71

V roce 2013 se se zcela nepřínosnou vzdělávací akcí setkala 26% respondentů. Naopak s takovou akcí se nesešlo 74% respondentů.

Tato otázka obsahovala filtr, v následující otázce dochází ke zjišťování příčin neúspěšnosti takové akce pouze u těch respondentů, kteří se s výše uvedeným typem vzdělávání setkali.

Otázka č. 8: Pokud jste se s takovou součástí vzdělávání setkali, bylo to podle Vašeho názoru způsobeno:

Graf č. 8: Příčiny neúspěchu vzdělávací akce



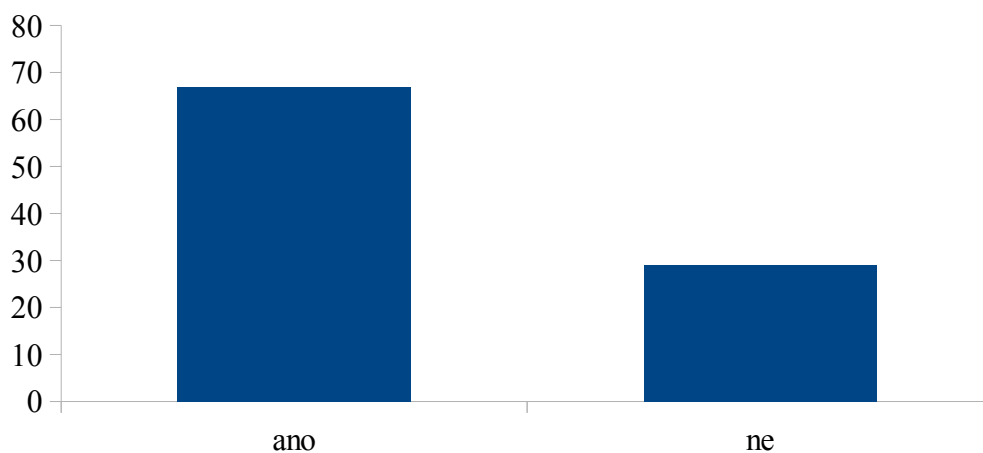
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Příčiny neúspěchu vzdělávací akce	
špatná volba tématu	10
osobnost lektora	2
nevhodným způsobem vedení školení	13

Nejvíce respondentů (52%) za příčinu neúspěchu vzdělávací akce označilo nevhodný způsob vedení školení, druhá nejčastěji uváděné příčina byla špatná volba tématu (40%). Osobnost lektora byla jako příčina neúspěchu vzdělávací akce označena nejméně často (8%).

Otázka č. 9: Setkali jste se naopak se vzdělávací akcí, která pro Vás byla jednoznačně přínosná a měla pozitivní vliv na kvalitu Vaší práce?

Graf č. 9: Absolvování přínosné vzdělávací akce



Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Absolvování přínosné vzdělávací akce	
ano	67
ne	29

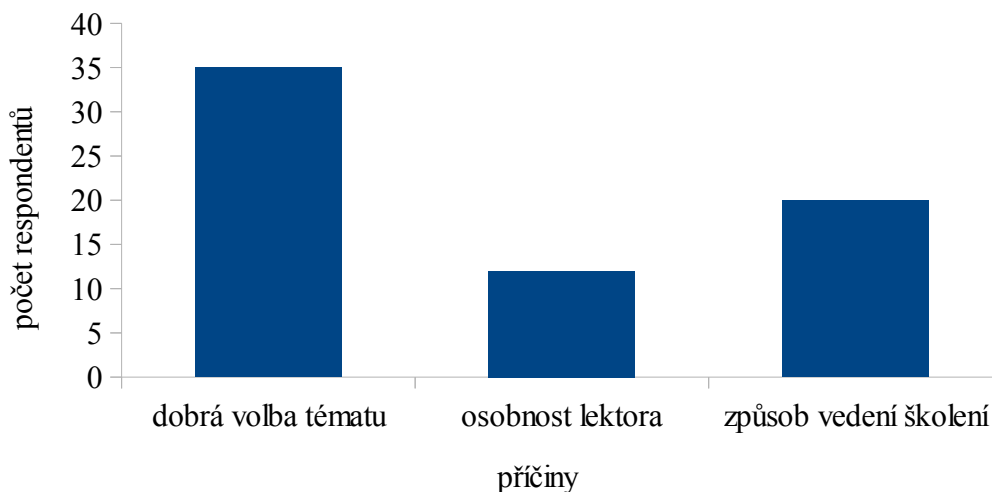
S přínosnou vzdělávací akcí se v loňském roce setkalo 69,8% respondentů, kteří takovou akci označili dokonce za přínosnou pro kvalitu jimi vykonávané práce.

Naopak se s přínosnou akcí neseťkalo 30,2% respondentů.

