

MOŽNOSTI A PŘÍNOS DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKA V SLUŽBÁCH SOCIÁLNÍ PÉČE

MARCELA ŠMOTKOVÁ

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marcela Šmotková**
Osobní číslo: **H11570**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Možnosti a přínos dalšího vzdělávání pracovníka ve službách sociální péče**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti dalšího vzdělávání pracovníků a služeb sociální péče.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ARNOLDOVÁ, Anna. Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. Praha: Karolinum, 2007-2011. ISBN 978-80-246-1852-4.

HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. Praktická supervize: průvodce superzí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize. Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

KRUTILOVÁ, Dagmar, Pavel ČÁMSKÝ a Jan SEMBDNER. Sociální služby. Praha: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2010. ISBN 978-80-254-3427-7.

MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Jurčíková

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

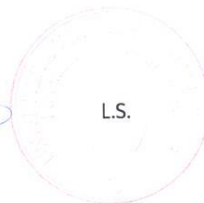
27. ledna 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

2. května 2014

Ve Zlíně dne 27. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby⁽¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3⁽²⁾;
- podle § 60⁽³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60⁽³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně^{24.6.2014}.....

..........

⁽¹⁾ Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejněním zveřejněných prací;

⁽²⁾ Vysoké školy neujednotně zveřejňují diplomové, bakalářské a výzkumné práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze školních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpisy vysoké školy.

(2) *Dizertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdatelním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, utíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vádného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nakázáním chybného projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licencí, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdětku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdětku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o možnostech a přínosu dalšího vzdělávání pracovníků v službách sociální péče. Dalším vzděláváním se rozumí především profesní vzdělávání.

Teoretická část se na základě příslušné odborné literatury zaměřuje na sociální služby, pracovníky v zařízeních sociálních služeb a dalším vzděláváním. Praktická část se zabývá kvantitativním výzkumem.

Klíčová slova: další vzdělávání, pracovník v sociálních službách, sociální pracovník, sociální služby.

ABSTRACT

The thesis discusses the possibilities and benefits of continuing education of employees in social care services. Continuing education means mainly professional education. The theoretical part based on relevant scientific literature focuses on social services, workers in social services facilities and continuing education. The practical part deals with the quantitative research.

Key words: continuing education, employee in social services, social worker, social services.

Motto:

Lidé...nemají být viděni jako náklad, ale jako jmění, aktiva, do kterých je třeba investovat a zvyšovat jejich vlastní hodnotu

Torrington

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí své bakalářské práce Mgr. Janě Jurčíkové za odborné připomínky a metodické vedení při zpracování mé bakalářské práce. Mé poděkování patří také všem respondentům, bez nichž bych nezískala všechny potřebné informace. Zároveň bych chtěla poděkovat své rodině za podporu a trpělivost.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY	12
1.1 LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB.....	13
1.2 ZŘIZOVATELÉ A POSKYTOVATELÉ SLUŽEB SOCIÁLNÍCH PÉČE.....	14
1.3 ZÁKLADNÍ DRUHY A FORMY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	16
1.3.1 Služby sociální péče	17
2 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	20
2.1 ODBORNÁ ZPŮSOBILOST A KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA.....	21
2.2 ODBORNÁ KOMPETENCE PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	23
3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	24
3.1 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	25
3.1.1 Další vzdělávání v sociálních službách.....	26
3.2 STRATEGIE ROZVOJE ZAMĚSTNANCŮ.....	27
3.2.1 Individuální vzdělávací plán zaměstnanců.....	29
3.2.2 Hodnocení pracovníka	30
3.2.3 Motivace ke vzdělávání.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
4 VÝZKUM	35
4.1 CÍL VÝZKUMU	35
4.2 DÍLČÍ CÍLE	35
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	36
4.4 VYTVOŘENÍ DOTAZNÍKU	36
4.4.1 Průběh výzkumu.....	36
4.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR	37
5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	39
6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	49
7 ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	53
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	57
SEZNAM TABULEK	58
SEZNAM PŘÍLOH	59

ÚVOD

V současnosti se klade důraz na profesionalitu sociálních služeb. Tato skutečnost klade větší nároky na pracovníky, jejich dovednosti a znalosti v oboru. Mohli bychom namítat, že již požadovaná vstupní kvalifikace může být pro vykonávání těchto profesí dostačující, avšak je potřebné reagovat na měnící se metody práce a změny v legislativě. Jedním ze způsobů je další vzdělávání, které navazuje na stupeň počátečního vzdělávání. Pracovníkům slouží k rozšiřování a prohlubování znalostí a dovedností. V organizacích poskytující sociální služby vnímáme tuto problematiku jako velice důležitou, protože chtějí-li tyto organizace poskytovat kvalitní služby a jejich prostřednictvím pomáhat lidem řešit jejich mnohdy nelehké životní situace a provázet je v důležitých životních etapách, pak by měli mít pracovníky s kvalitními znalostmi, schopnostmi a dovednostmi. K tomu, aby bylo další profesní vzdělávání dobrým nástrojem pro poskytování kvalitnějších služeb, je nutné, aby si organizace vytvořila vhodnou strategii vzdělávání svých pracovníků a plánování vhodných témat nebylo náhodné. Organizace by měly podporovat zaměstnance v jejich vzdělávání, protože tato vynaložená investice se jim zcela jistě vrátí v podobě vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků, kteří budou schopni poskytnout kvalitnější služby, budou v organizacích spokojeni a nebudou mít potřebu změny pracovního místa. Nemusí se přitom jednat jen o povinné vzdělávání, které nám ukládá zákon, ale i o zvyšování kvalifikace nebo sebevzdělávání formou samostudia.

Tato bakalářská práce pojednává o možnostech pracovníků v dalším vzdělávání a jeho následný přínos. Zaměříme se na profesi sociálního pracovníka a pracovníka ve službách sociální péče. Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké možnosti mají pracovníci při výběru vhodných témat, zda jsou tato témata uplatnitelná v jejich vykonávané praxi, jestli se sami zaměstnanci ve svém volném čase věnují sebevzdělávání a motivaci zaměstnavatele k dalšímu vzdělávání.

Bakalářská práce je koncipována do čtyř kapitol. Teoretická část je podložena informacemi z odborné literatury a dělí se na tři kapitoly. První kapitola pojednává o systému sociálních služeb v České republice. Druhá kapitola je zaměřena na osobnostní předpoklady, kvalifikaci a kompetence sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Třetí závěrečná kapitola této části se zabývá dalším vzděláváním, jeho plánováním, motivací k tomuto vzdělávání. Praktická část se zabývá samotným výzkumem, jeho realizací a vyhodnocením. K tomu byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu.

Toto téma bylo vybráno na základě vlastní zkušenosti autorky této práce. Pracuje s lidmi s mentálním postižením v denním centru. Vidí v dalším profesním vzdělávání velkou možnost pro lepší pochopení uživatelů a možnost kvalitněji odvedené práce. Díky legislativě, mají zaměstnavatelé povinnost dalšího vzdělávání zaměstnanců. Je však tato možnost efektivně využívána ke zkvalitnění služeb? Jsou zaměstnanci vysíláni na školicí akce se zaměřením na problematiku jejich práce, nebo potřebu jejich rozvoje?

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY

V průběhu lidského života může dojít k tomu, že přestaneme být z různých příčin soběstační a budeme potřebovat v určitých směrech dopomoc druhé fyzické osoby. K zajištění samostatnosti a jiné potřebné pomoci nám mohou být nápomocny sociální služby.

Sociální služby jsou legislativně zařazeny do oblasti tzv. sociální pomoci. Sociální pomoc kromě sociálních služeb zahrnuje také finanční a věcné dávky občanům v hmotné nouzi. (Matoušek et al., 2007, str. 11)

Zákon č.108/2006 Sb., v § 3 definuje sociální službu jako *činnost nebo soubor činností podle tohoto zákona zajišťující pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení.*

V Bílé knize sociálních služeb (2003, s.9/14) je definováno několik základních principů, které rozhodují o tom, jak jsou sociální služby plánovány, organizovány, doručovány a financovány. První princip je nezávislost a autonomie. Služby musí respektovat jednotlivce, podporovat jeho nezávislost a zachovávat jeho důstojnost. Druhý princip je začlenění a integrace, kdy jsou nápomocny sociální služby lidem při začleňování do běžného života v přirozeném prostředí. Třetí princip se zaměřuje na respektování individuálních potřeb klientů. Ve čtvrtém principu se pojednává o vzájemné spolupráci mezi jednotlivci a sektory společnosti. Pátý princip je zaměřen na kvalitu. Pracovníci se dále vhodně vzdělávají pro kvalitnější práci s uživateli. Šestá principem je rovnost v poskytování potřebné péče. Služby se poskytují lidem bez ohledu na jejich věk, pohlaví, postižení a původ. Sedmým posledním principem jsou národní standardy a rozhodování dle individuální potřeby a podmínek.

Náhled Arnoldové (2011, s. 254) na tuto problematiku je, že sociální služby jsou specializované činnosti, které napomáhají osobám řešit jejich nepříznivou situaci, ve které se z jakýchkoliv příčin nacházejí. Poskytnuté sociální služby jim plně nedokáží tyto příčiny odstranit, ale měly by pomoci v podpoře vlastních aktivit člověka při řešení těchto situací. Každá sociální služba musí podporovat samostatnost a svébytnost člověka a při tom zachovávat jeho důstojnost.

Podobně jako Arnoldová na sociální služby nazírá Mahrová, Venglářová et al. (2008, s. 41). Tito autoři vidí sociální služby jako specializovanou činnost, která má člověku pomoci řešit jeho nepříznivou sociální situaci. Poskytnutím sociální služby máme uživatele

podporovat v jeho vlastním aktivním řešení nepříznivé sociální situace, nikoliv převzít tuto situaci za něj a řešit ji. Jsou však stavy, kdy z důvodu věku či zdravotního stavu je člověk odkázán na pomoc jiné fyzické osoby. I v tomto případě musí být služba poskytována tak, aby byla v co největší míře podporována samostatnost a svébytnost člověka a chráněna jeho důstojnost.

Sociální služby se nevěnují jen osobě uživatele, zaměřují se také na jeho rodinu, ve které žije, případně na zájmy širšího okolí. (Matoušek et al., 2007, s. 9)

Podle našeho mínění by měly sociální služby sloužit lidem a chránit ty, jež potřebují pomoc. Na druhou stranu by neměla na službě vznikat závislost či její zneužívání ve prospěch jedinců, kteří ji nepotřebují.

1.1 Legislativní ukotvení sociálních služeb

Jelikož sociální služby využívají lidé, kteří mají oslabenou schopnost se prosazovat a jsou v nepříznivé životní situaci, má zde své významné místo, z důvodů jejich ochrany, zákonná opora. V současné době máme dva základní právní předpisy upravující oblast sociálních služeb. Jedná se o zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který byl přijat v květnu 2006 Parlamentem České republiky. Druhým základním předpisem je vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Na počátku roku 2007 nabyl zákon č. 108/2006 Sb. účinnost a přinesl s sebou velké změny v systému sociální péče v naší zemi. Tyto změny by měly přinést srovnání péče v zemích EU. Zákon má zabezpečit sociální péči všem potřebným osobám a zajistit nápravy deformovaných právních vztahů mezi uživateli, státem a poskytovateli sociálních služeb. Jedná se o vztah založený na rovnoprávnosti, dobrovolnosti, individuálním přístupu, a pokud je to možné, tak usiluje o zachování osob v přirozeném prostředí. Sociální služba se uzavírá dobrovolně a je založena na smluvním základě. Poskytovatel má povinnost dodržovat tzv. standardy kvality sociálních služeb, které jsou uvedeny ve vyhlášce č. 505/2006 Sb. (Čámský, Sembder, Krutilová, 2011, s. 16/17)

Hlavním cílem zákona je vytvoření takových podmínek, které uspokojí přirozenou potřebu lidí formou podpory a pomoci. Jedná se o zvládnutí péče o vlastní osobu a řešení složitých životních situací, které by mohly zapříčinit vyloučení ze společnosti.

Matoušek et al. (2007, s. 39) zdůrazňují, že změna pojetí sociálních služeb proti dosavadnímu stavu je patrná přímo z ustanovení § 2 zákona. Ten stanovuje základní zásady poskytování sociálních služeb:

Každý člověk má nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství. Poskytovaná sociální služba musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálních potřeb lidí, musí tyto lidi podporovat v jejich rozvoji a jejich samostatnosti. Posilovat jejich začlenění do běžné společnosti a motivovat je k činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace. Sociální služby musí zajišťovat dodržování lidských práv a základní svobodu osob a vždy by měly být poskytovány v zájmu uživatelů.

Ze současného zákona je velmi patrný důraz na respektování základních lidských a občanských práv, oprávněných zájmů a lidské důstojnosti uživatelů a zájemců o sociální služby.

