

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta

## **Další vzdělávání pracovníků v zařízení pro seniory**

Bakalářská práce

Autor práce: Eva Loukotová  
Studijní program: Speciální pedagogika  
Studijní obor: Speciální pedagogika- vychovatelství  
Vedoucí práce: Mgr. Josef Hošek

Datum odevzdání práce: 3.5.2012

## **ABSTRAKT**

Ve své bakalářské práci se zabývám dalším vzdělávání zaměstnanců v zařízení pro seniory. Zjišťuji, zda a jakým způsobem se zaměstnanci v domovech pro seniory na území Prahy vzdělávají, co pro ně další vzdělávání znamená a jak je pro ně důležité. Zkoumám motivaci k dalšímu vzdělávání a využívání možných nabídek.

V teoretické části se zabývám personálním zajištěním v domovech pro seniory a současným stavem celoživotního vzdělávání a jeho dělením. Stěžejním tématem bylo pro mě další vzdělávání a jeho místo v akreditovaných vzdělávacích institucích.

Praktická část je založená na vyhodnocení dotazníkového šetření. Dotazníky byly sestaveny na základě stanovených hypotéz. Dotazníky byly rozdány v 5 domovech pro seniory na území hlavního města Prahy. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 84 zaměstnanců a 5 zaměstnavatelů. Cílem práce bylo zjistit realizované další vzdělávání v zařízení pro seniory za období dvou let a porovnat je s možnostmi (nabídkami) vzdělávacích institucí. Pro zjištění tohoto cíle byl zvolen kvantitativní výzkum.

V závěru práce jsem vypíchlá největší problémy dalšího vzdělávání, což je špatné legislativní zakotvení a velká finanční zátěž, tudíž malá podpora ze strany státu.

## **ABSTRAKT**

In my thesis I deal with the further education of employees in the retirement institutions. I determine whether and how are employees in retirement institutions being educated in Prague, what does education mean and how it is important to them. I examine the motivation for further education and the use of possible bids.

The theoretical part deals with staffing in retirement institutions and the current state of lifelong education and its division. The main theme was further education and its place in accredited educational institutions.

The practical part is based on the evaluation questionnaire. Questionnaires were compiled on the specified hypotheses. Questionnaires were distributed in 5 retirement homes in Prague. Survey was attended by 84 employees and five employers. The aim of this work was to find further education in the retirement institutions over a period of two years and compare it with the options (bids) of educational institutions. To find it out was chosen quantitative research.

In conclusion I put out the greatest challenges of further education, which are bad legislative basis and a huge financial drain, which means poor support from the state.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 3. 5. 2012

.....

Eva Loukotová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí práce Mgr. Josefu Hoškovi za trpělivost, cenné rady a metodické vedení při psaní mé bakalářské práce. Poděkování též patří všem dotazovaným respondentům za vyplnění dotazníku. Zároveň bych chtěla moc poděkovat mé rodině a příteli za trpělivost a pomoc, kterou mi poskytovali v době celého studia.

## **OBSAH**

<b>OBSAH</b> .....	<b>6</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1. SOUČASNÝ STAV</b> .....	<b>9</b>
1.1 Rozvoj vzdělávání dospělých .....	9
1.1.1 Doba před rokem 1989 .....	9
1.1.2 Doba po roce 1989 .....	12
1.2 Personální zajištění v domovech pro seniory .....	13
1.2.1 Sociální pracovník .....	13
1.2.1.1 Další vzdělávání sociálních pracovníků .....	14
1.2.2 Zdravotničtí pracovníci.....	15
1.2.2.1 Všeobecná zdravotní sestra.....	16
1.2.2.2 Vrchní sestra .....	16
1.2.2.3 Další zdravotničtí pracovníci (terapeuti) .....	17
1.2.3 Pracovníci v sociálních službách .....	18
1.2.3.1 Akreditace v sociálních službách.....	18
1.2.3.2 Pracovníci volnočasových aktivit.....	19
1.3. Současný stav vzdělávání .....	19
1.3.1 Celoživotní vzdělávání a učení .....	20
1.3.1.1 Získávání kreditů .....	22
1.3.2 Další vzdělávání.....	22
1.3.2 Minimální standard vzdělávání.....	23
1.3.3 Zájmové vzdělávání.....	24
1.3.4 Legislativa.....	25
1.4. Vzdělávací instituce .....	25
1.4.1 Akreditované kvalifikační kurzy a certifikované kurzy .....	26
1.4.2 Specializační vzdělávání.....	28
1.4.3 Akreditované vzdělávací programy .....	29
<b>2. CÍLE A HYPOTÉZY</b> .....	<b>34</b>
2.1 Cíle.....	34
2.2 Hypotézy .....	34
<b>3. METODIKA</b> .....	<b>35</b>
3.1 Metodika práce .....	35
3.2 Charakteristika výzkumného souboru .....	36
<b>4. VÝSLEDKY</b> .....	<b>37</b>
4.1. Vyhodnocení stanovených hypotéz .....	61
<b>5. DISKUZE</b> .....	<b>63</b>
<b>6. ZÁVĚR</b> .....	<b>67</b>
<b>7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>69</b>
<b>8. KLÍČOVÁ SLOVA</b> .....	<b>74</b>
<b>9. PŘÍLOHY</b> .....	<b>75</b>

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APSS CR	Asociace poskytovatelů sociálních služeb v České republice
ASVSP	Asociace vzdělavatelů v sociální práci
CsC	Kandidát věd
ČR	Česká republika
ČSSR	Československá socialistická republika
DV	Další vzdělávání
EU	Evropská unie
IPVZ	Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví
KSČ	Komunistická strana Československa
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství a ministerstvo tělovýchovy
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
NCONZO	Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů
NVF	Národní vzdělávací fond
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ROH	Revoluční odborné hnutí

## ÚVOD

Dnešní uspěchaná doba a pokročilý vývoj techniky přináší nové nároky na vzdělávání dospělých v pracovním prostředí, hlavně z hlediska potřeb zaměstnavatelů a klientů v zařízeních pro seniory. To vše vede i k vyšším a novým požadavkům na vzdělávací instituce, které by měli reagovat na tyto potřeby. Svoji vzdělávací nabídku pro další vzdělávání dospělých vytvářejí často jen na základě regionálních potřeb, či aktuálních požadavků trhu práce. Účast dospělých na dalším vzdělávání je často komplikována různými bariérami a nepříznivými podmínkami, které mohou mít finanční charakter nebo nedostatečnou motivaci k dalšímu vzdělávání. Strávený čas na akreditovaných kurzech, finanční zátěž, nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele, místo konání kurzu, to vše se negativně projevuje na absolvování těchto kurzů. Vyšší požadavky a celkové zvyšování standardů vedou k nutnému zvyšování kvalifikací a dalšímu vzdělávání zaměstnanců i zaměstnavatelů. Další vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání, které je potřebné zejména díky neustálým změnám na trhu práce a velkým množstvím nových informací v běžném životě. Jak již z názvu bakalářské práce vyplývá, jedná se o neformální formu vzdělávání, která následuje po dokončení určitého stupně studia.

Další vzdělávání mě zajímá i z důvodu mé budoucí profese, ve které je potřeba se neustále vzdělávat a zdokonalovat své znalosti a dovednosti.

Ve své práci se zaměřuji hlavně na zmapování aktuálního stavu dalšího vzdělávání pracovníků v zařízení pro seniory, jako jsou zdravotničtí pracovníci, pracovníci v sociálních službách, a sociální pracovníci. V neposlední řadě mě zajímá, jakým způsobem v této oblasti pomáhají zaměstnavatelé svým zaměstnancům.



# **1. SOUČASNÝ STAV**

## **1.1 Rozvoj vzdělávání dospělých**

V České republice se jednalo o vytvoření národnostní identity, stát se na tomto podílel pouze relativně, jeho snaha byla dostat procesy učení pod kontrolu.