Tato otázka obsahovala filtr a na následující otázku, která zjišťuje příčiny tohoto přínosu, tak odpovídají pouze ti respondenti, kteří se s přínosnou akcí setkali.

Otázka č. 10: Přícnosnost akce podle Vás spočívala v:

Graf č. 10: Příčiny úspěchu vzdělávací akce



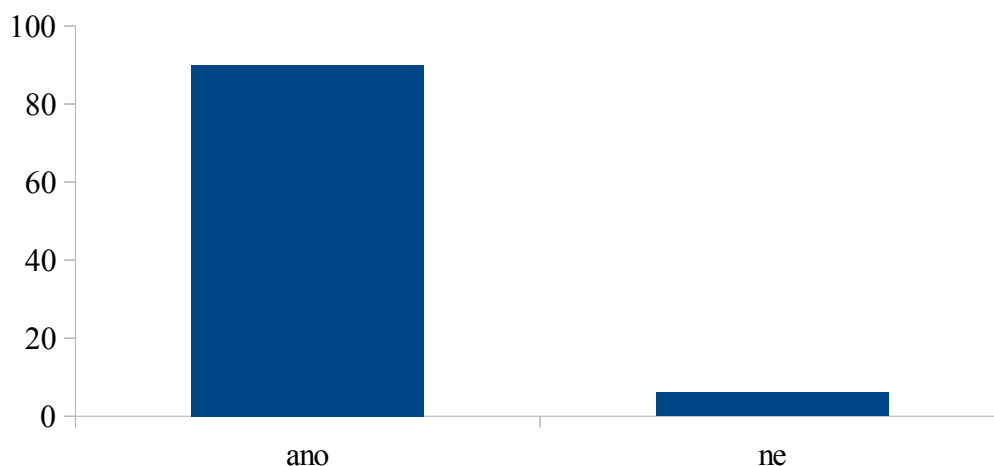
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Příčiny úspěchu vzdělávací akce	
dobrá volba tématu	35
osobnost lektora	12
způsob vedení školení	20

Nejvíce respondentů (52,2%) za příčinu úspěchu vzdělávací akce označilo dobrou volbu tématu, druhá nejpočetnější skupina označila jako příčinu způsob vedení školení (29,9%). Osobnost lektora byla jako příčina úspěchu vzdělávací akce označena nejméně často (17,9%).

Otázka č. 11: Dochází ve Vašem vzdělávání ke zjišťování reálných vzdělávacích potřeb zaměstnanců?

Graf č. 11: Zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců



Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců	
ano	90
ne	6

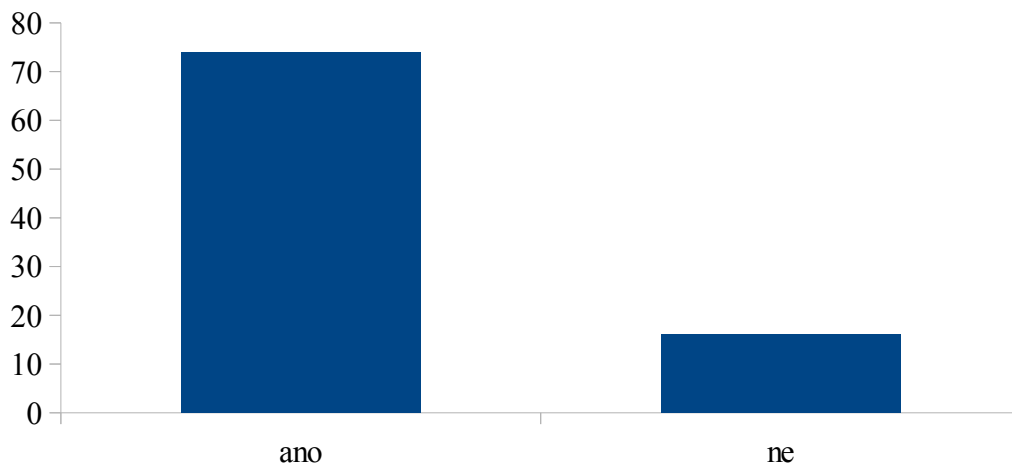
93,75% zaměstnanců uvedlo, že dochází k zjišťování jejich vzdělávacích potřeb.

6,25% zaměstnanců uvedlo, že v jejich zařízení ke zjišťování vzdělávacích potřeb nedochází. Tito zaměstnanci však pravděpodobně nepochopili plně otázku, protože ostatní zaměstnanci daných zařízení uvedli, že se v jejich zařízení vzdělávací potřeby zjišťují.

Otázka obsahovala filtr, na další otázku odpovídají pouze zaměstnanci, u nichž dochází ke zjišťování vzdělávacích potřeb.

Otázka č. 12: Jsou podle výsledků vybírána témata pro Vaše další vzdělávání?