Zákon o sociálních službách se zaměřuje i na následnou kontrolu kvality poskytované péče. K této kontrole nám slouží Standardy kvality, jejichž obsah je ustanoven v příloze č. 2, ve vyhlášce č. 505/ 2006 Sb. Podle plnění těchto standardů ověřuje inspekce kvalitu poskytovaných služeb. Standardy kvality jsou tedy základním kritériem a měřítkem zda jednotliví poskytovatelé splňují podmínky, které jim ukládá zákon, a další obecně platné právní prostředky. Zaměřují se na oblast procedurální, personální a profesní. Poskytují podrobný popis činností, na které by se měl poskytovatel při poskytování služeb zaměřit, aby poskytoval služby v souladu se zákonem. (Čámský, Sembder, Krutilová, 2011, s. 30/31)

Dodržování zásad, které jsou uvedeny v zákoně č. 108/ 2006 Sb. o sociálních službách, ve vyhlášce č.505/2006 Sb. a podrobněji též ve standardech kvality, zajistí uživatelům potřebnou kvalitu poskytovaných služeb.

1.2 Zřizovatelé a poskytovatelé služeb sociálních péče

V současné době mohou být sociální služby poskytovány veřejnoprávními institucemi (kraji, městy a obcemi) nebo institucemi soukromoprávními (do této kategorie patří nestátní neziskové organizace, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní právnické osoby).

Poskytovateli sociálních služeb jsou při splnění podmínek stanovených tímto zákonem územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami. (Česko, 2006)

V dalších paragrafech zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách jsou detailně popsány povinnosti poskytovatelů, jako je např. povinnost uzavřít s uživatelem písemnou smlouvu o poskytování sociální služby, způsoby a maximální možná výše úhrady, minimální zůstatek z příjmu pro uživatele, základní předpoklady pro výkon profesí a další.

Zřizovateli zařízení poskytujících sociální služby v rezortním pojetí mohou být v ČR obce, kraje a MPSV. Od roku 2002 se staly kraje zřizovateli větší části zařízení sociální péče, které do toho roku zřizovaly okresy. Od roku 1990 zřizovatelem může být i nestátní neziskové organizace. Ty mohou dostávat dotace na provoz z veřejných rozpočtů, ale nemají na tyto dotace ze zákona nárok. (Matoušek et al., 2007, s. 12)

Dle Arnoldové (2011, s. 207/209) má stát (MPSV) za úkol určovat podmínky pro poskytování služeb, podporovat regionální a místní samosprávu, podle potřebnosti obyvatel vytvářet typově a územně dostupné sítě služeb. Sociální služby zřizují ze dvou třetin kraje a obce, z jedné třetiny neziskové organizace a jen pět rezidenčních zařízení zřizuje stát. Z důvodu kontroly a registrace sociálních služeb mají kraje zásadní vliv na charakter a rozsah sítě sociálních služeb. Hlavním nástrojem rozvoje sociálních služeb je strategické plánování, kde cílem je zajistit dostupnost kvalitních sociálních služeb. U strategického plánování je nejdůležitější spolupráce zadavatelů s uživateli a poskytovateli.

Sociální služby mohou být poskytovány na základě oprávnění, vydaného příslušným krajským úřadem za předpokladu splnění zákonných podmínek potřebných pro registraci. Krajský úřad vede registr poskytovatelů sociálních služeb, v elektronické podobě ho spravuje. Institut registrace má i kontrolní funkci. Jako nástroj na dodržování kvality poskytovaných služeb a plnění povinností poskytovatelů slouží institut inspekce poskytování sociálních služeb. (Matoušek et al., 2007, s. 46/47)

Pro konkurenceschopnost, a pro pestrost nabízených služeb je vhodné větší množství nabízených služeb. Souhlasíme s tím, že poskytovatelé sociálních služeb musí splňovat určité podmínky, které nám zajistí již v začátcích určitou kvalitu služeb. Také kontrola kvality poskytovaných služeb nám umožňuje nastavení jednotné laťky kvality pro všechny poskytovatele.

1.3 Základní druhy a formy sociálních služeb

Sociální služby můžeme podle jejich cíle a zaměření rozdělit do 3 základních skupin. Tuto kategorizaci najdeme v § 32 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- a) sociální poradenství;
- b) služby sociální péče;
- c) služby sociální prevence.

Sociální poradenství je bezplatná služba. Poradenství dělíme na základní a odborné. *Základní poradenství je základní činností při poskytování všech druhů sociálních služeb; poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni tuto činnost zajistit.* Tato služba napomáhá osobám řešit nepříznivé životní situace. Odborné poradenství se zaměřuje na potřeby různých sociálních skupin. V naší republice je velká škála odborných poraden, např. manželské a rodinné poradny, poradny pro oběti trestných činů. (Česko, 2006)

Služby sociální prevence se zaměřují se na jevy a situace, které mohou vést k sociálnímu vyloučení osob. Ty nesouvisí s věkem či zdravotním stavem osob, spíše se jedná o sociálně negativní jevy. Tyto služby se poskytují formou ambulantní, terénní, pobytovou, nebo mohou být kombinované. (Mahrová, Venglářová et al. 2008, s. 41)

Cílem služeb sociální prevence je zabránění sociálnímu vyloučení osob z důvodu nepříznivých životních okolností. Dalšími cíli je již vzniklou nepříznivou situaci překonat a chránit širokou veřejnost před možným šířením těchto negativních jevů. (Arnoldová 2011, s. 287)

Formy poskytování sociálních služeb

Zákon o sociálních službách § 33 obsahuje rovněž dělení forem podle místa poskytování sociálních služeb.

Terénní služby se poskytují v přirozeném sociálním prostředí klienta. Pracovník dochází především do domácnosti, do školy, do práce. Opakem terénních služeb jsou služby ambulantní. Do této služby, která se poskytuje ve specializovaných zařízeních, musí uživatel přijít, být dopraven nebo doprovázen. Tyto dvě služby se snaží zajistit klientovo přirozené prostředí. Jinak je tomu u pobytové služby. Ta poskytuje celodenní nebo celoroční provoz, který nahrazuje klientům jejich přirozené prostředí. (Králová, Rážová, 2012, s. 73)

Cílem bakalářské práce je ověřit, jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání a jeho přínosu ve službách sociální péče, a proto se na tento typ služeb v další kapitole zaměříme.

1.3.1 Služby sociální péče

Služby sociální péče jsou orientovány na osoby, které potřebují pomoc při zvládnutí úkonů péče o vlastní osobu, integraci se svým okolím a též osobní aktivizaci. K uhrazení těchto služeb slouží uživatelům příspěvek na péči.

Budeme-li citovat zákon 108/2006 Sb. § 38 tak, *Služby sociální péče napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost, s cílem umožnit jim v nejvyšší možné míře zapojení do běžného života společnosti, a v případech, kdy toto vylučuje jejich stav, zajistit jim důstojné prostředí a zacházení.*

Mezi služby sociální péče patří:

Tísňová péče – patří mezi terénní služby, které napomáhají lidem v těžce řešitelných situacích ve svých domácnostech. Služba je poskytována telefonicky a nepřetržitě. Umožňuje klientům zůstat co nejdéle v domácím prostředí. (Arnoldová 2011, s. 266)

Průvodcovské a předčitatelské služby – mohou se poskytovat buď terénně, nebo ambulantně. Smyslem této služby je poskytování doprovodu při vyřizování osobních záležitostí, nebo předčítání lidem s omezeným smyslovým postižením. Může být poskytována v kombinaci s jinou službou. (Králová, Rážová, 2012, s. 82)

Podpora samostatného bydlení – jedná se o terénní službu poskytovanou osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení, chronického či duševního. Je poskyto-

vána za úhradu. Poskytuje se k podpoře osobních schopností při samostatném bydlení. (Arnoldová 2011, s. 268/269)

Odlehčovací služby – mohou být poskytovány ve formě terénních, ambulantních nebo pobytových služeb. Cílem je umožnit čas na odpočinek fyzickým osobám pečujícím o osobu blízkou v domácím prostředí. Tato služba pečuje o osoby se sníženou soběstačností. Služba je poskytována na určitou, přechodnou dobu. (Králová, Rážová, 2012, s. 84)

Centra denních služeb – jsou ambulantní služby, ve kterých se poskytuje pomoc osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického postižení nebo zdravotního postižení, a díky tomu potřebují pomoc jiné fyzické osoby. Pomoc je jim poskytnuta např. v oblasti péče o vlastní osobu, v aktivizaci a výchovy osoby, ve zprostředkování kontaktu se společenským prostředím aj. služba je za úhradu. (Arnoldová 2011, s. 272)

Denní stacionáře – tuto ambulantní službu navštěvují pravidelně osoby se sníženou soběstačností, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Mají zde zajištěnou komplexní péči s ohledem na jejich individuální potřeby. Je jim nabízena výchovná, aktivizační a sociálně terapeutická činnost. (Králová, Rážová, 2012, s. 45)

Týdenní stacionáře – v této službě se nachází osoby se sníženou soběstačností z důvodu věku nebo zdravotního postižení a osoby s chronickým duševním postižením, které potřebují pravidelnou pomoc o vlastní osobu. Je poskytována převážně pět dnů v týdnu, 24 hodin denně. Poskytuje osobám potřebnou komplexní péči o jejich osobu a aktivizaci. (Arnoldová 2011, s. 274/275)

Domovy pro osoby se zdravotním postižením – tato služba je pobytová a je určena pro osoby se sníženou soběstačností z důvodu věku nebo zdravotního postižení. Je poskytována nejen dospělým, ale i dětem, tj. lidem, kterým již nemohla být poskytována potřebná pomoc v domácím prostředí a kteří potřebují pomoc druhé fyzické osoby. V určitých situacích může být v tomto druhu zařízení vykonávána ústavní výchova dítěte. (Králová, Rážová, 2012, s. 231)

Domovy pro seniory – tento druh služby poskytuje pobytovou formu sociální služby s celoročním provozem. Je určena osobám se sníženou soběstačností, zejména z důvodu vyššího věku. Tyto osoby potřebují pravidelnou pomoc v oblasti soběstačnosti a osobní péče, tuto pomoc nelze vykonávat v jejich přirozeném prostředí. V domovech pro seniory je zajištěna komplexní péče. (Česko, 2006)

Domovy se zvláštním režimem – jedná se o pobytovou službu s celoročním provozem. Uživatelé této služby jsou lidé, kteří mají sníženou soběstačnost z důvodu chronického duševního onemocnění, závislosti na návykových látkách nebo trpí různými demencemi. Denní režim v tomto zařízení je přizpůsobován specifickým potřebám uživatelů. Jsou zde vykonávány základní činnosti dané zákonem. (Arnoldová, 2011, s. 281/282)

Chráněné bydlení - je pobytová služba, která je zřízena mimo ústavní prostředí. Je určena osobám, které jsou v určité míře schopni žít v prostředí běžného bytu, ale potřebují pomoc jiné fyzické osoby. Je zde zajištěna pomoc při chodu domácnosti, kontakt se širokou veřejností či pomoc odborná. (Matoušek, 2007, s. 97)

Domovy se zvláštním režimem – pobytová služba, která poskytuje služby osobám se sníženou soběstačností z důvodu chronického duševního onemocnění, závislosti na návykových látkách, osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí nebo jinými demencemi. Pomoc těmto osobám je nepřetržitě přizpůsobena jejich specifickým potřebám. (Česko, 2006)

Osobní asistence – je terénní služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba se poskytuje bez časového omezení, v přirozeném sociálním prostředí osob a při činnostech, které osoba potřebuje. (Arnoldová, 2011, s. 262/263)

Pečovatelská služba – je terénní nebo ambulantní služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, a rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba se poskytuje ve vymezeném čase v domácnostech osob a v zařízeních sociální péče. (Česko, 2006)

Výše vypsání sociální služby jsou podrobně definovány v zákoně o sociálních službách 108/2006 Sb. a v prováděcí vyhlášce č.505/2006 Sb.

2 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Práce zaměstnanců v pomáhajících profesích je velmi psychicky i fyzicky náročná. Je v ní zapotřebí především velká empatie, protože uživatelé se nacházejí mnohdy v nepříznivé životní situaci, kdy potřebují především citovou podporu. Odměnou v této oblasti není dostatečné finanční ohodnocení, ale spíše pocit, že je člověk nějakým způsobem nápomocný, či užitečný. Tato potřeba je dobrou startovací motivací, avšak je zapotřebí mnoho dalších osobnostních rysů a především dostatečné vzdělání.

Základním předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách nebo jiného pracovníka v sociální sféře je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Zdravotní způsobilost zjišťuje a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává sjednaný všeobecný lékař. Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů. (Česko, 2006)

Dalším nepostradatelným faktorem je potřebná kvalifikace. Kvalifikace je *odborná profesní příprava, tedy soustava schopností (vědomostí, dovedností, návyků, zkušeností) potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti (většinou uznané státem) k výkonu určité činnosti (povolání, funkce)*. (Brodský 2009, s. 104)

Člověk v pomáhajících profesích by měl, kromě již výše zmíněné kvalifikace a způsobilosti, disponovat také určitými osobnostními předpoklady a rysy.

Mezi osobnostní rysy, které jsou důležité v pomáhající profesi, můžeme zařadit důvěryhodnost, spolehlivost, diskrétnost, komunikační dovednosti, empatii, emoční a sociální inteligenci, osobnostní angažovanost či fyzickou zdatnost. K jejich prohloubení nebo nalezení nám mohou napomoci supervize, sebezkušenostní výcviky, další vzdělávání. (Čámský, Sembdner, Krutilová, 2011, s. 193)

Fyzická zdatnost – udržování fyzické kondice. Někdy se také uvádí termín psychohygiena.

