TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra: sociálních studií a speciální pedagogiky

Bakalářský studijní program: Sociální péče

Studijní obor: Sociální pedagog

Název bakalářské práce:

VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY U PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH ZAŘÍZENÍCH A SLUŽBÁCH

Autor:
Nataša Janoušková
Údolní 132
468 61 Desná v Jizerských horách

Podpis autora:______________

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Dana Švingalová, Ph.D.

Počet:

stran	obrázků	tabulek	grafů	zdrojů	příloh
67	0	25	24	15	6

CD ROM obsahuje bakalářskou práci.

V Desné v Jizerských horách dne: 31.3.2005

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 211/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL, v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedením bakalářské práce a konzultantem.

Datum: 31.3.2005

Autor:
Nataša Janoušková

Podpis:
____
vlastnoruční podpis

Název bakalářské práce: Vzdělávací potřeby u pracovníků v sociálních zařízeních a službách
Anglický název: Social Facility and Social Service Employees Educational Needs
Jméno a příjmení autora: Nataša Janoušková
Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2005
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Mgr. Dana Švingalová, Ph.D.

Resumé

Bakalářská práce se zabývala problematikou vzdělávacích potřeb pracovníků sociálních zařízení zabezpečujících sociální služby v Libereckém kraji. Jejím cílem bylo ověřit zájem zaměstnavatelů i pracovníků v sociálních zařízeních a službách o zvyšování profesní kvalifikace. Práce obsahovala dvě části. Část teoretickou, která upřesnila hlavní smysl průzkumu, kterým byla příprava projektu Vzdělávacího centra Turnov zaměřeného na problematiku zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání. Součástí bylo vymezení jednotlivých druhů poskytovaných služeb sociální péče a charakteristika vybraných profesí. Praktická část zmapovala pomocí dotazníků potřeby organizací zabezpečujících sociální služby v Libereckém kraji a zejména zájem ze strany pracovníků sociálních zařízení o rekvalifikační kurzy zaměřené na problematiku osobní asistence a pečovatelství. Získané hodnoty byly předány předkladateli projektu, Vzdělávacímu centru Turnov, a byly zahrnuty do projektu „Vzděláváním k pracovnímu uplatnění“ financovaného z prostředků Phare.

Summary

This bachelors thesis is concerned with the educational needs of social services employees who provide care for the aging and disabled in institutions within the Liberec region. The thesis aims to promote interest from employers and employees in social institutions and services to increase their professional qualifications. This work is divided into two parts. The theoretical part specifies the main point of the inquiry which consists of a project prepared for an educational centre in Turnov focusing on the issues of employment rate and lifelong education. The smaller divisions in this section delimit the particular types of social service care provided and characterise chosen professions. The practical part charts, by the help of a questionnaire, the organizational needs of social services in the Liberec region and especially the interest of social institution employees in requalification courses focusing on matters of personal assistance and social care. The results gained were handed over to the Educational Centre in Turnov who organized the project and were involved in „Education for work Aplikation“ financed by Phare funds.

Poděkování:

Děkuji vedoucí závěrečné práce PhDr. Mgr. Daně Švingalové Ph.D. za trpělivost, odborné vedení a cenné připomínky ke zpracování této práce.
Dále děkuji konzultantce závěrečné práce ing. Mileně Tomáškové, ředitelce Zdravotně sociálních služeb Turnov, za přispění a praktickou pomoc při prováděném průzkumu a ing. Jaromíru Pekařovi, místostarostovi města Turnov, za podporu projektu.
Děkuji také svým dětem za jejich pochopení a trpělivost.

OBSAH

I ÚVOD.. 7
II TEORETICKÁ ČÁST.. 9
2.1 Uvedení do problematiky.. 9
2.2 Standardy kvality sociálních služeb 10
2.2.1 Personální standardy a jejich kritéria 10
2.3 Charakteristika vybraných profesí dle katalogu prací.. 13
2.3.1 Pracovník vybraných profesí dle katalogu prací.. 13
2.3.2 Ošetřovatel – pěstoun.. 15
2.3.3 Osobní asistent.. 16
2.3.4 Pracovní náplň jednotlivých profesí.. 16
2.4 Druhy služeb sociální péče.. 19
2.4.1 Vymezení vybraných sociálních služeb.. 20
III PRAKTICKÁ ČÁST.. 25
3.1 Cíl praktické části.. 25
3.2 Popis zkoumaného vzorku a průběh průzkumu.. 25
3.3 Použité metody praktické části.. 28
3.3.1 Metodika průzkumu.. 28
3.4 Předvýzkum.. 29
3.5 Stanovení předpokladů.. 30
3.5.1 Předpoklady k dotazníkům pro vedoucí sociálních zařízení.. 30
3.5.2 Předpoklady k dotazníkům pro pracovníky v sociálních zařízeních 32
3.6 Výsledky průzkumu, jejich interpretace 33
3.6.1 Výsledky u vedoucích sociálních zařízení služeb.. 33
3.6.2 Výsledky u pracovníků sociálních zařízení a služeb.. 46
3.7 Shrnutí výsledků praktické části a porovnání výsledků z obou dotazníků.. 57
IV ZÁVĚR.. 59
V SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.. 61
VI SEZNAM PŘÍLOH.. 62
VII PŘÍLOHY

I ÚVOD

Každá lidská činnost, má-li být prováděna dobře, vyžaduje notnou dávku entuziazmu, píle a vytrvalosti. O pomáhajících profesích to platí dvojnásob. Poskytování kvalitních služeb s sebou nese nutnost zvyšování úrovně vzdělání lidí poskytujících služby. Moderní, občansky pojaté „umění pomáhat“ je založeno na partnerském přístupu při společném hledání řešení životně náročných situací klientů. Tento způsob vyžaduje aktivní přístup jednak ze strany občana, který je veden k odpovědnému rozhodování o vlastním životě, životní orientaci i osobních potřebách a jeho spolupodílení se na životě společnosti, ale současně nový trend klade další nároky na osobnost sociálního pracovníka. To vyžaduje i moderní profesní přípravu pomáhajících, která reflektuje soudobé posuny v pojetí práce s lidmi. Vzdělávání pracovníků je realizováno jak v rámci zaměstnavatelů ve formě seminářů, stáží, tak i v rámci speciálních výcviků nebo kurzů celoživotního vzdělávání.

Vstupem České republiky do Evropské unie dostala naše země příležitost stát se aktivním účastníkem řady programů, které mají za cíl podporovat zaměstnanost, zlepšovat životní a pracovní podmínky, modernizovat sociální systém a vyrovnávat tak úroveň poskytovaných sociálních služeb v rámci evropského společenství. Jedním z těchto programů je projekt Vzdělávacího centra Turnov, který se rozhodl řešit problematiku zaměstnanosti v tzv. třetím sektoru. Projekt je zaměřen na rekvalifikaci profese pracovník sociální péče a osobní asistent. Projekt je financován z prostředků Phare. Uvedený projekt byl využit jako téma pro závěrečnou práci.

Cílem práce je zmapování vzdělávacích potřeb u organizací zabezpečujících sociální služby v Libereckém kraji a zejména zjištění zájmu ze strany pracovníků sociálních zařízení o akreditované rekvalifikační kurzy pořádané Vzdělávacím centrem Turnov, které jsou zaměřené na problematiku osobní asistence a pečovatelství. Dosažení stanoveného cíle, tedy zmapování vzdělávacích potřeb, bude provedeno prostřednictvím šetření v jednotlivých zařízeních v rámci Libereckého kraje. Vzhledem k tomu, že závěrečná práce má empirický charakter, je podstata práce zaměřena na důkladné provedení průzkumu, což předpokládá i provedení

předvýzkumu, aby mohly být eliminovány případné nedostatky ve vlastním průzkumu. Získané výsledky budou vyhodnoceny a následně tabulkově a graficky zpracovány. Výsledky průzkumu budou předány předkladateli projektu, Vzdělávacímu centru Turnov, za účelem praktického využití v rámci zmiňovaného projektu.

Aby úroveň poskytovaných služeb byla na standardní úrovni, musí i vzdělání a dovednosti poskytovatelů odpovídat potřebám uživatelů služeb. Podpora vzdělávání vyžaduje ochotu a zájem nejen ze strany samotných pracovníků, ale i podporu jejich zaměstnavatelů. Tento aspekt není v praxi až tak samozřejmostí, jak se na první pohled může zdát. Problém občas nastává jak na straně pracovníků, kteří neprojevují očekávaný zájem o další profesní vzdělávání, tak na straně jejich zaměstnavatelů, kteří vysláním svých podřízených do vzdělávacích kurzů, seminářů, stáží musí následně řešit personální otázky spojené s obsazením služeb. Obě strany pak tento přístup odůvodňují chronickým nedostatkem pracovníků v pomáhajících službách.

Pracovníkům v sociálních službách musí být poskytována dostatečná podpora, motivace a prostor pro účast na rozvoji služeb, které zařízení poskytuje, a s tím tedy souvisí i podpora ze strany zaměstnavatelů při profesním rozvoji zaměstnanců.

Kvalitní profesní příprava a profesní rozvoj pracovníků v pomáhajících profesích by měla být základem pro poskytování sociálních služeb na profesionální úrovni. Poskytování kvalitních sociálních služeb na profesionální úrovni povede ke zvýšení prestiže této profese a tím i zvýšení zájmu potenciálních uchazečů o práci v uvedeném oboru.

II TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Uvedení do problematiky

Sociální práce má v naší zemi nepochybně dlouhou a hlubokou tradici, která byla po druhé světové válce poněkud zpřetrhána prosazováním myšlenky, že sociálního smíru lze dosáhnou jedině tím, že se vše bude plánovaně řídit a že se odstraní rozdíly mezi lidmi, zejména majetkové. K odstranění majetkových rozdílů sice došlo, ale nedošlo k vymizení sociálních problémů.

Sociální práce v období reálného socialismu byla zaměřena universalisticky, tj. na většinu práceschopných obyvatel, a jejími nástroji byly zejména finanční dávky nebo subvence. V důsledku toho docházelo k relativnímu opomíjení osob, které se ocitly mimo zaměstnanecký svět (zejména postižených osob a částečně též starobních důchodců). Tím se nedostatečně rozvíjely speciální služby, které by těmto osobám pomáhaly žít co nejnormálnějším životem. (Řezníček, 1997, s. 11)

Rok 1990 znamenal začátek budování nové koncepce sociální politiky, jejíž podstata spočívá v oddělení sociálního zabezpečení a pojištění od sociální pomoci a sociálních služeb a rozlišení tzv. dávkových specialistů a specialistů na poradenské a socioterapeutické služby klientům, čímž došlo ke značnému posunu v pojetí a přístupu k sociální práci, která začala být prezentována jako odborná pomáhající disciplína, jejímž základem je práce s klientem.

Se vstupem České republiky do Evropské unie souvisí postupná harmonizace české sociální politiky s politikou zemí Evropské unie. Lze očekávat, že například některé formy sociální péče zaniknou nebo se transformují, případně vzniknou nové formy výpomoci a služeb. V souladu s evropskou integrací, proměnami české společnosti a realizací vládních záměrů dochází a bude docházet k ekonomizaci, racionalizaci, decentralizaci a deinstitucionalizaci poskytování sociálních služeb. (Novosad, 2003, s. 40)

2.2 Standardy kvality sociálních služeb

Na vývoj v oblasti sociálních služeb reaguje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) řadou systémových změn, které mají za cíl zajištění poskytování kvalitních služeb v souladu se současnou úrovní poznání. Požadavky na kvalitu poskytování sociálních služeb jsou stanoveny v podobě standardů kvality. Lze je považovat za všeobecně přijatou představu o tom, jak má vypadat kvalitní sociální služba. Standardy kvality sociálních služeb a jejich zavádění do praxe má především význam pro zlepšování úrovně a efektivity sociálních služeb. Standardy popisují, jak má vypadat kvalitní sociální služba, a současně slouží jako indikátor k posuzování toho, do jaké míry se praxe blíží stanovenému standardu. (Švingalová, Pešatová, 2003, s. 4, 24)

„Standardy kvality sociálních služeb jsou souborem kritérií, jejichž prostřednictvím je definována nezbytná úroveň kvality poskytování sociálních služeb v oblasti personální, procedurální a provozní“. (Švingalová, Pešatová, 2003, s. 28)

Standardy jsou rozděleny do tří základních částí. Procedurální standardy – stanovují postupy pro poskytování kvalitní sociální služby, personální standardy jsou zaměřeny na personální zajištění služeb a provozní standardy definují podmínky pro poskytování sociálních služeb. (Švingalová, Pešatová, 2003, s. 29)

Vzhledem k tomu, že téma bakalářská práce se vztahuje především k personálním zajištěním kvalitní sociální služby, věnujeme na tomto místě hlavní pozornost personálním standardům a jejich jednotlivým kritériím.

2.2.1 Personální standardy a jejich kritéria

Personální standardy vycházejí z toho, že kvalita služby je přímo závislá na pracovnících – na jejich dovednostech a vzdělání, vedení a podpoře, na podmínkách, které pro práci mají.

Standard 9: Personální zajištění služeb

Struktura, počet pracovníků i jejich vzdělání a dovednosti odpovídají potřebám uživatelů služeb a umožňují naplánování standardů kvality sociální služby. Noví pracovníci jsou zaškoleni.

Kritéria:

9.1 Zařízení má stanovenu strukturu a počet pracovních míst, pracovní profily, kvalifikační požadavky a osobnostní a morální předpoklady zaměstnanců. Struktura i velikost personálu odpovídají definovaným potřebám zařízení a aktuálnímu počtu uživatelů služeb a jejich potřebám. Složení a doplňování pracovního týmu umožňuje naplňování standardů kvality.

9.2 Zařízení má vnitřní pravidla pro přijímání a zaškolování nových pracovníků. Zvláštní pozornost je při zaškolování věnována principům, které zařízení uplatňuje v oblasti ochrany práv uživatelů služeb, a způsobům naplňování specifických potřeb jednotlivých uživatelů, se kterými má nový pracovník pracovat.

9.3 Pro uživatele se specifickými potřebami pracuje personál s odpovídajícím odborným vzděláním a dovednostmi.

9.4 Zařízení vytváří podmínky k tomu, aby způsob přijímání a zaškolování pracovníků odpovídal platným obecně závazným normám a stanoveným vnitřním pravidlům.

Standard 10: Pracovní podmínky a řízení poskytování služeb

Vedení zařízení zajišťuje pracovníkům podmínky pro výkon kvalitní práce, stanovuje a zpřístupňuje pravidla pro jejich práci.

Kritéria:

10.1 Zařízení má definovanou organizační strukturu, z níž jsou patrná oprávnění povinnosti jednotlivých pracovníků.

10.2 V případě využívání pracovníků, kteří nejsou se zařízením v pracovněprávním vztahu, má zařízení vnitřní pravidla pro uzavírání dohod o provedení práce a zajištění pracovních podmínek, zejména pojištění, stanovení zodpovědnosti, závazku mlčenlivosti atd.

10.3 Zařízení vytváří podmínky k tomu, aby pracovní podmínky odpovídaly platným obecně závazným normám a stanoveným vnitřním pravidlům.

Standard 11: Profesní rozvoj pracovníků a pracovních týmů

Zařízení zajišťuje profesní rozvoj pracovních týmů a jednotlivých pracovníků, jejich dovedností a schopností potřebných pro dosažení veřejných závazků zařízení i osobních cílů uživatelů služeb.

Kritéria:

11.1 Zařízení uplatňuje postup pro pravidelné hodnocení pracovníků. Ten zahrnuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů, úkolů a potřeby další odborné kvalifikace.

11.2 Zařízení pracovníkům umožňuje zapojit se do rozvoje a zkvalitňování poskytovaných sociálních služeb.

11.3 V zařízení je uplatňován systém obousměrné komunikace mezi vedením a pracovníky. (Švingalová, Pešatová, 2003, s. 50, 52, 53)

Jak již bylo uvedeno, jednou z priorit personálních standardů je profesní rozvoj pracovníků v sociálních službách. Zabezpečení vhodných podmínek pro zvyšování kvalifikace je nejen úkol státní politiky, ale průběžně se sebevzdělávat a tvořivě se podílet na volbě a realizaci řešení ve prospěch klientů je morální povinností každého sociálního pracovníka. (Novosad, 2004, s. 88)

V rámci zavádění a plnění těchto kritérií do praxe vznikl i projekt Vzdělávacího centra v Turnově, který se rozhodl řešit problematiku zaměstnanosti v tzv. třetím sektoru v rámci Libereckého kraje. Projekt je zaměřen na rekvalifikaci profese pracovník sociální péče a osobní asistent. Jedním z impulsů pro vznik tohoto

projektu bylo zrušení civilní služby, což způsobilo nedostatek pracovníků této profese v sociálních zařízeních a službách. Vzhledem k tomu, že projekt je financován z fondů Evropské unie, bylo nutné dodržet i přísná projektová ustanovení. Jedním z těchto požadavků bylo i provedení průzkumu v uvedených skupinách pracovníků.

2.3 Charakteristika vybraných profesí dle katalogu prací

Pro snazší představu je třeba nejprve vymezit a vysvětlit jednotlivé profese, které jsou středem zájmu projektu, a tedy i bakalářské práce. Budeme hovořit o profesi pečovatelství a osobní asistenci jednak z pohledu zařazení profesí dle katalogu prací a dále dle náplně pracovní činnosti, která je součástí pracovní smlouvy uzavírané s pracovníkem.

2.3.1 Pracovník sociální péče

Dle katalogu prací je profese pracovníka sociální péče rozdělena do 7 platových tříd. Nejnižší je platová třída č. 3, nejvyšší platová třída č. 9.

3. platová třída
Provádění jednoduchých úkonů pečovatelské služby. Výdej a rozvoz jídla klientům. Provádění dílčích sociálně pečovatelských úkonů pro klienty.

4. platová třída
Provádění úkonů pečovatelské služby u mobilních a imobilních klientů, komplexní péče o jejich domácnost. Provádění pečovatelských úkonů v péči o děti.