Graf č. 12: Výběr témat vzdělávání dle výsledků zjištěných vzdělávacích potřeb



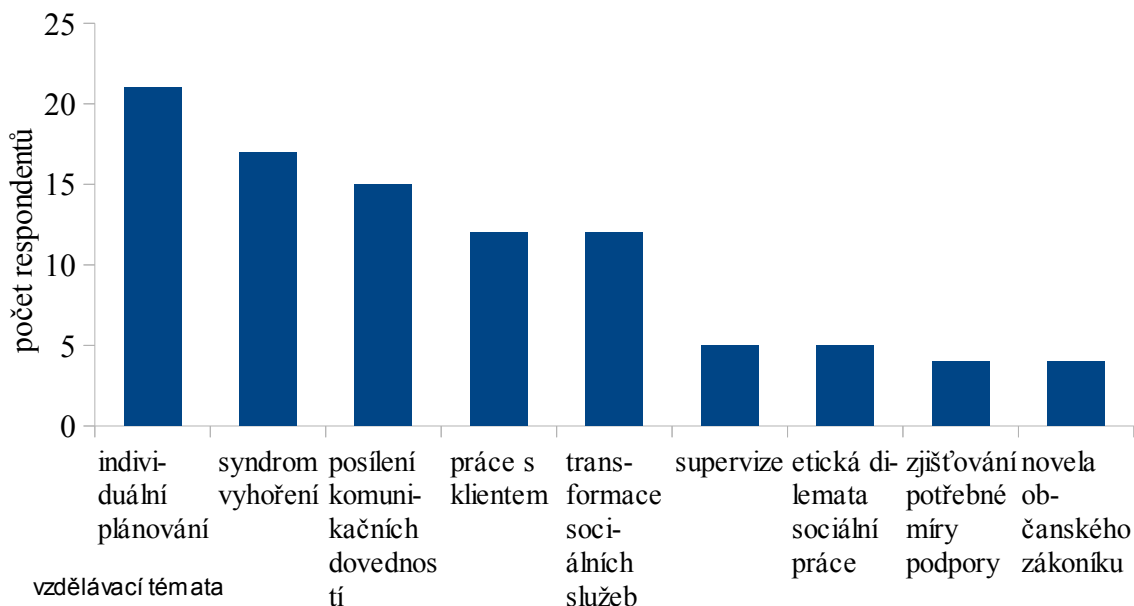
Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Výběr témat vzdělávání dle výsledků zjištěných vzdělávacích potřeb	
ano	74
ne	16

Podle zjištěných výsledků mapování vzdělávacích potřeb dochází k výběru témat pro další vzdělávání u 82,2% zaměstnanců. U 17,8% se při výběru témat dalšího vzdělávání zjištěné výsledky mapování nezohledňují.

Otázka č. 13: Pokud byste mohli vybrat některé z témat dalšího vzdělávání pro rok 2014, týkalo by se takové vzdělávání:

Graf č. 13: Preferovaná témata vzdělávání pro rok 2014



Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

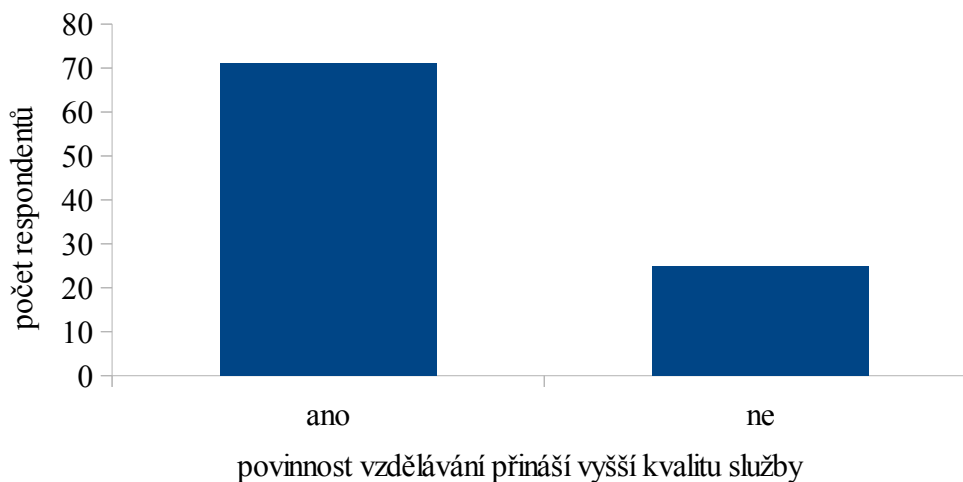
Preferovaná témata vzdělávání pro rok 2014	
vzdělávací téma	počet respondentů
individuální plánování	21
syndrom vyhoření	17
posílení komunikačních dovedností	15
práce s klientem	12
transformace sociálních služeb	12
supervize	5
etická dilemata sociální práce	5
zjišťování potřebné míry podpory	4
novela občanského zákoníku	4

Nejvíce žádaným tématem dalšího vzdělávání je individuální plánování (21,9%). Dále se v pořadí umístila tato témata:

- syndrom vyhoření 17,7%
- posílení komunikačních dovedností 15,6%
- práce s klientem a transformace sociálních služeb, obě témata shodně 12,5%
- supervize a etická dilemata sociální práce, obě témata shodně 5,2%
- zjišťování potřebné míry podpory a novela OZ, obě témata shodně 4,2%

Otázka č. 14: Domníváte se, že zákonná povinnost dalšího vzdělávání pro každého pracovníka přímé péče znamená v důsledku vyšší kvalitu poskytovaných sociálních služeb?