Emoční inteligence – tento druh inteligence zahrnuje schopnost vnímat a rozumět vlastním emocím a umět je také využívat ve prospěch konané věci. Patří zde rovněž umění jednat s druhými lidmi a empatii.

Přitažlivost – zde je zahrnut celkový dojem, fyzický vzhled a pověst.

Důvěryhodnost – zahrnuje se zde diskrétnost, mlčenlivost, spolehlivost a porozumění.

Fyzická přítomnost – mohli bychom říct, že je to schopnost pomoci už jen tím, že člověku věnujeme svůj čas.

Zúčastněné naslouchání – cílem naslouchání je porozumět pomocí schopností, do kterých patří pozorování neverbálního chování, pochopení verbálního sdělení a jiných projevů.

Schopnost analýzy klientových prožitků – schopnost nalézt, popsat zážitky, chování a pocity někoho jiného.

Empatie – je určitým lidským chováním, které je potřebné, abychom pochopili klientův svět. Zahrnuje v sobě naslouchání, porozumění a sdělování tohoto porozumění. (Matoušek, 2003, s. 50/54.)

Pro práci v pomáhajících profesích jsou nepostradatelné klíčové kompetence zaměstnance.

Klíčové kompetence jsou důležité a prospěšné každému jedinci i společnosti. Tyto kompetence zajišťují kompetentní jednání a chování pracovníka. Jde o dovednost a schopnost jednat v určité situaci tak, aby to bylo v souladu s hodnotovým žebříčkem, lépe využívat odborné znalosti a být odpovědný za své chování. Kompetence se skládají z různých schopností. (Belz, Venglářová, 2001, s. 166/167)

V praxi jsou nejčastěji požadovány tyto kompetence:

Komunikace a kooperace, řešení problému a tvořivost, samostatnost a výkonnost, odpovědnost, přemýšlení a učení, argumentace a hodnocení. (Belz, Venglářová, 2001, s. 168, cit. Brassard, 1994, s. 14/15)

Získávání klíčových kompetencí je celoživotní, individuální proces, který slouží k rozvoji osobnosti. Získávání těchto kompetencí znamená být připraven se celoživotně vzdělávat, těšit se na nové poznatky, být sebekritický a reflektovat vlastní jednání. Jejich dosažením přispějeme k osobnostnímu rozvoji. (Belz, Venglářová, 2001, s. 175)

Kompetence jsou v životě člověka velmi důležité a je nutné dbát o jejich stálý rozvoj. Jsou potřebné jak v osobním tak i v profesním životě.

2.1 Odborná způsobilost a kompetence sociálního pracovníka

Sociální pracovník je pro sociální služby klíčovým pracovníkem. Jeho osobnostní kompetence by měly korespondovat s nabízenou službou a odborná kvalifikace je nedílnou součástí, protože poskytne určitou orientaci v oboru.

Profese sociálního pracovníka vznikla jako reakce na potřebu řešit nové nepříznivé sociální situace, které způsobují problémy nejen jednotlivci, ale také celé společnosti. Sociální pracovník se věnuje jak jednotlivcům, tak i skupinám či komunitám. Cílem jeho práce je především přispívat ke zlepšení narušených sociálních vztahů v přirozeném prostředí, učit jednotlivce správným životním postojům a chování, pomáhat člověku ke svobodnému životu v demokratické a svobodné lidské společnosti. Sociálního pracovníka bychom mohli označit za pojivo společnosti. (Hanuš, 2007, s. 5)

Je osobou, která je nápomocná potřebnému člověku zvolit optimální škálu služeb. Náplní jeho práce je vykonávání sociálního šetření, má na starosti zabezpečování sociální agendy, v službách sociální péče řeší sociálně právní konflikty, vykonává sociálně právní poradenství, práce na standardech, v zařízeních sociální prevence poskytuje odbornou pomoc, depistážní činnost, poskytuje též krizovou pomoc, sociální poradenství a sociální rehabilitaci. Jeho úkolem je též koordinace služby (její plánování a hodnocení) a též vyhledávání klientů. (Matoušek, 2007, s. 47)

Sociální pracovník by měl mít základní kompetence. Havrdová (1999 s. 45/110) je chápe jako funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role. Jde tedy o celostní charakteristiku osoby, která je vybavena pravomocí, určitými znalostmi a postoji a je schopna na základě této výbavy jednat. Na první místo řadí schopnost rozvíjet účinnou komunikaci. Sociální pracovník by měl vytvořit atmosféru důvěry a podmínky pro efektivní komunikaci. Jeho řeč by se měla přizpůsobovat věku a individualitě uživatele, respektuje jeho názory a pomáhá formulovat uživateli cíle. Pracovník dává zpětnou vazbu. Mezi druhou kompetenci patří orientovat se plánovat postup. Sociální pracovník se orientuje v klientových potřebách a v jeho možnostech. Je schopen dohodnout plán a jednotlivé kroky k jeho dosažení, motivuje ke změně. Vede potřebnou dokumentaci. Třetí kompetencí je schopnost podporovat a pomáhat k soběstačnosti. Pracovník poskytuje uživateli dostatečnou emoční oporu, je dostatečně empatický. Dokáže mu být nápomocen při přebírání vlastní zodpovědnosti a uplatňování svých práv. Umí rozpoznat a podporovat klientovi silné stránky. Kompetence zasahovat a poskytovat služby zachycuje, jak sociální pracovník je vybaven znalostmi metod sociální práce a systému služeb. Dobrý profesionál využívá v zájmu uživatele všech dostupných možností, služeb a péče, která je dostupná. Pátou kompetencí je přispívat k práci organizace. Sociální pracovník pracuje v souladu s pravidly zaměstnavatele, etikou sociální práce a práv klientů. Je velmi důležité spolupracovat se svými kolegy a znát svou pracovní náplň. Poslední kompetence odborně růst je zaměřena

na kvalitu zaměstnanců. Patří zde zájem o další vzdělávání, sledování legislativy, výměna zkušeností, předcházení syndromu vyhoření a překonávání stereotypů.

Náplní práce sociálního pracovníka není v žádném případě jen administrativní činnost, ale řešení sociálních problémů, kterých stále přibývá. Při své práci by měl mít k dispozici potřebné dovednosti a nástroje. Proto je velmi důležitá příprava budoucích sociálních pracovníků. (Hanuš, 2007, s. 6)

Sociální pracovník může vykonávat činnost, jen pokud splňuje podmínky odborné způsobilosti, které jsou zakotveny v zákoně. Touto způsobilostí se rozumí vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání zaměřené na sociální práci či pedagogiku. (Česko 2006)

2.2 Odborná kompetence pracovníka v sociálních službách

V oblasti sociálních služeb jsou také především nepostradatelní ti pracovníci, na kterých stojí praktické zajištění služby.

Pro tuto pozici musí mít zaměstnanci určitou minimální odbornou způsobilost. Tato požadovaná odbornost je stanovena v zákoně č.108/2006 § 16. V případě neodborné způsobilosti je možno ji doplnit, např. absolvováním 150 hodinového akreditovaného kurzu pro pracovníky v sociálních službách. (Krutilová, Čámský, Sembdner, 2010, s. 32)

Povinnosti plynoucí z této profese jsou opět definovány v zákoně o sociálních službách §116. Jedná se o tyto činnosti.

V ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb se jedná především o přímou obslužnou péči spočívající v nácviku jednoduchých denních činností a podpoře při péči o vlastní osobu. Patří zde pomoc při osobní hygieně, podpora soběstačnosti, posilování životní aktivizace, socializace, uspokojování psychosociálních potřeb. Základní výchovná nepedagogická činnost, která spočívá v upevňování, popř. prohlubování hygienických a společenských návyků, vytváření a rozvíjení pracovních návyků a zručnosti v pracovních aktivitách, volnočasové aktivity formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, podpora zájmů uživatele a jeho kulturního života. Pečovatelská činnost v přirozeném prostředí klienta spočívá v komplexní péči o jeho domácnost, zajišťování sociální pomoci, pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů, psychické aktivizaci.

V odborné literatuře mnoho informací o této profesi nenajdeme i přesto, že je její rozsah v sociálních službách široký.

3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Další vzdělávání je nedílnou součástí všech oborů. V sociální oblasti je důležitější o to více, že v této oblasti není hlavní motivací finanční ohodnocení. Proto osobnostní a odborný růst, který další vzdělávání člověku poskytuje, může sloužit jako hlavní motivace pro vykonávání této profese.

Hroník (2007, s. 31) se ve své knize vyjadřuje, že vzdělávání je *jeden ze způsobů učení (se), organizovaný a institucionalizovaný způsob učení. Vzdělávací aktivity jsou ohraničené (diskrétní) – mají svůj začátek a konec. Při koncipování vzdělání ve firmě postupujeme systematicky.*

Dle Armstronga (1999, s. 462) je vzdělávání proces, který vede k rozvíjení dovedností, znalostí a postojů. Lidé jsou pak připraveni plnit náročnější a z pohledu hlediska úrovně i vyšší úkoly.

Další vzdělávání je neodmyslitelnou součástí života člověka, ať už pracuje v jakékoliv profesi a na jakékoli pracovní pozici. Nevýznamnějšími důvody dalšího vzdělávání je nejen nutnost získávat nové znalosti, ale také potřeba osvojovat si nové dovednosti.

Další vzdělávání je vzdělávání či učení, které navazuje na stupně počátečního vzdělávání. Hlavním důvodem zvyšujícího se významu dalšího vzdělávání je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace životním podmínkám. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010)

Podle Palána (2002, s. 36) je další vzdělávání *Vzdělávací proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. Člení se na profesní vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové (sociokulturní) vzdělávání.*

Další vzdělávání může mít pro organizaci značné výhody. Jedná se o lepší využití potenciálu zaměstnanců, zvýšení spokojenosti uživatelů, zvýšení výkonu a kvality práce a také využívání nových systémů a technologií. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 150)

Do dalšího vzdělávání bezesporu patří **sebevzdělávání**. Nejde sice o organizovanou, systematickou a institucionálně koordinovanou činnost, ale i tak má sebevzdělávání při rozvoji pracovníka své nezastupitelné místo.

Tento typ vzdělávání se dělí na spontánní a řízené. Pokud získáváme informace, které nás zajímají, jsou např. vázané na naše koníčky, vyhledáváme si je sami z různých zdrojů,

jedná se o sebevzdělávání spontánní. Jestliže se rozhodneme pro zvyšování kvalifikace formou studia ve škole, hovoříme o řízené formě sebevzdělávání. (Palán, 2002, s. 81)

Sebevzdělávání probíhá formou samostudia. Samostudium je celistvý edukační proces, který si plánuje sama osoba, probíhá bez lektora. Cílem samostudia je osvojení si konkrétních znalostí a dovedností pomocí různých metod a pomůcek. Zda bude studium efektivní, záleží na mnoha faktorech. Efektivnost studia je podmíněna dodržováním mnoha zásad, např. soustavnost, nebo systémovost. Ideální je, pokud je samostatné studium řízené. To znamená, že je prováděné formou distančního vzdělávání. (Palán, 2002, s. 189)

Sebevzdělávání je dnes velmi módní a popularizované. Setkáváme se s ním především u dospělých. Většina povolání vyžaduje neustálé obměňování a rozšiřování vědomostí, získávání aktuálních poznatků a interakci s ostatními pracovníky v daném oboru.

3.1 Další profesní vzdělávání

Pokud člověk pracuje v oblasti, kde má možnost se profesně dál vzdělávat a má potřebu se zdokonalovat, tak této příležitosti přirozeně využívá.

Profesní vzdělávání je součástí dalšího vzdělávání. Tímto názvem se označují všechny formy profesního a odborného vzdělávání v procesu pracovního života. Pro vykonávání určitého povolání je potřeba flexibility a rozvíjení postojů, znalostí, schopností. Vzdělávání nám napomáhá vyrovnávat kvalifikaci pracovníka ke kvalifikovanosti práce. (Palán, 2002, s. 36)

Další profesní vzdělávání je pro organizace velmi důležité, neboť je to nástroj k formování schopností pracovníků. Dělíme je do tří oblastí. První okruh je odborné vzdělávání – tuto sféru převážně řídí a kontroluje stát. Druhou oblastí je odborné vzdělávání – je součástí jak školního vzdělávání, tak i podnikového systému. Je zaměřena na doškolení, prohlubování kvalifikace, rekvalifikaci, profesní rehabilitaci, orientaci pracovníků. Třetí oblastí je rozvoj vzdělávání – jedná se o rozvoj sociálních vlastností, osobnosti pracovníků a též i o rozšiřují kvalifikaci. (Němec, 2002, s. 62)

Tento druh vzdělávání je též ukotven v legislativním zákonném systému.