5. platová třída

Rutinní práce při vytváření, prohlubování a upevňování základních hygienických a pracovních návyků a při péči o klienty, spolupráce na posilování sociálních a společenských kontaktů klientů. Provádění obtížných pečovatelských prací spojených s přímým stykem s občany s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péče o jejich domácnost včetně péče o prádlo, donášky paliva, provádění pohybové aktivizace klientů.

6. platová třída

Působení na vytváření, prohlubování a upevňování pracovních návyků klientů názorným předváděním řemeslných a jiných prací, vytváření pozitivních mezilidských vztahů, rozvíjení jemné motoriky. Nácvik denních běžných činností. Vytváření vztahu klientů k živým tvorům včetně péče o ně.

Komplexní provádění pečovatelských činností včetně prací spojených s přímým stykem s občany s fyzickými a psychickými obtížemi, zajišťování sociální pomoci, provádění dílčích sociálních depistáží, psychická aktivizace klientů, posilování společenských a sociálních kontaktů klientů, provádění sociálně pečovatelské (výchovné) práce s dětmi.

Provádění asistenční služby a osobní asistence osobám zdravotně postiženým.

7. platová třída

Rozvíjení individuální manuální zručnosti klientů, zajišťování materiálu a pomůcek pro pracovní výcvik klientů, provádění speciálních pracovních postupů a používání nástrojů, pracovních pomůcek a různých materiálů. Fixace získaných společenských a pracovních návyků u dospělých mentálně postižených klientů. Rozvíjení pracovní aktivity. Provádění odborného pracovního výcviku včetně vyhledávání pracovních příležitostí pro léčbu prací. Zabezpečování zájmové a kulturní činnosti v zařízeních sociální péče. Vyhledávání a provádění specializovaných terapeutických postupů v zařízeních sociální péče (muzikoterapie, arteterapie, hippoterapie apod.).

8. platová třída

Organizování, odborné a ekonomické zabezpečování pečovatelské služby, osobní asistence a asistenční služby v okrsku. Řešení jednodušších sociálněprávních a zdravotních problémů a spolupráce při provádění sociální depistáže v okrsku (koordinátor pečovatelské služby).

9. platová třída

Komplexní koordinace a zabezpečování pečovatelské služby, osobní asistence a asistenční služby ve větším územním celku po odborné, metodické, provozní a ekonomické stránce včetně kontrolní činnosti. Provádění sociálního šetření v terénu včetně podávání návrhů. Provádění psychosociální podpory a dle potřeby akutní sociální intervence. Odborné zabezpečování pečovatelských služeb v chráněném bydlení (koordinátor pečovatelské služby).

2.3.2 Ošetřovatel – pěstoun

Profese ošetřovatele je dle katalogu prací zařazena do 5. a 6. platové třídy.

5. platová třída

Základní ošetřovatelská péče a výchovná práce při prohlubování a upevňování hygienických, společenských a pracovních návyků vykonávaná pod vedením pracovníka s vyšší odbornou kvalifikací. Pomocné práce spojené s přijetím nebo propuštěním pacientů, péče o umírající a tělo zemřelého.

6. platová třída

Jednoduché ošetřovatelské výkony a komplexní hygienická péče o nemocné nebo klienty sociální péče s omezenou pohyblivostí nebo nepohyblivé, inkontinentní, případně s těžkým zdravotním postižením vykonávaná pod vedením pracovníka s vyšší odbornou kvalifikací, pomoc při provádění léčebných a ošetřovatelských úkonů a zajišťování výchovné části denního programu v zařízení pro děti a mládež.

2.3.3 Osobní asistent

Osobní asistence je moderní cestou pomoci a podpory lidí s postižením. Svou filosofií je zcela odlišná od dosavadních či klasických forem péče, pro které je typický vztahový řetězec společnost – instituce - příjemci služeb, a nastoluje partnerský vztah mezi klientem a asistentem. Osobní asistenci charakterizují tyto skutečnosti, které korespondují s postupným slaďováním obsahu českých sociálních služeb se standardy v zemích EU:

- klient zná své možnosti a potřeby, sám formuje rozsah a charakter pomoci
- osobní asistence kompenzuje ta funkční poškození či omezení, která klientovi brání v určitých aktivitách. Jejím cílem není vytvářet závislost, ale zprostředkovávat klientovi rovný přístup k životním šancím a dopomoci mu k nezávislosti při sebeobsluze a chodu domácnosti, dopravě, vzdělávání a pracovním uplatnění i společenském životě
- významným úkolem osobní asistence je také kompenzovat klientovy případné komunikační problémy, umožňovat mu kontakt se společenským prostředím tak, aby mohl prosazovat své přirozené zájmy a práva. (Novosad, 2004, s. 57)

2.3.4 Pracovní náplň jednotlivých profesí

Pro porovnání kritérií daných katalogem práce a prováděnou praxí uvádíme i ukázku pracovní náplně profese pečovatelství a osobní asistence.

Pečovatel plní následující úkoly:

- provádí komplexní hygienickou péči o obyvatele včetně základní prevence proleženin

- provádí úpravu lůžka, převléká lůžkoviny, dezinfikuje matrace, přikrývky a polštáře
- manipuluje s čistým a špinavým prádlem, dbá na třídění ústavního a osobního prádla, dbá na označení prádla obyvatel
- stará se o čistotu a hygienu prostředí, dohlíží na dodržování domácího řádu domova
- doprovází obyvatele do jídelny, pomáhá při rozdělování stravy, dováží pro ležící obyvatele stravu z kuchyně, pomáhá při jídle, v případě potřeby je krmí, připravuje nádoby na odvoz zpět do kuchyně, provádí úklid přípravné kuchyňky, sbírá nádobí z pokojů obyvatel
- doprovází obyvatele na vyšetření, eventuelně při překladu do zdravotnického zařízení, doprovází obyvatele ke skupinovému cvičení a léčbě prací, ke kadeřnici apod., podílí se na rehabilitaci u obyvatel se sníženou mobilitou během dne
- zapisuje a hodnotí ošetřovatelskou práci do ošetřovatelské karty obyvatele, předává informace sloužící sestře
- je klíčovým pracovníkem pro vybrané obyvatele, spolupracuje s nimi individuálně, sepisuje dohodu o poskytování služeb, stanovuje krátkodobý a dlouhodobý cíl a hodnotí splnění těchto cílů nejméně po 3 měsících pobytu v domově
- při přijetí nového obyvatele jako klíčový pracovník provádí hodnocení adaptačního procesu v domově v 1., 3. a 6 týdnu pobytu písemně do stanoveného formuláře, který je součástí osobní dokumentace obyvatele
- pomáhá při úpravě těla zemřelého
- myje a dezinfikuje zdravotnické pomůcky, např. podložní mísy, močové lahve, toaletní vozíky, invalidní vozíky a stará se o jejich správné uložení
- asistuje a pomáhá sestře při ošetřovatelských úkonech, sleduje odchod moče, stolice a plynů, informuje sestru (např. změna barvy stolice, nadměrné močení nebo nemočení)

- zabezpečuje hygienickou a estetickou úpravu prostředí obyvatel, tepelnou a světelnou pohodu
- podává obyvatelům připravené a označené léky, aplikuje masti a kapky dle stanoveného rozpisu
- při řešení sociálních problémů obyvatel spolupracuje se sociálním pracovníkem zejména tím, že jej včas informuje o potřebě sociální pomoci (např. styk s rodinou, nákup osobních věcí)
- třídí biologický a komunální odpad, zabezpečuje doplnění pomůcek a hygienu na svém oddělení
- dodržuje zásady bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, respektuje pravidla protipožární ochrany
- odpovědně hospodaří se svěřeným majetkem a chrání jej před zničením a zcizením
- plní další úkoly, kterými jej pověří staniční sestra a další nadřízený pracovník
- nepřijímá žádné peněžní ani osobní dary od obyvatel a je vázána mlčenlivostí
- dodržuje pravidla etického kodexu a principy poskytování služeb

Osobní asistent plní tyto úkoly:

pracovní náplň u osobní asistence se mění dle potřeb uživatele a nedá se jednoznačně popsat. Uvádíme obecné spektrum nabídky služeb poskytovaných v rámci osobní asistence:

- zabezpečuje základní životní potřeby klientů včetně pomoci při fyziologických záležitostech
- podporuje schopnost klienta samostatného nácviku v základních úkonech sebeobsluhy (hygiena, podávání stravy, péče o fyzické a duševní zdraví, oblékání) a soběstačnosti včetně užívání kompenzačních a pracovních pomůcek

- zabezpečuje pomoc při domácích pracích – úklid, vaření, nákupy, údržba prádla, pomoc ve vedení domácnosti, v zařizování oprav a úprav bydlení apod.
- pomáhá a spolupracuje při řešení sociálních, osobních a sociálně právních potřeb umožňujících zdravotně postiženému vstup a co nejširší zapojení do běžného společenského života
- pomáhá a spolupracuje při studijních a pracovních potřebách, které umožní zdravotně postiženému další vzdělávání a zapojení se do pracovního procesu
- u dětí jde především o zajištění aktivit spojených s předškolním a školním vzděláváním, využíváním volného času a s rozvojem jejich zájmů

2.4 Druhy služeb sociální péče

Cílem služeb sociální péče je vyrovnávání příležitostí umožňujících zapojení do života společnosti lidem, kteří jsou v důsledku svého zdravotního nebo sociálního stavu znevýhodněni. Profese pečovatelství a osobní asistence jsou uplatňovány zejména v následujících druzích služeb sociální péče:

- domovy pro seniory a občany se zdravotním postižením (ústavy sociální péče)
- chráněné bydlení
- chráněné dílny
- osobní asistence
- pečovatelská služby
- penziony
- respitní péče
- stacionáře
- tísňové volání

(Švingalová, Pešatová, 2003, s. 6)

2.4.1 Vymezení vybraných sociálních služeb

Pečovatelské služby

Jsou to služby, jejichž cílem je umožnit lidem žít ve vlastním přirozeném prostředí. Jsou určeny lidem, jejichž schopnosti zejména v oblasti osobní péče a péče o domácnost jsou sníženy. V rámci této služby je hlavní podstatou pomoci těmto lidem zvládnout vyjmenované, předem dohodnuté běžné každodenní úkony, které by dělali sami, kdyby jim v tom nebránilo zdravotní postižení nebo stáří, s cílem umožnit tak člověku setrvat ve vlastním domácím prostředí a zachovat vlastní životní styl.

Pečovatelské služby mají 2 základní varianty :

- terénní pečovatelské služby
- domy s pečovatelskou službou

Terénní pečovatelské služby

Poskytují služby těžce zdravotně postiženým a starým občanům. U těchto občanů jsou sníženy schopnosti zejména v oblasti osobní péče a péče o domácnost a potřebnou péči jim nemohou poskytovat rodinní příslušníci.

Podstatou služby je pomoci těmto lidem zvládnout vyjmenované, předem dohodnuté každodenní úkony, které by dělali sami, kdyby jim v tom nebránilo zdravotní postižení nebo stáří.

Cílem terénní pečovatelské služby je umožnit člověku setrvat ve vlastním domácím prostředí a zachovat si vlastní životní styl. Pečovatelské služby se poskytují v domácnostech těchto občanů za úplnou nebo částečnou úhradu tak, jak stanoví příloha č. 1 Vyhlášky MPSV č. 182/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Mezi úkony pečovatelské služby patří celková koupel včetně mytí vlasů v domácnosti nebo ve středisku osobní hygieny, běžné úkony osobní hygieny, pomoc při oblékání, pomoc při přesunu na vozík nebo lůžko, pomoc při použití WC, jednoduché ošetřovatelské úkony – donáška nebo dovoz oběda nebo jiného teplého jídla, pomoc při podávání jídla a pití, donáška uhlí a dřeva, nákupy, nutné pochůzky, práce spojené s udržováním domácnosti, doprovod na lékařské vyšetření, vyřizování úředních záležitostí, praní drobného osobního prádla, dohled nad dospělým občanem. Mimořádné úkony pečovatelské služby jsou praní velkého prádla v prádelně pečovatelské služby, velký úklid bytu, úklid po malování, mytí oken.

Domy s pečovatelskou službou

Poskytování služeb je shodné se službami terénní pečovatelské služby, jsou však lokalizovány do domácností obyvatel Domu s pečovatelskou službou.

Domy penziony pro důchodce

Legislativně patří mezi ústavy sociální péče s jednosměnným provozem. Jsou určeny pro uživatele, kteří vzhledem ke svým sociálním poměrům a zdravotnímu stavu nechtějí nebo nemohou žít již v původním domácím prostředí a upřednostňují ústavní péči. Jejich schopnosti jsou sníženy zejména v oblastech osobní péče a péče o domácnost.

Součástí služby je poskytnutí bydlení v prostorech zvlášť určených, které uživateli nahrazují původní domov. Celková situace těchto lidí je však taková, že za předpokladu, že jim budou poskytovány sociální služby základní péče (tj. vytápění obytné jednotky, dodávka elektrické energie, vody, využívání výtahu, čtvrtletní úklid obytné jednotky, úklid, vytápění a osvětlení společných prostor), nepotřebují komplexní péči.

Kromě těchto základních služeb mohou obyvatelé využít za úhrady dalších služeb: běžný úklid, praní prádla, stravování, donáška nákupů, doprovod na lékařské vyšetření. Mohou se také zapojit do pravidelných zájmových aktivit (ruční práce apod.), mohou se účastnit kulturních akcí.

Cílem poskytovaných služeb je podpora rozvoje nebo alespoň zachování stávající soběstačnosti uživatele a obnovení nebo alespoň zachování původního životního stylu.

Domovy důchodců

Jsou určeny především pro ty občany, kteří dosáhli věku pro přiznání starobního důchodu a kteří pro trvalé změny zdravotního stavu potřebují komplexní péči, jež jim nemůže být zajištěna členy jejich rodiny ani pečovatelskou službou. Nemohou však být přijati občané, jejichž zdravotní stav vyžaduje léčení a ošetřování v lůžkovém zdravotnickém zařízení (např. v léčebně pro dlouhodobě nemocné).

Cílem služeb je podpora rozvoje nebo alespoň zachování stávající soběstačnosti uživatele, obnovení nebo zachování jejich původního životního stylu. Domov důchodců může poskytovat přechodný pobyt po určenou vymezenou dobu pro ty občany, o které se v tomto období nemůže z jakéhokoli důvodu postarat rodina.

Stacionáře

Jde o komplex služeb, jehož cílem je zachování či zlepšení kvality života uživatelů a poskytnutí úlevy pečujícím rodinám nebo osobám blízkým. Stacionáře patří do center denních služeb.
Cílovou skupinou stacionářů jsou lidé, kteří pro svůj věk nebo zdravotní stav nemohou žít zcela samostatně, ale rodina či osoba blízká je schopna se o ně část dne postarat v jejich domácím prostředí.

Mezi služby stacionáře patří zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, pomoc při zajišťování práv a zájmů, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby apod. Patří sem např. denní stacionáře pro seniory, tzv. Domovinky, které jsou součástí terénní pečovatelské služby, nebo denní stacionáře pro zdravotně postižené. Tato zařízení lze obvykle navštěvovat v pracovní dny po vymezenou dobu. Domovinky jsou určeny lidem, jejichž schopnosti jsou sníženy, např. v oblasti osobní péče, využívání volného času apod. Podstatou pobytu je aktivizace uživatelů, stabilizace nebo posílení jejich schopností a dovedností. Cílem je posílit samostatnost a soběstačnost lidí, jejichž schopnosti jsou z různých důvodů sníženy.

Osobní asistence

Je to komplex služeb, jejichž cílem je pomoci člověku se zdravotním postižením zvládnout prostřednictvím osobního asistenta ty úkony, které by dělal sám, kdyby neměl postižení.

Cílovou skupinou osobní asistence jsou lidé se zdravotním postižením, jejichž schopnosti jsou sníženy např. v oblastech osobní péče, využívání veřejných míst, péče o domácnost, kontaktu s rodinou a širší společností. Podstatou služby je osobní pomoc se zvládnutím běžných každodenních dovedností a úkonů, které by člověk dělal sám, kdyby mu v tom nebránilo zdravotní postižení nebo stáří. Služba je poskytována v přirozeném prostředí, kde uživatel žije, pracuje, vzdělává se apod. Služba je poskytována na základě aktuální potřeby uživatele v předem stanoveném rozsahu, nikoli výčtem úkonů.

Cílem poskytovaných služeb je zajištění soběstačnosti uživatele nebo podpora rozvoje soběstačnosti, setrvání v přirozeném prostředí a zachování vlastního životního stylu. (Švingalová, Pešatová, 2003, s. 10-13)

Závěrem je třeba říci, že v posledních letech v oblasti sociálních služeb dochází k výrazným změnám, zejména v přístupu k uživatelům sociálních služeb a v používaných metodách sociální práce. Není to jen otázka finančních prostředků, i

když zvýšení nákladů na uskutečnění změn je nevyhnutelné. Řada věcí se zlepšuje i zefektivněním využívání poskytovaných sociálních služeb, rozvojem alternativních služeb. Aby tyto úkoly mohly být zabezpečovány na požadované úrovni, musí se zvyšovat i úroveň vzdělání pracovníků v pomáhajících profesích.

Sociální práce je o lidech, smyslu, důstojnosti, postojích, přístupech, hledání a naději. Výkon sociální práce je dynamický proces, který vyžaduje od sociálních pracovníků zužitkovávání zkušeností, konfrontaci nabytých vědomostí s oborovou praxí, umění naslouchat druhým, stejně tak i umění ochránit se před syndromem vyhoření a symptomy odlidštěné profesionality. (Novosad, 2004, s. 88)

III PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 Cíl praktické části

Cílem práce je zmapování vzdělávacích potřeb u organizací zabezpečující sociální služby v Libereckém kraji, zejména zjištění zájmu ze strany pracovníků sociálních zařízení o akreditované rekvalifikační kurzy pořádané od září 2004 Vzdělávacím centrem v Turnově zaměřené na problematiku osobní asistence a pečovatelství.