Graf č. 14: Vztah mezi povinným vzděláváním a kvalitou poskytovaných služeb



Zdroj: Autorka práce, vlastní šetření

Vztah mezi povinným vzděláváním a kvalitou poskytovaných služeb	
povinnost vzdělávání znamená vyšší kvalitu služeb	počet zaměstnanců
ano	71
ne	25

74% zaměstnanců se domnívá, že povinnost dalšího vzdělávání znamená v důsledku rovněž vyšší kvalitu poskytovaných služeb.

26% zaměstnanců se nedomnívá, že povinné vzdělávání přináší vyšší kvalitu poskytované služby.

11 Interpretace výsledků

Cílem praktické části bakalářské práce bylo empirické ověření postojů zaměstnanců sociálních služeb v přímé péči k povinnosti celoživotního vzdělávání.

11.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

První hypotéza

Nejméně 70% respondentů bude jako přínosnou součást dalšího povinného vzdělávání vnímat také jeho neformální součást (diskuse a výměnu zkušeností se zaměstnanci jiných poskytovatelů, debaty nad dilematy...)

Otázka č. 6 zjišťovala, nakolik je pro účastníky vzdělávání důležitá také jeho neformální součást- tzn. společné diskuse s pracovníky jiných zařízení.

Výsledky dotazování prokázaly, že za zcela nepřínosnou tuto část setkávání v rámci povinného vzdělávání označilo 8,3% respondentů. Za přínosnou tuto součást označilo 59,4% respondentů, kteří však dosud takto získané poznatky nevyužili v praxi. Za přínou a dokonce s již využitými poznatky v jejich praxi tuto součást vzdělávání označilo 32,3% respondentů.

Neformální část vzdělávání bývá velmi podnětná a inspirativní. Otevírá prostor pro výměnu zkušeností, zpravidla ve stejné problémové oblasti. Často jsou diskutovány okruhy, které zaměstnanci vnímají jako eticky nejasné, sporné.

Hypotéza se potvrdila.

Druhá hypotéza

U nejméně 50% respondentů dochází k mapování vzdělávacích potřeb.

Potvrzení, či vyvrácení této hypotézy zjišťovala otázka č. 11.

93,8% zaměstnanců uvedlo, že dochází k zjišťování jejich vzdělávacích potřeb. 6,25% zaměstnanců uvedlo, že v jejich zařízení ke zjišťování vzdělávacích potřeb nedochází. Tito zaměstnanci však pravděpodobně neporozuměli plně otázce, protože ostatní zaměstnanci daných zařízení uvedli, že se v jejich zařízení vzdělávací potřeby zjišťují.

Lze konstatovat, že ve většině zařízení poskytující sociální služby dochází k mapování vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Pro poskytovatele jsou zjištění vycházející z takových šetření velmi důležitá při sestavování plánů profesního rozvoje jednotlivých zaměstnanců a při vynakládání finančních prostředků na další vzdělávání, které tak může být cílené, specificky zaměřené na konkrétní podmínky zařízení. Při formulaci požadavků na další vzdělávání by měly být zohledněny potřeby zaměstnance, stejně jako klientů, jimž jsou služby poskytovány.

Hypotéza se potvrdila.

Třetí hypotéza

Nejméně 70% zaměstnanců se domnívá, že povinnost dalšího vzdělávání v důsledku znamená vyšší kvalitu poskytovaných služeb.

Potvrzení, či vyvrácení této hypotézy zjišťovala otázka č. 14.

74% zaměstnanců se domnívá, že povinnost dalšího vzdělávání znamená v důsledku rovněž vyšší kvalitu poskytovaných služeb. 26% zaměstnanců se nedomnívá, že povinné vzdělávání přináší vyšší kvalitu poskytované služby.

Hypotéza se potvrdila.

ZÁVĚR

Teoretická část bakalářské práce objasnila nezbytnost specializovaného vzdělávání pro pracovníky poskytující sociální služby, která vyplývá jak z historického kontextu vývoje této činnosti, tak z důvodů změny koncepce a chápání sociálních služeb jako celku. Od roku 2007 platí zákon upravující profesní požadavky na pozici pracovníků sociálních služeb a upravil povinnost jejich celoživotního vzdělávání. Zaměstnanci sociálních služeb tak každoročně plní povinnost 24 hodin vzdělávání. Tato část práce rovněž přiblížila platnost standardů sociálních služeb a dále možnosti využití jednotlivých programů fondů Evropské unie na financování, či organizaci vzdělávacích aktivit. Cíl teoretické práce byl naplněn.