Člověk i dospělý se vždy učil, protože musel reagovat na vývojové změny a měnící se společenské situace. Největší nutnost učení a vzdělávání vzniká vždy v období společenských změn a krizí. Dnešní systémy vzdělávání dospělých mají různou historicky danou podobu. Vedle zemí s nepřerušnými tradicemi např. Velká Británie nebo Švédsko stojí systémy, jejichž vývoj byl vystaven velmi násilným zvrátům (ČR, Německo).

Vývoj vzdělávání v české zemi ovlivnilo národní obrození, postupný rozpad feudálních vztahů, vznik měšťanstva, české inteligence, nástup průmyslové revoluce. (Beneš, 2008)

### **1.1.1 Doba před rokem 1989**

Vzdělávání dospělých se dříve definovalo jako uspokojení poznávacích a orientačních potřeb jedince, jako personální růst, často s doplňkem nutnosti zajistit integraci jednotlivce do společnosti. (Beneš, 2008)

Klega (1986) se v této knize zabývá otázkou, jakého člověka chce socialistická společnost utvářet. V procesu dalšího vzdělávání dospělých musí být smysl výchovně vzdělávací. Práce v rozvoji tvůrčích schopností a aktivit, k rozvoji samostatnému kritickému myšlení. (Klega, 1986)

V procesu celoživotní výchovy se musí dosáhnout toho, aby naše budoucnost byla v rukou kvalifikovaných, vysoce kulturních lidí, schopných originálně myslet, tvořit, žít a uplatňovat jedinečné vlastnosti svého nadání, charakteru a fantazie. (Klega, 1989)

Jedním z hlavních předpisů upravující výchovu a vzdělávání dospělých lidí před rokem 1989 byl zákon č. 186/1960 o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon) z 15. prosince, který výslovně uvádí, že výchova a vzdělávání není jen úkolem mládeže, ale též pracujících, tedy dospělých lidí. Dále zákon o vysokých školách a vyhláška ministerstva školství ČSSR o postgraduálním studiu zákon č. 49 ze 7. května 1967. (Klega, 1977)

V průběhu 1. pol. 19. století v evropských zemích vznikaly různé dělnické vzdělávací spolky. K podstatnějším změnám podniků na přípravu a rozvoj pracovní síly došlo teprve na začátku 20. století. Průmyslové podniky začaly pečovat nejdříve o výchovu vlastních učňů, a pak brzy na to o rozvoj pracovní způsobilosti dospělých pracovníků.

V období mezi 1. a 2. světovou válkou se v průmyslových podnicích vyspělých zemí začala z tohoto důvodu uplatňovat jako novinka psychotechnika. Velké podniky začaly budovat nejen psychologické laboratoře pro tato vyšetření, ale i školská oddělení organizující a realizující institucionalizovanou formu zácviku a rozvoje pracovních dovedností svých zaměstnanců. Nejdále v tomto ohledu došli v USA. U nás se o rozvoj zasloužil Bařův systém podnikové výchovy, který se vyznačoval promyšleným úsilím ovlivnit motivaci i kvalifikaci zaměstnanců. (Klega, 1989)

Změnu přinesl přelom 50. a 60. let, kdy KSČ částečně opouštěla teorii zostřování třídního boje. V roce 1968 přechodně obnovily činnost některé spolky zrušené po Únoru 1948 (např. *Sokol*, *Skaut*, *Orel*). Pozdější léta normalizace podobné spolky opět výrazně omezila. Důsledkem opětovného tlaku byla likvidace velkého

množství jazykových, odborných i zájmových institucí a kurzů a propouštění kvalifikovaných odborníků.

Teprve v polovině 80. let se začaly projevovat snahy o prosazování nových mechanismů řízení hospodářství a o celkovou demokratizaci společnosti. V těchto letech nadále zůstával poměrně dobře organizovaný systém kulturně osvětové činnosti, odborníci poukazovali na žalostnou finanční, materiální a technickou situaci mnohých prvků systému, nedostatečnou kvalifikaci lektorů a zaostalost edukačních metod a forem. Systému vzdělávání scházela hlavně pružnost a samostatnost. Do vzdělávání se sice podařilo zapojit nejširší vrstvy obyvatelstva, ale na základě politické volby byly zároveň zvýhodňovány některé skupiny. Nejvýznamnější a největší vzdělávací institucí té doby byla Socialistická akademie ČSSR.

Do oblasti zájmového vzdělávání v ČR významně zasahovala nejmasovější organizace ROH, které podporovalo primárně aktivity ke zvyšování odborné kvalifikace pracovníků a zprostředkovalo usnesení politických orgánů. Také se uskutečňovalo vzdělávání estetické, kulturní, sportovní a další. (Šerák, 2009)

Podle Klegy (1986) bylo v devadesátých letech nejrozšířenější studium při zaměstnání na středních a vysokých školách. Forma středoškolského studia se konala obden skupinovou výukou. Na vysokých školách převládalo dálkové studium. Zvláštním studiem dospělých byla vědecká výchova. Její funkcí bylo zdokonalování vědeckých pracovníků, které vedlo k dosažení titulu kandidát věd ( Csc.). (Klega, 1986)

### 1.1.2 Doba po roce 1989

Celá oblast dalšího vzdělávání (profesního nebo zájmového) byla společenskými změnami po roce 1989 hluboce dotčena. Hlavní změny nastaly ve struktuře v pracovních odvětvích a v kvalifikačních požadavcích.

Vývoj komerčního vzdělávání dospělých je převážně určován nabídkou a poptávkou, která se formuje na trhu práce. Nabídka se vyznačuje pružností, ale na druhou stranu chybí koordinace a informace, někdy je problémem i kvalita poskytovaných služeb. Poptávka byla zpočátku ovlivňována potřebou vynahradit si dřívější omezený přístup ke vzdělávání, trvale je ale dána proměnlivostí trhu práce. Je však poznamenána nedostatečnou znalostí současných i budoucích vzdělávacích potřeb. Nicméně velká společenská mobilita vyvolala velký zájem o vzdělávání, na který trh odpověděl vznikem zhruba 2000 vzdělávacích zařízení.

Novým jevem jsou vzdělávací aktivity spojené s politikou zaměstnanosti, tedy především rekvalifikace. Nový impuls pro jejich rozvoj přinesla realizace Národního plánu zaměstnanosti, který vláda schválila v lednu 1999.

Relativně nízká účast občanů ČR na dalším vzdělávání v porovnání se zeměmi EU je důsledkem vysoké míry účasti ve středním vzdělávání. Účast se bude zvyšovat, neboť dynamika technologického i společenského vývoje vyvolává potřebu změn stávajících kvalifikací a jejich rozšíření zejména o informační a komunikační technologie a o znalost cizích jazyků. Hlavní záměry dalšího rozvoje vzdělávání dospělých jsou obsaženy v *Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice* (tzv. **Bílá kniha**), který vláda projednala na počátku roku 2001) či ve Strategii celoživotního učení ČR (2007). (Šerák, 2009)

*„Ve smyslu zákona 290/2002 Sb. byl na obec a kraje postupně převáděn majetek státu, což se týkalo i příspěvkových organizací zřizovaných okresními úřady.“* (Šerák, 2009, s. 94)

Nově se formující přístupy významně ovlivnily přípravu *nového školského zákona*, který byl roku 2004 schválen. Dalším významným mezníkem bylo zpracování *zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání* (schválen v březnu 2006), který otevřel nové cesty k získání kvalifikace bez nutnosti absolvovat školní vzdělávání. (Šerák, 2009)

## **1.2 Personální zajištění v domovech pro seniory**

Domov důchodců je podle platné legislativy ČR vyhlášky 182/1991 § 72, kterou se provádí zákon 100/1988.