3.2 Popis zkoumaného vzorku a průběh průzkumu

V rámci průzkumu bylo osloveno 104 sociálních zařízení - domovy důchodců, domy s pečovatelskou službou, zařízení zabývající se terénní pečovatelskou službou a domy - penziony pro důchodce, která se nacházejí v Libereckém kraji. Do průzkumu byla rovněž zařazena 3 zařízení zabezpečující sociální služby, která se teritoriálně nenacházejí v Libereckém kraji, ale patří do územně spádové oblasti tohoto kraje (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1 : Přehled struktury sociálních zařízení zařazených do průzkumu

Typ zařízení	Počet zařízení
Domovy důchodců	17
Domy s pečovatelskou službou	45
Terénní pečovatelská služba	29
Domy - penziony pro důchodce	13

Vlastní průzkum byl zahájen v průběhu měsíce března telefonním kontaktováním jednotlivých zařízení. Nepodařilo se však telefonicky zkontaktovat všechna zařízení, což bylo způsobeno zejména nepřítomností vedoucích pracovníků. Při oslovení podřízených pracovníků jsme byli odkazováni na vedoucí s tím, že oni nejsou kompetentní k tomu, aby mohli dát souhlas k účasti jejich zařízení v průzkumu.

V některých zařízeních se nepodařilo vedoucí zařízení zastihnout ani při opakovaném pokusu. I v takovém případě však byly dotazníky do těchto zařízení zaslány.

Do výše uvedených zařízení byly po předběžné dohodě v měsíci dubnu rozeslány dva druhy dotazníků. Dotazník č. 1 byl určen pro vedoucí pracovníky, dotazník č. 2 byl koncipován pro podřízené pracovníky sociálních zařízení (viz příloha č. 1 a příloha č. 2). Ke dni 31.5.2004 byl ukončen průzkum a bylo zahájeno zpracování dat získaných z došlých dotazníků.

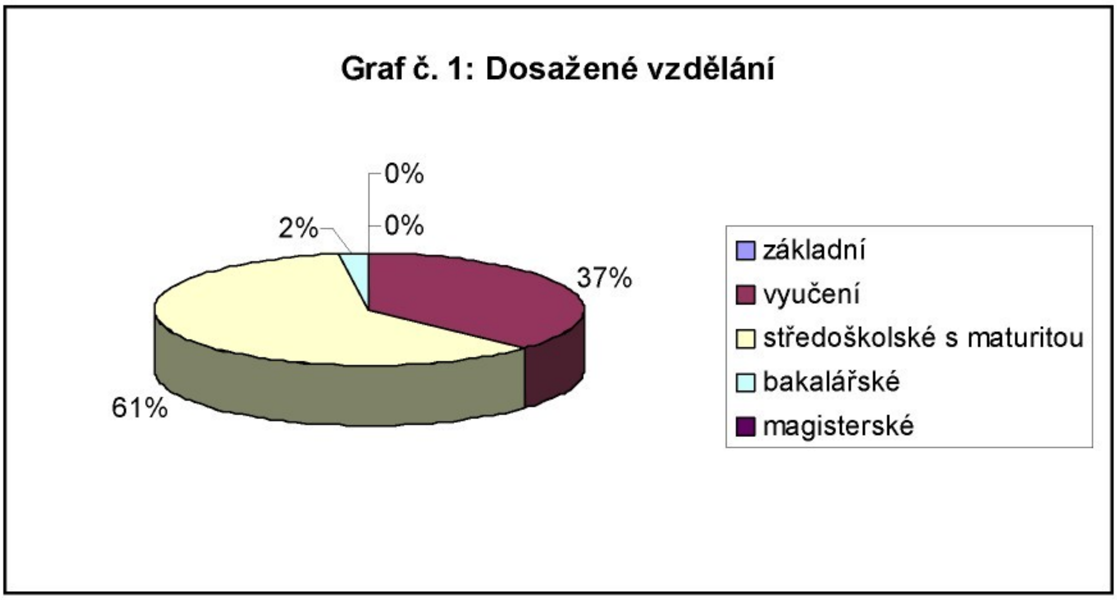
Na rozeslané dotazníky odpovědělo 52 vedoucích zařízení, což je polovina všech oslovených zařízení. Byli to zejména ti vedoucí zařízení, se kterými se podařilo navázat telefonický kontakt. Lze předpokládat, že na základě telefonické konzultace se průzkumu aktivně zúčastnila i ta zařízení, která by jinak na dotazníky pravděpodobně nereagovala.

V 52 zařízeních, která se aktivně zúčastnila průzkumu, odpovědělo 86 respondentů z řad podřízených pracovníků. Jejich průměrný věk je 39 let.

Z pohledu vzdělání, jak znázorňuje tabulka č. 2 a graf č. 1, největší podíl respondentů (61%) dosahuje středoškolského vzdělání s maturitou, více než třetina dotázaných, tj. 37%, je vyučeno a 2% respondentů mají bakalářské vzdělání. Žádný z respondentů nemá pouze základní vzdělání. Ani jeden respondent nemá magisterské vzdělání. Otázka zabývající se dosaženým vzděláním byla obsažena pouze v dotazníku pro pracovníky, což vysvětluje nulovou hodnotu u magisterského vzdělání.

Tabulka č. 2: Dosažené vzdělání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základní	0	0
Vyučení	32	37%
Středoškolské s maturitou	52	61%
Bakalářské	2	2%
Magisterské	0	0
Celkem	86	100%



Výsledky této položky odráží úroveň vzdělanosti celé společnosti. Poměrně nízký podíl zastoupení vysokoškolsky vzdělaných lidí je dán tím, že položka zabývající se dosaženým vzděláním byla obsažena pouze v dotazníku pro podřízené pracovníky, a tudíž mezi respondenty nebyli zahrnuti vedoucí pracovníci.

Při sestavování seznamu sociálních zařízení a sociálních služeb v Libereckém kraji, která měla být zahrnuta do průzkumu, významně přispěla ing. Tomášková, ředitelka Zdravotně sociálních služeb Turnov. Na základě jejího přispění se podařilo získat i podporu projektu ze strany města Turnov, a to formou doporučujícího dopisu místostarosty města ing. Jaromíra Pekaře, který byl rozesílán společně s dotazníky (viz příloha č. 3).

Ve většině oslovených zařízeních byla projevena vstřícnost k průzkumu, pouze v několika málo zařízeních byl cítit nezájem a neochota účastnit se průzkumu.

3.3 Použité metody praktické části

3.3.1 Metodika průzkumu

Hlavním účelem průzkumu bylo vytvořit a zobrazit sondu do oblasti vzdělávacích potřeb pracovníků zabezpečujících sociální služby, zejména v souvislosti se zahájením projektu Vzdělávacího centra v Turnově zaměřeného na vzdělávání osobních asistentů a pečovatelů. V zadání bakalářské práce byl jako hlavní použitá metoda plánován řízený rozhovor. V průběhu přípravy průzkumu jsme došli k závěru, že časově méně náročnou metodou bude provedení průzkumu formou dotazníkového šetření.

V rámci použitých metod aplikovaných v průzkumu bylo nutné rozlišit dvě kategorie. První kategorií bylo dotazníkové šetření, které umožnilo získat potřebná data.

Byly vytvořeny dva nestandardní dotazníky vlastní konstrukce. Dotazník č. 1 byl určen vedoucím sociálních zařízení a služeb, dotazník č. 2 podřízeným pracovníkům v sociálních zařízeních a službách (viz. příloha č. 2 a příloha č. 3). Byly použity otázky uzavřené a kombinace uzavřených a otevřených otázek. Respondenti vyhovující odpověď označili křížkem. Dotazník určený vedoucím zařízení obsahoval 12 otázek. Na otázku č. 6 a 11 bylo možné vybrat až 3 možnosti odpovědí. Otázky č. 3, 4, 5, 6, 9, 10 a 11 byly kombinované, to znamená, že vždy jedna varianta možné odpovědi byla otevřená. Otázka č. 12 byla otevřená. Z vrácených dotazníků určených pro vedoucí sociálních zařízení a služeb bylo zjištěno, že v případě možnosti otevřené odpovědi se respondenti těmto variantám odpovědí vyhýbali a raději volili uzavřenou odpověď.

Obdobná situace byla i v případě dotazníku určeném podřízeným pracovníkům. Dotazník obsahoval 10 položek. Položka č. 2, 4, 5, 6, 8, 9 a 10 byla kombinací uzavřených a otevřených odpovědí. U položek č. 9 a 10 bylo možné vybrat až 3 varianty odpovědí.

Druhá kategorie použitých metod byla zaměřena na zpracování získaných dat. Součástí této metody bylo statistické zpracování, tj. součet všech odpovědí a jejich procentuální vyhodnocení. Získané výsledky byly následně tabulkově a graficky zpracovány. Ke grafickému znázornění bylo použito koláčových grafů.

V případě dotazníku určeného pracovníkům sociálních zařízení a služeb byly ve 12 případech vyloučeny z průzkumu odpovědi na otázky č. 5 a 6, kdy respondenti nedodrželi instrukce k vyplňování a volili více odpovědí, než bylo stanoveno.

3.4. Předvýzkum

Vlastnímu průzkumu předcházel předvýzkum, jehož cílem bylo získat informace o případných nedostatcích v námi vytvořeném dotazníku (viz příloha č. 4). Předvýzkumu se zúčastnili 4 respondenti.

Na základě zkušeností získaných z předvýzkumu byl rozšířen původní komentář, který byl součástí obou dotazníků. Respondenti tak měli možnost získat informaci o účelu dotazníku, kde vedle účelu zpracování bakalářské práce byl vyzdvižen projekt předkládaný v rámci ESF. Bylo zdůrazněno, že mezi hlavní cíle uvedeného projektu patří pilotní ověření vzdělávacího modulu pro osobní asistenty a pečovatele. Předkladatelem uvedeného projektu je Vzdělávací centrum Turnov.

Dále na základě výsledků zjištěných v předvýzkumu byly doplněny instrukce k vyplňování dotazníku a chybějící kontaktní adresa pro zasílání vyplněných dotazníků.

U některých otázek byla rozšířena škála možných odpovědí. Odstraněním nedostatků zjištěných předvýzkumem bylo zabráněno jednak nepochopení účelu dotazníku a dále byly přesněji formulovány otázky a upraveny varianty možných odpovědí tak, aby bylo snazší jejich následné matematické zpracování.

3.5 Stanovení předpokladů

V rámci průzkumu byly nejprve stanoveny předpoklady, které byly následně ověřovány prostřednictvím dotazníků. Při formulaci předpokladů jsme vycházeli z dosavadních zkušeností v dané problematice. Z důvodu přehlednosti byly předpoklady rozděleny do dvou skupin, a to stanovení předpokladů k dotazníkům pro vedoucí sociálních zařízení a stanovení předpokladů k dotazníkům pro podřízené pracovníky sociálních zařízení.

3.5.1 Předpoklady k dotazníkům pro vedoucí sociálních zařízení a sociálních služeb

Předpoklad č. 1

Lze předpokládat, dle názoru vedoucích pracovníků, že odbornost pracovníků v sociálních zařízeních neodpovídá plně požadavkům těchto zařízení. (Ověřováno položkou č. 1)

Předpoklad č. 2

Lze se domnívat, dle názoru vedoucích, že jedním z hlavních předpokladů kvalitní a bezchybné práce je dostatečné odborné vzdělání podřízených pracovníků. (Ověřováno položkou č. 2)

Předpoklad č. 3

Lze se domnívat, že největší potřeby v oblasti personálního zabezpečení sociálních zařízení spatřují vedoucí pracovníci v nedostatečném počtu pracovníků. (Ověřováno položkou č. 3)

Předpoklad č. 4

Lze se domnívat, že vedoucí pracovníci mají vypracovány plány dalšího vzdělávání svých podřízených pracovníků. (Ověřováno položkou č. 4)

Předpoklad č. 5

Lze předpokládat, dle názoru vedoucích pracovníků, že nejčastějším způsobem získávání informací o vzdělávacích aktivitách pro podřízený personál je prostřednictvím internetu. (Ověřováno položkou č. 5)

Předpoklad č. 6

Lze předpokládat, že pro vedoucí sociálních zařízení bude stěžejní kritérium při výběru vzdělávacích aktivit pro své podřízené pracovníky téma a obsah aktivity. (Ověřováno položkou č. 6)

Předpoklad č. 7

Lze se domnívat, že dle názoru vedoucích pracovníků bude největší zájem o akreditované rekvalifikační kurzy, které mění původní vzdělání. (Ověřováno položkou č. 7)

Předpoklad č. 8

Lze se domnívat, že vedoucí pracovníci z hlediska délky kurzů projeví největší zájem o střednědobé kurzy trvající několik dní až půl roku. (Ověřováno položkou č. 8)

Předpoklad č. 9

Lze předpokládat, že ze strany vedoucích pracovníků bude o akreditované rekvalifikační kurzy připravované Vzdělávacím centrem v Turnově velký zájem, což se projeví i ochotou zapojit se do projektu vlastním přičiněním, např. nabídkou prostor pro pořádání kurzů či předávání vlastních zkušeností získaných v praxi. (Ověřováno položkou č. 9, 10)

Předpoklad č. 10

Lze předpokládat, dle názoru vedoucích, největší zájem z hlediska dalšího vzdělávání bude o oblast zaměřenou na psychohygienu a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích. (Ověřováno položkou č. 11)

3.5.2 Předpoklady k dotazníkům určeným pro pracovníky v sociálních zařízeních a službách pro seniory

Předpoklad č. 1

Lze se domnívat, že pracovníci sociálních zařízení a sociálních služeb hodnotí své vzdělání jako odpovídající jejich pracovnímu zařazení. (Ověřováno položkou č. 1)

Předpoklad č. 2

Lze se domnívat, že pracovníci sociálních zařízení mají zájem o rozšiřování svého dosavadního vzdělání prostřednictvím kurzů. (Ověřováno položkou č. 2)

Předpoklad č. 3

Lze předpokládat, dle názoru pracovníků sociálních zařízení, preferování střednědobé délky kurzů. (Ověřováno položkou č. 3)

Předpoklad č. 4

Lze předpokládat, že přibližně 25% podřízených pracovníků sociálních zařízení a služeb projeví zájem o zvyšování dosavadního vzdělání na úroveň středoškolskou nebo vysokoškolskou. (Ověřováno položkou č. 4)

Předpoklad č. 5

Lze se domnívat, dle názoru pracovníků, že hlavní motivací k rozšiřování či zvyšování vzdělání v oboru je snaha o zkvalitnění práce a s tím související i profesní a odborný růst. (Ověřováno položkou č. 5)

Předpoklad č. 6

Lze se domnívat, dle názoru pracovníků, že nejčastější způsob získávání informací o nabízených vzdělávacích aktivitách je internet. (Ověřováno položkou č. 6)

Předpoklad č. 7

Lze předpokládat, že pracovníci se domnívají, že jejich informovanost o nabízených vzdělávacích aktivitách a možnostech je nedostačující. (Ověřováno položkou č. 7)

Předpoklad č. 8

Lze předpokládat zájem ze strany pracovníků sociálních zařízení a služeb o připravované kurzy pořádané Vzdělávacím centrem v Turnově, a to jak o kurz zaměřený na osobní asistenci, tak pečovatelství. (Ověřováno položkou č. 8)

Předpoklad č. 9

Lze se domnívat, že další zájem ze strany pracovníků je o oblast psychohygieny a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích. (Ověřováno položkou č. 9)

Předpoklad č. 10

Lze předpokládat, dle názoru pracovníků, že důležitými kritérii při výběru vzdělávacích aktivit jsou téma a obsah vzdělávací aktivity a blízkost bydlišti či pracovišti. (Ověřováno položkou č. 10)

3.6 Výsledky průzkumu a jejich interpretace

Tato kapitola se zabývá vyhodnocením dat získaných prostřednictvím dotazníků. Výsledky jsou zpracovány do tabulek, které obsahují absolutní a relativní četnost vyjádřenou v procentech. Dále jsou hodnoty znázorněny graficky za využití koláčových grafů.

3.6.1 Výsledky u vedoucích sociálních zařízení a služeb

Předpoklad č. 1: Lze předpokládat, dle názoru vedoucích pracovníků, že odbornost pracovníků v sociálních zařízeních neodpovídá požadavkům těchto zařízení.

Předpoklad č. 1, jenž byl ověřován položkou č. 1 v dotazníku určeném vedoucím pracovníkům, se nepotvrdil, neboť jak vyplývá z hodnot uvedených v tabulce č. 3 a grafu č. 2, 54% vedoucích pracovníků, tj. více než polovina z celkového počtu, se domnívá, že odbornost jejich personálu je dostačující, 13% vedoucích pracovníků

uvedlo, že odbornost personálu plně odpovídá požadavkům zařízení, a pouze 33%, tedy jedna třetina vedoucích, se domnívá, že kvalifikovanost personálu neodpovídá požadavkům jejich zařízení.