Praktická část bakalářské práce si kladla za cíl zmapovat názory na vzdělávání pracovníků sociálních služeb v zařízeních poskytujících služby mentálně postiženým lidem po sedmi letech platnosti zákona, který kromě povinnosti se vzdělávat také upravil podmínky pro další profesní rozvoj zaměstnanců. Výsledkem zjištění je, že zaměstnanci si uvědomují potřebu dalšího vzdělávání v souvislosti se změnami v poskytování a že toto vzdělávání vnímají pozitivně. Došlo rovněž ke zjištění, že u 94% zaměstnanců dochází ke zjišťování jejich vzdělávacích potřeb a že na základě zjištění orientuje zaměstnavatel další vzdělávání žádoucím směrem v 82%.

Praktická část přinesla i zajímavá zjištění v oblasti preferencí témat vzdělávání, kdy nejžádanější byl okruh týkající se individuálního plánování, které je trvale problémovou oblastí v mnoha zařízeních, následovalo vzdělávání týkající se syndromu vyhoření a téma posílení komunikačních dovedností. Praktická část naplnila stanovený cíl.

Doporučení vyplývající z bakalářské práce, zejména její empirické části je potřeba důkladného mapování vzdělávacích potřeb zaměstnanců a důsledné formulování vzdělávacích požadavků zřizovateli, dále pozorný výběr vzdělávacích programů pro zaměstnance tak, aby odpovídal nejen jejich potřebám, ale i specifickým potřebám klientů a zařízení. Jen tak lze efektivním způsobem dosáhnout zvýšení kvality poskytovaných služeb.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ČERMÁKOVÁ, K., M. K. HOLEČKOVÁ. Úvod: vznik a účel publikace. In: ČERMÁKOVÁ, K., M. K. HOLEČKOVÁ. Standardy kvality sociálních služeb: Výkladový sborník pro poskytovatele. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008

CHRENKOVÁ, M., H. SOBKOVA a Z. VAJĎÁKOVÁ. Metody sociální práce a sociální služby, standardy kvality v sociálních službách. In: JANOŠKOVÁ, K. Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách: Sborník studijních textů pro metodiky sociální práce a sociální kurátory pověřené koordinační činností. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Zdravotně- sociální fakulta- katedra sociální práce, 2007, s. 12-18 , ISBN 978-80-7368-229-3

JABŮRKOVÁ, M. et al. Od paragrafů k lidem: Analýza situace v oblasti sociálních služeb po přijetí nového zákona o sociálních službách. 1. vydání. Praha: Skok, 2007, ISBN 978-80-239-9506-0

JOHNOVÁ, M. a K. ČERMÁKOVÁ. Zavádění standardů sociálních služeb do praxe. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, ISBN 80-86552-45-4

KAŠLÍKOVÁ, T. et. al. Personální podmínky a supervize: Profesní rozvoj zaměstnanců.

In: ČERMÁKOVÁ, K. a M. K. HOLEČKOVÁ. Standardy kvality sociálních služeb: Výkladový sborník pro poskytovatele. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008

MATOUŠEK, O. et al. Sociální služby. 1. vydání. Praha: Portál, 2007b, ISBN 978-80-7367-310-9

MATOUŠEK, O. et al. Základy sociální práce. 2. vydání. Praha: Portál, 2007a, ISBN 978-80-7367-331-4

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

STRAKOVÁ, M. a K. ČERMÁKOVÁ. Standardy kvality sociálních služeb- příručka pro uživatele. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008

Seznam použitých internetových zdrojů

Dům zahraniční spolupráce. *O DZS-Základní informace* [online]. © 2014 [cit. 2014-01-31]. Dostupné z <http://www.dzs.cz/cz/o-dzs/>

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 17.12.2013]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Evropský sociální fond v ČR. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. [cit. 15. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Evropský sociální fond v ČR. *Operační program Zaměstnanost*. [online]. [cit. 22. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Evropský sociální fond v ČR. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2008 [cit. 18. 12. 2013]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-1-podpora-socialni-integrace-a-socialnich>

Ministerstvo práce a sociálních věcí- odbor 22. *Standardy kvality sociálních služeb* [online]. © 26. 10. 2009 [cit. 2013-12-12a]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5963>

Ministerstvo práce a sociálních věcí- odbor 22. *Standardy kvality sociálních služeb* [online]. © 26. 10. 2009 [cit. 2013-12-12b]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5963>

Ministerstvo práce a sociálních věcí- odbor 82. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. © 6. 6. 2012 [cit. 2013-12-12b]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6018>