Domovy důchodců jsou určeny především pro občany, kteří dosáhli věku rozhodného pro přiznání starobního důchodu a kteří pro trvalé změny zdravotního stavu potřebují komplexní péči, jež jim nemůže být zajištěna v jejich vlastním prostředí za pomoci rodiny ani pečovatelskou službou nebo jinými terénními službami sociální péče. Dále pro staré občany, kteří toto umístění nezbytně potřebují z jiných závažných důvodů. Nemohou však být přijati občané, jejichž zdravotní stav vyžaduje léčení a ošetřování v lůžkovém zdravotnickém zařízení. (Králová, 2005)

V domovech důchodců vždy existovala určitá rivalita mezi zdravotnickým a nezdravotnickým personálem, ne ve všech domovech důchodců se dařilo naplňovat standardy kvality. Velké rezervy byly ve spolupráci s rodinou. (Matoušek, 2007)

### **1.2.1 Sociální pracovník**

Podle § 109 zákona 108/2006 Sb. je sociální pracovník ten, který vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, metodickou a koncepční

činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je bezúhonnost, způsobilost k právním úkonům, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

Sociální pracovník ve velké většině případů zprostředkovává sociální služby a pomáhá osobě, která je potřebuje. Je tedy osobou, která sociální služby přímo poskytuje. Činnost sociálního pracovníka nejde vykonávat bez minimálně vyšším odborném vzdělávání specializovaného na sociální práci. Zákon stanoví sociálním pracovníkům povinnost dalšího vzdělávání tím, že absolvují specializační vzdělávání zajištěné vysokými a vyššími odbornými školami, účastní se akreditovaných kurzů, odborných stáží a školicích akcí. Zákon rovněž stanoví pravidla pro akreditaci vzdělávacích zařízení a jejich vzdělávacích programů. Tuto akreditaci uděluje MPSV na dobu 4 let. (§ 112-114, 116), (Matoušek, 2007)

#### **Mezi základní kompetence sociálního pracovníka patří:**

- 1) schopnost rozvíjet účinnou komunikaci
- 2) orientovat se a plánovat postup
- 3) podporovat klienta a pomáhat mu k soběstačnosti
- 4) zasahovat a poskytovat služby
- 5) přispívat k práci organizace
- 6) odborně růst (Matoušek, 2003)

#### **1.2.1.1 Další vzdělávání sociálních pracovníků**

Vzdělávání v sociální práci se ve světě i u nás poskytuje na středních i vyšších odborných školách a na univerzitách. Převládajícím typem je studium na vyšší odborné škole a to obvykle pomaturitní. Vzdělávání se ve státních nebo státem školách řídí standardy, které určují zejména základní náplň kurikula, kvalifikaci pedagogů, typy

přijímacích a závěrečných zkoušek. Cíle vzdělávání se v současné době ve světě začínají koncipovat nikoli jako soubory ověřeně zvládnutých poznatků, ale jako kompetence testovatelné řešením problémů. V ČR v současnosti existuje 21 škol, které poskytují pomaturitní vzdělávání v sociální práci formou studia na vyšší odborné škole nebo univerzitách. (Matoušek, 2003)

Zaměstnavatel je podle § 111 zákona 108/2006 Sb. povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Pokud pracovní poměr sociálního pracovníka u téhož zaměstnavatele netrvá celý kalendářní rok, činí rozsah dalšího vzdělávání jednu dvanáctinu částky. V případě nepřítomnosti v práci v rozsahu delším než jeden kalendářní měsíc se rozsah dalšího vzdělávání krátí o jednu dvanáctinu celkové částky rozsahu. Povinnost zabezpečení dalšího vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době.

### **1.2.2 Zdravotníční pracovníci**

Vyhláška 321/2008, kterou se mění vyhláška č. 423/2004 Sb., byl stanoven kreditní systém.

Na základě této vyhlášky jsou ohodnoceny jednotlivé formy celoživotního vzdělávání počtem kreditů, jejichž získání je potřebné pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnického pracovníka.

Dle zákona 105/2011 Sb., kterým se mění zákon 96/2004 Sb. zákon o nelékařských zdravotnických povoláních je vedením registru pověřen institut Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně. Držitelé osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu jsou zapsáni do

Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Základní myšlenkou registrace nelékařských zdravotnických povolání je ochrana veřejnosti. Postupné doplňování si znalostí, zdokonalení se v dovednostech, směřuje k růstu kvality ošetrovatelské péče a ostatních činností spojených s ošetrovatelskou péčí. Vyšší úroveň kvality nabízené péče zvyšuje význam nelékařských zdravotnických profesí.

### **1.2.2.1 Všeobecná zdravotní sestra**

Středoškolsky odborně vzdělaná pracovnice ve zdravotnictví, absolventka střední zdravotní školy. Pracuje podle pokynů lékaře, provádí jednoduché vyšetřovací a léčebné úkony a ošetrovatelskou péči. Staniční sestra je vedoucí sestra oddělení. (Vokurka, 2005)

Všeobecná sestra je podřízená vrchní sestře a zároveň nadřízená pracovníkovi v sociálních službách. Mezi činnosti, které v pobytových zařízeních všeobecná sestra vykonává, patří dle Malíkové (2011) zajištění odborné zdravotní a ošetrovatelské péče včetně vedení ošetrovatelské dokumentace, pomoc při hygienické péči u částečně či plně imobilních pacientů, sledování příjmu potravy a tekutin u klientů, či pozorování jejich jiných problémů. Dále chystání, podávání a aplikování léků, injekcí, kapek nebo mastí včetně sledování jejich expirace. Dále sestra provádí základní odběry (krev, moč) a převazy. (Malíková, 2011)

### **1.2.2.2 Vrchní sestra**

Vrchní sestra je „nejvyšším pracovníkem v oblasti ošetrovatelské péče a v hierarchii nelékařských zdravotnických pracovníků.“ (Malíková, 2011, s. 98) Vrchní sestra se zabývá všemi případnými nedostatky, konflikty či spory, které jsou na



pracovišti. Dále sleduje spokojenost klientů s poskytovanou ošetrovatelskou péčí a vytváří návrhy na zlepšení kvality služeb. Do jejích pravomocí spadá také plánování, koordinace a kontrola zdravotnické a ošetrovatelské péče v celém zařízení, včetně pravidelných kontrol činností všech pracovníků. Provádí nejnáročnější ošetrovatelské činnosti v rámci postavení zdravotní sestry a mnoho dalších činností. (Malíková, 2011)

### **1.2.2.3 Další zdravotničtí pracovníci (terapeuti)**

Skupiny pracovníků, jejichž cílem je podpora, léčba, výchova, osobní rozvoj nebo rozvoj sociálních dovedností. Podpůrné skupiny slouží obvykle k tomu, aby jejich účastníci zpracovali náročnou životní situaci nebo trauma. (Matoušek, 2003)

Fyzioterapeut je *„nelékařský zdravotnický pracovník s vyšší kvalifikací, který provádí diagnostickou, preventivní a léčebnou péči v oblasti poruch pohybového aparátu.“* (Malíková, 2011, s. 108) Fyzioterapeut zajišťuje a provádí odbornou rehabilitační péči o klienty, vyšetřování klientů pro zvolení vhodné rehabilitace, konání individuálních a skupinových cvičení a příprava krátkodobých i dlouhodobých rehabilitačních plánů klienta, vypracovaných na základě doporučení lékaře. Dále klientům poskytuje dílčí a reflexivní masáže a vede je k aktivnímu i pasivnímu cvičení. (Malíková, 2011)

Podle § 24 zákona 105/2011, kterým se mění zákon 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povolání. Za výkon povolání fyzioterapeuta se považuje činnost v rámci preventivní, diagnostické, léčebné a rehabilitační péče v oboru fyzioterapie.

### **1.2.3 Pracovníci v sociálních službách**

Sociální služby jsou poskytovány lidem společensky znevýhodněným, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v maximální míře do společnosti začlenit. (Matoušek, 2007)

Zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách udává základní rámec povinností pracovníka v sociálních službách. Pro účely mého tématu je důležitý § 116.