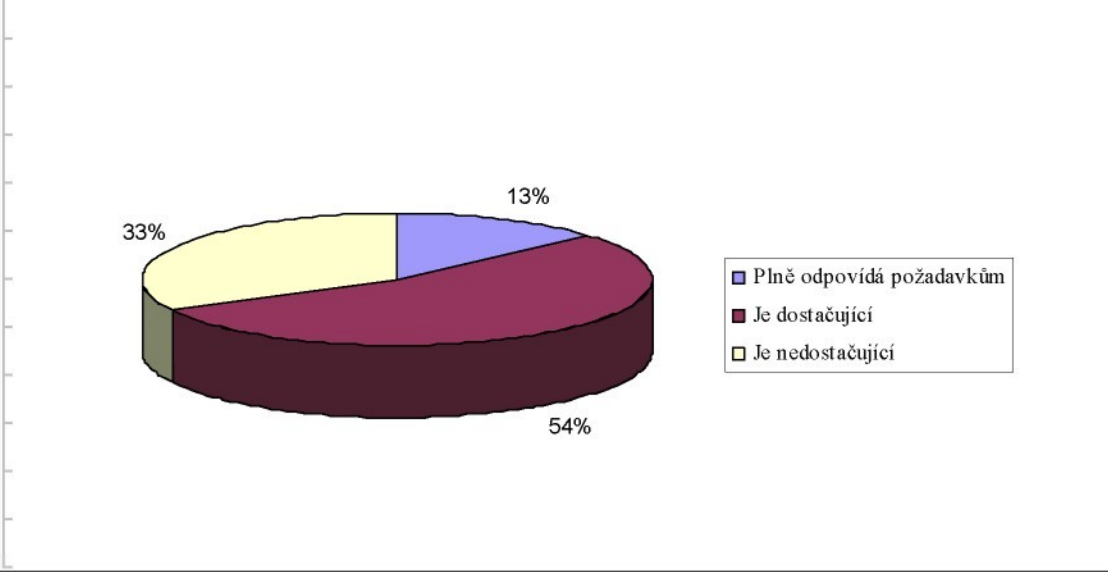
Při stanovení předpokladu jsme vycházeli ze skutečnosti, že řada zájemců o práci v sociálních zařízení se rekrutuje z řad nezaměstnaných, kteří přišli o práci ve zcela odlišné profesi, např. švadleny, zahradnice apod. Práci v sociálních zařízeních mohou volit jako řešení v nouzi.

Domníváme se, že nepotvrzení předpokladu může být důsledkem subjektivního názoru vedoucích pracovníků, kteří i absolvování krátkodobého kurzu považují za dostačující z hlediska odbornosti.

Tabulka č. 3 Odbornost personálu

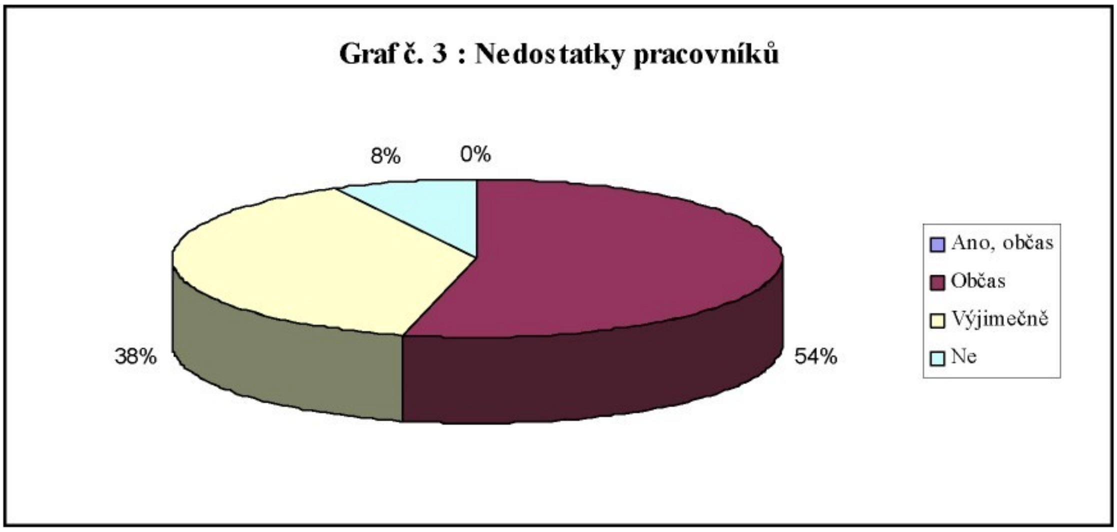
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Plně odpovídá požadavkům	7	13%
Je dostačující	28	54%
Je nedostačující	17	33%
Celkem	52	100%

Graf č. 2 : Odbornost personálu



Tabulka č. 4 Nedostatky pracovníků

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, občas	0	0%
Občas	28	54%
Výjimečně	20	38%
Ne	4	8%



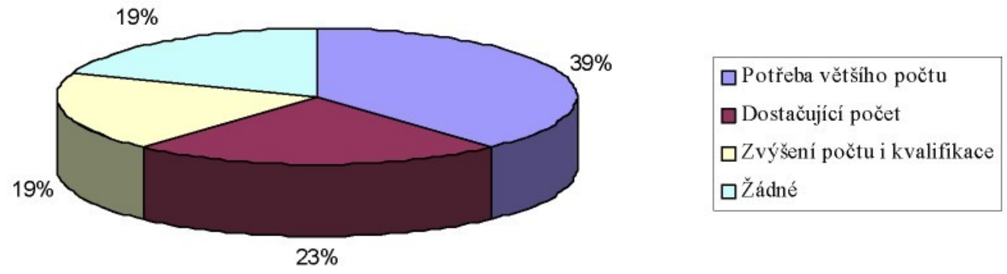
Předpoklad č. 2: Lze se domnívat, že dle názoru vedoucích, je jedním z hlavních předpokladů kvalitní a bezchybné práce dostatečné odborné vzdělání podřízených pracovníků.

Jak je z tabulky č. 4 a grafu č. 3 patrné, s nedostatky v práci podřízených pracovníků se setkává občas 54% vedoucích, což je více než polovina z celkového počtu, 38% vedoucích uvedlo, že se s nedostatky v práci svých podřízených setkává výjimečně, a pouze 8% se s nedostatky v práci svých podřízených nesetkává vůbec. Tyto výsledky nekorespondují s výsledky získanými z položky č. 1, a tedy předpoklad č. 2, že odbornost personálu je předpokladem kvalitní a bezchybné práce, se nepodařilo potvrdit, neboť z hodnot získaných v tabulce č 3 a grafu č. 2 vyplynulo, že tři čtvrtiny vedoucích uvedlo buď dostačující nebo plně odpovídající odbornost svého personálu, ale z položky č. 2 vyplynulo, že s nedostatky v práci svých podřízených se vůbec nebo výjimečně setkává pouze 46% vedoucích pracovníků, což je méně než polovina z celkového počtu. Větší část vedoucích, tj. 54%, se s nedostatky v práci podřízených setkává.

Tabulka č. 5 Potřeby zařízení v oblasti personálního zabezpečení

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Potřeba většího počtu	20	39%
Dostačující počet,nedostačující kvalifikace	12	23%
Zvýšení počtu i kvalifikace	10	19%
Žádné	10	19%

Graf č.4 : Potřeby zařízení v oblasti personálního zabezpečení



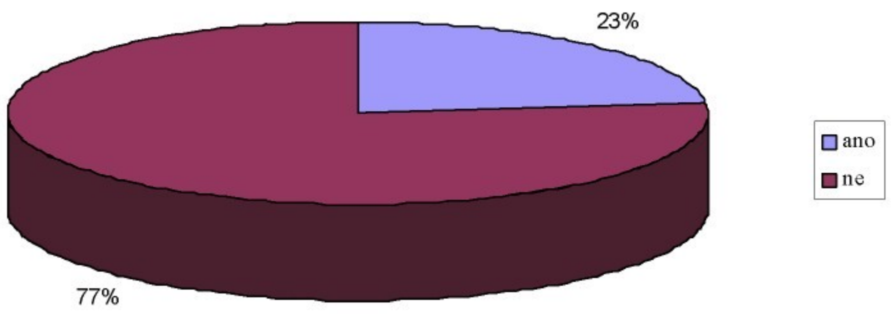
Předpoklad č. 3: Lze se domnívat, že největší potřeby v oblasti personálního zabezpečení sociálních zařízení vidí vedoucí pracovníci v nedostatečném počtu pracovníků.

Na otázku, jaké jsou největší potřeby v oblasti personálního zabezpečení odpovědělo 39% vedoucích pracovníků, že potřebují zejména větší počet pracovníků, 23% vedoucích uvedlo, že stávající počet pracovníků je dostačující, ale trpí nedostatkem odbornosti, 19% vedoucích by požadovalo jak zvýšení počtu pracovníků, tak zvýšení jejich odbornosti. Žádné potřeby z hlediska personálního zabezpečení nemá 19% vedoucích. Předpoklad č. 3 se potvrdil, neboť jak z hodnot uvedených v tabulce č. 5 a grafu č. 4 vyplynulo, téměř dvě třetiny oslovených vedoucích, tj. 58%, se potýká více či méně s nedostatkem pracovníků, 19% z nich navíc trpí ještě nedostatkem kvalifikace u svých podřízených.

Tabulka č. 6: Plány dalšího vzdělávání pracovníků

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	12	23%
ne	40	77%

Graf č.5 : Plány dalšího vzdělávání pracovníků



Předpoklad č. 4: Lze se domnívat, že vedoucí pracovníci mají vypracovány plány dalšího vzdělávání svých podřízených pracovníků.

Na otázku položenou vedoucím zařízení, zda mají stanoveny plány dalšího vzdělávání svých podřízených pracovníků v písemné podobě, odpovědělo, jak je z tabulky č. 6 a grafu č. 5 patrné, pouze 23% vedoucích kladně, 77% vedoucích, tedy více než tři čtvrtiny z celkového počtu uvedlo, že tyto plány nemají.

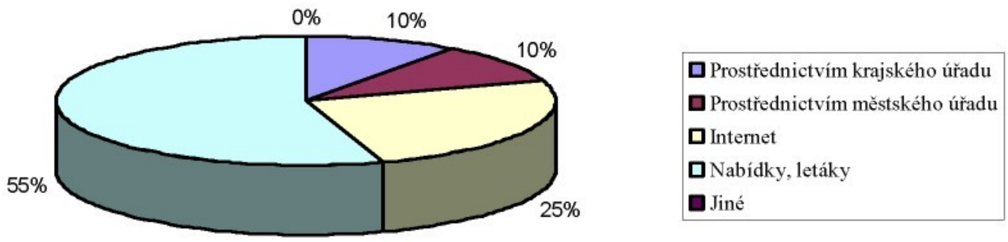
Domníváme se, že jedním z významných důvodů, proč tak velké procento vedoucích nemá vyhotoveny plány vzdělávání svých podřízených pracovníků je to, že se neorientují v možnostech dalšího vzdělávání, nemají dostatek informací a možná se také obávají, že v případě vyslání svých pracovníků na školení vzniknou další problémy s personálním zabezpečením jejich zařízení.

Z těchto výsledků lze vyvodit závěr, že nedostatek pracovníků v sociálních zařízeních má za následek i malý zájem o další vzdělávání podřízených ze strany vedoucích pracovníků.

Tabulka č. 7: Způsob získávání informací o vzdělávacích aktivitách

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Prostřednictvím krajského úřadu	4	10%
Prostřednictvím městského úřadu	4	10%
Internet	10	25%
Nabídky, letáky	22	55%
Jiné	0	0%
Celkem	40	100%

Graf č. 6: Způsob získávání informací o vzdělávacích aktivitách



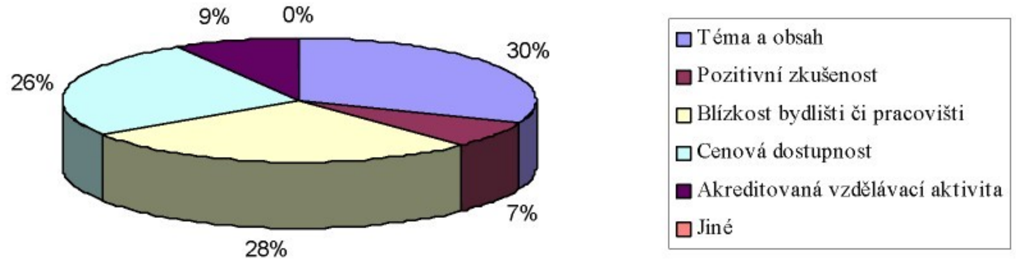
Předpoklad č. 5: Lze předpokládat, dle názoru vedoucích pracovníků, že nejčastější způsob získávání informací o vzdělávacích aktivitách pro podřízený personál je prostřednictvím internetu.

Tento předpoklad se nepodařilo potvrdit, neboť jak ukazuje tabulka č. 7 a znázorňuje graf č. 6, nejčastější způsob získávání informací o nabízených vzdělávacích aktivitách je prostřednictvím nabídek vzdělávacích firem, tuto odpověď volilo 55%vedoucích, tedy více než polovina z celkového počtu, internet je také častý způsob získávání informací, kdy 25% respondentů označilo tento způsob. Poměrně malé procento respondentů, shodně po 10%, označilo jako zdroj informací krajský a městský úřad. Domníváme se, že přestože v dnešní době je přístup k informacím usnadněn zejména prostřednictvím internetu, vyžaduje to určitou aktivitu ze strany zájemců. Informace získané z nabídek se jeví jako pohodlnější způsob.

Tabulka č. 8: Kritéria při výběru vzdělávacích aktivit

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Téma a obsah	36	30%
Pozitivní zkušenost	8	7%
Blízkost bydlišti či pracovišti	32	28%
Cenová dostupnost	30	26%
Akreditovaná vzdělávací aktivita	10	9%
Jiné	0	0
Celkem	116	100%

Graf č. 7: Kritéria při výběru vzdělávacích aktivit



Předpoklad č. 6: Lze předpokládat, že pro vedoucí sociálních zařízení bude stěžejním kritériem při výběru vzdělávacích aktivit pro své podřízené pracovníky téma a obsah aktivity.

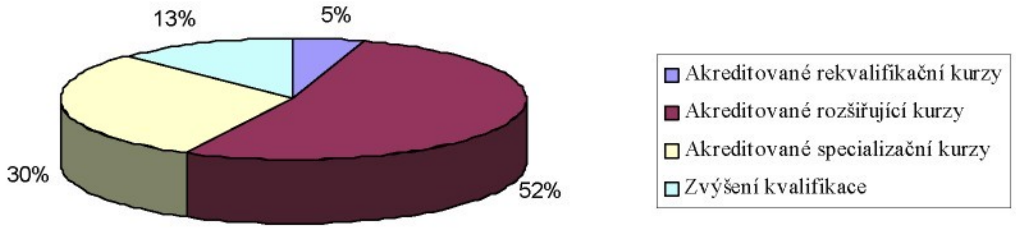
Předpoklad se v tomto případě potvrdil. Z tabulky č. 8 a grafu č. 7 je zřejmé, že nejčastějším kritériem pro výběr vzdělávací aktivity je téma a obsah - 30% odpovědí, 28% odpovědí označilo jako důležité kritérium blízkost bydlišti či pracovišti a dále 26% odpovědí se týkalo cenové dostupnosti. Nejméně odpovědí, 7% z celkového počtu, označilo jako nejdůležitější kritérium akreditovanou vzdělávací aktivitu.

Na stejnou otázku odpovídali i podřízení pracovníci, výsledky se téměř shodují.

Tabulka č. 9: Preference charakteru vzdělávání pracovníků

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Akreditované rekvalifikační kurzy	2	5%
Akreditované rozšiřující kurzy	21	52%
Akreditované specializační kurzy	12	30%
Zvýšení kvalifikace	5	13%
Celkem	40	100%

Graf č. 8: Preference charakteru vzdělávání pracovníků

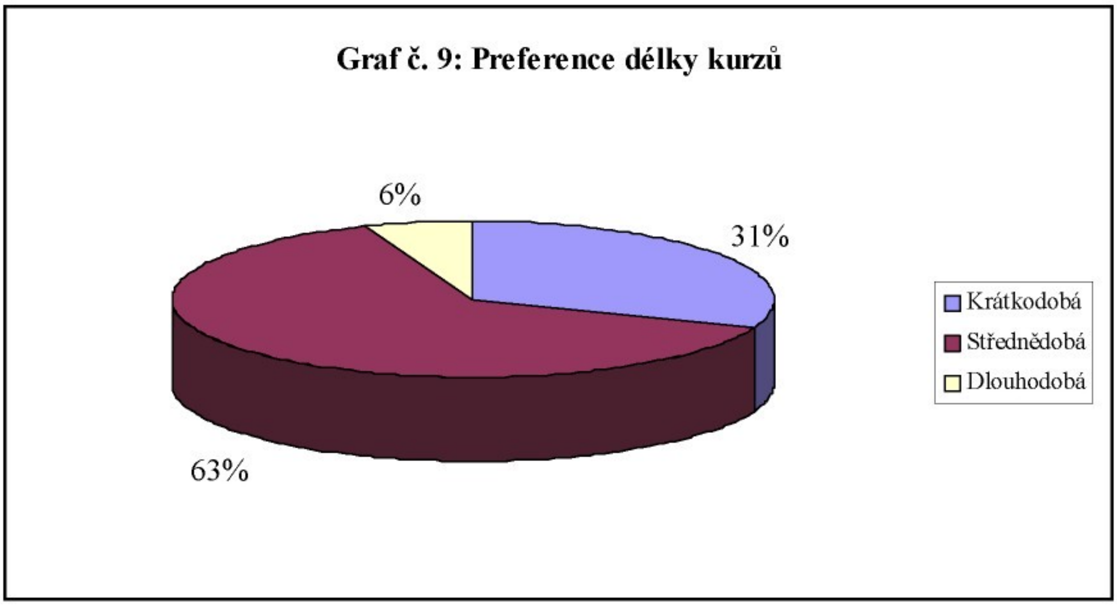


<u>Předpoklad č. 7:</u> Lze se domnívat, že dle názoru vedoucích pracovníků, bude největší zájem o akreditované rekvalifikační kurzy, které mění původní vzdělání.

Předpoklad č. 7 se nepodařilo potvrdit, neboť položkou č. 7 v dotazníku pro vedoucí bylo zjištěno, že více než polovina, t.j 52% všech dotázaných vedoucích, projevilo největší zájem o akreditované rozšiřující kurzy, jež rozšiřují původní vzdělání o určitou odbornost, téměř třetina dotázaných, tj. 30%, volilo akreditované specializační kurzy, které prohlubují dosavadní odborné vzdělání, 13% vedoucích má zájem o zvýšení kvalifikace svých podřízených na vyšší úroveň. Pouze 5% vedoucích projevilo zájem o akreditované rekvalifikační kurzy měnící původní vzdělání (viz. tabulka č. 9 a graf č. 8). Při stanovení předpokladu č. 7 jsme vycházeli ze skutečnosti, že v sociálních zařízeních pracují často lidé, jejichž původní vzdělání je zcela odlišného charakteru. Výsledky v tomto případě však vypovídají o tom, že vzdělání pracovníků je odpovídající, a proto je zájem o rozšiřování odbornosti

Tabulka č. 10: Preference délky kurzů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Krátkodobá	16	31%
Střednědobá	33	63%
Dlouhodobá	3	6%



Předpoklad č. 8: Lze předpokládat, že vedoucí pracovníci z hlediska délky kurzů projeví největší zájem o střednědobé kurzy trvající několik dní až půl roku.