VESELÝ, A. *Společnost vědění jako teoretický koncept*. Sociologický časopis. 2004, roč. 39, č. 4, s. 433-446. ISSN 2336-128X [online] [cit. 2013-12-26. Praha: Sociologický ústav AV ČR, duben 2004. [citované 2013-10-03]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/19312e4bc874d3b9d93fde75d4b74099fc4fead2_533_413vesely16.pdf

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, ISSN 1211-1244. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/z_108_2006.pdf

SEZNAM ZKRATEK

DZS	Dům zahraniční spolupráce
EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	Operační program

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf č. 1 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců	44
Graf č. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	45
Graf č. 3 Pracovní pozice respondentů	46
Graf č. 4 Doba trvání zaměstnání na dané pracovní pozici	47
Graf č. 5 Porovnání přínosu teoretické a praktické části vzdělávání	48
Graf č. 6 Posouzení přínosu neformální součásti vzdělání	49
Graf č. 7 Absolvování zcela nepřínosné vzdělávací akce	50
Graf č. 8 Příčiny neúspěchu vzdělávací akce	51
Graf č. 9 Absolvování přínosné vzdělávací akce	52
Graf č. 10 Příčiny úspěchu vzdělávací akce	53
Graf č. 11 Zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců	54
Graf č. 12 Výběr témat vzdělávání dle výsledků zjištěných vzdělávacích potřeb	55
Graf č. 13 Preferovaná témata vzdělávání pro rok 2014	56
Graf č. 14 Vztah mezi povinným vzděláváním a kvalitou poskytovaných služeb	57

Seznam tabulek

Tabulka 1 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců	44
Tabulka 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	45
Tabulka 3 Pracovní pozice respondentů	46
Tabulka 4 Doba trvání zaměstnání na dané pracovní pozici	47
Tabulka 5 Porovnání přínosu teoretické a praktické části vzdělání	48
Tabulka 6 Posouzení přínosu neformální součásti vzdělání	49
Tabulka 7 Absolvování zcela nepřínosné vzdělávací akce	50
Tabulka 8 Příčiny neúspěchu vzdělávací akce	51
Tabulka 9 Absolvování přínosné vzdělávací akce	52
Tabulka 10 Příčiny úspěchu vzdělávací akce	53
Tabulka 11 Zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců	54
Tabulka 12 Výběr témat vzdělávání dle výsledků zjištěných vzdělávacích potřeb	55
Tabulka 13 Preferovaná témata vzdělávání pro rok 2014	56
Tabulka 14 Vztah mezi povinným vzděláváním a kvalitou poskytovaných služeb	57

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – Dotazník “Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách“	I
PŘÍLOHA B – Dotazník „Šetření spokojenosti zaměstnanců“	II
PŘÍLOHA C - „Sebeposuzovací dotazník pro zaměstnance“	III

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Dobrý den, s Vaší profesí sociálního pracovníka, či pracovníka v sociálních službách se podle § 111 (potažmo § 116) zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách pojí povinnost dalšího vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně.

Toto vzdělávání má svou část teoretickou (specializační vzdělávání, účast v akreditovaných kurzech, či na školicích akcích) a část praktickou (odborná stáž u poskytovatele sociálních služeb).

Pro účely zpracování praktické části své bakalářské práce, která je zaměřena na toto téma, si Vás dovoluji požádat o vyplnění následujícího dotazníku. Dotazník je anonymní a v žádném ohledu nebudou data takto získaná použita jiným způsobem.

1. Zařad'te se prosím do některé z následujících věkových kategorií

18 - 30 31 - 40 41-50 více než 50 let, případně vypište:.....

2. Uveďte prosím, jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- základní
- střední odborné (výuční list)
- středoškolské (maturitní zkouška)
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Na jaké pozici jste zaměstnání?

- pracovník v sociálních službách
- sociální pracovník v přímé péči
- sociální pracovník v managementu poskytovatele sociálních služeb

4. Uveďte prosím, jak dlouho pracujete na své pracovní pozici:.....

5. **Považujete za přínosnější pro výkon vaší profese absolvování teoretické části povinného vzdělávání (přednášky, školení), či části praktické (praxe u jiného poskytovatele)?**

TEORETICKÁ ČÁST

PRAKTICKÁ ČÁST

6. **Za nakolik přínosnou považujete neformální součást takového setkávání (neformální rozhovory se zaměstnanci jiných poskytovatelů, výměnu zkušeností, debatu nad společnými dilematy...)?**

Neformální součást setkání v rámci vzdělávání považuji za...označte prosím na následující stupnici:

1.....zcela nepřínosnou

2.....přínosnou ve smyslu seznámení se s jinými pohledy na společný problém, v praxi jsem však takto získané vědomosti zatím nevyužil/a

3.....zásadně přínosnou- již jsem takto získané vědomosti využil/a v praxi

7. **Setkali jste se v letošním roce se vzdělávací akcí, kterou můžete označit pro Vás osobně za zcela nepřínosnou?**

ANO (pokračujete otázkou č. 8)

NE (pokračujete otázkou č. 9)

8. **Pokud jste se s takovou součástí vzdělávání setkali, bylo to podle Vašeho názoru způsobeno:**

– špatnou volbou tématu? ANO NE

– osobností lektora? ANO NE

– nevhodným způsobem vedení školení? ANO NE

9. Setkali jste se letos naopak se vzdělávací akcí, která pro Vás byla jednoznačně přínosná a měla pozitivní vliv na kvalitu Vaší práce?