Zákon definuje pracovníka v sociálních službách jako toho, kdo vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb, základní výchovnou nepedagogickou činnost, pečovatelskou činnost v domácnosti osoby. (Ježek, Swiecicki, 2008; [on-line])

Stejně jako u sociálních pracovníků je podmínkou výkonu činnosti takového pracovníka způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost. Požadavky na odbornou způsobilost nejsou tak přísné jako u sociálního pracovníka. Vždy však musí pracovník absolvovat minimálně akreditovaný kvalifikační kurz. (Matoušek, 2007)

#### **1.2.3.1 Akreditace v sociálních službách**

*„Akreditace v sociálních službách je chápána jako určité potvrzení a schválení kvality poskytované sociální služby. Potvrzuje, že organizace dodržuje platné standardy v sociálních službách. Význam akreditace spočívá v tom, že informuje a chrání klienta, přispívá k vyšší prestiži toho, kdo sociální službu poskytuje, vytváří určité konkurenční prostředí mezi jednotlivými poskytovateli sociálních služeb a je zárukou kvality státem financovaných sociálních služeb.“ (Kozlová, 2005, s. 60)*

### **1.2.3.2 Pracovníci volnočasových aktivit**

Pracovníci pro volnočasové aktivity se zaměřují na klientův volný čas. Seniorům nabízí možnost účastnit se různých kroužků, jako jsou např. keramika, výtvarná dílna, šití a pletení, zpívání, košíkářství a další ruční práce atd. S obyvateli domova také vyráží na procházky uzpůsobené zdravotnímu stavu jednotlivých klientů. Senioři, kteří jsou upoutáni na lůžko, navštěvují na pokojích, povídají si s nimi, trénují jejich paměť a vyplňují jejich volný čas. S dalšími pracovníky se také podílí na plánování a realizaci společenských a kulturních akcí. Po přijetí klienta informuje o aktivitách, které by mohl v zařízení navštěvovat. Zjišťuje jeho zájmy a koníčky a na jejich základě hledá aktivitu, kterou by mohl klient vykonávat a tím se zapojit do dění zařízení. (Malíková, 2011)

### **1.3. Současný stav vzdělávání**

Vzdělávání dospělých zahrnuje nejen vzdělávání všeobecné, ale i vzdělávání profesní, které probíhá zpravidla po dosažení příslušného stupně vzdělání. Proto můžeme říct, že umožňuje účast všech jedinců na rozvoji společnosti, ale i aktivní kontrolu sociálních, ekonomických a politických změn. Vzdělávání se stalo součástí života jedince a společnosti. (Veteška, 2008)

V dnešní době hodnota a prestiž vzdělávání u dospělých roste. Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v organizacích. Podíl nestátní nabídky vzdělávání prudce roste a zároveň roste trh vzdělávacích komerčních nabídek, průmyslu volného času a komerční kultury. Rozmáhají se také vzdělávací formy zaměřené na vnitřní svět osobnosti (terapeutické formy, jóga, meditace atd.) týkající se emocí a duchovního světa, které našly cestu i do dalšího odborného vzdělávání. Vzdělávání dospělých probíhá při práci a trávení volného času.

Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni (OECD, EU) a politiky rozvoje lidských zdrojů. Jde o postupný proces a uskutečňování jednotlivých elementů.

Cílem vzdělávací politiky je především zaměstnanost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství. (Beneš, 2008)

#### **Vzdělávání má dvě základní funkce:**

- 1) rozvoj způsobilostí všeho druhu
- 2) zvýšení krátkodobé a dlouhodobé výkonnosti

Dalšími funkcemi jsou např. orientační, adaptační, motivační, integrační, kvalifikační, specializační a inovační.

Vzdělávací aktivity nenaplnují všechny funkce stejnou měrou. V průběhu adaptačního procesu se do popředí především funkce orientační a adaptační, zatímco ve fázi plného zapojení jde do popředí funkce integrační a motivační. (Hroník, 2007)

#### **1.3.1 Celoživotní vzdělávání a učení**

Celoživotní vzdělávání je plánovaná a cílevědomá aktivita v rámci celoživotního učení., při které se realizuje to, co společnost v dané době považuje za důležité. Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky.

Zásadní je snaha o zvýšení účasti na dalším vzdělávání a vytváření finančních a nefinančních pobídek v této oblasti. Hlavními podpůrnými nástroji jsou placené volno za účelem vzdělávání, daňové odpočty, vzdělávací poukazy, které hradí část nákladů na vzdělávání. (Veteška, 2009)

Celoživotní učení představuje zásadní změnu v přístupu ke vzdělávání, kdy veškeré vzdělávání jak v rámci vzdělávacího systému, tak mimo něj, je chápáno jako jediný propojený celek, který umožňuje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získat kvalifikace různými vzdělávacími cestami v průběhu celého života.

Celoživotní učení má člověku poskytnout možnosti vzdělávání v různých stádiích jeho rozvoje až do úrovně možností v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami. (Šťastnová, 2002)

*„Celoživotní učení je jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících kvalitu lidských zdrojů, a tím konkurenceschopnost dané země. Vyžaduje zapojení klíčových aktérů na úrovni vlády, regionů, podniků i jednotlivců. Investice vložené do celoživotního učení jsou investicemi rozvojovými a dosahují tak nejvyšší priority.“* (NVF, 2010; [on-line])

Veteška se ve své knize také zmiňuje o situaci v ČR, nejednoznačném vymezení kompetencí a zodpovědností mezi centrálními orgány a mezi centrálními úřady, kraji a městy a mezi sociálními partnery. Dále o špatném financování vzdělávání a v neposlední řadě o neexistenci zákona o dalším vzdělávání. Zcela nerozvinuté je také poradenství pro dospělé, které by pomáhalo plánovat cesty získávání a rozvoje kompetencí. (Veteška, 2009)

*„Celoživotní vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví je lékařským zákonem č. 95/2004 Sb. definováno jako průběžné obnovování vědomostí, dovedností a způsobilosti odpovídajících získané odbornosti v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky. Podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních č. 96/2004 Sb. se tímto termínem rozumí nejen průběžné obnovování, ale i zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky.*

*Celoživotním vzděláváním by měl procházet pravidelně v určitých intervalech každý zdravotnický pracovník během výkonu svého povolání.“* (IPVZ, 2012, Celoživotní vzdělávání; [on-line])

### 1.3.1.1 Získávání kreditů

Kredity pro celoživotní vzdělávání určené lékařům zajišťuje Institut za účast v kurzech v rámci udělené akreditace Českou lékařskou komorou. Stejně je to i pro kurzy určené farmaceutům, kteří získávají kredity přidělené Českou lékárnickou komorou. Kreditní systém pro celoživotní vzdělávání nelékařských profesí je upraven vyhláškou č. 321/2008 Sb. (dosud jako vyhláška č. 423/2004 Sb.). Podle potřeby je přidělení příslušných kreditů potvrzováno příslušnou profesní organizací, která vzdělávací akce registruje. (IPVZ, 2012, Celoživotní vzdělávání; [on-line])

### 1.3.2 Další vzdělávání

Další vzdělávání je vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání navazuje na stupně počátečního vzdělávání. Hlavním důvodem zvyšujícího se významu dalšího vzdělání je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace životním podmínkám. Každý se může účastnit dalšího vzdělávání nejdříve po ukončení počátečního vzdělávání a dále pak v průběhu celého svého dalšího života. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010; [on-line])

*„V současné době je často vyzdvihována skutečnost, že právě další vzdělávání, coby integrální součást celoživotního učení, je důležitým faktorem růstu produktivity a konkurenceschopnosti ekonomiky. Pozitivní důsledky pro ekonomiku by mělo přinášet zejména profesně orientované další vzdělávání, které by mělo přispívat k vyšší schopnosti inovací, flexibilizaci pracovních sil, rychlé adaptaci na nové technologie a technologické postupy, metody práce atd. MŠMT, a zejména Odbor dalšího vzdělávání, se zaměřuje právě na takto pojaté vzdělávání. Jeho primárním zájmem v oblasti DV je tedy takové vzdělávání, které vede přímo či nepřímo ke zvýšení konkurenceschopnosti*

*jedinice, k zlepšení jeho pozice na pracovním trhu, a tím i zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti celé ČR.*“ (Průvodce dalším vzděláváním, 2010; [on-line])

Další vzdělávání můžeme považovat za nástroj, jenž může přispívat ke zlepšení ekonomických, sociálních i environmentálních podmínek v ČR, může také přispívat k růstu konkurenceschopnosti i podporovat rozvoj a růst ekonomické dynamiky a znalostní společnosti. Viz příloha č.3 (Průvodce dalším vzděláváním, 2010; [on-line])

### **1.3.2 Minimální standard vzdělávání**

V Českých standardech kvality sociálních služeb je definováno jako samostatná jednotka pro poskytování sociálních služeb. Je charakterizováno adresou, skupinou uživatelů, pracovním týmem, souborem na sebe navazujících služeb a prostorem pro poskytování služeb, případně oblastí působnosti.