Zákoník práce ukládá zaměstnancům povinnost si prohlubovat odbornost dle pokynů zaměstnavatele a na jeho náklady. Toto vzdělávání je považováno za výkon práce. Jsou zde uvedeny formy, kterými může být toto vzdělávání uskutečněno, a možnosti jeho finan-

cování. Poskytovatel má také povinnost zpracovávat strategii pro pravidelné hodnocení. (Tošner, 2007. s. 7)

Profesní rozvoj zaměstnanců vychází ze zásad potřebných k efektivnímu vzdělávání. Tyto zásady jsou vypsány v knize autorů Čámský, Sembder, Krutilová (2011, s. 54). Zaměstnavatel vytváří optimální podmínky pro vzdělávání pracovníků a zodpovídá za využití získaných dovedností a znalostí. Důležitým krokem je vyhodnocení a ověření účinnosti absolvovaného vzdělávání. Vzdělávání směřuje k naplnění cílů a poslání organizace. Má definovaný cíl, program a jeho náplň, formu uskutečnění a časové rozvržení. Uskutečňuje se v organizaci, kde je vzdělávání pracovníků deklarovanou hodnotou, důraz je kladen na inovativnost, motivaci, týmovou práci a na kontinuální rozvoj zaměstnanců a vedoucích pracovníků. Učení je aktivním procesem, které vychází z potřeb uživatelů.

Dalším vzděláváním se zabývá i Němec. Tento autor uvádí ve své knize i nejčastěji používané rozdělení vzdělávání. Kategorie jsou rozděleny dle potřebných kritérií.

Tabulka č. 1 – Rozdělení vzdělávání

Převzato (Němec, 2002, s. 14)

Kritérium	orientace, doškolení, přeškolení	rozšiřování kvalifikace a rozvoj osobnosti
Zaměřeno na	současnou práci, pracovní procesy	současnou, ale převážně na budoucí práci
Forma	individuální i skupinová	individuální a skupinová
Čas	Krátkodobé	dlouhodobé
Cíl	překlenout aktuální nedostatek zkušeností	příprava na budoucnost

3.1.1 Další vzdělávání v sociálních službách

Témata spojená s dalším vzděláváním konkrétně v sociálních službách jsou i legislativně ukotvena. A to jak v zákoně o sociálních službách, tak i ve standardech. Zaměstnavatelé by toto nařízení neměli vnímat jako povinnost a vybírat témata, prostory, školitele jen podle ceny a dostupnosti, ale především podle potřeby zaměstnavatele či zaměstnance.

V zákoně o sociálních službách je tato povinnost zakotvena v § 116 odst. 9. Ten ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit další vzdělávání svým pracovníkům v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. (Králová, Rážová, 2012, s. 189)

Sociální pracovník je klíčovým pracovníkem sociální služby a jsou na něj kladeny vysoké nároky. Splnit tyto nároky by mu mělo pomoci další vzdělávání, které je ukotveno pro tuto pracovní pozici v zákoně č. 108/ 2006 Sb. v § 111.

Sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Další vzdělávání se uskutečňuje na vysokých školách nebo vyšších odborných školách, také může být ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob. Toto vzdělávání musí být prováděno na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem. (Tošner, 2007, s. 13)

Důvodem ke stálému získávání nových informací nebo prohlubování již získaných je také fakt, že sociální zákony procházejí změnami, jsou nové možnosti práce s uživatelem, objevují se nové sociální problémy nebo se staré problémy objevují v nových podobách. Povinnost dalšího vzdělávání je bez věkového omezení. (Hanuš, 2007, s. 6)

Standard číslo 10 se zaměřuje na potřebu organizace a též na potřebu pracovníka v této oblasti. Pracovníci na různých pozicích musí mít dostatečné vzdělání a též potřebné osobní předpoklady. Každý pracovník ovšem nemá předpoklady ke všem vykonávaným činnostem, proto by ho měla organizace monitorovat a podporovat v těch oblastech, kde má pracovník nejasnosti a mezery. (Krutilová, Čámský, Sembder, 2010, s. 190)

Tento standard má napomoci ke zjišťování potřebné podpory zaměstnanců a pomoci jim rozvíjet se v oblastech, kde mají určité oslabení.

3.2 Strategie rozvoje zaměstnanců

Nejdůležitějším bohatstvím podniku jsou zaměstnanci. Měli by být motivováni k soustavnému vzdělávání, které jim umožní kvalitněji pracovat. Pro rozvoj lidského potenciálu pomocí vzdělávání musí organizace vynaložit určité finanční prostředky. Tyto výdaje jsou nevyhnutelné, a pokud je s nimi účelně naloženo, přináší organizaci užitek v podobě zvýšeného výkonu a kvality. Rozvoj zaměstnanců je v režii manažerů, ti se zaměstnanci aktivně tvoří vzdělávací plán. K zajištění efektivity vzdělávání přispívá pravidelné sledování aktivit rozvoje pracovníka. (Němec, 2002, s. 14/15)

Obečným cílem rozvoje pracovníků je pečovat o to, aby organizace měla takovou kvalitu lidí, jakou potřebuje k dosažení svých cílů v oblasti zlepšování svého výkonu. Těchto cílů dosáhneme tím, že zaměstnanci budou mít takové znalosti a dovednosti, budou dosahovat takové úrovně schopností, které jsou nutné k efektivní práci. (Armstrong, 1999, s. 509)

Němec (2002, s. 9) ve své knize je též názoru, že *vzděláváním a vytvářením podmínek pro vzdělávání svých zaměstnanců zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje nejen znalostí potenciál firmy, ale i motivaci zaměstnanců, spokojenost se zaměstnavatelem, loajálnost vůči němu. Nezbývá nám než souhlasit s autory, že pro rozvoj znalostí a dovedností zaměstnanců je nutné, aby organizace vytvářely vhodné podmínky a prostředí. V takto vytvořeném prostředí se mohou lidé dále profesně rozvíjet a odborně růst.*

Pro efektivitu dalšího vzdělávání by měl být tento proces určitým způsobem plánovaný.

Armstrong (1999, s. 531/532) rozděluje další vzdělávání pracovníků do několika kroků.

- Identifikace a definování potřeb vzdělávání – obsahuje rozbor současných nebo i budoucích vzdělávacích potřeb jednotlivců, týmu a podniku. V této etapě se hledá nejvhodnější a nejefektivnější způsob vzdělávání.
- Definování požadovaného vzdělání – co nejdetailněji specifikovat, jaké dovednosti a znalosti se mají zaměstnanci naučit a jaké jejich schopnosti je třeba rozvíjet, popř. jaké postoje je třeba změnit.
- Definování cílů vzdělávání – cílem vzdělávání nemá být jen to, co se mají zaměstnanci naučit, ale i využití nabytých znalostí či dovedností v praxi.
- Plánování vzdělávacích programů – pro uspokojení potřeb a splnění cílů vzdělávání je nutné vytvořit vzdělávací programy. Ty obsahují vhodné kombinace metod a umístění vzdělávacích programů.
- Rozhodnutí o tom, kdo bude zabezpečovat vzdělávání – určit místo vzdělávání. Zda se bude konat v organizaci nebo v jiných prostorách mimo ni. Určit míru zodpovědnosti osob podílejících se na plánování, nebo na účasti vzdělávání.
- Realizace vzdělávání – zajistit použití nejvhodnějších a nejúčinnějších vzdělávacích metod školení.

- Vyhodnocení vzdělávání – zjištění efektivnosti vzdělávání a vyhodnocení jeho dopadu v praxi. Na základě vyhodnocení rozhodnout o následném pokračování ve zdokonalování.

Jak jsme již zmínili, je důležité, aby proces dalšího vzdělávání byl plánovaný. Vedoucí pracovník by měl se zaměstnancem diskutovat o možnostech a potřebách v této oblasti.

3.2.1 Individuální vzdělávací plán zaměstnanců

Vytvoření programu dalšího vzdělávání zaměstnanců vyžaduje Zákon č. 108/2006 Sb., konkrétně je tato povinnost stanovena ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., v příloze 2. I proto by organizace měly mít tyto plány vytvořené a měly by být „živým materiálem“, na kterém se aktivně pracuje.

Jedním prvkem vzdělávacího programu je individuální vzdělávací plán. Ten se začíná tvořit při nástupu do zaměstnání a zařazení do funkce. Sestavuje ho pracovník a potom je konzultuje s přímým nadřízeným. Individuální vzdělávací plán by měl mít i určitou osnovu, která se skládá ze dvou částí. V první části se shromažďují základní údaje o pracovníkovi, požadavky zaměstnavatele na funkci pracovníka, jeho současný profesní profil a popis plánovaného profesního typu pracovníka. V druhé části je sestaven individuální vzdělávací plán. (Tošner, 2007, s. 19)

Na plánu osobního rozvoje pracovník soustavně spolupracuje se svým nadřízeným. Jsou pravidelně revidovány a aktualizovány. Plány se odvíjejí od individuálních úkolů vyplívajících z pracovní pozice zaměstnance. Plán by měl být zaměřen nejen na vzdělávání spojené s pracovním výkonem, ale měl by být zaměřen i na získávání zkušeností a na vzdělávání mimo pracoviště. Získané vědomosti by měly být k užítku zaměstnance, i zaměstnavatele. (Armstrong, 199, s. 511)

Tyto vzdělávací plány obvykle stanovují témata a cíle vzdělávání, formy a způsob realizace, časové rozvržení, nastolené podmínky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, očekávaný výstup a jeho hodnocení. Čámský, Sembder a Krutilová (2011, s. 199)

Jako základním kámen pro definování vzdělávacích potřeb zaměstnance a systému dalšího vzdělávání pracovníků nám slouží Autodiagnostická metoda. S touto metodou je třeba pracovat velmi individuálně. (Tošner, 2007, s. 15)

Výstupem Autodiagnostické metody je Seznam vzdělávacích potřeb pracovníka zařazený k odpovídajícím tematickým oblastem a vzdělávacím modulům. Na jeho základě může vzniknout vzdělávací plán. (Tošner, 2007, str. 9)

Pokud bude zaměstnavatel spolu se svými zaměstnanci postupovat při plánování dalšího profesního vzdělávání podle vytvořených individuálních vzdělávacích plánů, nebude již výběr témat náhodný a nepromyšlený.

3.2.2 Hodnocení pracovníka

V pracovním procesu je velmi důležitá zpětná vazba na vykonávanou práci. Jedním z nástrojů této zpětné vazby je hodnocení pracovníka.

Palán (2002, s. 72) ve své knize uvádí, že hodnocení pracovníků je *součástí personálních činností, jejímž cílem je zvyšování profesní způsobilosti zaměstnanců v souladu s požadavky zastávané pracovní pozice a jejími perspektivními nároky.*

Každá organizace musí mít písemně zpracovanou metodiku, jak, podle čeho a v jakých oblastech jsou pracovníci hodnoceni. Je stanoven pravidelný interval, ve kterém probíhá hodnocení. Metody hodnocení jsou různé. Jednou z často používaných metod je sebehodnotící dotazník. Tyto dotazníky se zaměřují na problematiku vztahů na pracovišti, sebehodnocení, práci nebo na potřebnou podporu. Dotazník se hodnotí během pohovoru. Nadřízený pracovník by měl dát též podřízenému pracovníkovi zpětnou vazbu na jeho pracovní výkon a stanovit jaké budou další kroky pro lepší pracovní výkonnost. Výsledkem tohoto procesu je stanovení potřeb organizace i potřeb pracovníka, vzájemné vyjednávání jeho dalšího profesního rozvoje. (Krutilová, Čámský, Sembder, 2010, s. 190)

Tato povinnost hodnocení je také ukotvena ve vyhlášce č. 505/2006, v příloze č. 2. Poskytovatel má vypracovaný postup, podle kterého se pravidelně provádí hodnocení zaměstnanců. Obsahuje především stanovení, vývoj a plnění osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace. Má písemně zpracovaný program dalšího vzdělávání zaměstnanců, systém pro výměnu informací mezi zaměstnanci o poskytované sociální službě, systém oceňování zaměstnanců, a to jak finanční, tak i morální. Dále pak také zajišťuje pro zaměstnance vykonávající přímou práci s klienty podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka – supervizi.

Dle Palána (2002, s. 73) *strategickým cílem hodnocení je navodit pozitivní změny v motivaci pracovníků ve smyslu jejich vyššího ztotožnění se zájmy a cíli podniku. Realiza-*

ce tohoto cíle hodnocení přináší vyšší loajalitu pracovníků, vyšší výkon s konečným vyústěním ve vyšší produktivitu práce.

Hodnocení pracovníků je důležitým aspektem pro další motivaci zaměstnanců. Tématem motivace se bude zabývat další kapitola.

3.2.3 Motivace ke vzdělávání

Slovo motivace je používáno v lidském životě velmi často a v mnoha směrech. O motivaci se snažíme ve výchově, zaměstnání, ve škole, je to celoživotní hnací motor.

Dle Brodského (2009 cit. Podle Bedrnová, Nový, 1998, s. 82) je motivace souhrn faktorů, které ovlivňují způsoby našeho chování. V odborné literatuře je motivace popisována jako skutečnost, *že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela uvědomované vnitřní síly – pohnutky, motivy. Ty činnosti člověka určitým způsobem orientují, v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání.*

Adair (2004, s. 21) nazývá motivací vše, co přiměje člověka k činu. Základem motivace je motiv, který je nezbytný pro vytvoření činnosti, ten však musí být podpořen naším rozhodnutím a vůlí. Naše činy však nemusí vždy korespondovat s našimi motivy. Motivace umožňuje přimět k akci i jiné osoby. K tomu je nám nápomocna motivace pomocí vnějších stimulů, tzv. teorie cukru a biče. Na základě výborné komunikační dovednosti je možné u lidí stimulovat a vyvolat motivy, které budou vycházet „z vnitřního já“, tj. vnitřní motivace.