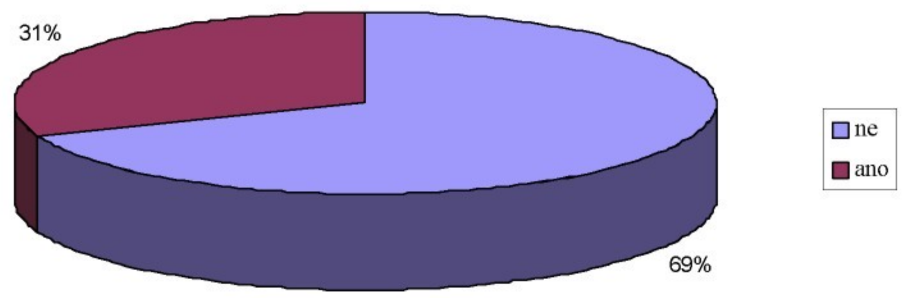
Předpoklad č. 8 se podařilo potvrdit. Z tabulky č. 10 a grafu č. 9 vyplývá, že téměř dvě třetiny dotazovaných, tj. 63%, upřednostňuje střednědobou délku kurzů, téměř jedna třetina vedoucích, tj. 31%, by volila krátkodobou formu kurzů a pouze 6% vedoucích pracovníků by vybralo dlouhodobé kurzy trvající déle než půl roku.

Předpokládaný největší zájem o střednědobé kurzy vypovídá o snaze vedoucích pracovníků o zvýšení odbornosti svého personálu, na druhé straně je však zřejmé, že dlouhodobý výpadek pracovníka z pracoviště by byl pro vedoucí výraznou komplikací, a proto volí nejčastěji střednědobou délku kurzů. Krátkodobé kurzy, které trvají maximálně 1 den, mají z hlediska zvýšení odbornosti menší význam, a proto nejsou vedoucími pracovníky upřednostňovány.

Tabulka č. 11: Zájem o rekvalifikační kurzy Vzdělávacího centra v Turnově - Kurz osobní asistent

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ne	36	69%
ano	16	31%

Graf č. 10: Kurz osobní asistent



Předpoklad č. 9: Lze předpokládat, že ze strany vedoucích pracovníků bude o akreditované rekvalifikační kurzy připravované Vzdělávacím centrem v Turnově velký zájem, což se projeví i ochotou zapojit se do projektu vlastním přičiněním, např. nabídkou prostor pro pořádání kurzů či předávání vlastních zkušeností získaných v praxi.

Předpoklad č. 9 byl ověřován položkami č. 9 a 10. Pro přehlednost bylo nutné výsledné hodnoty rozdělit do tří tabulek a grafů. (tabulky a grafy č. 11, 12, 13)
Tabulka č. 11 a graf č. 10 znázorňují zájem ze strany vedoucích pracovníků o kurz zaměřený na osobní asistenci. Z těchto hodnot je patrné, že zájem o kurz zaměřený na osobní asistenci projevila necelá třetina dotázaných vedoucích, více než dvě třetiny respondentů neprojevilo zájem o tento typ kurzů. Předpoklad č. 9 se nepodařilo potvrdit.

Tabulka č. 12: Zájem o rekvalifikační kurzy Vzdělávacího centra v Turnově - Kurz pečovatelství

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ne	25	48%
ano	27	52%

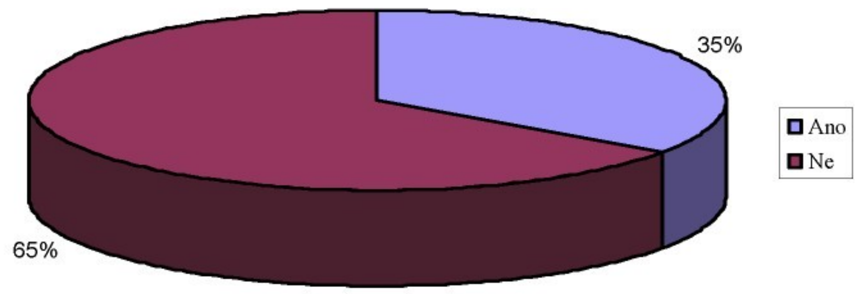
V případě kurzu zaměřeném na pečovatelství byl zaznamenán zájem vyšší než o kurz osobní asistent. Více než polovina dotázaných vedoucích pracovníků, tj. 52% z celkového počtu, projevilo zájem o tento druh kurzu. Lze konstatovat, že v tomto případě předpoklad č. 9 byl potvrzen.

Domníváme se, že rozdílné výsledné hodnoty týkající se zájmu o nabízené kurzy jsou dány výběrem zaměření kurzu a následným možným uplatněním získaných poznatků v praxi.

Tabulka č. 13: Ochota k zapojení se do organizace a tvorby projektu

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	18	35%
Ne	34	65%
Celkem	52	100%

Graf č. 12: Ochota zapojení se do projektu



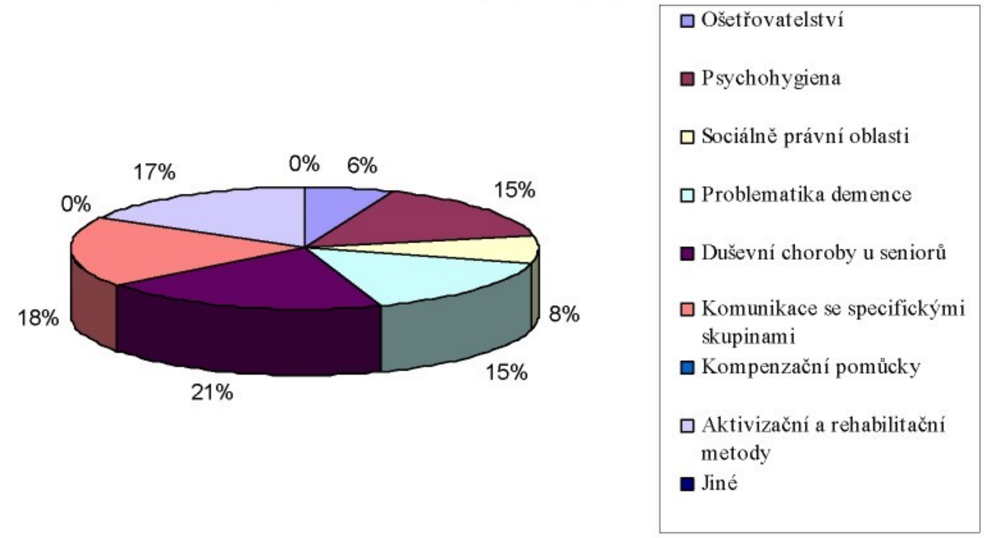
Jak je patrné z tabulky č. 13 a grafu č. 12, 65% vedoucích pracovníků, tj. téměř dvě třetiny všech zúčastněných, neprojevilo zájem zúčastnit se aktivně při organizaci a tvorbě projektu, naopak 35% respondentů je ochotno se zapojit.

Výsledné hodnoty nemusí nutně vypovídat o neochotě zapojit se vlastním přičiněním do projektu, ale může se jednat pouze o nedostatek možností jak materiálních, tak lidských.

Tabulka č. 14: Preference dalších oblastí vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ošetřovatelství	8	6%
Psychohygiena	20	15%
Sociálně právní oblasti	10	8%
Problematika demence	20	15%
Duševní choroby u seniorů	26	21%
Komunikace se specifickými skupinami	24	18%
Kompenzační pomůcky	0	0
Aktivizační a rehabilitační metody	22	17%
Jiné	0	0
Celkem	130	100%

Graf č. 13: Preference dalších oblastí vzdělávání



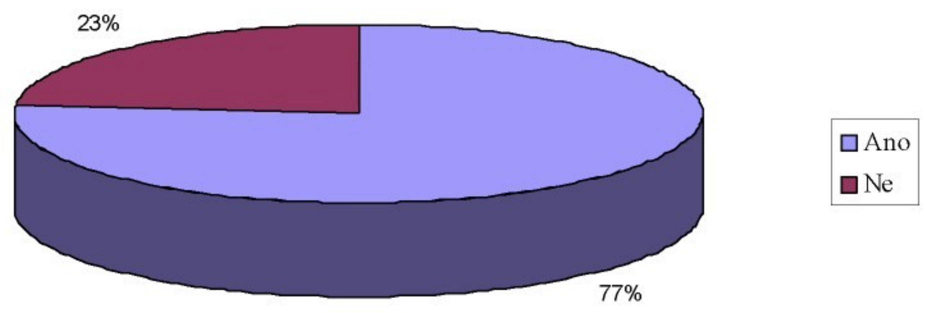
Předpoklad č. 10: Lze předpokládat, dle názoru vedoucích, že největší zájem z hlediska dalšího vzdělávání je o oblast zaměřenou na psychohygienu a syndrom vyhoření. Předpoklad č. 10 nebyl potvrzen, neboť jak z hodnot uvedených v tabulce č. 14 a grafu č. 13 vyplývá, největší zájem ze strany vedoucích, tedy 21% odpovědí, byl zaznamenán o oblast zabývající se duševními chorobami u seniorů, 18% odpovědí se dále týkalo oblasti komunikace se specifickými skupinami, 17% odpovědí aktivizačních a rehabilitačních metod, shodně po 15% byl zaznamenán zájem o psychohygienu, syndrom vyhoření v pomáhajících profesích a problematiku demence. Poměrně nízký zájem, tj. 8% odpovědí, se týkalo sociálně právní problematiky a 6% odpovědí se týkalo oblasti ošetřovatelství. Nezájem byl zaznamenán o problematiku zabývající se kompenzačními pomůckami.

3.6.2 Výsledky u pracovníků sociálních zařízení a služeb

Tabulka č. 15: Vzdělání odpovídá pracovnímu zařazení

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	66	77%
Ne	20	23%

Graf č. 14: Vzdělání odpovídá pracovnímu zařazení



Předpoklad č. 1: Lze se domnívat, že pracovníci sociálních zařízení a služeb hodnotí své vzdělání jako odpovídající jejich pracovnímu zařazení.

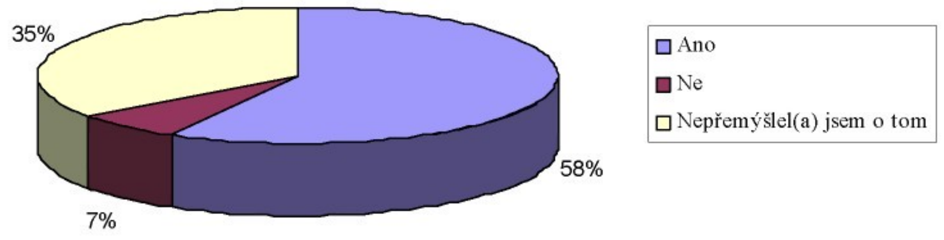
Z tabulky č. 15 a grafu č. 14 je patrné, že stanovený předpoklad byl potvrzen, neboť 77% dotázaných pracovníků kladně odpovědělo na otázku, zda se domnívají, že jejich dosažené vzdělání odpovídá jejich pracovnímu zařazení. Pouze 23% se domnívá, že jejich vzdělání není odpovídající jejich pracovnímu zařazení.

Hodnoty korespondují s hodnotami týkajícími se dosaženého vzdělání, kdy 60% respondentů dosahuje středoškolského vzdělání s maturitou (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 16: Zájem o kurzy

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	50	58%
Ne	6	7%
Nepřemýšlel(a) jsem o tom	30	35%

Graf č. 15: Zájem o kurzy



<u>Předpoklad č. 2:</u> Lze se domnívat, že pracovníci sociálních zařízení a služeb mají zájem o rozšiřování svého dosavadního vzdělání prostřednictvím kurzů.

Tabulka č. 16 a graf č. 15 znázorňují přehled zájmu pracovníků v sociálních zařízeních a službách o kurzy, které rozšiřují jejich dosavadní vzdělání v oboru. Více než polovina, tj. 58% dotázaných, odpovědělo, že má zájem o rozšiřující kurzy, 35% dotázaných o tom nepřemýšlelo a pouze 7% nemá žádný zájem o kurzy.

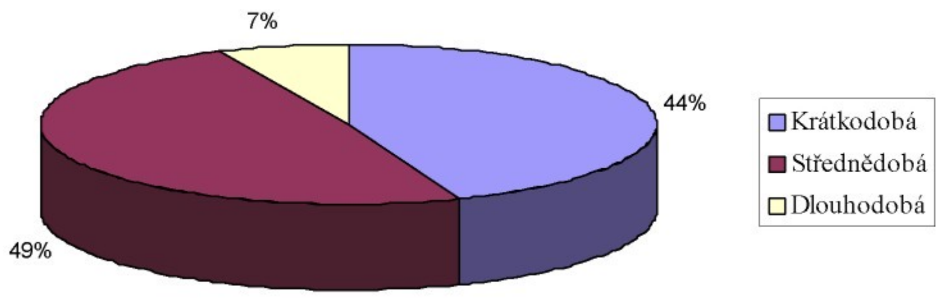
Předpoklad č. 2, že pracovníci sociálních zařízení a služeb mají zájem o rozšíření vzdělání v oboru, se potvrdil.

Domníváme se, že nutnost celoživotního vzdělávání se projevuje v každém oboru lidské činnosti, a proto ani v sociální sféře tomu nemůže být jinak

Tabulka č. 17: Délka kurzů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Krátkodobá	38	44%
Střednědobá	42	49%
Dlouhodobá	6	7%

Graf č. 16: Délka kurzů



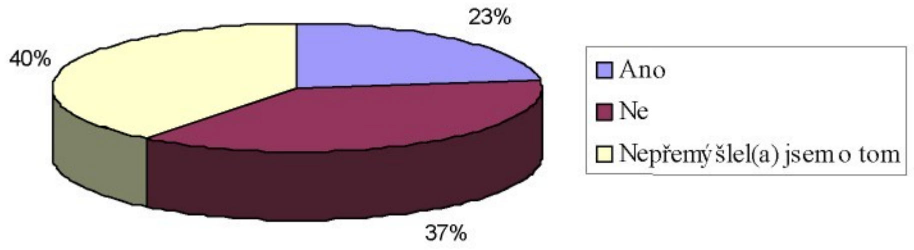
Předpoklad č. 3: Lze předpokládat, dle názoru pracovníků sociálních zařízení a služeb, preferování střednědobé délky kurzů.

Tabulka č. 17 a graf č. 16 znázorňuje zájem ze strany pracovníků sociálních zařízení a služeb o kurzy z hlediska jejich délky. Téměř polovina respondentů z celkového počtu, tj. 49%, upřednostňuje střednědobé kurzy trvající několik dní až půl roku, 44% dotázaných má zájem o krátkodobé kurzy, jejichž délka nepřesahuje jeden den, minimální zájem, tj. 7% respondentů, upřednostňuje dlouhodobé kurzy, které trvají více než půl roku. Překvapující je malý zájem o dlouhodobé kurzy, které by mohly nejvýrazněji rozšířit odbornost v rámci nabízených kurzů. Důvodem nejmenšího zájmu je pravděpodobně menší podpora zaměstnavatele, neboť z hodnot zjištěných v položce č. 8 v dotazníku určeném vedoucím zařízení je patrné, že ani vedoucí pracovníci neupřednostňují tuto délku kurzů.

Tabulka č. 18: Zájem o zvýšení vzdělání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	20	23%
Ne	32	37%
Nepřemýšlel(a) jsem o tom	34	40%

Graf č. 17: Zájem o zvýšení vzdělání např. na úroveň středoškolskou, vysokoškolskou



Předpoklad č. 4: Lze předpokládat, že ze strany pracovníků bude asi 25% zájem o zvyšování dosavadního vzdělání na úroveň středoškolskou nebo vysokoškolskou.

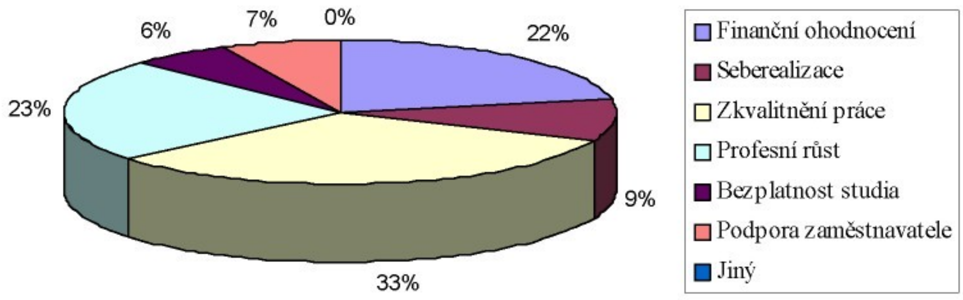
Na otázku, zda mají zájem zvýšit si své dosavadní vzdělání na vyšší úroveň, odpovědělo kladně 23% dotázaných, více než jedna třetina, tj. 37%, nemá zájem o zvyšování úrovně vzdělání a 40% respondentů zatím o tom nepřemýšlelo.

Hodnoty uvedené v tabulce č. 18 a grafu č. 17 potvrzují předpoklad č. 4 o 25% zájmu pracovníků v sociálních zařízeních a službách na zvyšování úrovně dosavadního vzdělání. Získané výsledky odpovídají přibližně hodnotám, které byly zjištěny v souvislosti s otázkou týkající se vztahu mezi dosaženým vzděláním a pracovním zařazením, kdy 23% dotázaných odpovědělo, že jejich vzdělání neodpovídá jejich současnému pracovnímu zařazení (viz tabulka č. 15). Z těchto výsledků lze vyvodit závěr, že lidé pracující v sociální sféře usilují o to, aby jejich vzdělání bylo na odpovídající úrovni.