Standardy kvality sociálních služeb je v podstatě soubor dohodnutých kritérií, který umožňuje posuzování kvality sociálních služby. Kritéria mohou být zakotvena v zákoně nebo v normách z něj odvozených, ve vnitřních předpisech zřizovatele poskytující službu nebo přímo v provozním řádu konkrétní instituce. Kromě standardu jednotlivých sociálních služeb se posuzování kvality může opírat ještě o standardy komplexů služeb obvykle poskytovaných jednomu typu klientely jednou institucí. Standard může formulovat buď státní orgán, nebo odborná asociace sdružující poskytovatele služby. (Matoušek, 2003)

Asociace vzdělavatelů v sociální práci ve svém článku píše o minimálních standardech vzdělávání v sociální práci kde je hlavním požadavkem, aby škola v rámci svého programu nabízela nejméně čtyři specializované kurzy, jako jsou např. Sociální práce s rodinou a dětmi, Sociální práce v oblasti zaměstnanosti, Sociální práce se starými občany, Sociální práce v poradenských zařízeních, Sociální práce se zdravotně postiženými osobami, Sociální práce ve zdravotnictví atd.

Obecně je smyslem vzdělávacích standardů definovat očekávanou kvalitu nabízeného programu vzdělávání v určitém oboru. Důležité je rozlišovat minimální standard a ideální profil. (ASVSP, 2011; [on-line])

### 1.3.3 Zájmové vzdělávání

Zájmové vzdělávání vytváří prostor pro zdokonalování osobnosti, především prostřednictvím individuálních zájmů. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase. Vzhledem ke své významné funkci kultivace osobnosti je zájmové vzdělávání ve světě preferováno stejně jako další profesní vzdělávání. (Veteška, 2009)

Zájmové vzdělávání dospělých zahrnuje širokou oblast organizované i individuální edukace podle osobních zájmů a potřeb. Uspokojování těchto zájmů může probíhat následujícími způsoby:

- sebevzděláváním, sebeřízeným učením za podpory významných informačních zdrojů (odborná literatura, internet aj.)
- ve formální nebo neformální organizaci, specializují se na vzdělávání v dané oblasti
- za pomoci formální či neformální organizace, která se na poskytování nabídky zájmového vzdělávání přímo nespécializuje, přesto svou činností vytváří edukačně podnětné prostředí, umožňující jedinci uspokojování jeho zájmů
- kombinací výše uvedených přístupů, sebevzděláváním doprovázeným odbornou pomocí institucí i jednotlivců. (Šerák, 2009)

Charakteristickým rysem zájmového vzdělávání je především dobrovolnost. Nejde tu o učení se pro instituce a získané certifikáty, ale o uspokojení individuálních zájmů jedince. V této sféře prakticky neexistuje povinnost jakkoli prokazovat absolvování konkrétních kurzů či přednášek, úspěch ani neúspěch se nijak neměří.



Typická je i svoboda výběru. Konkrétní zaměření a vůbec účast na zájmovém vzdělávání mohou být podníceni různorodými motivy. (Šerák, 2009)

### **1.3.4 Legislativa**

Oblast vzdělávání dospělých je poznamenána zpožděním legislativních změn za vývojem praxe. Stále více členských států EU disponuje samostatným zákonem o dalším vzdělávání. V ČR však taková základní právní norma chybí a celá oblast se řeší velmi fragmentárně. (Šerák, 2009)

Rekvalifikační kurzy zaměstnanců v rámci zavádění nových technologií patří k úkonům ministerstva průmyslu a obchodu. Zbývající oblasti by mělo zastřešovat ministerstvo školství, ale např. zájmové vzdělávání spadá do kompetence ministerstva kultury. Nejasné jsou i kompetence sahající mimo centrální orgány, rozdělení kompetencí mezi stát, kraje a obce.

Vzdělávání dospělých je okrajově uvedeno ve školském zákoně 561/2004 Sb. a vysokoškolském zákoně 111/1998 Sb.

V březnu 2006 parlament ČR přijal zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. (Šerák, 2009)

### **1.4. Vzdělávací instituce**

Institut vzdělávání APSS ČR realizuje od března 2010 řadu akreditovaných kurzů a školících akcí pro sociální pracovníky i pracovníky v sociálních službách po celé České republice. Nabízí nejen kvalifikační kurzy, ale i široké spektrum školících akcí, jejichž absolvování napomůže účastníkům obnovovat si znalosti, upevňovat dovednosti či doplňovat kvalifikaci v sociálních službách. Součástí nabídky jsou i specializované vzdělávací programy pro sociální pracovníky, zdravotnické pracovníky i vedoucí pracovníky, zaměřené nejen na odborná či praktická témata přínosná pro výkon

sociální práce a zdravotní péče, ale i na rozvoj manažerských pro poskytování kvalitnějších služeb. (MZCR, 2012; [on-line])

Vznik organizací založených za účelem vzdělávání a výchovy je snahou zajistit efektivně a celoplošně společensky vyžadované kvalifikace, ale i akceptovatelné názory a hodnoty. Vzdělávání a učení dospělých probíhá na mnoha místech, tím se zásadně liší od školství. (NVF, 2010; [on-line])

### **Organizační struktura vzdělávání dospělých se dá dělit:**

- ❖ podle přístupu a otevřenosti všem zájemcům (státní školy)
- ❖ podle vyhrazenosti okruhu účastníků (podnikové vzdělávání)
- ❖ podle zájmů organizace (církve, odbory)
- ❖ podle zřizovatele (státní, veřejná, nezisková, komerční)
- ❖ podle obsahu vzdělávání (všeobecné, odborné, zájmové atd.)

(NVF, 2010; [on-line])

#### **1.4.1 Akreditované kvalifikační kurzy a certifikované kurzy**

Akreditace vzdělávacích institucí na MPSV ČR v roce 2011: „*Absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu získává absolvent odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání, pokud je tak stanoveno v II. a III. hlavě zákona č. 96/2004 Sb. v platném znění.*“ (NCONZO, Akreditované kvalifikační kurzy, 2008; [on-line])

Dle §117c odst. 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, se akreditace vzdělávacího zařízení a vzdělávacího programu uděluje na dobu 4 let.

Vyhláška 505/2006 ve své čtvrté části pojednává o rozsahu a obsahu kvalifikačních kurzů pro pracovníky v sociálních službách. Kvalifikační kurz pro tyto pracovníky se skládá z obecné a zvláštní části.

Obecná část kurzu obsahuje okruhy, jako jsou např. standardy kvality sociálních služeb, základy komunikace, asertivita, etika výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách, lidská práva a důstojnost, metody sociální práce atd.

Zvláštní část kurzu obsahuje základy péče o nemocné, základy hygieny, vzdělávací a výchovné techniky, odborná praxe, úvod do problematiky zdravotního postižení aj.