ANO (pokračujete otázkou č. 10)

NE (pokračujete otázkou č. 11)

10. Přínosnost akce spočívala podle Vás v:

- | | | |
|---------------------------|-----|----|
| – dobré volbě tématu | ANO | NE |
| – osobnosti lektora? | ANO | NE |
| – způsobu vedení školení? | ANO | NE |

11. Dochází ve Vašem zařízení ke zjišťování reálných vzdělávacích potřeb zaměstnanců?

ANO (pokračujete otázkou č. 12)

NE (pokračujete otázkou č. 13)

12. Jsou podle výsledků vybírána témata pro Vaše další vzdělávání?

ANO (tzn. alespoň některá žadaná témata se objevila v nabídce vzdělávání)

NE

13. Pokud byste mohli vybrat některé z témat dalšího vzdělávání pro rok 2014, týkalo by se takové vzdělávání:

(vyberte prosím jedno z témat, které považujete za nejpotřebnější a zakroužkujte jej)

- transformace sociálních služeb
- novely občanského zákoníku se zohledněním změn týkajících se problematiky služeb pro mentálně postižené
- BOZP
- posílení komunikačních dovedností s klienty
- individuálního plánování
- zjišťování potřebné míry podpory
- etických dilemat v sociální práci
- práce s klientem (volnočasové aktivity, techniky práce apod.)
- supervize
- syndromu vyhoření

14. Domníváte se, že zákonná povinnost dalšího vzdělávání pro každého pracovníka přímé péče znamená v důsledku vyšší kvalitu poskytovaných sociálních služeb?

ANO

NE

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a přeji mnoho úspěchů a spokojenosti v zaměstnání.

Alena Šimečková Burdová

DOTAZNÍK - ŠETŘENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Vážené kolegyně a kolegové, prosíme Vás o zodpovězení všech otázek dle uvedených možností hodnocení. Ceníme si Vaši upřímnosti a objektivního přístupu při vyplňování tohoto dotazníku. Dotazník je ANONYMNÍ.

Bodování jednotlivých otázek je založeno na níže uvedeném principu, kdy „1“ je nejnižší hodnocení a vyjadřuje Vaši nespokojenost. Naopak „5“ je nejvyšší hodnocení a vyjadřuje Vaši spokojenost.

Hodnoťte jednotlivé otázky body 1 až 5, kdy:

1	je	10% - 30%
2	je	30% - 50%
3	je	50% - 70%
4	je	70% - 90%
5	je	<input type="checkbox"/> 90%

****)** uveďte vlastní názor, postřeh, dobrou radu, námět na zlepšení v rámci tématu apod. (nemusíte vyplňovat)

Číslo otázky	Znění otázky	bodové hodnocení 1 - 5
A. Otázky týkající se spokojenosti s pracovními podmínkami		
1	Jak jste spokojen/a s pracovním prostředím (kanceláře, sociální zařízení, kuchyňky)?	
2	Jak jste spokojen/a s rozvržením pracovní doby?	
3	Jak jste spokojen/a s tím, jak zaměstnavatel zajišťuje stravování?	
4	Jak jste spokojen/a se systémem sociálních výhod (FKSP)?	
** Doplňující otázka	Jaké jiné výhody byste uvítal/a?	
B. Otázky týkající se spokojenosti s mezilidskými vztahy a pracovní spoluprací.		
5	Jak jste spokojen/a s mezilidskými vztahy a spoluprací na Vašem oddělení?	
6	Jak jste spokojen/a s mezilidskými vztahy a spoluprací na Vašem pracovním úseku?	
7	Jak jste spokojen/a s mezilidskými vztahy a spoluprací v Domově?	
8	Jak jste spokojen/a s celkovou atmosférou v Domově?	