Tabulka č. 19: Motivace k vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Finanční ohodnocení	19	22%
Seberealizace	8	9%
Zkvalitnění práce	28	33%
Profesní růst	20	23%
Bezplatnost studia	5	6%
Podpora zaměstnavatele	6	7%
Jiný	0	0

Graf č. 18: Motivace vzdělávání



Předpoklad č. 5: Lze se domnívat, dle názoru pracovníků, že hlavní motivací k rozšiřování nebo zvyšování vzdělání v oboru je snaha o zkvalitnění práce a s tím související i profesní a odborný růst.

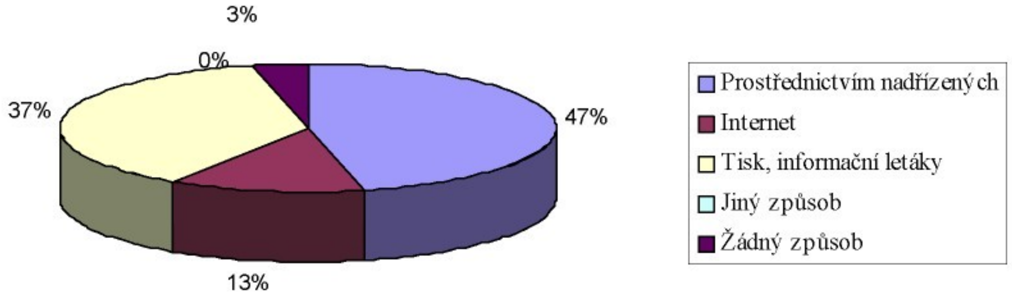
Jak z tabulky č. 19 a grafu č. 18 vyplývá, hlavní motivací k rozšiřování nebo zvyšování vzdělávání v oboru je snaha o zkvalitnění vlastní práce. Tuto odpověď volilo 33%, tedy jedna třetina všech dotázaných, jako druhou nejčastější motivaci označilo 23% dotázaných profesní růst, 22% zvolilo finanční ohodnocení. Poměrně nízké procento, od 6-9% respondentů, označilo jako největší motivaci ke vzdělání bezplatnost studia, podporu ze strany zaměstnavatele a potřebu seberealizace.

Skutečnost, že hlavní motivací ke vzdělávání je snaha o kvalitnější práci, je velmi pozitivní a dává naději na stále kvalitnější poskytování sociálních služeb.

Tabulka č. 20: Způsob získávání informací

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Prostřednictvím nadřízených	40	47%
Internet	11	13%
Tisk, informační letáky	32	37%
Jiný způsob	0	0%
Žádný způsob	3	3%

Graf č. 19: Způsob získávání informací



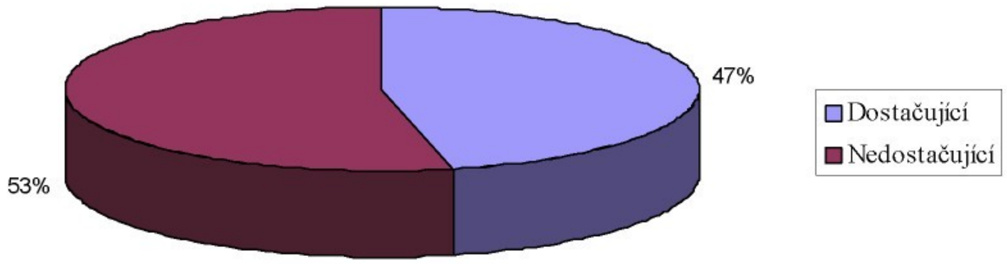
Předpoklad č. 6: Lze se domnívat, dle názoru pracovníků, že nejčastějším způsobem získávání informací o nabízených vzdělávacích aktivitách je internet.

Z tabulky č. 20 a grafu č. 19 je zřejmé, že nejčastější způsob získávání informací o nabízených vzdělávacích aktivitách je prostřednictvím nadřízených. Tuto odpověď volilo 47%, tedy téměř polovina všech dotázaných, 37% pracovníků informace získává prostřednictvím tisku a informačních letáků. Překvapující je skutečnost, že prostřednictvím internetu informace získává pouze 13% respondentů. Nepodařilo se prokázat předpoklad č. 6, že v dnešní době je nejčastějším prostředkem získávání informací o možnostech vzdělávání internet. Domníváme se, že zjištěné hodnoty mohou být způsobeny malými možnostmi přístupu k internetu v domácnostech pracovníků, o využívání veřejných internetových sítí nemají zájem nebo o této možnosti nevědí. Získané výsledky mohou být i důsledkem vyššího věku respondentů, kteří se často brání používání počítačů a raději se spoléhají na své nadřízené

Tabulka č. 21: Informovanost o vzdělávacích aktivitách

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Dostačující	40	47%
Nedostačující	46	53%

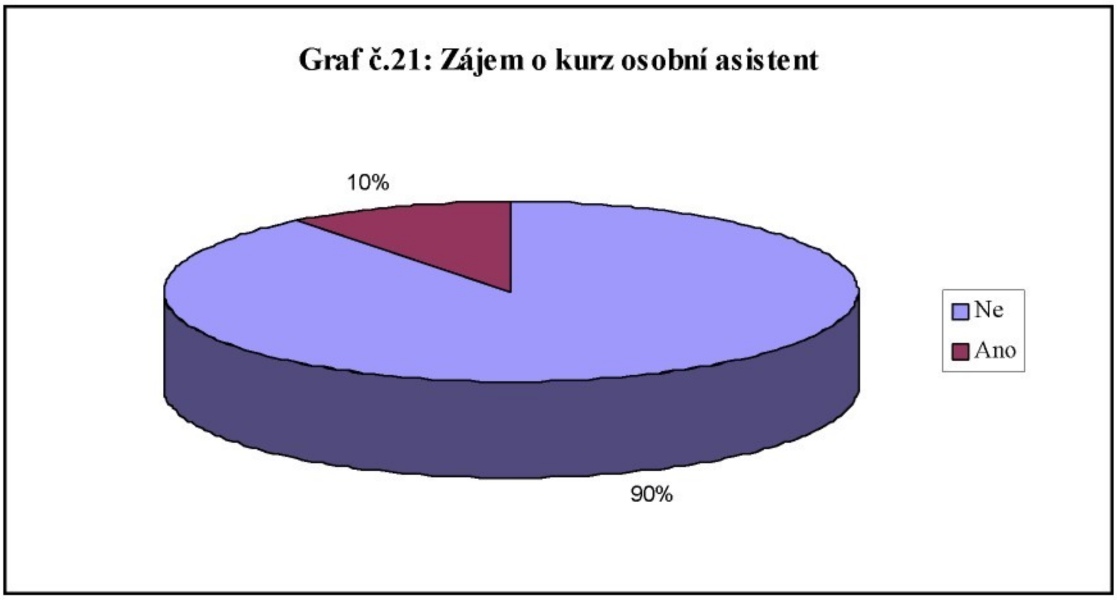
Graf č. 20: Informovanost o vzdělávacích aktivitách



Předpoklad č. 7: Lze předpokládat, že podřízení pracovníci se domnívají, že jejich informovanost o nabízených vzdělávacích aktivitách a možnostech je nedostačující.
Hodnoty uvedené v tabulce č. 21 a znázorněné v grafu č. 20 ukazují poměrně vyrovnané odpovědi. 53 % dotázaných se domnívá, že jejich úroveň informovanosti o nabízených vzdělávacích aktivitách je nedostačující, 47% naopak vlastní úroveň informovanosti považuje za dostačující.
Je zajímavé porovnat zjištěné hodnoty této položky s výsledky získanými v položce č. 6, kdy pouze 13% dotázaných odpovědělo, že informace o možnostech vzdělávání získává prostřednictvím internetu. Lze tedy předpokládat, že vlastní iniciativa podřízených pracovníků s cílem získání informací o nabízených možnostech vzdělávání je malá.

Tabulka č. 22: Zájem o kurz osobní asistent

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ne	77	90%
Ano	9	10%



<u>Předpoklad č. 8:</u> Lze předpokládat zájem ze strany pracovníků sociálních zařízení o připravované kurzy pořádané Vzdělávacím centrem v Turnově a to jak o kurz zaměřený na osobní asistenci, tak pečovatelství.

Jak ukazují hodnoty v tabulce č. 22 a znázorňuje graf č. 21, 90% všech dotázaných neprojevilo zájem o kurz osobního asistenta, který je připravován Vzdělávacím centrem v Turnově. Nepodařilo se tedy potvrdit předpokládaný zájem o připravované kurzy zaměřené na osobní asistenci.

Důvodem zjištěného nezájmu o kurz může být skutečnost, že se jedná o základní odborné vzdělání, které již většina dotázaných absolvovala.

Tabulka č. 23: Zájem o kurz pečovatelství

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ne	62	72%
Ano	24	28%

Předpoklad č. 8: Lze předpokládat zájem ze strany pracovníků o připravované kurzy pořádané Vzdělávacím centrem v Turnově, a to jak o kurz zaměřený na osobní asistenci, tak pečovatelství.

Z tabulky č. 23 a grafu č. 22 je patrný opět nízký zájem o kurz pečovatelství, 72%, tedy téměř tři čtvrtiny z celkového počtu dotázaných, nemá zájem o tento druh kurzu.

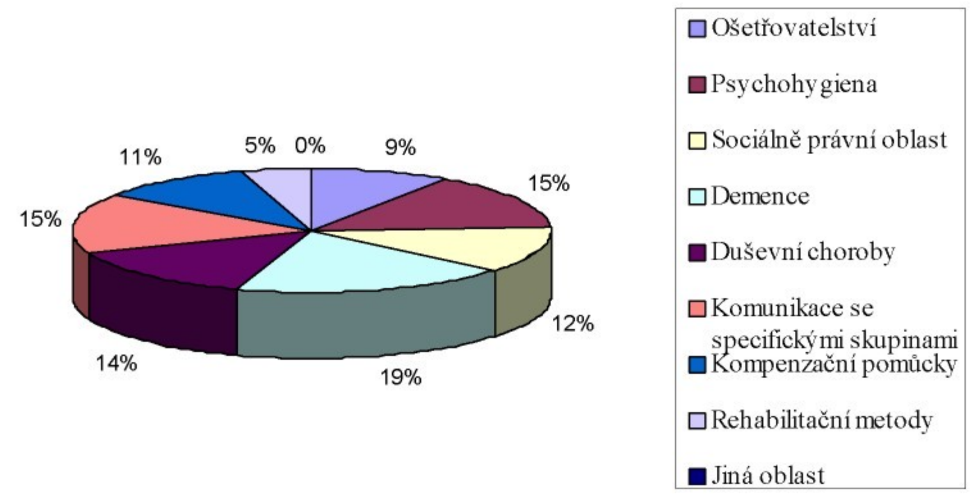
Domníváme se, že i v případě kurzu zaměřeného na pečovatelství je hlavním důvodem nízkého zájmu skutečnost, že se jedná o základní odborné vzdělání, které většina dotázaných již absolvovala.

Ani v případě kurzu zaměřeném na pečovatelství nebyl potvrzen stanovený předpoklad.

Tabulka č. 24: Preference dalších oblastí vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ošetřovatelství	16	9%
Psychohygiena	25	15%
Sociálně právní oblast	20	12%
Demence	32	19%
Duševní choroby	24	14%
Komunikace se specifickými skupinami	26	15%
Kompenzační pomůcky	18	11%
Rehabilitační metody	8	5%
Jiná oblast	0	0
Celkem	169	100%

Graf č. 23: Preference dalších oblastí vzdělávání



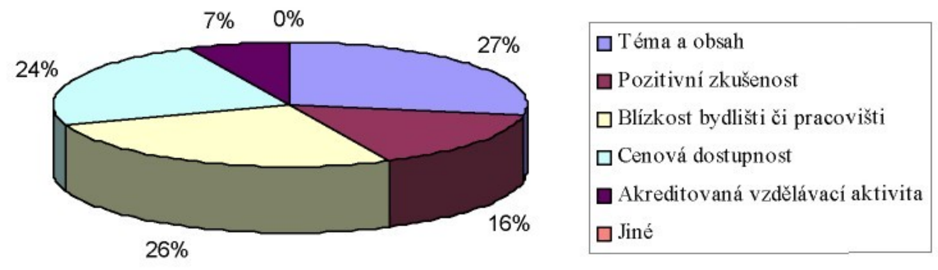
<u>Předpoklad č. 9:</u> Lze se domnívat, že další zájem ze strany podřízených pracovníků je o oblast psychohygieny a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích.

Hodnoty uvedené v tabulce č. 24 a grafu č. 23 znázorňují rozložení zájmu o další oblasti vzdělávání. Z výsledků je patrné, že zájmy jsou poměrně vyrovnané, přesto největší zájem, 19% odpovědí, je o problematiku demence, shodný zájem (15%) je o oblast zabývající se psychohygienou a syndromem vyhoření v pomáhajících profesích a dále komunikací se specifickými skupinami seniorů. Nejmenší zájem z nabízených oblastí (5%) byl o aktivizační a rehabilitační metody u seniorů.

Tabulka č. 25: Kritéria výběru vzdělávací aktivity

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Téma a obsah	56	27%
Pozitivní zkušenost	32	16%
Blízkost bydlišti či pracovišti	54	26%
Cenová dostupnost	48	24%
Akreditovaná vzdělávací aktivita	14	7%
Jiné	0	0%
Celkem	204	100%

Graf č. 24: Kritéria výběru vzdělávací aktivity



<u>Předpoklad č. 10:</u> Lze předpokládat, dle názoru pracovníků, že důležitými kritérii při výběru vzdělávacích aktivit jsou téma a obsah vzdělávací aktivity a blízkost bydlišti či pracovišti.

Jak ukazuje tabulka č. 25 a graf č. 24, nejčastějším kritériem pro výběr vzdělávací aktivity je téma a obsah (27% odpovědí), 26% odpovědí označilo jako důležité kritérium blízkost bydlišti či pracovišti a dále 24% odpovědí se týkalo cenové dostupnosti. Alarmující je hodnota 7%, kdy odpovědi označovaly jako kritérium akreditovanou vzdělávací aktivitu.

Předpoklad č. 10, že hlavní důraz při výběru vzdělávací aktivity kladou pracovníci na téma a obsah vzdělávací aktivity a dále na blízkost bydlišti či pracovišti, se potvrdil. Získané výsledné hodnoty se shodují s hodnotami získanými z dotazníku vedoucích.

3.7 Shrnutí výsledků praktické části a porovnání výsledků z obou dotazníků

Porovnáním hodnot získaných vyhodnocením obou dotazníků byly zjištěny následující výsledky:

v oblasti odbornosti personálu se odpovědi v obou dotaznících přibližně shodují, neboť 67% vedoucích pracovníků považuje odbornost svého personálu za dostačující nebo plně odpovídající a 33% se domnívá, že je odbornost jejich personálu nedostačující.

Z odpovědí podřízených pracovníků vyplývá, že 77% považuje své vzdělání za odpovídající svému pracovnímu zařazení, zbylých 23% připouští své neodpovídající vzdělání. 10% rozdíl ve výsledných hodnotách mohl být způsoben objektivnějším posuzováním ze strany vedoucích, kteří odbornost svého personálu hodnotí dle kritérií určených katalogem prací.

Další položkou, kterou lze porovnat v obou dotaznících, byl způsob získávání informací o vzdělávacích aktivitách.

Nejčastějším způsobem získávání informací dle vedoucích pracovníků jsou letáky a nabídky vzdělávacích firem, tuto odpověď volilo 55% vedoucích, na druhém místě, tedy 25% vedoucích, jako hlavní způsob získávání informací označilo internet.

Podřízení pracovníci nejčastěji získávají informace od svých nadřízených, tedy 47% dotázaných, internet jako zdroj informací o možnostech vzdělávání označilo pouze 13% pracovníků. Informační letáky a nabídky vzdělávacích firem jako prostředek získávání informací označilo 37% respondentů.

Odpovědi podřízených pracovníků, které volily zdroj informací nabídky firem a prostřednictvím nadřízených, je nutné posoudit společně, neboť někteří vedoucí nabídky firem svým podřízeným pracovníkům sami tlumočí.

Na otázku preferování délky kurzů u obou dotazníků nejčastěji převládaly odpovědi týkající se střednědobé délky kurzů, v případě dotazníku určeného pro vedoucí pracovníky tuto odpověď zvolilo 63% a v případě podřízených pracovníků 49%. Shoda byla zjištěna i v nízkém zájmu o dlouhodobé kurzy, kdy vedoucí pracovníci projevili zájem pouze v 6%, podřízení pracovníci v 7%.

Z hlediska zájmu o rekvalifikační kurzy pořádané Vzdělávacím centrem v Turnově bylo nutné rozlišit zaměření kurzu. V případě kurzu osobní asistent byl zjištěn u obou skupin respondentů převažující nezájem. V případě vedoucích záporně odpovídalo 69%, podřízení pracovníci nezájem projevili v 90%.

O kurz pečovatelství byly zaznamenány nevyrovnané výsledné hodnoty, neboť 52% vedoucích projevilo zájem o tento kurz, ale v případě podřízených pracovníků volilo tuto odpověď pouze 28%, tedy necelá třetina všech dotázaných.

Další společně posuzovanou položkou byla kritéria výběru vzdělávací aktivity. U obou dotazníků nejčastější odpovědí bylo téma a obsah vzdělávací aktivity, toto kritérium volila téměř třetina respondentů, jak ze skupiny vedoucích, tak podřízených. Téměř shodné byly odpovědi, které se týkaly blízkosti bydlišti či pracovišti, 28% vedoucích a 26% podřízených. Rovněž cenová dostupnost bylo kritérium, které volili respondenti téměř shodně. Nejméně odpovědí se týkalo akreditované vzdělávací aktivity, v případě dotazníku určeného vedoucím to bylo 9%, u podřízených pracovníků 7%. Nesoulad v odpovědích byl zaznamenán u kritéria pozitivní zkušenost, kdy toto kritérium zvolilo 7% vedoucích a 16% podřízených pracovníků.