Minimální rozsah těchto kurzů je celkem 150 výukových hodin, přičemž zvláštní část činí minimálně 80 výukových hodin. (vyhláška 505/2006; [on-line])

Vzdělávací programy akreditovaných kvalifikačních kurzů jsou schváleny Ministerstvem zdravotnictví a uveřejněny v příslušném Věstníku Ministerstva zdravotnictví. (MZCR, 2012; [on-line])

Akreditované zařízení má povinnost informovat o termínu a místě závěrečné zkoušky Ministerstvo zdravotnictví, a to alespoň 30 dnů přede dnem konání zkoušky. Tato informace bude založena na Ministerstvu zdravotnictví, to znamená, že s platností novely zákona č. 96/2004 Sb., ve znění zákona č. 189/2008 Sb., ministerstvo nebude již vydávat souhlasná stanoviska k závěrečným zkouškám. Akreditované zařízení vydá o úspěšně vykonané závěrečné zkoušce osvědčení o získané odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání, a to na tiskopisu osvědčení poskytnutém ministerstvem na základě žádosti akreditovaného zařízení. (MZCR, 2012; [on-line])

#### **Akreditované kurzy a školicí akce jsou určeny:**

- sociálním pracovníkům,
- pracovníkům v sociálních službách,
- zdravotnickým pracovníkům,
- vedoucím pracovníkům,

- fyzickým osobám, které poskytují pomoc příjemci příspěvku na péči,
- zájemcům nárokujících se na výkon profese v sociálních službách,
- široké veřejnosti. (MZCR, 2012; [on-line])

### **Certifikované kurzy**

Vzdělávací program certifikovaného kurzu vypracovává žadatel o udělení akreditace sám na základě potřeb praxe v souladu s § 61 zákona č. 96/ 2004 Sb., (105/2011 Sb.) ve znění zákona č. 189/2008 Sb. Pro žadatele o udělení akreditace připravilo ministerstvo metodický pokyn k přípravě a realizaci vzdělávacího programu certifikovaného kurzu. Certifikát má platnost pro Českou republiku. V certifikátu jsou uvedeny činnosti, k nimž absolvent certifikovaného kurzu získal zvláštní odbornou způsobilost v rozsahu vzdělávacího programu.

#### **1.4.2 Specializační vzdělávání**

Specializační vzdělávání uskutečňuje akreditované zařízení podle vzdělávacího programu, který stanoví požadovaný počet kreditů vyžadovaný k atestační zkoušce. Úspěšným ukončením specializačního vzdělávání atestační zkouškou získává zdravotnický pracovník specializovanou způsobilost k výkonu specializovaných činností. Účast na specializačním vzdělávání podle tohoto zákona se považuje za prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce.

Do specializačního vzdělávání lze započítat odbornou praxi absolvovanou v cizině nebo v jiném oboru specializace, pokud tato praxe odpovídá obsahem a rozsahem příslušnému vzdělávacímu programu. O uznání této praxe rozhoduje ministerstvo, popřípadě pověřená organizace.

Specializační vzdělávání se uskutečňuje podle § 55-59 tohoto zákona a Metodického pokynu MZ k zákonu č. 96/2004 Sb., kterým se stanoví pravidla průběhu studia pro účastníky specializačního vzdělávání (Věstník MZ ČR, 2007; [online])

Zařazení do specializačního oboru provádí na žádost uchazeče ministerstvo zdravotnictví, které touto činností může pověřit pověřenou organizaci. Součástí žádosti jsou úředně ověřené kopie dokladů o získané odborné způsobilosti, případně specializované způsobilosti a průkaz odbornosti, pokud byl již dříve vydán (formulář žádosti na [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz), [www.ipvz.cz](http://www.ipvz.cz), [www.nconzo.cz](http://www.nconzo.cz)). Ministerstvo, popřípadě pověřená organizace zařadí uchazeče podle jeho výběru do specializačního vzdělávání do 30 dnů po obdržení žádosti. Za průběh specializačního vzdělávání odpovídá akreditované pracoviště, které každému uchazeči přidělí školitele se specializovanou způsobilostí v oboru, který je zapsán v Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Školitel dohlíží na odbornou stránku výkonu zdravotnického povolání, průběžně hodnotí teoretické znalosti a praktické dovednosti uchazeče. (MZ ČR, 2012; [online])

### **1.4.3 Akreditované vzdělávací programy**

#### **APSS ČR**

Asociace poskytovatelů sociálních služeb je největším profesním sdružením, které poskytuje sociální služby v České republice. Asociace je nezávislé sdružení právnických a fyzických osob, registrovaných poskytovatelů sociálních služeb, sledující jako základní cíl rozvoj a zvyšování úrovně sociálních služeb.

Institut vzdělávání APSS ČR realizuje řadu akreditovaných kurzů a školicích akcí pro sociální pracovníky i pracovníky v sociálních službách po celé České republice. Nabízí jak kvalifikační kurzy, tak i široké spektrum školicích akcí. Dále nabízejí specializované vzdělávací programy pro sociální pracovníky, zdravotnické pracovníky i vedoucí pracovníky.

Akreditované kurzy a školicí akce jsou určeny:

- sociálním pracovníkům,
- pracovníkům v sociálních službách,
- zdravotnickým pracovníkům,

- vedoucím pracovníkům,
- fyzickým osobám, které poskytují pomoc příjemci příspěvku na péči,
- zájemcům aspirujícím na výkon profese v sociálních službách,
- široké veřejnosti. (APSS CR. 2011; [online])

### **Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů**

Zřizovatelem Národního centra ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně je Ministerstvo zdravotnictví České republiky. Působí v oblasti rozvoje celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků více než 50 let. Dlouholeté zkušenosti se vzděláváním, spolupráce s tisíci externími lektory a zdravotnickými zařízeními dokládá kvalitu nabídky vzdělávacích akcí.

Je centrem pro podporu regulačních procesů, odbornou institucí pro realizaci a rozvoj celoživotního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, akreditovaným zařízením s celorepublikovou působností, které poskytuje širokou nabídku vzdělávacích programů specializačního vzdělávání, kvalifikačních a certifikovaných kurzů včetně dalších forem celoživotního vzdělávání zdravotnickým pracovníkům i široké veřejnosti, koordinačním, poradenským a informačním centrem pro řešení otázek odborného vzdělávání a regulace nelékařských zdravotnických povolání. Na prvním místě je vždy náš klient. (NCONZO, 2008; [on-line])

### **Curatio**

Tato organizace, nabízí programy pro vedoucí pracovníci v zařízeních sociální služby,

sociální pracovníci, zdravotničtí pracovníci v sociálních službách, zvláště všeobecné sestry, pracovníci v sociálních službách, včetně kvalifikačního vzdělávání.

Sdružuje lektory, kteří se specializují na vzdělávání a poradenství v oblasti sociální a ošetřovatelské péče. Současně nabízí odborné zajištění konferencí se sociální a ošetřovatelskou tematikou.

Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách obdrží v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách Osvědčení o absolvování vzdělávacího programu, kterým prokazují počet hodin vzdělávání a naplnění povinnosti dalšího vzdělávání.

Všechny vzdělávací programy rovněž splňují podmínky vyhlášky č. 321/2008 Sb. (kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků) a účastníci získají kreditní body do celoživotního vzdělávání. (Curatio; [on-line])

### **Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví**

Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví je organizací s více než padesátiletou zkušeností v oblasti postgraduálního vzdělávání nejen lékařů, ale i nelékařských zdravotnických pracovníků. Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, dříve Ústav pro doškolování, byl zřízen roku 1953 jako organizace podřízená Ministerstvu zdravotnictví. Hlavní a nejrozsáhlejší činností Institutu je pedagogická činnost, která spočívá jednak v přípravě a vlastní realizaci dalšího vzdělávání různého typu, určení a odbornosti, jednak v přípravě a v organizaci atestačních zkoušek lékařů a jiných odborných pracovníků s vysokoškolským vzděláním z pověření Ministerstva zdravotnictví ČR. Kromě atestací probíhá v Institutu celá řada nových ucelených vzdělávacích programů, které jsou zakončeny ověřováním znalost. (IPVZ, 2012; [on-line])

### **Naděje**

Naděje je spolek, který své služby zaměřuje zejména na lidi osamělé, zdravotně postižené, společensky vyloučené nebo jinak znevýhodněné. Naděje je založena podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. Registrována je od roka 21. 8. 1990 u Ministerstva vnitra.