** Doplňující otázka	Co by mohlo přispět k větší spokojenosti v týmu?	
C. Otázky týkající se informovanosti		
9	Jak jste spokojen/a s přenosem a kvalitou předávaných informací?	
D. Otázky týkající se samotné práce, její ohodnocení a podpory ze strany nadřízeného		
10	Jak jste spokojen/a s obsahem své práce, odpovědností a pravomocemi, kterými disponujete?	
11	Jak jste spokojen/a s podporou a hodnocením své práce Vašimi nadřízenými?	
12	Jak jste spokojen/a se systémem dalšího odměňování zaměstnanců (mimořádné odměny, osobní příplatky)?	
** Doplňující otázka	Jaké další možnosti podpory a ohodnocení byste uvítali?	
E. Otázky týkající se spokojenosti s profesním růstem a rozvojem dovedností		
13	Jak jste spokojen/a s možností dále se rozvíjet v rámci své vlastní odbornosti do budoucna (další vzdělávání)?	
14	Jak jste spokojen/a se zajištěním supervize a se supervizorem?	
15	Jak jste spokojen/a s výběrem témat odborných seminářů?	
** Doplňující otázka	O jaké téma seminářů, kurzů, školení máte zájem?	
F. Otázky týkající se celkové spokojenosti		
16	Jak si myslíte, že naše zaměstnance vnímají a hodnotí naši klienti?	
** Doplňující otázka	Co Vás motivuje k vyššímu výkonu?	

G. Doplnkové otázky		
Na otázky č. 17 až 19 odpovězte: ANO nebo NE		Hodnocení ANO - NE
17	Máte pocit uspokojení z Vámi vykonávané práce?	
18	Ztotožňujete se s cíly a posláním organizace?	
19	Přemýšlel/a jste o tom, že v nejbližší době změníte zaměstnání?	
** Doplňující otázka	Jaké máte návrhy, nápady pro zkvalitnění poskytované služby, ve které práci vykonáváte?	

Prostor pro Vaše další vyjádření:

**Název zařízení
sídlo**

SEBEPOSUZOVACÍ DOTAZNÍK

Jméno zaměstnance: _____

Pracovní pozice: _____

Datum vyplnění: _____

1. Sebeposuzovací dotazník pracovní činnosti za rok 2013

V následující tabulce zhodnoťte svou pracovní činnost za uplynulé období dle stanovených kritérií. U jednotlivých kritérií zakřičkujte četnost výskytu daného chování u Vás.

Pracovní chování	ano	ne	někdy
Jsem aktivní, iniciativní, sama přicházím s novými nápady			
Dodržuji všechny pracovní předpisy a postupy			
Jsem samostatná při práci			
Dodržuji pracovní kázeň			
Mám odborné znalosti a dovednosti odpovídajícím požadavkům na mou pracovní pozici			
Mé pracovní činnosti jsou kvalitní, bezchybné			
Zvládám duševní zátěž (stres) v práci			
Dodržuji pracovní dobu			
Dokážu se rychle adaptovat na změnu, jsem flexibilní			
Dokážu přijímat a nést riziko			
Jsem loajální vůči zaměstnavateli			
Sdílím základní hodnoty organizace – poslání, cíle, principy			
Jsem dostatečně seznámen se standardy kvality a řídím se jimi při své práci			
Sociální chování			
Jednám s klienty vždy s úctou a ctím jejich práva			
Udržuji kvalitní vztahy se spolupracovníky			
Mé jednání s veřejností a rodiči je reprezentativní			
Dokážu spolupracovat v týmu			

Uved'te prosím veškeré aktivity, které jste v tomto roce učinil/a nad rámec své pracovní činnosti:

Vypište prosím, v jaké oblasti Vaší pracovní činnosti se nejlépe realizujete, která oblast je Vaší doménou a pokud možno uved'te konkrétně jak jste se v této oblasti uplatnil/a v uplynulém roce (jedná se jak o konkrétní činnost, tak například o získávání informací a jejich aplikaci v praxi ap.):

Uved'te prosím vzdělávací akce, či akce obecně zaměřené na Váš osobní rozvoj, které jste absolvoval/a v uplynulém roce:

Můžete prosím uvést, jak konkrétně vědomosti, či schopnosti získané v rámci těchto akcí přispěly ke zvýšení kvality Vámi vykonávané práce (tzn. jak jste tyto nově získané profesní dovednosti uplatnil/a v praxi)?

2. Plán osobního rozvoje na rok 2014

Na základě předchozího zhodnocení Vašich pracovních schopností, znalostí a dovedností v minulém roce se pokuste zamyslet na tím, jaké existují na Vaší straně překážky, které Vám brání vykonávat svou práci efektivně.

1. Jaké odborné znalosti a dovednosti týkající se Vaší pracovní pozice potřebujete rozšířit nebo prohloubit? (u pracovníků v přímé péči vycházejte přitom nejen z vlastních nedostatků, ale také ze specifických potřeb jednotlivých klientů).

2. Na základě bodu 1 vypište plánované vzdělávací aktivity, kterých byste se chtěl/a v příštím roce účastnit.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Alena Šimečková Burdová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované

Název práce: Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v zařízeních poskytujících služby lidem s mentálním postižením

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 51

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:0

Počet internetových zdrojů:9

Počet ostatních zdrojů:1

Vedoucí práce: Mgr. Jana Dluhošová