Z hlediska preferování dalších oblastí vzdělávání byly zaznamenány vyrovnané odpovědi téměř ve všech oblastech. Pouze v oblasti kompenzačních pomůcek byl zaznamenán absolutní nezájem o tuto problematiku u vedoucích pracovníků, naopak podřízení pracovníci zvolili tuto oblast v 11% odpovědí. Dále byla zjištěna neshoda v preferování aktivizačních a rehabilitačních metod, vedoucí projevili zájem v 17%, podřízení pracovníci pouze v 5%.

IV ZÁVĚR

V oblasti sociálních služeb dochází v posledních letech k výrazným změnám, zejména v přístupu k uživatelům sociálních služeb a v používaných metodách sociální práce.

Hlavním posláním sociální služby je snaha umožnit lidem, kteří jsou v nepříznivé sociální situaci, zůstat rovnocennými členy společnosti a využívat jejích přirozených zdrojů, žít nezávisle, v kontaktu s ostatními lidmi a pokud možno v přirozeném sociálním prostředí.

Tyto změny i proměny společnosti dávají smysl a směr všestranné, provázané, adresné a partnerské podpoře znevýhodněných, ohrožených či rizikových občanů na jejich cestě k seberealizaci, plnohodnotnému životu, občanské integraci a participaci i společenskému uplatnění. (Novosad, 2004, s. 89)

Změny v oblasti sociálních služeb se týkají nejen uživatelů služeb, ale i lidí, kteří tyto služby poskytují. Osobní předpoklady sociálního pracovníka, porozumění pro potřeby druhých a schopnost pomáhat lidem jsou základem. Bez vzdělání a kultivace svého talentu však sociální pracovník nevystačí. Dnešní komplikované společenské poměry vyžadují odbornou průpravu nejvyšší kvality. Nejde jen o prosté vědomosti, jde o schopnost pracovat s informacemi a tvořivé uplatňování osvojených dovedností.

Vzdělávání pracovníků v pomáhajících profesích se stalo základem pro téma bakalářská práce. Impulsem k tomuto tématu byl projekt Vzdělávacího centra Turnov, které se rozhodlo řešit otázku zaměstnanosti v sociální oblasti. Projekt byl zaměřen na rekvalifikaci profese pečovatelství a osobní asistence. Cílem závěrečné práce bylo zmapování vzdělávacích potřeb pracovníků sociálních zařízení a sociálních služeb v Libereckém kraji. Vlastní dotazníkové šetření se uskutečnilo za podpory místostarosty města Turnov v měsících březnu až květnu loňského roku. Získané výsledky byly zpracovány a následně tabulkově a graficky znázorněny.

Bylo provedeno zhodnocení získaných dat. Průzkumem se podařilo ověřit, jaké jsou předpokládané potřeby u cílových skupin pracovníků – tedy zájemců o rekvalifikační kurzy zaměřené na pečovatelství a osobní asistenci.

Výstupy provedeného průzkumu byly předány předkladateli projektu, Vzdělávacímu centru Turnov, s cílem jejich praktického využití v rámci výše uvedeného projektu, což se projevilo v přizpůsobení počtu plánovaných účastníků rekvalifikačních kurzů zaměřených na pečovatelství a osobní asistenci.

Přestože byly v průzkumu zjištěny výsledky, které nenaplnily předpoklady Vzdělávacího centra, je provedený průzkum hodnocen ze strany Vzdělávacího centra Turnov velmi pozitivně. Dle vyjádření ředitelky Vzdělávacího centra, PaedDr. Jaroslavy Dudkové, provedený průzkum přispěl k získání přehledu o předpokládaných vzdělávacích potřebách pracovníků v sociálních zařízeních a službách a výsledným hodnotám získaným v průběhu průzkumu byl přizpůsoben počet plánovaných účastníků rekvalifikačních kurzů tak, aby nedocházelo k nadbytečnému počtu rekvalifikantů (viz příloha č. 5).

Hlavní přínos bakalářské práce spočívá v jejím praktickém využití, neboť výstupy získané v rámci praktické části bakalářské práce, tj. v provedeném průzkumu, se staly důležitým podkladem projektu připravovaného v rámci evropských strukturálních fondů, zaměřeného na problematiku zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání, a ve svém důsledku tak umožnily přesnější stanovení počtu plánovaných účastníků rekvalifikačních kurzů pořádaných Vzdělávacím centrem Turnov.

Závěrem je třeba připomenout, že dnešní doba přináší rychlé tempo rozvoje v mnoha oblastech činnosti člověka, nejinak je tomu i v oblasti sociální práce. Sociální práce, pokud ji chápeme jako poskytování pomoci na profesionální úrovni, je práce, která vyžaduje flexibilní přístup k novým informacím, postupům a metodám při uplatňování sociálních služeb. Morální povinností každého pomáhajícího pracovníka je se vzdělávat a zdokonalovat své možnosti při poskytování sociálních služeb.

V SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ECORYS. *Informace o projektu financovaném z prostředků Phare*

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. MPSV, 2002. ISBN 80- 86552-06-3

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

Informační brožura o Evropské unii. MZV, 1.vyd. Praha, 2003. ISBN 80-86345-33-5

KOPŘIVA, K.: *Lidský vztah jako součást profese*. 4. vyd. Portál, Praha, 2000. ISBN 80-7178-429-X

MATOUŠEK, O. a kol.: *Základy sociální práce*. 1. vyd. Portál, Praha, 2001. ISBN 80-7178-473-7

MPSV. *Katalog prací*. http:// www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp

NOVOSAD, L.: *Základy teorie a metod sociální práce* I. díl. 1. vyd. TU Liberec, 2003. 40 s. ISBN 80-7083-687-3

NOVOSAD, L.: *Základy teorie a metod sociální práce* II. díl. 1. vyd. TU Liberec, 2004. 88, 89 s. ISBN 80-7083-890-6

ŘEZNÍČEK, I.: *Metody sociální práce*. 1. vyd. Sociologické nakladatelství, Praha, 1997. 11s. ISBN 80-85850-00-1

Standardy kvality sociálních služeb. MPSV, Praha, 2002

ŠVINGALOVÁ, D., PEŠATOVÁ, I.: *Vybrané kapitoly z metod sociální práce*. 1. vyd. TU Liberec, 2003. 4, 24, 28, 29 s. ISBN 80-7083-752-7

ŠVINGALOVÁ, D., PEŠATOVÁ, I.: *Vybrané kapitoly z metod sociální práce*. Přehled sociálních služeb. 1. vyd. TU Liberec, 2003. 6, 10-13 s. ISBN 70-7083-754-3

ÚLEHLA, I.: *Umění pomáhat*. 1. vyd. Sociologické nakladatelství, Praha, 1999. ISBN 80-85850-69-9

VI SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro vedoucí sociálních zařízení a služeb

Příloha č. 2: Dotazník pro pracovníky v sociálních zařízeních a službách

Příloha č. 3: Doporučující dopis místostarosty města Turnov

Příloha č. 4: Dotazník – předvýzkum

Příloha č. 5: Vyjádření ředitelky VC Turnov k provedenému průzkumu

Příloha č. 6: CD ROM - obsah bakalářské práce

Příloha č. 1

Dotazník pro vedoucí sociálních zařízení a sociálních služeb

Předkládáme Vám dotazník, který slouží pro účely zpracování bakalářské práce a zároveň má za cíl zjistit aktuální poptávku v oblasti vzdělávacích potřeb u pracovníků v sociálních službách a zařízeních. Výsledky práce budou sloužit jako podklad pro přípravu projektu předkládaného v rámci ESF. Mezi hlavní cíle uvedeného projektu patří pilotní ověření vzdělávacího modulu pro osobní asistenty a proškolení pečovatelů. Získané odbornosti mají přispět k udržení si pracovního místa pro stávající zaměstnance.
Předkladatelem projektu je Vzdělávací centrum Turnov, o.p.s. K významným partnerům projektu patří město Turnov, jejichž doporučující dopis předkládáme.
Prosíme o vyplnění dotazníku. Zachování anonymity je zajištěno.

Za vyplnění dotazníku děkuji.
Janoušková Nataša, studující 2. ročníku bakalářského studijního programu sociální péče na TU PF v Liberci

***Pozn.:** Od dubna 2004 budou k dispozici písemné informace o akreditovaných rekvalifikačních kurzech, které pořádá od září 2004 Vzdělávací centrum v Turnově. Jedná se o následující kurzy:*

a) ***Kurz osobní asistent – stupeň I.***
b) ***Kurz pro následnou a domácí péči – stupeň II. (pečovatelství)***

Instrukce pro vyplnění dotazníku:

U tzv. **otevřených otázek** svoji odpověď doplňte (včetně **tabulky** na konci dotazníku). U tzv. **uzavřených otázek** zakroužkujte jednu nebo více z předložených odpovědí (tam, kde je uvedeno **maximálně tři**, neuvádějte prosím více než tři odpovědi). V některých případech jde o **kombinaci uzavřených a otevřených otázek**, tzn. že můžete zakroužkovat nabídnutou odpověď nebo odpovědi a zároveň odpověď doplnit vlastními slovy.

Před vyplňováním vlastního dotazníku prosím nejprve doplňte odpovědi na následující otázky:

Název a adresa zařízení:

V případě, že dotazník nevyplňuje vedoucí zařízení, uveďte bližší označení funkce (např. zástupce vedoucího):

Vyplněný dotazník, prosíme, zašlete na adresu : **Nataša Janoušková**
Údolní 132
468 61 Desná I

1. Domníváte se, že odbornost (kvalifikovanost) Vašeho personálu:

a) plně odpovídá požadavkům a potřebám daného zařízení
b) je dostačující
c) je nedostačující

2. Setkáváte se s nedostatky v práci Vašich pracovníků, které jsou způsobeny právě chybějícím nebo nedostatečným odborným vzděláním ?

a) ano, často
b) ano, občas
c) výjimečně
d) ne

3. Jaké jsou v současné době potřeby ve Vašem zařízení v oblasti personálního zabezpečení?

a) potřebujeme větší počet pracovníků *(uveďte **konkrétně**-např.3 pečovatelky)*

....

b) stávající počet pracovníků je dostačující, ale je třeba zvýšit úroveň jejich odbornosti
c) větší počet pracovních míst a zvýšení odbornosti (kvalifikace)
d) žádné, stávající počet i odbornost odpovídá potřebám zařízení

4. Máte stanoveny plány dalšího vzdělávání Vašich pracovníků v pís. podobě ?

a) ano
b) ne (uveďte **důvody** – **podtrhněte** ty, které se Vás týkají nebo **doplňte**): neorientuji se v možnostech dalšího vzdělávání, nemám dostatečné informace o možnostech dalšího vzdělávání, tato problematika není pro mne důležitá, nemám čas se touto problematikou zabývat, jiné důvody: ....

5. Jakým způsobem získáváte informace o nabízených vzdělávacích aktivitách pro Váš personál ?

a) prostřednictvím krajského úřadu
b) prostřednictvím městského úřadu
c) prostřednictvím internetu
d) prostřednictvím nabídek (např. letáků), které se ke mne dostávají od různých vzdělávacích firem
e) jiným způsobem ....

6. Jaká kritéria jsou pro Vás důležitá při výběru vzdělávacích aktivit pro Vaše pracovníky? (Vyberte **maximálně 3**):

a) téma a obsah vzdělávací aktivity
b) přímá nebo zprostředkovaná pozitivní zkušenost s odbornou úrovní vzdělávací formy
c) blízkost bydlišti či pracovišti
d) cenová dostupnost
e) akreditovaná vzdělávací aktivita
f) jiné kritérium...

7. O jaký charakter vzdělávání Vašich pracovníků byste měl(a) největší zájem ?

a) o akreditované rekvalifikační kurzy *(měnící původní vzdělání)*
b) o akreditované rozšiřující kurzy, *(které rozšiřují původní vzdělání o určitou odbornost)*
c) o akreditované specializační kurzy, *(které prohlubují dosavadní odborné vzdělání)*
d) o zvýšení kvalifikace, a to **na úroveň:**

- učebních oborů (SOU)
- středoškolskou
- vyšší odborné školy
- bakalářskou
- magisterskou

8. V případě, že jste v předcházející odpovědi vybral(a) odpověď a-c, jaká by Vám vyhovovala délka kurzů ?

a) krátkodobá, resp. jednorázová (trvající max. 1 den)
b) střednědobá (trvající několik dní až půl roku)
c) dlouhodobá (trvající déle než půl roku)

9. Nově vzniklé vzdělávací centrum v Turnově připravuje nabídku zatím 2 níže uvedených akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Máte zájem o tyto kurzy pro Vaše pracovníky?

A: Kurz osobní asistent:

a) ne
b) ano (uveďte, **o kolik pracovníků** by se jednalo, popř. **za jakých podmínek** máte o tento kurz zájem)

………………………………………………………………………………………

B: Kurz pečovatelství:

a) ne
b) ano (uveďte, **o kolik pracovníků** by se jednalo, popř. **za jakých podmínek** máte o tento kurz zájem)

………………………………………………………………………………………

10. Byli byste ochotni zapojit se do projektu tvorby či organizace Kurzu osobní asistent a Kurzu pečovatelství, popř. do obdobných kurzů?

a) ano (**za jakých podmínek a jakým způsobem**)
………………………………………………………………………………………
b) ne

11. O jakou další oblast vzdělávání pro Vaše pracovníky, kteří již mají nebo budou mít požadované základní odborné vzdělávání (tj. Kurz pečovatelství nebo osobní asistent), byste měl(a) největší zájem? (Zaškrtněte **maximálně 3**):

a) ošetřovatelství
b) psychohygienu a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích *(včetně relaxačních technik)*
c) sociálně právní oblast
d) problematiku demence (včetně Alzheimerovy choroby)
e) péče o jedince s duševními chorobami ve stáří *(poruchy osobnosti, psychozy, neurozy apod.)*
f) komunikace se specifickými skupinami seniorů *(po mozkové mrtvici, sluchově nebo zrakově postižených apod.)*
g) kompenzační pomůcky
h) aktivizační a rehabilitační metody u seniorů (*pohybové, výtvarné, literární, hudební apod.)*
i) jinou oblast

………………………………………………………………………………

12. Uveďte u jednotlivých Vašich pracovníků (včetně Vás) věnující se přímé práci s klienty údaje dle následující tabulky: (*jméno a příjmení pracovníka neuvádějte*):

Pracovní zařazení (např. pečovatelka)	**Nejvyšší dosažené vzdělání** (např. SŠ, SOU, VŠ)	**Druh vzdělání** (např. Stř. zdrav. škola)	**Absolvované kurzy dalšího vzdělávání**

Příloha č. 2

Dotazník pro pracovníky v sociálních zařízeních a službách

Předkládáme Vám dotazník, který slouží pro účely zpracování bakalářské práce a zároveň má za cíl zjistit aktuální poptávku v oblasti vzdělávacích potřeb u pracovníků v sociálních službách a zařízeních. Výsledky práce budou sloužit jako podklad pro přípravu projektu předkládaného v rámci ESF. Mezi hlavní cíle uvedeného projektu patří pilotní ověření vzdělávacího modulu pro osobní asistenty a proškolení pečovatelů. Získané odbornosti mají přispět k udržení si pracovního místa pro stávající zaměstnance.
Předkladatelem projektu je Vzdělávací centrum Turnov, o.p.s. K významným partnerům projektu patří Město Turnov, jejichž doporučující dopis byl předložen Vašemu zaměstnavateli.
Prosíme o vyplnění dotazníku. Zachování anonymity je zajištěno.
Za vyplnění dotazníku děkuji.
Janoušková Nataša, studující 2. ročníku bakalářského studijního programu sociální péče na TU PF v Liberci.
Pozn.: Od dubna 2004 budou k dispozici písemné informace o akreditovaných rekvalifikačních kurzech, které pořádá od září 2004 Vzdělávací centrum v Turnově. Jedná se o následující kurzy:
Kurz osobní asistent – stupeň I.
Kurz pro následnou a domácí péči – stupeň II. (pečovatelství)

Instrukce pro vyplnění dotazníku:

U tzv. **otevřených otázek** svoji odpověď doplňte (včetně **tabulky** na konci dotazníku). U tzv. **uzavřených otázek** zakroužkujte jednu nebo více z předložených odpovědí (tam, kde je uvedeno **maximálně tři,** neuvádějte prosím více než tři odpovědi). V některých případech jde o **kombinaci uzavřených a otevřených otázek**, tzn. že můžete zakroužkovat nabídnutou odpověď nebo odpovědi a zároveň odpověď doplnit vlastními slovy.

Před vyplňováním vlastního dotazníku, prosím, nejprve doplňte odpovědi na následující otázky:

Název a adresa zařízení, ve kterém pracujete:

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
a) základní
b) vyučení
c) středoškolské s maturitou
d) bakalářské
e) magisterské

Pracujete jako *(např. ošetřovatelka, pečovatelka apod.)*:
Věk:
Vyplněný dotazník, prosím, zašlete na adresu : **Nataša Janoušková**
Údolní 132
468 61 Desná I

1. **Domníváte se, že Vaše vzdělání odpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?**
a) ano
b) ne

2. **Máte zájem rozšířit si svoje dosavadní vzdělání v oboru, v němž pracujete, prostřednictvím kurzů dalšího vzdělávání?**
a) ano (za jakých podmínek)...
b) ne
c) nepřemýšlel(a) jsem o tom

3. **Jaká by Vám vyhovovala délka kurzů?**
a) krátkodobá, resp. jednorázová (trvající max. 1 den)
b) střednědobá (trvající několik dní až půl roku)
c) dlouhodobá (trvající déle než půl roku)

4. **Máte zájem zvýšit si svoje dosavadní vzdělání** (např. na úroveň středoškolskou, vysokoškolskou apod.)**?**
a) ano (za jakých **podmínek**)...
b) ne
c) nepřemýšlel(a) jsem o tom

5. **Co by Vás nejvíce motivovalo k rozšiřování nebo zvyšování vzdělávání v oboru, ve kterém pracujete?**
a) vyšší finanční ohodnocení
b) zlepšení potřeby seberealizace a zvýšení sebevědomí
c) možnost zkvalitnění vlastní práce
d) možnost dalšího profesního a odborného růstu
e) bezplatnost studia
f) podpora zaměstnavatele ve studiu *(možné úlevy na studium apod.)*
g) jiný motiv...