Programy vzdělávání probíhá v Naději od roku 2002. Hlavním cílem vzdělávání je rozvinout dovednosti, schopnosti a kompetence zaměstnanců, podpořit jejich

identifikaci s posláním organizace. V roce 2007 organizace získala akreditaci vzdělávací instituce podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Zaměřujeme se na vzdělávání osob pracujících v sociálních službách. Většinu vzdělávacích akcí Naděje poskytuje také pro pracovníky jiných poskytovatelů sociálních služeb, zejména nestátních neziskových organizací. (Naděje; [on-line])

### **Velký vůz**

Velký vůz Sever se zabývá dalším vzděláváním pedagogických pracovníků, vzděláváním a supervizemi pro sociální oblast. Využívá interaktivní metody zážitkové pedagogiky, tréninky v modelových situacích a podporuje účastníky v jejich osobním rozvoji. Hlavním záměrem této organizace je vzdělávání pedagogických pracovníků, vzdělávání pracovníků ústavních zařízení, vzdělávání pracovníků v sociální oblasti a Supervize. (Velký vůz; [on-line])

### **Neziskovky**

Neziskovky jsou akreditovanou vzdělávací institucí. Neziskovky jsou organizací poskytující vzdělávací, informační a poradenské služby pro nekomerční a komerční subjekty v oblasti rozvoje neziskového sektoru a filantropie.

Mezi hlavní cíle organizace patří profesionalizace činnosti neziskových organizací a podpora jejich vzájemné spolupráce. Poskytováním informační, vzdělávací a publikační služby. Neziskovky nabízí během celého roku otevřené kurzy na různá témata. Psaní projektů, fundraising, personalistika, standardy kvality sociálních služeb apod. Kurzy jsou vedeny kvalitními lektory s praktickou zkušeností s daným tématem i s jeho aplikací v neziskovém sektoru.

Neziskovky nabízejí např. tyto kurzy: Dokumentace v sociálních službách podle Standardů kvality sociálních služeb, základy týmové spolupráce v sociálních službách, Práce na standardech kvality sociálních služeb. (Neziskovky; [on-line])



### **Tréninkové a vzdělávací středisko Fokus Praha**

Je akreditovanou vzdělávací institucí podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (akreditace MPSV) a jsou také akreditováni podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Středisko nabízí vzdělávání sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách, ale i psychologů, pedagogů, lékařů a pracovníků příbuzných pomáhajících profesí.

Na vzdělávacím trhu působí od roku 2002. (Fokus Praha; [on-line])

## **2. CÍLE A HYPOTÉZY**

### **2.1 Cíle**

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit realizované další vzdělávání pracovníků v zařízeních pro seniory za období dvou let.

Porovnat je s možnostmi, které nabízejí vzdělávací střediska příslušného ministerstva a dalších institucí.

### **2.2 Hypotézy**

Hypotéza č. 1 Zaměstnanci mají nedostatečnou motivaci dále se vzdělávat.

Hypotéza č. 2 Více, jak polovina respondentů se během posledních 2 let účastnila vzdělávacího kurzu.

Hypotéza č. 3 Zaměstnavatelé při výběru kurzů na dalším vzdělávání berou ohledy na potřeby zaměstnanců.

### **3. METODIKA**

#### **3.1 Metodika práce**

Pro potvrzení či vyvrácení hypotéz jsem zvolila kvantitativní výzkum, ve kterém jsem pro získání potřebných údajů využila techniky dotazníku. V rámci výzkumného šetření byly osloveny zdravotničtí, sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory na území hlavního města Prahy. Dotazník pro zaměstnance obsahuje 5 identifikačních otázek a 16 přímých otázek týkajících se problematiky dalšího vzdělávání. V druhé části dotazníku byly otázky směřovány přímo na další vzdělávání, na kritéria jejich výběru, možnosti absolvování kurzů a posouzení nabídky zmíněných akcí (Příloha č.1). Dotazník pro zaměstnavatele se skládá ze 2 identifikačních otázek a 9 otázek týkající se dalšího vzdělávání (Příloha č.2). U dotazníku pro zaměstnance byly voleny uzavřené otázky a u dotazníku pro zaměstnavatele bylo voleno 10 uzavřených otázek a 1 polouzavřená otázka. V polouzavřené otázce měli zaměstnanci možnost napsat instituci, kterou upřednostňují. Výzkum byl prováděn v 5 domovech pro seniory na území Prahy, ve kterých jsem nejdříve oslovila ředitele zařízení s žádostí o spolupráci a následném vyplnění dotazníků. Těchto 5 zařízení jsem si vybrala záměrně, abych měla zmapované jednotlivé části Prahy.

Při tvorbě otázek jsem se snažila o co nejjednodušší formulaci tak, aby byly pro všechny respondenty stejně pochopitelné a zároveň měly co nejvyšší vypovídající hodnotu pro daný výzkum. Znění otázek bylo voleno s cílem získat co nejvíce validní výzkumná data. Ke zpracování zjištěných výsledků byla použita forma grafů, které byly vytvořeny v programu Microsoft Office.

## **Dotazník**

Dotazník jsem zvolila z důvodu jeho efektivity, která může postihnout veliký počet jedinců při relativně malých nákladech.

Umožňuje poměrně snadno získat informace od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase. Také anonymita dotazníků je relativně přesvědčivá. Přesto klade vysoké nároky na ochotu dotazovaného, je velmi snadné některou z otázek přeskočit nebo neodpovědět vůbec. (Disman, 2002)

## **Elektronické dotazování**

Elektronické dotazování je založeno na využití počítačů, resp. elektronické pošty. Využila jsem ho především z důvodu rychlosti a usnadnění zpracování výsledků. Nevýhodou je, že závisí na počtu uživatelů internetu, resp. elektronické pošty. (Příbová a kol, 1996)

### **3.2 Charakteristika výzkumného souboru**

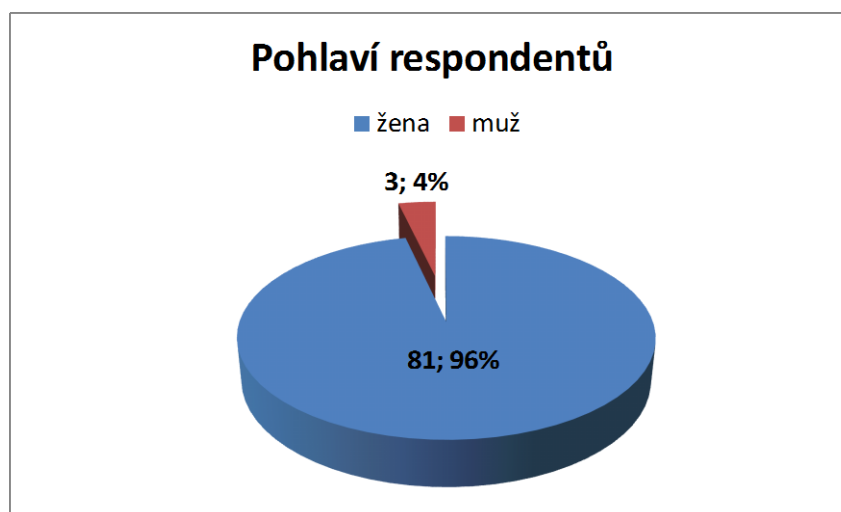
Dotazníky byly rozdávány během měsíce února a března. Dotazníky byly vyplňovány anonymně a zcela dobrovolně. Rozdány byly vedoucím pracovníkům (ředitel, vrchní sestra), pracovníkům v přímé péči o klienty a pracovníkům v sociálních službách. Dotazníky byly vytvořeny ve dvou podobách. První podoba byla tištěná a druhá elektronická. Elektronickou podobu jsem vytvořila na webové stránce <http://www.survio.com/en/>. Pro výzkumné šetření bylo využito 150 dotazníků pro zaměstnance. Návratnost dotazníků byla 93 dotazníků, v důsledku neúplnosti bylo vyřazeno 9 dotazníků, takže konečný počet respondentů byl 84 tedy 56%. Pro zaměstnavatele bylo využito 5 dotazníků a návratnost byla 100%.

## 4. VÝSLEDKY

Všechny grafy byly zpracovány na základě vlastního výzkumu.