Vnitřní motivací nazýváme ty faktory, které si lidé sami vytvoří a následně je ovlivní k určitému způsobu chování. Dochází k tomu díky různým činitelům, jako je např. odpovědnost, příležitost využít a rozvíjet získané dovednosti, zajímavé zaměstnání atd.

Vnější motivací nazýváme to, čím se snažíme lidi motivovat. Může být kladná, ale i záporná, jako např. zvýšení platu, benefity, kritika, odepření finančních odměn. (Armstrong, 1999, s. 297)

Vnitřní motivace, která je vždy tím nejlepším stimulem pro činy, vychází jednoznačně z Maslowovy hierarchie potřeb.

Základ této teorie tvoří představa, že člověka nemotivují jen vnější podněty, ale vnitřní potřeby. Tyto vytvářejí určité soubory, kdy pokud je uspokojený jeden soubor objevuje se k řešení jiný. Potřeba, která je již naplněna, nás přestává motivovat. (Adair, 2004, s. 29)

Maslowova teorie obsahuje pro vedoucí pracovníky důležité poselství, které má pro ně mimořádný význam. Dává odpověď, proč se v různých situacích setkáváme s různými potřebami a motivy. *Má však určité hranice pro prognózy typu: když nastane tento souhrn podmínek, tehdy se stane tento či onen faktor důležitým. Bývá nazývána teorií průměru. Oblíbený obecný závěr, který se na jejím základě tvoří, je, že „se dá očekávat, že zaměstnanec bude chtít čím dál víc“. Toto zevšeobecnění přehlíží fakt, že „čím víc zaměstnanci chtějí“ bude kvalitativně odlišné od toho, co dostávali v minulosti.* (Adair, 2004, str. 38)



Obrázek č. 1 – Maslowova pyramida potřeb

Zdroj: <http://www.itsolution.cz/maslowova-teorie.a14.htm>

Z hlediska řízení lidských zdrojů a motivace lze dle Herzberga využívat motivace vnější nebo vnitřní. Pokud je člověk ovlivněn faktory, např. odpovědností, příležitostmi a ty ho směřují určitým směrem, jedná se o motivaci vnitřní. Vnější motivace může být kladná (odměny, plat...) nebo záporná (trest, kritika apod.). Vše činíme směrem k motivaci. (Brodský 2009, s. 85)

Herzberg dává velký význam motivátorům (uvádí jich 6). Tyto motivátory jsou důležité pro dlouhotrvající a hlubší spokojenost v zaměstnání. Mezi tyto motivátory se řadí úspěch, uznání, možnost růstu, povýšení, odpovědnost a práce samotná. (Adair, 2004, s. 61/62)

Vzhledem k tématu této práce nás zajímá také motivace k učení. Ochota zdokonalovat se velmi ovlivňuje efektivitu vzdělávání. Na motivaci velmi působí, zda zvolený kurz vychází z potřeb zaměstnance, zda je náročnost tohoto kurzu adekvátní, jestli se školicí akce vztahuje k současnému profesnímu zařazení a budoucímu možnému profesnímu růstu. Pokud

bude pracovník patřičně namotivován, odrazí se to v jeho ochotě se nadále profesně rozvíjet, využívat nabitě vědomosti do praxe, bude více flexibilní a nastane i pozitivní změna k cílovým skupinám. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 86/87)

Tabulka č. 2 – Příklad motivačních faktorů vzdělávání.

Motivační faktory vzdělávání
Zlepšení postavení v týmu, ve skupině
Udržení pracovního místa (funkce)
Pracovní postup, získání pracovního místa
Možnost využít získané kvalifikace – seberealizace
Zvýšení kvalifikace (titulu)
Vyšší platové ohodnocení
Získání sociálních výhod
Možnost uplatnění vlastního potenciálu při nových příležitostech

Pro profesní růst je důležité, aby byly uspokojeny základní potřeby. Dobře motivovaný zaměstnanec dokáže dlouhodobě kvalitně pracovat, pracovní výkon nemá výkyvy a je orientovaný na důležité cíle.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

Na úvod praktické části jsme stanovili výzkumný problém: Jaké možnosti mají zaměstnanci při plánování a výběru témat dalšího vzdělávání, a následné využití získaných poznatků v praxi. Tento výzkumný problém byl zvolen na základě autorčiny zkušenosti z praxe.

Při realizaci tohoto výzkumu byla z důvodů velikosti zkoumaného souboru zvolena metoda kvantitativního šetření. Pro tento účel byl použit dotazník.

4.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, jaké možnosti mají pracovníci při dalším profesním vzdělávání a jak vnímají zaměstnanci využitelnost těchto témat do praxe. Dalším vzděláváním míníme účast na školicích akcích, odborné stáže, kurzy s akreditovaným programem či kurzy bez akreditace, vzdělávání zajištěné odbornými školami.

4.2 Dílčí cíle

Dále byly stanoveny dílčí cíle:

- zjistit, jaké možnosti mají zaměstnanci při výběru témat školicích akcí při dalším vzdělávání
- zjistit, zda informace z nabízených témat dalšího vzdělávání, pracovníci využijí pro svoji práci v zařízení
- zjistit, zda se mají zaměstnanci možnost vzdělávat se i nad rámec povinného vzdělávání
- zjistit, zda jsou zaměstnanci svým zaměstnavatelem motivováni k dalšímu vzdělávání.

4.3 Výzkumné otázky

1. Jaké možnosti mají zaměstnanci při výběru témat dalšího vzdělávání pracovníků?

S touto výzkumnou otázkou souvisejí dotazníkové otázky č. 7, č. 8, č. 10.

2. Souvisejí témata dalšího vzdělávání s vykonávanou profesí pracovníků?

S touto výzkumnou otázkou souvisejí dotazníkové otázky č. 9, č. 11, č. 12, č. 13.

3. Vzdělávají se pracovníci i nad rámec povinného vzdělávání?

S touto výzkumnou otázkou souvisejí dotazníkové otázky č. 14, č. 15, č. 16.

4. Jsou pracovníci motivováni zaměstnavatelem k dalšímu vzdělávání?

S touto výzkumnou otázkou souvisejí dotazníkové otázky č. 17, č. 18.

4.4 Vytvoření dotazníku

Výzkumným nástrojem byl dotazník.

Úvodní část dotazníku je tvořena otázkami (č.1, č.2, č.3, č.4, č.5) sociodemografického typu (např. pohlaví, věk). Další otázky (č.6, č.7, č.8, č.9, č.10, č.11, č.12, č.13, č.14, č.15, č.16, č.17, č.18) směřují k naplnění cíle výzkumu.

V rámci pilotního ověření, které bylo provedeno v měsíci lednu 2014, byl tento dotazník rozeslán 8 vybraným respondentům, kteří pracují ve službách sociální péče. Na základě jejich připomínek byla jedna otázka odstraněna. Jednalo se o otázku přínosu dalšího vzdělávání do osobního života dotazovaných osob. Pěti respondentům se zdála tato otázka nevhodná. Dotazník byl podáván elektronicky nebo osobně. Je dobrovolný a anonymní.

4.4.1 Průběh výzkumu

Respondenti byli kontaktováni v průběhu měsíce února 2014 e-mailem, osobně a telefonicky. Byli požádáni o vyplnění dotazníku. Dotazník byl rozeslán e-mailem, formou internetového odkazu, nebo byli osobně navštíveni v zařízení, kde vyplnili vytištěný dotazník. Podařilo se nám shromáždit 85 dotazníků v elektronické formě a 63 dotazníků v listinné podobě. Po navrácení dotazníků proběhlo čištění dat a kontrola odpovědí. Poté byla data vyhodnocena pomocí tabulek a grafů.

Informace získané prostřednictvím dotazníkového šetření byly zaznamenány do programu Microsoft Excel 2007, vyhodnoceny a zpracovány do tabulek četností. Byla vypočtena absolutní, relativní četnost. Některá data četností jsou pro větší přehlednost zpracována vizuálně v grafech. Tabulky i grafy jsou doplněny slovním komentářem a vyhodnocením otázky.

4.5 Výzkumný soubor

Základní výzkumný vzorek tvoří sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách. Jedná se o výběr záměrný. Společným rysem všech respondentů je to, že jsou v současné době zaměstnáni jako pracovníci v službách sociální péče. Celkový počet respondentů je 148.

Rozdělení respondentů podle pohlaví

Z uvedené tabulky je patrné, že převažující skupinu respondentů tvoří ženy (91 %) a v menším zastoupení jsou muži (9 %). Menšinové zastoupení mužů přisuzujeme tomu, že muži většinou tíhnou spíše k technickým oborům, a taktéž bychom spatřovali příčinu i v nízkém finančním ohodnocení pracovníků těchto oborů.

	absolutní četnost	relativní četnost
žena	135	91%
muž	13	9%
celkem	148	100%

Tabulka č. 3 – Pohlaví respondentů

Charakteristika respondentů podle věku

V tabulce č. 2 můžeme vidět věkovou strukturu zkoumaného souboru. Nejvyšší zastoupení respondentů (29 %) je ve věkové kategorii 21 – 30 let, 22 % zaujímají respondenti ve věku 41 – 50 let. Z grafu je patrné, že věková kategorie do 20 let má nejmenší 1% podíl.

	absolutní četnost	relativní četnost
do 20 let	1	1%
21 – 30 let	44	29%
31 – 40 let	45	31%
41 – 50 let	40	27%
51 a více	18	12%
Celkem	148	100%

Tabulka č. 4 – Věk respondentů

Charakteristika respondentů podle pracovních pozic

Jak je patrné z tabulky č. 5, tak 89 respondentů pracuje na pozici pracovníka v sociálních službách a tvoří 60 % ze zkoumaného souboru. 59 respondentů (40 %) je na pozici sociálních pracovníků.

	absolutní četnost	relativní četnost
pracovník v soc. službách	89	60%
sociální pracovník	59	40%
Celkem	148	100%

Tabulka č. 5 – Pracovní pozice respondentů

Charakteristika respondentů podle vzdělání

Mezi respondenty byla nejvíce zastoupena skupina jedinců (41 %) se středoškolským vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinou (36 %) jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním. Vyšší odborné vzdělání absolvovalo 12 % dotázaných. Pouze 11 % osob má vzdělání základní nebo má vystudovaný učební obor bez maturity. Srovnáním předchozích dat s níže uvedeným grafem bylo zjištěno, že 8 % respondentů s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním pracuje na pozici pracovníka v sociálních službách, což může svědčit o nadbytku sociálních pracovníků.

	absolutní četnost	relativní četnost
základní, vyučen	16	11%
středoškolské s maturitou	60	41%
vyšší odborné (Dis.)	18	12%
vysokoškolské (Bc., Mgr./Ing.)	54	36%
Celkem	148	100%

Tabulka č. 6 – Dosažené vzdělání

Celková délka zaměstnání v sociálních službách

Jak je patrné z tabulky č. 7, více jak polovina respondentů (52 %) pracuje ve službách sociální péče 1 – 7 let. Druhá nejpočetnější skupina 22 % má dosaženou praxi v rozmezí 8 – 15 let. U další skupiny je dosažená praxe kratší než jeden rok, v této kategorii je 16 % respondentů. Nejmenší zastoupení je v kategorii nad 15 let, je zde 10 % respondentů. Tento jev je však pochopitelný, jelikož práce v pomáhajících profesích je psychicky a mnohdy i fyzicky náročná.

	absolutní četnost	relativní četnost
méně než 1 rok	24	16%
1 – 7 let	77	52%
8 – 15 let	33	22%
více než 15 let	14	10%
Celkem	148	100%

Tabulka č. 7 – Celková délka zaměstnání

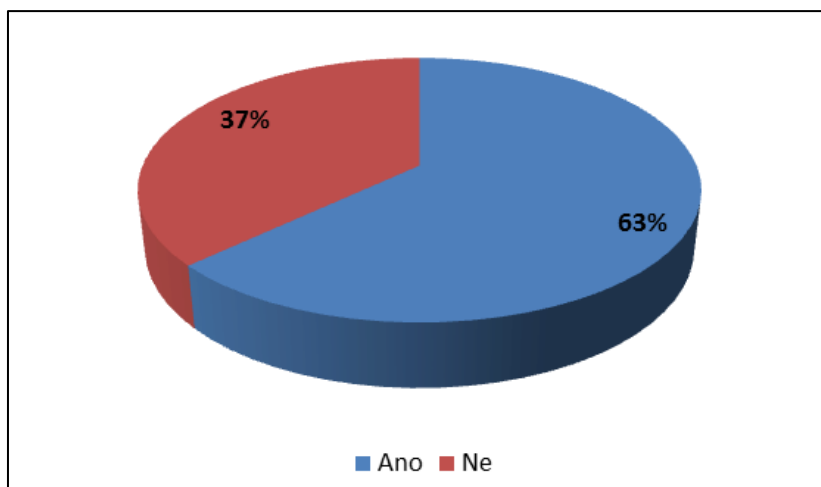
5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V této kapitole jsou prezentovány výstupy získané v průběhu výzkumu. Pro přehlednost jsou zpracovány v grafech. V tabulkách je uvedena relativní, absolutní a kumulativní četnost. Vše je doplněno slovním komentářem a vyhodnocením otázky.

První dílčí otázka: Jaké možnosti mají zaměstnanci při výběru témat dalšího vzdělávání pracovníků?

Otázka č. 7 – Máte možnost se podílet při fázi plánování na výběru témat dalšího profesního vzdělávání?