6. **Jakým způsobem získáváte informace o nabízených vzdělávacích aktivitách?**
a) prostřednictvím svých přímých nadřízených
b) prostřednictvím internetu
c) z tisku, informačních letáků
d) jiným způsobem (uveďte jakým)...
e) nemám žádnou možnost získávat tyto informace

7. **Domníváte se, že Vaše informovanost o nabízených vzdělávacích aktivitách a možnostech je :**
a) dostačující
b) nedostačující

8. **Nově vzniklé Vzdělávací centrum v Turnově připravuje pro účely zmíněného projektu následující kurzy. Uveďte, zda máte o tyto kurzy zájem.**

A: Kurz osobní asistent:
a) ne
b) ano (za jakých podmínek máte o tento kurz zájem)
....

B: Kurz pečovatelství:

a) ne
b) ano (za jakých podmínek máte o tento kurz zájem)

....

9. V případě, že máte nebo budete mít požadované základní odborné vzdělávání (tj. kurz pečovatelství nebo osobní asistent), o jakou oblast dalšího vzdělávání byste měl(a) největší zájem? (Zaškrtněte **maximálně 3**):

a) ošetřovatelství
b) psychohygienu a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích *(včetně relaxačních technik)*
c) sociálně právní oblast
d) problematiku demence (včetně Alzheimerovy choroby)
e) péče o jedince s duševními chorobami ve stáří *(poruchy osobnosti, psychozy, neurozy apod.)*
f) komunikace se specifickými skupinami seniorů *(po mozkové mrtvici, sluchově nebo zrakově postižených apod.)*
g) kompenzační pomůcky
h) aktivizační a rehabilitační metody u seniorů (*pohybové, výtvarné, literární, hudební apod.)*
i) jinou oblast ....

10. Jaká kritéria jsou pro Vás důležitá při výběru vzdělávacích aktivit? (Vyberte **maximálně 3**).

a) téma a obsah vzdělávací aktivity
b) přímá nebo zprostředkovaná pozitivní zkušenost s odbornou úrovní vzdělávací formy
c) blízkost bydlišti či pracovišti
d) cenová dostupnost
e) akreditovaná vzdělávací aktivita
f) jiné kritérium:...

Město Turnov

V Turnově dne 23. března 2004

Vážená paní,

vážený pane,

právě Vás oslovila studentka Technické univerzity Liberec, paní Nataša Janoušková, bytem Desná I, Údolní ulice 132, s žádostí o vyplnění dotazníku. Rád bych prostřednictvím tohoto dopisu podpořil žádost studentky Janouškové, abyste věnoval/a čas předkládanému dotazníku.

Výstupy dotazníkového šetření budou sloužit jako podklad pro zpracování projektu připravovaného v rámci ESF, pod operačním programem rozvoje lidských zdrojů. Tento projekt řeší vzdělávání osobních asistentů a pečovatelů a jejich následné zařazení na odpovídající pracovní místa.

Vzhledem k tomu, že výstupy průzkumu představují nedílnou součást uvedeného projektu, prosím Vás o vyplnění předkládaného dotazníku.

Děkuji za Váš čas, který věnujete celé záležitosti.

S pozdravem

Město Turnov

Ing. Jaromír Pekař

místostarosta města

adresa: Antonína Dvořáka 335, 511 22 Turnov | telefon: 481 366 111 | fax: 481 366 112 | www.turnov.cz | e-mail: mu@turnov.cz

Příloha č. 4 Předvýzkum

Dotazník pro vedoucí sociálních zařízení a sociálních služeb

Předkládáme Vám dotazník, který slouží pro účely bakalářské práce a zároveň má za cíl zjistit aktuální poptávku v oblasti vzdělávacích potřeb u pracovníků v sociálních službách a zařízeních. Výsledky práce budou sloužit jako podklad pro činnost nově vzniklého Vzdělávacího centra v Turnově, které bude zajišťovat mj. i vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách a zařízeních.
Prosíme o vyplnění dotazníku. Zachování anonymity je zajištěno.

Za vyplnění dotazníku děkuji.

Janoušková Nataša, studující 2. ročníku bakalářského studijního programu sociální péče na TU PF v Liberci

Pozn.: Od dubna 2004 budou k dispozici písemné informace o akreditovaných rekvalifikačních kurzech, které pořádá od září 2004 Vzdělávací centrum v Turnově. Jedná se o následující kurzy:

a) ***Kurz osobní asistent – stupeň I.***
b) ***Kurz pro následnou a domácí péči – stupeň II. (pečovatelství)***

Instrukce pro vyplnění dotazníku:

U tzv. **otevřených otázek** svoji odpověď doplňte (včetně **tabulky** na konci dotazníku). U tzv. **uzavřených otázek** zakroužkujte jednu nebo více z předložených odpovědí (tam, kde je uvedeno **maximálně tři**, neuvádějte prosím více než tři odpovědi). V některých případech jde o **kombinaci uzavřených a otevřených otázek**, tzn. že můžete zakroužkovat nabídnutou odpověď nebo odpovědi a zároveň odpověď doplnit vlastními slovy.

Před vyplňováním vlastního dotazníku prosím nejprve doplňte odpovědi na následující otázky:

Název a adresa zařízení:

V případě, že dotazník nevyplňuje vedoucí zařízení, uveďte bližší označení funkce (např. zástupce vedoucího):

Vyplněný dotazník, prosíme, zašlete na adresu : **Nataša Janoušková**
Údolní 132
468 61 Desná I

1. **Domníváte se, že odbornost (kvalifikovanost) Vašeho personálu:**
a) plně odpovídá požadavkům a potřebám daného zařízení
b) je dostačující
c) je nedostačující

2. **Setkáváte se s nedostatky v práci Vašich pracovníků, které jsou způsobeny právě chybějícím nebo nedostatečným odborným vzděláním ?**
a) ano, často
b) ano, občas
c) výjimečně
d) ne

3. **Jaké jsou v současné době potřeby ve Vašem zařízení v oblasti personálního zabezpečení?**
a) potřebujeme větší počet pracovníků *(uveďte* ***konkrétně****-např.3 pečovatelky)*
....
b) stávající počet pracovníků je dostačující, ale je třeba zvýšit úroveň jejich odbornosti
c) větší počet pracovních míst a zvýšení odbornosti (kvalifikace)
d) žádné, stávající počet i odbornost odpovídá potřebám zařízení

4. **Máte stanoveny plány dalšího vzdělávání Vašich pracovníků v písemné podobě ?**
a) ano
b) ne (uveďte **důvody – podtrhněte** ty, které se Vás týkají nebo **doplňte**): neorientuji se v možnostech dalšího vzdělávání, nemám dostatečné informace o možnostech dalšího vzdělávání, tato problematika není pro mne důležitá, nemám čas se touto problematikou zabývat, jiné důvody:............................

5. **Jakým způsobem získáváte informace o nabízených vzdělávacích aktivitách pro Váš personál ?**
a) prostřednictvím krajského úřadu
b) prostřednictvím městského úřadu
c) prostřednictvím internetu
d) prostřednictvím nabídek (např. letáků), které se ke mne dostávají od různých vzdělávacích firem
e) jiným způsobem...

6. **Jaká kritéria jsou pro Vás důležitá při výběru vzdělávacích aktivit pro Vaše pracovníky?** (Vyberte **maximálně 3**):
a) téma a obsah vzdělávací aktivity
b) přímá nebo zprostředkovaná pozitivní zkušenost s odbornou úrovní vzdělávací formy
c) blízkost bydlišti či pracovišti
d) cenová dostupnost
e) akreditovaná vzdělávací aktivita
f) jiné kritérium..

7. **O jaký charakter vzdělávání Vašich pracovníků byste měl(a) největší zájem ?**
a) o akreditované rekvalifikační kurzy *(měnící původní vzdělání)*
b) o akreditované rozšiřující kurzy, *(které rozšiřují původní vzdělání o určitou odbornost)*
c) o akreditované specializační kurzy, *(které prohlubují dosavadní odborné vzdělání)*
d) o zvýšení kvalifikace, a to **na úroveň:**
   - učebních oborů (SOU)
   - středoškolskou
   - vyšší odborné školy
   - bakalářskou
   - magisterskou

8. V případě, že jste v předcházející odpovědi vybral(a) **odpověď a-c, jaká by Vám vyhovovala délka kurzů ?**
a) krátkodobá, resp. jednorázová (trvající max. 1 den)
b) střednědobá (trvající několik dní až půl roku)
c) dlouhodobá (trvající déle než půl roku)

9. **Nově vzniklé vzdělávací centrum v Turnově připravuje nabídku zatím 2 níže uvedených akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Máte zájem o tyto kurzy pro Vaše pracovníky?**

A: Kurz osobní asistent:
a) ne
b) ano (uveďte, **o kolik pracovníků** by se jednalo, popř. **za jakých podmínek** máte o tento kurz zájem)
………………………………………………………………………………………

B: Kurz pečovatelství:
a) ne
b) ano (uveďte, **o kolik pracovníků** by se jednalo, popř. **za jakých podmínek** máte o tento kurz zájem)
…………………………………………………………………………………………

10. **Byli byste ochotni zapojit se do projektu tvorby či organizace Kurzu osobní asistent a Kurzu pečovatelství, popř. do obdobných kurzů?**
a) ano **(za jakých podmínek a jakým způsobem)**
…………………………………………………………………………………………
b) ne

11. O jakou další oblast vzdělávání pro Vaše pracovníky, kteří již mají nebo budou mít požadované základní odborné vzdělávání (tj. Kurz pečovatelství nebo osobní asistent), byste měl(a) největší zájem? (Zaškrtněte **maximálně 3**):

a) ošetřovatelství
b) psychohygienu a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích *(včetně relaxačních technik)*
c) sociálně právní oblast
d) problematiku demence (včetně Alzheimerovy choroby)
e) péče o jedince s duševními chorobami ve stáří *(poruchy osobnosti, psychozy, neurozy apod.)*
f) komunikace se specifickými skupinami seniorů *(po mozkové mrtvici, sluchově nebo zrakově postižených apod.)*
g) kompenzační pomůcky
h) aktivizační a rehabilitační metody u seniorů (*pohybové, výtvarné, literární, hudební apod.)*
i) jinou oblast ……………………………………………………………………

12. Uveďte **u jednotlivých** Vašich pracovníků (včetně **Vás) věnující se přímé práci s klienty údaje dle následující tabulky:** (*jméno a příjmení pracovníka neuvádějte*):

Pracovní zařazení	**Nejvyšší dosažené vzdělání** (např. SŠ, SOU, VŠ)	**Druh dosaženého vzdělání** (např. Stř. zdrav. Škola)	**Absolvované kurzy dalšího vzdělávání**

Dotazník pro pracovníky v sociálních zařízeních a službách

Předkládáme Vám dotazník, který slouží pro účely bakalářské práce a zároveň má za cíl zjistit aktuální poptávku v oblasti vzdělávacích potřeb u pracovníků v sociálních službách a zařízeních. Výsledky práce budou sloužit jako podklad pro činnost nově vzniklého Vzdělávacího centra v Turnově, které bude zajišťovat mj. i vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách a zařízeních.
Prosíme o vyplnění dotazníku. Zachování anonymity je zajištěno.

Za vyplnění dotazníku děkuji.

Janoušková Nataša, studující 2. ročníku bakalářského studijního programu sociální péče na TU PF v Liberci

Pozn.: Od dubna 2004 budou k dispozici písemné informace o akreditovaných rekvalifikačních kurzech, kté pořádá od září 2004 Vzdělávací centrum v Turnově. Jedná se o následující kurzy:

a) Kurz osobní asistent – stupeň I.
b) Kurz pro následnou a domácí péči – stupeň II. (pečovatelství)

Instrukce pro vyplnění dotazníku:

U tzv. **otevřených otázek** svoji odpověď doplňte (včetně **tabulky** na konci dotazníku). U tzv. **uzavřených otázek** zakroužkujte jednu nebo více z předložených odpovědí (tam, kde je uvedeno **maximálně tři,** neuvádějte prosím více než tři odpovědi). V některých případech jde o **kombinaci uzavřených a otevřených otázek**, tzn. že můžete zakroužkovat nabídnutou odpověď nebo odpovědi a zároveň odpověď doplnit vlastními slovy.

Před vyplňováním vlastního dotazníku prosím nejprve doplňte odpovědi na následující otázky:

Název a adresa zařízení, ve kterém pracujete:

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

a) základní
b) vyučení
c) středoškolské s maturitou
d) bakalářské
e) magisterské

Pracujete jako *(např. ošetřovatelka, pečovatelka apod.)*:

Věk:

Vyplněný dotazník, prosím, zašlete na adresu : **Nataša Janoušková**
Údolní 132
468 61 Desná I

1. **Domníváte se, že Vaše vzdělání odpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?**
a) ano
b) ne

2. **Máte zájem rozšířit si svoje dosavadní vzdělání v oboru, v němž pracujete, prostřednictvím kurzů dalšího vzdělávání?**
a) ano (za jakých podmínek)..
b) ne
c) nepřemýšlel(a) jsem o tom

3. **Jaká by Vám vyhovovala délka kurzů?**
a) krátkodobá, resp. jednorázová (trvající max. 1 den)
b) střednědobá (trvající několik dní až půl roku)
c) dlouhodobá (trvající déle než půl roku)

4. **Máte zájem zvýšit si svoje dosavadní vzdělání** (např. na úroveň středoškolskou, vysokoškolskou apod.)**?**
a) ano (za jakých **podmínek**)..
b) ne
c) nepřemýšlel(a) jsem o tom

5. **Co by Vás nejvíce motivovalo k rozšiřování nebo zvyšování vzdělávání v oboru, ve kterém pracujete?**
a) vyšší finanční ohodnocení
b) zlepšení potřeby seberealizace a zvýšení sebevědomí
c) možnost zkvalitnění vlastní práce
d) možnost dalšího profesního a odborného růstu
e) bezplatnost studia
f) podpora zaměstnavatele ve studiu *(možné úlevy na studium apod.)*
g) jiný motiv..

6. **Jakým způsobem získáváte informace o nabízených vzdělávacích aktivitách?**
a) prostřednictvím svých přímých nadřízených
b) prostřednictvím internetu
c) z tisku, informačních letáků
d) jiným způsobem (uveďte jakým)..
e) nemám žádnou možnost získávat tyto informace

7. **Domníváte se, že Vaše informovanost o nabízených vzdělávacích aktivitách a možnostech je :**
a) dostačující
b) nedostačující

8. **Nově vzniklé vzdělávací centrum v Turnově připravuje nabídku zatím 2 níže uvedených akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Máte zájem o tyto kurzy?**

A: Kurz osobní asistent:
a) ne
b) ano (**za jakých podmínek** máte o tento kurz zájem)
....

B: Kurz pečovatelství:

a) ne
b) ano (**za jakých podmínek** máte o tento kurz zájem)
…………..………………………………………………………………………………

9. V případě, že máte nebo budete mít požadované základní odborné vzdělávání (tj. kurz pečovatelství nebo osobní asistent), o jakou oblast dalšího vzdělávání byste měl(a) největší zájem? (Zaškrtněte **maximálně 3**):

a) ošetřovatelství
b) psychohygienu a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích *(včetně relaxačních technik)*
c) sociálně právní oblast
d) problematiku demence (včetně Alzheimerovy choroby)
e) péče o jedince s duševními chorobami ve stáři *(poruchy osobnosti, psychozy, neurozy apod.)*
f) komunikace se specifickými skupinami seniorů *(po mozkové mrtvici, sluchově nebo zrakově postižených apod.)*
g) kompenzační pomůcky
h) aktivizační a rehabilitační metody u seniorů (*pohybové, výtvarné, literární, hudební apod.)*
i) jinou oblast ………………………………………………………………………

10. Jaká kritéria jsou pro Vás důležitá při výběru vzdělávacích aktivit? (Vyberte **maximálně 3**).

a) téma a obsah vzdělávací aktivity
b) přímá nebo zprostředkovaná pozitivní zkušenost s odbornou úrovní vzdělávací formy
c) blízkost bydlišti či pracovišti
d) cenová dostupnost
e) akreditovaná vzdělávací aktivita
f) jiné kritérium:…………………………………………………………………………

Příloha č. 5

Využití práce „Vzdělávací potřeby u pracovníků soc. zařízení a ve službách"

Při tvorbě projektu „Vzděláním k pracovnímu uplatnění", který byl v roce 2004 připravován na VCT Turnov o.p.s., jsme spolupracovali s paní Natašou Janouškovou v průzkumu a nastavení cílových skupin.
Stěžejní se ukázala její práce „Vzdělávací potřeby u pracovníků soc. zařízení a služeb", zvláště v přizpůsobení počtů plánovaných účastníků rekvalifikačních kurzů, které byly uzpůsobeny výsledkům průzkumu, aby nedocházelo k nadbytečnému počtu rekvalifikantů.

Na zmíněném průzkumu jsme ocenili především jeho přesnost a precizní zpracování, které nám usnadnilo práci na našem projektu, stejně jako ochotu autorky nám vysvětlit podrobnosti své práce.

Tímto bychom rádi poděkovali paní Nataše Janouškové stejně jako Technické univerzitě v Liberci za ochotu, se kterou s námi spolupracovali, a především za to, že podporují tvorbu prací, které jsou prakticky využitelné.

V Turnově 16. března 2005

Za projektový tým VCT o.p.s.
ředitelka
PaedDr. Jaroslava Dudková

Jaroslava Dudková

Vzdělávací Centrum Turnov o.p.s.
VCT
Jana Palacha 804
511 01 Turnov
IČO: 260 04 674