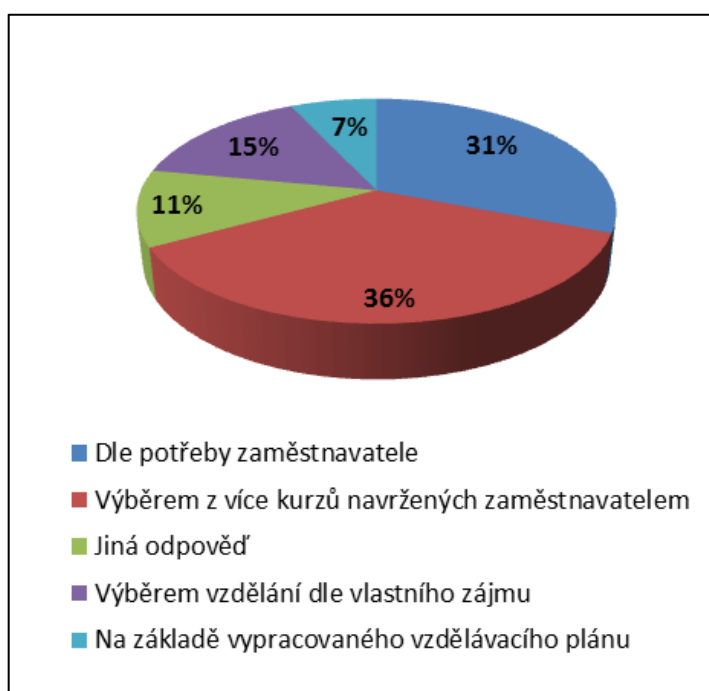
Ve fázi výběru vhodných témat k dalšímu vzdělávání pracovníků v sociální péči má možnost se vyjádřit 93 respondentů (63 %). 55 dotázaných (37 %) tuto možnost nemá a musí se spoléhat na výběr témat od jejich nadřízených pracovníků.



Graf č. 1 – Možnost plánování témat vzdělávání

Otázka č. 8 – Jakým způsobem si vybíráte vzdělávání, které budete absolvovat?

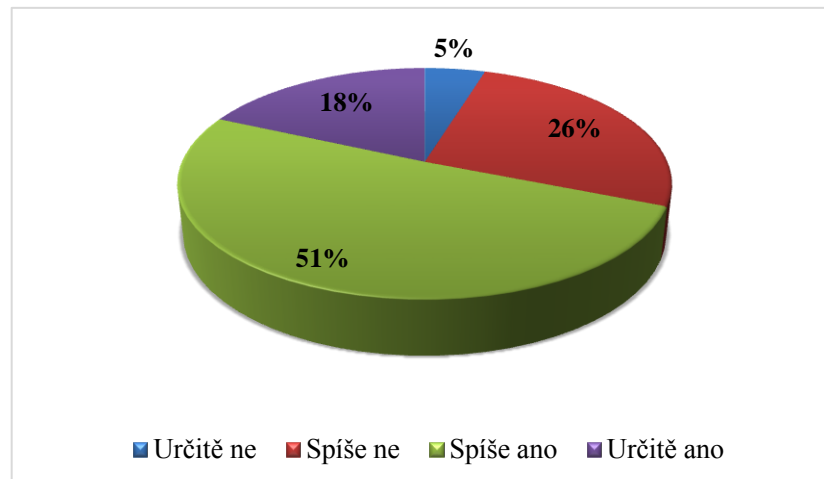
Z dotazníkového šetření vyplynulo, že největšímu počtu 51 respondentům navrhuje téma zaměstnavatel a poté jim dá možnost si vybrat se seznamu vzdělávacích témat. 45 dotazovaných uvedlo, že témata vzdělávání se vybírají podle potřeb zaměstnavatele a sami nemají již možnost výběru. 22 respondentů si může vybrat téma školicí akce podle vlastních potřeb. Jinou odpověď zvolilo 16 dotázaných. Odpovědi byly sestaveny z více nabízených možností odpovědí, nebo podle financí, nutnost skloubit využitelnost v praxi s nabídkou vzdělávacích programů. Je velmi překvapující, že jen 14 dotázaných si vybírá témata vzdělání na základě vypracovaných vzdělávacích plánů.



Graf č. 2 – Způsob výběru vzdělávacích témat

Otázka č. 9 – Jste spokojen(a) s pestrostí nabídky vzdělávacích programů od Vašeho zaměstnavatele?

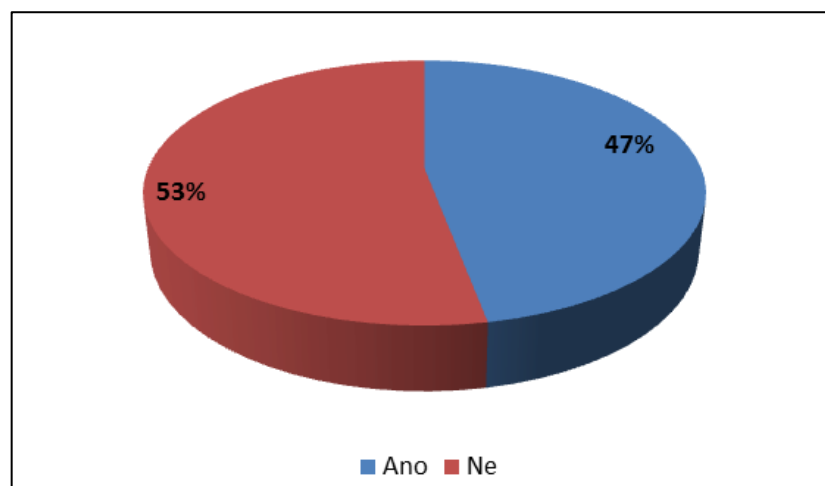
27 respondentům (18 %) se aktuální nabídka vzdělávacích témat zdá pro jejich práci dostatečná a jsou spokojeni. Více jak polovina tázaných (51 %) uvedla, že je aktuální nabídka akcí spíše dostačující, naopak 39 dotázaných (26 %) si myslí, že vzdělávací témata jsou spíše nedostačující. 7 respondentů (5 %) je s nabízenými tématy pro jejich další profesní rozvoj nespokojena.



Graf č. 3 – Spokojenost respondentů s pestrostí nabízených témat

Otázka č. 10 – Spolupracujete aktivně se svým nadřízeným na vzdělávacích plánech profesního rozvoje?

Z celkového počtu odpovědí je zřejmé, že méně než polovina respondentů (47 %) spolupracuje se svými nadřízenými na Individuálních vzdělávacích plánech profesního rozvoje aktivní formou. Naopak větší polovina (53 %) odpověděla na tuto otázku záporně. Tento fakt může znamenat, že je respondenti mají s vedoucím na těchto plánech pasivní spolupráci.

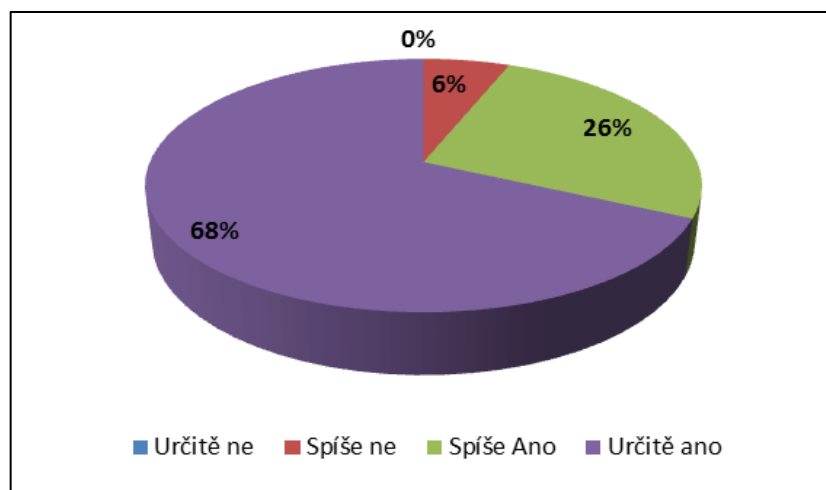


Graf č. 4 – Aktivní spolupráce na vzdělávacích plánech

Druhá dílčí otázka: Souvisejí témata dalšího vzdělávání s vykonávanou profesí pracovníků?

Otázka č. 6 – Vidíte přínos v dalším profesním vzdělávání?

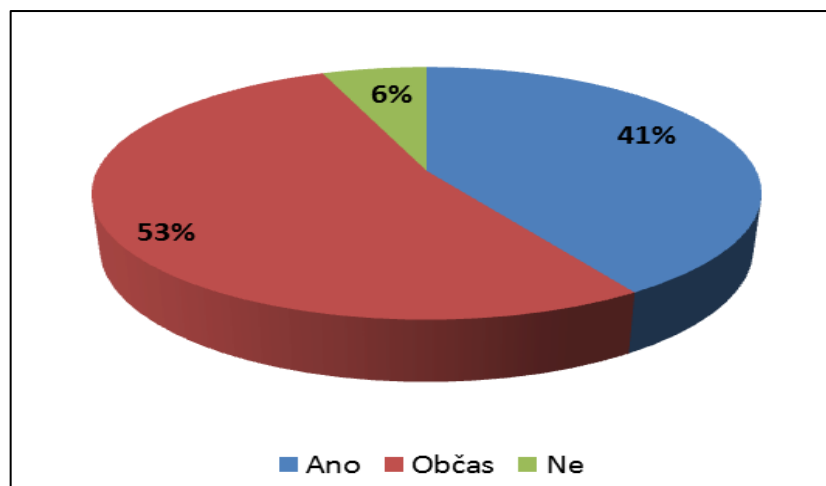
Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 101 respondentů (68 %) považuje další profesní vzdělávání za přínosné. 38 respondentů (26 %) se přiklání ke kladné odpovědi na tuto otázku. Jen 9 dotázaných (6 %) přínos ve vzdělávání spíše nevidí. Za velmi pozitivní spatřují fakt, že žádný respondent nevidí další profesní vzdělávání za nepřínosné.



Graf č. 5 – Přínos v dalším profesním vzdělávání

Otázka č. 11 – Souvisejí nabízená témata s potřebami ve Vašem zaměstnání?

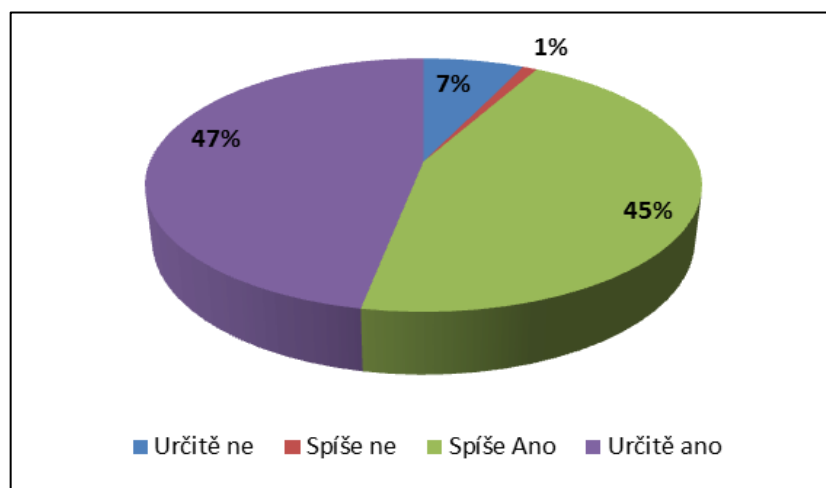
Respondenti jako nečastější odpověď uvedli, že zvolená témata dalšího profesního vzdělávání jen někdy souvisejí s potřebami jejich zaměstnání. Na této odpovědi se shodlo 79 respondentů (53 %). 61 respondentů (41 %) je názoru, že témata, která jsou jim nabízena jejich zaměstnavatelem, s potřebami jejich profese plně souvisejí. Pouze 8 dotázaných (6 %) vnímá výběr nabízených témat jako nevhodný a ve své profesi získané informace nevyužijí.



Graf č. 6 – Souvislost absolvovaných témat s potřebami praxe

Otázka č. 12 – Má dle Vašeho názoru další profesní vzdělávání vliv na kvalitu Vaší práce?

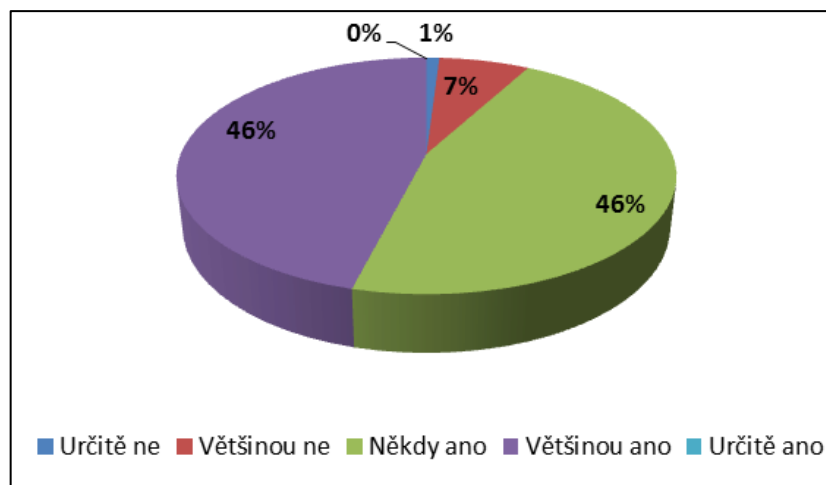
Většina respondentů 92 % je názoru, že další profesní vzdělávání má vliv na kvalitu vykonávané práce. 8 % dotázaných je názoru, že další profesní vzdělávání nemá vliv na kvalitu jejich vykonávané práce.



Graf č. 7 – Vliv vzdělání na kvalitu práce respondentů

Otázka č. 13 – Aplikujete získané informace do praxe?

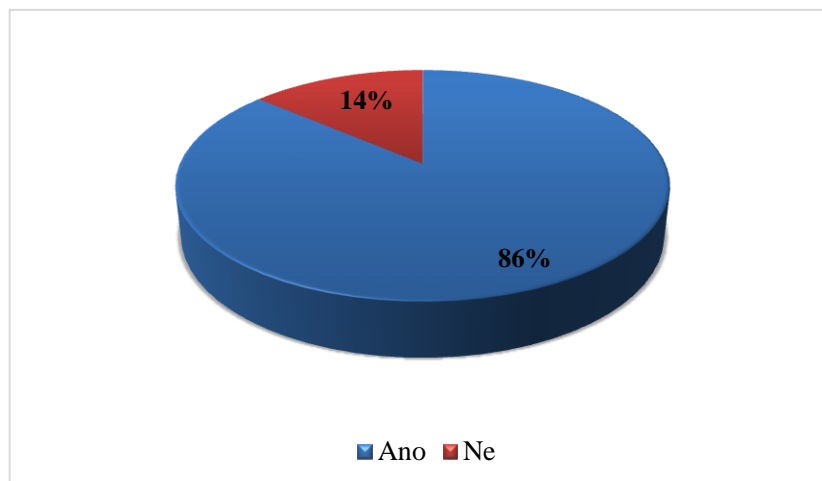
68 respondentů (46 %) získané poznatky ze vzdělávacích akcí ve své praxi plně využívá a stejné procento dotázaných využívá získané informace ve svém zaměstnání jen částečně. 11 dotázaným (7 %) se získané informace spíše nedaří využívat ve své profesi a 1 respondent (1 %) informace ze školicích akcí nikdy ve svém zaměstnání nevyužívá.



Graf č. 8 – Použití získaných informací v praxi

Třetí dílčí otázka: Vzdělávají se pracovníci i nad rámec povinného vzdělávání?**Otázka č. 14 – Umožňuje Vám zaměstnavatel se profesně vzdělávat i nad rámec zákona – 24 hodin za rok?**

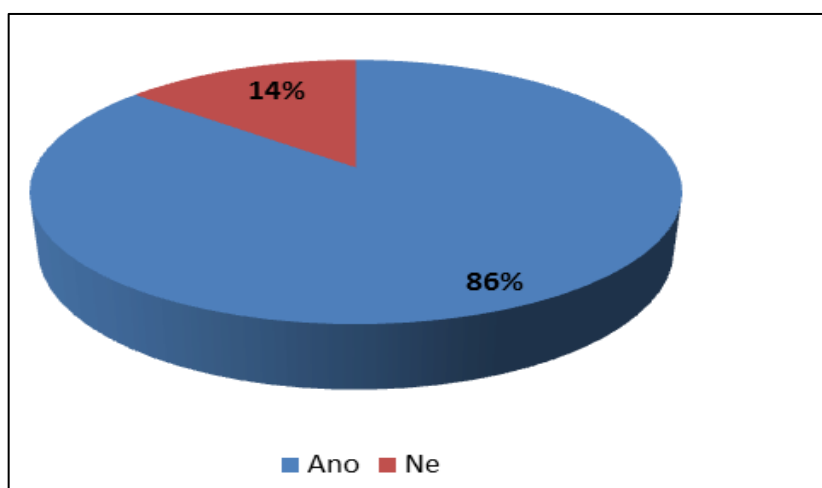
Z celkového počtu dotázaných 96 respondentům zaměstnavatel umožňuje další vzdělávání i nad rámec povinného 24 hodinového zákonného vzdělávání. 52 dotázaným tuto možnost zaměstnavatel neumožňuje.



Graf č. 9 – Možnost vzdělávat se nad rámec povinného vzdělávání

Otázka č. 15 – Pokud ano, využíváte této možnosti?

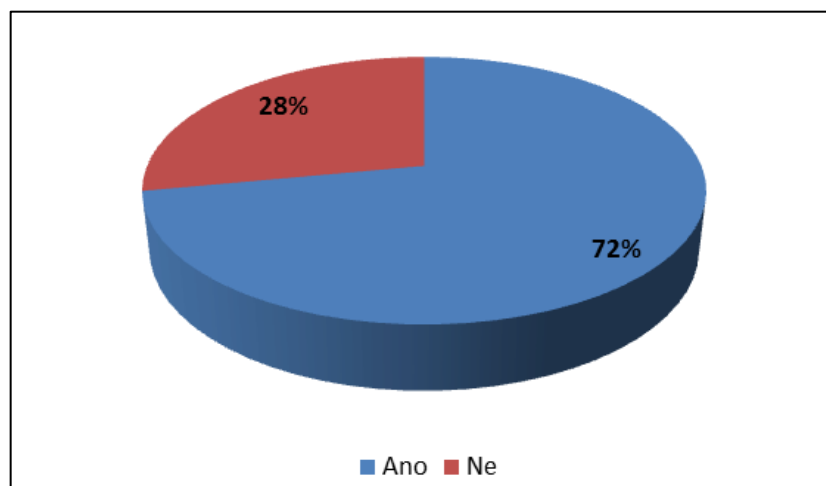
Respondenti, kteří odpověděli v předchozí otázce kladně, měli možnost v této otázce volit mezi alternativami ano – ne, zda této možnosti využívají. Zhruba tři čtvrtě respondentů (86 %) z celkového počtu této nabídky využije, 14 % dotázaných možnosti vzdělávání nad rámec povinného vzdělávání nevyžije.



Graf č. 10 – Využití této možnosti zaměstnanců

Otázka č. 16 – Vzděláváte se formou samostudia ve svém volném čase?

V této otázce 106 respondentů (72 %) uvedlo, že se ve svém volném čase věnují sebevzdělávání. Jenom 42 dotázaných (28 %) se ve volném čase samostudiu nevěnuje.

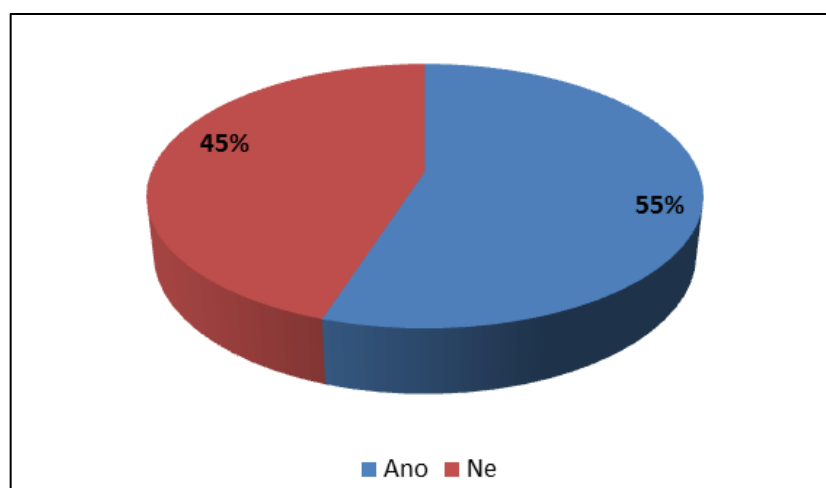


Graf č. 11 – Vzdělávání samostudiem

Čtvrtá dílčí otázka: Jsou pracovníci motivováni zaměstnavatelem k dalšímu vzdělávání?

Otázka č. 17 – Jste motivován(a) zaměstnavatelem k dalšímu profesnímu vzdělávání?

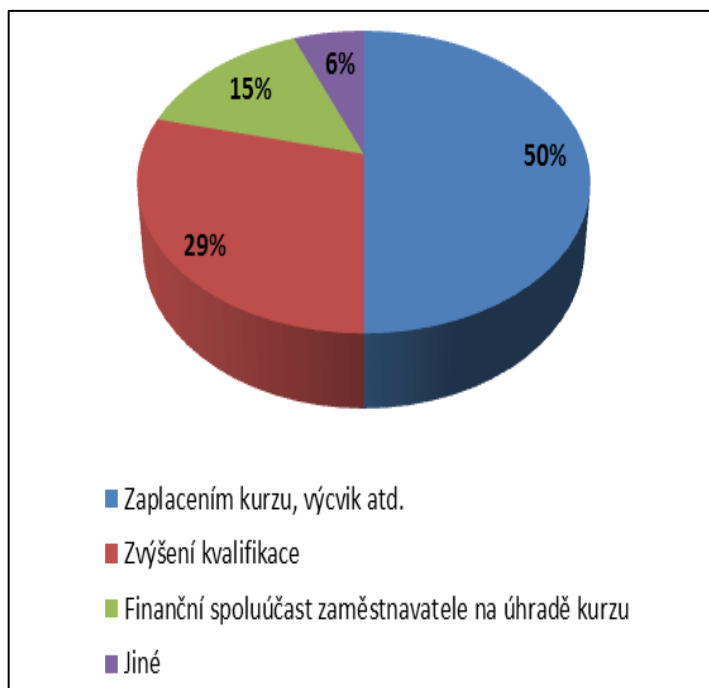
Motivaci ze strany zaměstnavatele potvrdila více než polovina respondentů (55 %). Zbýlých 45 % respondentů není svým zaměstnavatelem k dalšímu vzdělávání nijak motivováno.



Graf č. 12 – Motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 18 – Pokud ano. Jak?

Respondenti jsou zaměstnavateli nejčastěji motivováni k dalšímu vzdělávání zaplacením kurzu. Tímto způsobem je motivována polovina dotázaných. 24 respondentů má jako motivaci možnost si zvýšit v pracovním poměru kvalifikaci. Spolufinancování školicích akcí uvedlo 12 dotázaných a 5 respondentů napsalo v dotazníku jinou motivaci. Jedná se především o kombinaci dvou nabízených odpovědí, nebo umožnění samostudia.



Graf č. 13 – Způsoby motivace

6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

První dílčí výzkumná otázka zjišťovala, jaké možnosti mají zaměstnanci při výběru vhodných témat dalšího vzdělávání. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že 93 respondentů má možnost se různými způsoby ve fázi plánování podílet na tématech školicích akcí. Zbylých 55 dotázaných se jejich zaměstnavatelem žádným způsobem nedotazuje na jejich vzdělávací potřeby. Výzkum ukázal na skutečnost, že 69 respondentů z celkového počtu spolupracuje se svými nadřízenými aktivní formou na Individuálních vzdělávacích plánech, a z potřeb v nich uvedených může zaměstnavatel vycházet při navrhování vhodných vzdělávacích témat. Jak Tošner (2007, s. 9) uvádí, že výstupem individuálního vzdělávacího plánu je seznam vzdělávacích programů. Ten je seřazený podle potřeb a priorit zaměstnance. Více jak polovina respondentů (79) odpověděla, že se svým nadřízeným nespolečně spolupracují na vzdělávacích plánech. Tato skutečnost je zarážející, neboť vytvoření vzdělávacího programu, podle kterého zaměstnavatel postupuje, vyžaduje Standard č. 10, který pojednává, že každý pracovník by měl mít zpracován plán rozvoje, který bude zahrnovat různé formy vzdělávání, které souvisí s posláním poskytované sociální služby. S nabízenými vzdělávacími tématy zaměstnavatele je většina respondentů spokojena. Z celkového počtu dotázaných, 45 respondentů absolvuje školicí akce na základě výběru témat výhradně zaměstnavatelem. Z témat navržených zaměstnavatelem, ať již na základě individuálních vzdělávacích plánů, nebo podle uvážení zaměstnavatele, si vybírá vhodné témata 51 respondentů. 22 dotázaných si vybírá školení podle vlastních potřeb. 12 respondentů uvedlo, že si volí školicí akce na základě vypracovaných vzdělávacích plánů. Přitom jak uvádí Čámský, Sembder a Krutilová (2011, s. 199) ve vzdělávacích plánech jsou zaznamenávány např. druhy kurzů, seminářů, které by chtěl pracovník absolvovat. Výsledky výzkumu poukazují že, možnost zasahovat do výběru témat vzdělávání a poté i následná spokojenost s tématy vzdělávacích akcí spolu mohou souviset.

Druhá dílčí otázka zjišťovala následný přínos dalšího vzdělávání. Za velmi pozitivní můžeme považovat fakt, že všichni respondenti spatřují v dalším vzdělávání přínos, jelikož Vodák a Kucharčíková (2007, s. 86/87) uvádí, že ochota se vzdělávat je velmi důležitým faktorem pro přístup k dalšímu vzdělávání a velmi ovlivňuje efektivitu vzdělávání. Na motivaci velmi působí, zda zvolený kurz vychází z potřeb zaměstnance. 61 dotázaných je názoru, že zvolená témata souvisejí s jejich prací, 79 respondentů vnímá tuto skutečnost jen v některých případech a 8 respondentů je s tématy nespokojeno. Přibližně stejnému počtu respondentům, kteří nebyli spokojeni v předchozí otázce, se nedaří získané informace ze

vzdělávacích akcí převést do vykonávané praxe. Avšak většině respondentů se tyto získané informace daří aplikovat v praxi a mají podle nich za následek zkvalitnění jejich vykonávané práce.

Třetí dílčí výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, zda se pracovníci vzdělávají i nad rámec povinného vzdělávání. 96 respondentům dává zaměstnavatel možnost se vzdělávat i nad rámec povinného 24 hodinového vzdělávání. Této nabídky však využilo jen 82 dotázaných a 14 respondentů ji nevyužilo. Velmi zajímavé a pozitivní zjištění je, že ve svém volném čase je ochotna se vzdělávat pro svoji profesi většina dotázaných pracovníků (106). To jistě vychází z vnitřní motivace, která je tím nejlepším stimulem a vychází z Maslowovy teorie potřeb.

Čtvrtá dílčí otázka se zaměřovala na motivaci k dalšímu vzdělávání. Výzkum prokázal, že větší část respondentů je svým zaměstnavatelem k dalšímu vzdělávání různými způsoby motivována. Nejpoužívanější motivací bylo zaplacení školicí akce, dále to bylo umožnění zvýšení kvalifikace, finanční spoluúčast na placeném kurzu anebo kombinací dvou možností dohromady. V tomto případě zaměstnavatel dle Armstronga (1999, s. 297) použil vnější motivace, kdy zaměstnance motivuje různými benefity.

Na základě výsledků výzkumu můžeme konstatovat, že převážná část pracovníků další vzdělávání pokládá za důležité a vnímají jej ve své práci jako přínosné. Většina dotázaných se vzdělává i mimo pracovní dobu ve svém volném čase. Této informace mohou zaměstnavatelé využít, neboť přesvědčit někoho, kdo v dalším vzdělávání nevidí smysl, je velmi těžké. Většina respondentů má možnost při plánování vhodných témat dalšího profesního vzdělání říci o svých potřebách vzdělávání. O konkrétních školicích akcích které zaměstnanci absolvují, již ve většině případů rozhodne zaměstnavatel. Menší polovina (69) zaměstnavatelů pracuje se zaměstnanci na plánech dalšího vzdělávání se zaměstnanci pomocí vzdělávacích plánů. Avšak jen 16 respondentů uvedlo v jiné otázce, že témata školicích akcí jsou vybírána na základě vzdělávacích plánů. Tyto dvě odpovědi by měly mít podobný počet odpovědí, avšak tomu tak není. Můžeme se domnívat, že zaměstnavatelé se svými pracovníky pracují na vzdělávacích plánech, ale již konkrétní témata školicích akcí nevychází z těchto plánů, nebo si zaměstnanci neuvědomují, že témata navržená zaměstnavatele vycházejí s potřeb, které uvedli v individuálním vzdělávacím plánu. Absolvované školicí akce jsou pro pracovníky spíše zajímavé a získané informace zaměstnanci použijí pro svoji práci. Zaměstnavatelé své pracovníky k dalšímu vzdělávání motivují vnějšími druhy moti-

vace, zaměstnanci jsou však motivováni i vnitřní motivací a ve volném čase se sebevzdělávají.

7 ZÁVĚR

Sociální práce se jako obor stále vyvíjí a je potřebné, aby pracovníci získávali a prohlubovali si jak teoretické vědomosti, tak i praktické dovednosti. Pro kvalitní poskytování služeb uživatelům i rozvíjení organizace jsou právě zaměstnanci tím důležitým prvkem. Aby se mohl pracovník dále vzdělávat, je velice důležitá podpora zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům vytvářet vhodné podmínky a motivovat je k dalšímu profesnímu vzdělávání.

V teoretické části jsme se seznámili s pojmy jako další vzdělávání, strategie plánování v organizacích, hodnocení a motivace zaměstnanců. Dále zde byly popsány sociální služby, vzdělanostní požadavky, kompetence a předpoklady požadované a nutné pro práci v sociálních službách. V praktické části jsme zjistili, jaké možnosti mají pracovníci v dalším vzdělávání, a zda jsou získané informace následně využity. Podle legislativy má zaměstnavatel povinnost dalšího vzdělávání svých pracovníků, avšak jakým způsobem jsou vybírána vzdělávací témata, rozhoduje zaměstnavatel.

Tato práce může posloužit jako zdroj informací pro organizace, kde byl výzkum uskutečněn. Za přínos výzkumu lze též považovat zjištění, že ačkoliv musí mít poskytovatel písemně zpracované individuální vzdělávací plány dalšího vzdělávání zaměstnanců, tak nadpoloviční počet respondentů uvedlo, že na individuálních vzdělávacích plánech se svým nadřízeným nespolečně spolupracuje. Můžeme se jenom domnívat, že tento fakt je způsoben tím, že zaměstnavatelé mají tyto plány jen formálně jen kvůli možné inspekci.

Na základě této bakalářské práce a následného výzkumu spatřujeme požadovanou změnu především v zavedení „aktivních“ individuálních vzdělávacích plánů pro zaměstnance v službách sociální péče. Aby bylo plánování dalšího vzdělávání systematické, nikoliv náhodné. Též vybraná témata dalšího vzdělávání měla by co nejvíce souviset s potřebami zařízení a potřebami pracovníků. Neboť jenom tak získají pracovníci informace, které jim pomohou k efektivní práci, která bude sloužit k rozvoji uživatelů a poskytovaných služeb.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ADAIR, John. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, spol. s.r.o. 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- [3] ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. Praha: Karolinum, 2007-2011. ISBN 978-80-246-1852-4.
- [4] BELZ, Horst a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8479-6.
- [5] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- [6] ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978 – 80- 262- 0027-7.
- [7] HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- [8] HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, ISBN 978-80-247-1357-8.
- [9] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [10] KRÁLOVÁ, Jarmila a Eva RÁŽOVÁ. *Sociální služby a příspěvek na péči*. 4. aktual. Olomouc: ANAG, 2012, ISBN 978-807-2637-485.
- [11] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, ISBN 978-80-7357-585-4.
- [12] KRUTILOVÁ, Dagmar, Pavel ČÁMSKÝ a Jan SEMBDNER. *Sociální služby*. Praha: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2010. ISBN 978-80-254-3427-7.
- [13] MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-802-4721-385.
- [14] MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

- [15] MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.
- [16] NĚMEC, Otakar. *Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci*. Praha: VŠE, 2002. ISBN 80-245-0341-7.
- [17] PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- [18] TOŠNER, Jiří. *Metodika vzdělávacích plánů*. Praha: Europrofis, s.r.o., 2007. ISBN neuvedeno.
- [19] VODÁK, Josef, Alžběta Kucharčíková. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007, ISBN 978-80-247-1904-7.

Seznam použitých zákonů:

- [20] ČESKO. Zákon č. 108/2006 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. In: Sbíрка zákonů české republiky. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.
- [21] Vyhláška 505/2006 Sb. ze dne 15. listopadu 2006.
Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13639/v_505_2006.pdf.
- [22] ČESKO. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Internetové zdroje:

- [23] MPSV ČR [2003]. *Bílá kniha v sociálních službách*. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV ČR [Citováno 2014-02-11] http://www.mpsv.cz/files/clanky/736/bila_kniha.pdf.
- [24] MPSV ČR [2003]. *Stručný průvodce zákonem o sociálních službách*. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV ČR [Citováno 2014-03-02] <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3222/zlom170x170web.pdf>.
- [25] Článek v elektronickém Sociální práce/Sociálna práca : Hanuš, P. *Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný*. Číslo/ročník: 1/2007 [Citováno 2014-02-14] <http://www.socialniprace.cz/debata.php?id=5>. ISSN: 1213-6204

[26] *Řízení lidí. Maslowova teorie*. Portál Itsolution,[online].

Dostupné na: <http://www.itsolution.cz/maslowova-teorie.a14.html>. [Citováno 2014- 02-6]

[27] *Průvodce dalším vzděláním*. Praha: MŠMT, 2010. 23 s. [online]. [Citováno. 2014 – 01- 19] Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Atd.	A tak dále
č.	Číslo
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Např.	Například
s.	Strana
Sb.	Sbírka zákonů české republiky
Tj.	To je

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

<i>Obrázek č. 1 – Maslowova pyramida potřeb</i>	<i>32</i>
<i>Graf č. 1 – Možnost plánování témat vzdělávání</i>	<i>40</i>
<i>Graf č. 2 – Způsob výběru vzdělávacích témat</i>	<i>41</i>
<i>Graf č. 3 – Spokojenost respondentů s pestrostí nabízených témat.....</i>	<i>42</i>
<i>Graf č. 4 – Aktivní spolupráce na vzdělávacích plánech.....</i>	<i>42</i>
<i>Graf č. 5 – Pohled respondentů na přínos dalšího vzdělávání.....</i>	<i>43</i>
<i>Graf č. 6 – Souvislost absolvovaných témat s potřebami praxe</i>	<i>44</i>
<i>Graf č. 7 – Vliv vzdělání na kvalitu práce respondentů.....</i>	<i>44</i>
<i>Graf č. 8 – Aplikace získaných informací do praxe.....</i>	<i>45</i>
<i>Graf č. 9 – Možnost vzdělávat se nad rámec povinného vzdělávání</i>	<i>46</i>
<i>Graf č. 10 – Využití této možnosti.....</i>	<i>46</i>
<i>Graf č. 11 – Vzdělávání samostudiem</i>	<i>47</i>
<i>Graf č. 12 – Motivace k dalšímu vzdělávání.....</i>	<i>47</i>
<i>Graf č. 13 – Způsoby motivace</i>	<i>48</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka č. 1 – Rozdělení vzdělávání.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabulka č. 2 – Příklad motivačních faktorů vzdělávání.</i>	<i>31</i>
<i>Tabulka č. 3 – Pohlaví respondentů</i>	<i>36</i>
<i>Tabulka č. 4 – Věk respondentů.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabulka č. 5 – Pracovní pozice respondentů.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabulka č. 6 – Dosažené vzdělání.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka č. 7 – Celková délka zaměstnání.....</i>	<i>39</i>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku k bakalářské práci psané na téma „Možnosti a přínos dalšího vzdělávání ve službách sociální péče“. Cílem tohoto dotazníku je zjistit dopad dalšího vzdělávání na pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky. Dotazník je anonymní, obsahuje 18 otázek, na něž vybíráte odpověď z více možností, přičemž zaškrtnete pouze jednu možnost, popřípadě doplníte Vaši variantu (pokud v nabídce není). Vyplnění otázek číslo 15, 18 je závislé na odpovědi předcházející otázky tudíž, když odpovíte ne, tak na ně neodpovídáte.

Předem Vám děkuji za čas věnovaný vyplnění dotazníku a přeji příjemný den :).

Marcela Šmotková

1. Pohlaví respondenta?
 - žena
 - muž

2. Věk respondenta?
 - do 20 let
 - 21 – 30 let
 - 31 – 40 let
 - 41 – 50 let
 - 51 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání?
 - základní, vyučen
 - středoškolské s maturitou
 - vyšší odborné (Dis.)
 - vysokoškolské (Bc., Mgr. /Ing.)

4. Pracovní pozice respondenta?
 - sociální pracovník
 - pracovník v sociálních službách

5. Celková doba zaměstnání v soc. službách?
 - méně než 1 rok
 - 1 – 7 let
 - 8 – 15 let
 - více než 15 let

6. Vidíte přínos v profesním vzdělávání?
 - určitě ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - určitě ne

7. Máte možnost se podílet, při fázi plánování, na výběru témat dalšího profesní vzdělávání?
- ano
 - ne
8. Jakým způsobem si vybíráte vzdělávání, které budete absolvovat?
- dle potřeb zaměstnavatele
 - výběrem z více kurzů navržených zaměstnavatelem
 - výběrem vzdělávání dle vlastního zájmu
 - na základě vypracovaného vzdělávacího plánu
 - jiné.....
9. Jste spokojen(a) s pestrostí nabídky vzdělávacích programů od Vašeho zaměstnavatele?
- určitě ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - určitě ne
10. Spolupracujete aktivně se svým nadřízeným na vzdělávacích plánech profesního rozvoje?
- ano
 - ne
11. Souvisejí nabízená témata s potřebami ve Vašem zaměstnání?
- ano
 - ne
 - občas
12. Má dle Vašeho názoru další profesní vzdělávání vliv na kvalitu Vaší práce?
- určitě ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - určitě ne
13. Aplikujete získané informace do praxe?
- většinou ano
 - někdy ano
 - většinou ne
 - určitě ne
14. Umožňuje Vám zaměstnavatel se profesně vzdělávat i nad rámec zákona – 24hodin za rok?
- Ano
 - Ne

15. Pokud ano, využíváte této možnosti?

- ano
- ne

16. Vzděláváte se formou samostudia ve svém volném čase?

- ano
- ne

17. Jste motivován (a) zaměstnavatelem k dalšímu profesnímu vzdělávání?

- ano
- ne

18. Pokud ano. Jak?

- zaplacení kurzu, výcviku atd.
- finanční spoluúčast zaměstnavatele na úhradě kurzu
- zvýšení kvalifikace
- jiné.....

Děkuji Vám za Váš čas ☺