### A) Grafové zpracování dotazníku pro zaměstnance

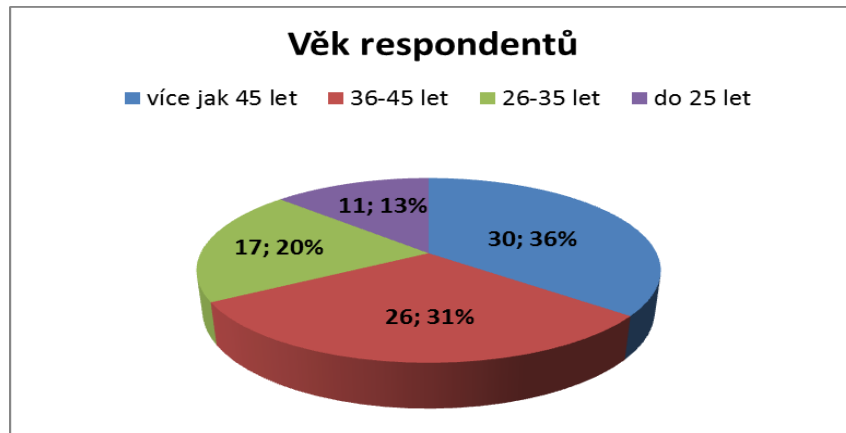
Graf 1 Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Ve složení respondentů jasně dominují ženy, kde z 84 dotázaných bylo 81 žen a pouze 3 muži. Důvodem je, především prostředí, ve kterém jsem dotazníkové šetření prováděla.

Graf 2 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Věk respondentů se pohyboval v té vyšší hranici. Nejvíce respondentů 36 % (30) je starších 45 let. Na druhém místě s 31 % (26) jsou respondenti ve věku 36-45 let. Na dalším místě se umístili respondenti s 20 % (17) ve věkové kategorii od 26-35 let. Nejméně respondentů 13 % (11) mají věk do 25 let.

Graf 3 Pozice v zařízení

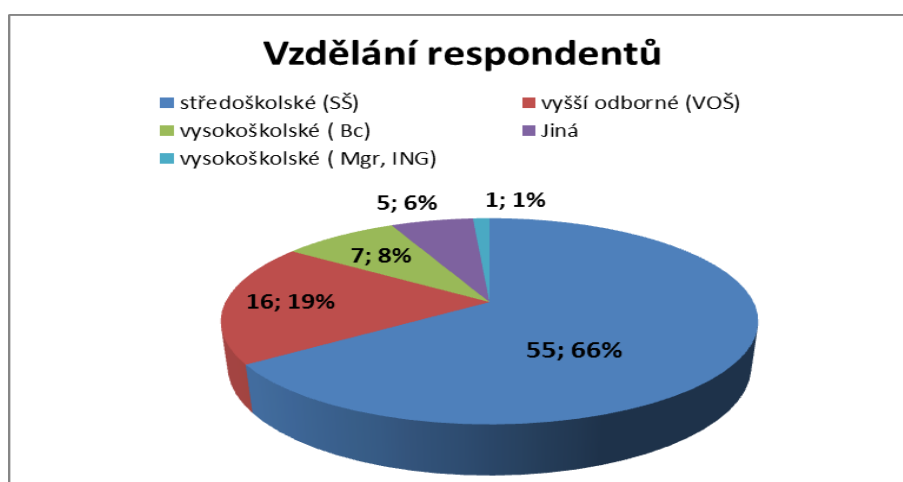


Zdroj: Vlastní výzkum

Polovina respondentů 50 % (42) jsou zdravotní sestry. Sociálních pracovníků je 20 % (17). Jiných pracovníků, jako jsou např. sanitářka, ošetřovatelka aj. je v zařízeních 20 % (17) a pouhých 10 % (8) jsou terapeuti.

**Jiná:** sanitářka - referentka - pracovník ve zdravotnictví - staniční sestra - nutriční terapeut - vedoucí nutriční péče, kontrolor - pracovník v sociálních službách - sanitářka - ošetřovatelka - vedoucí sociálně-zdravotního úseku

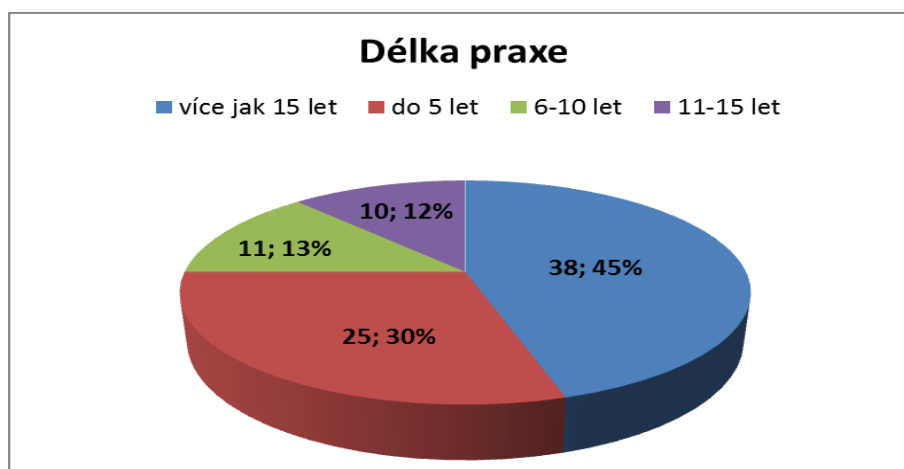
Graf 4 Vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Mezi respondenty byla nejvíce zastoupena skupina středoškoláci, která zaujímá 66 % (55) respondentů. S velkým odstupem druhou nejpočetnější skupinou byla skupina s vyšším odborným vzděláním s 19 % (16). Nízkým podílem byla zastoupena skupina vysokoškoláků s 9 % (8). Nejméně početnou skupinu zastupovalo jiné vzdělání s 6 % (5).

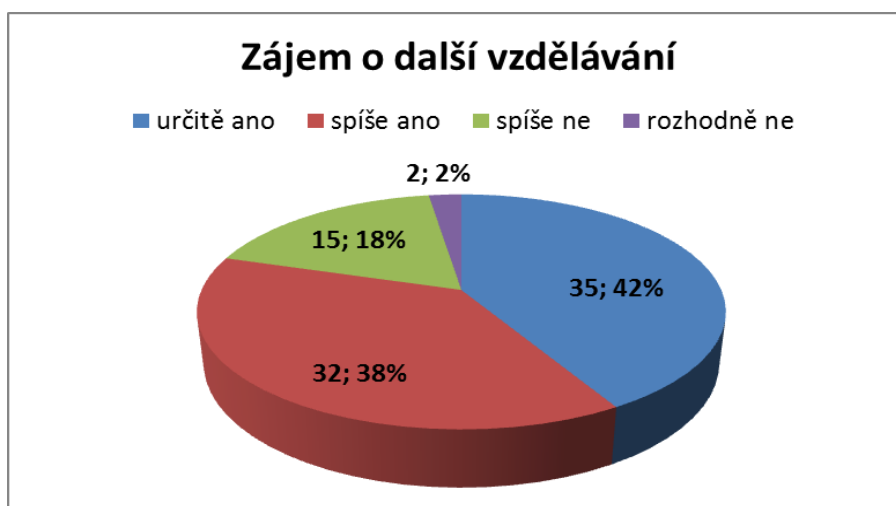
Graf 5 Délka praxe



Zdroj: Vlastní výzkum

Ze 100 % (84) pracovníků má 45 % (38) délku praxe více jak 15 let. Druhý největší podíl 30 % (25) činí pracovníci s praxí do 5 let. Dalšími jsou pracovníci s praxí 6-10 let, kterých je 13 % (11). Jako posledními jsou pracovníci s praxí 11-15 let, kteří činí 12 % (10)

Graf 6 Zájem o další vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkum



Zájem o další vzdělávání má 80 % z tázaných, při čemž 42 % (35) z nich odpověděli určitě ano a 38 % (32) odpověděli spíše ano. Zbýlých 20 % se dělí na spíše ne a rozhodně ne, z 18 % (15) převažuje spíše ne.

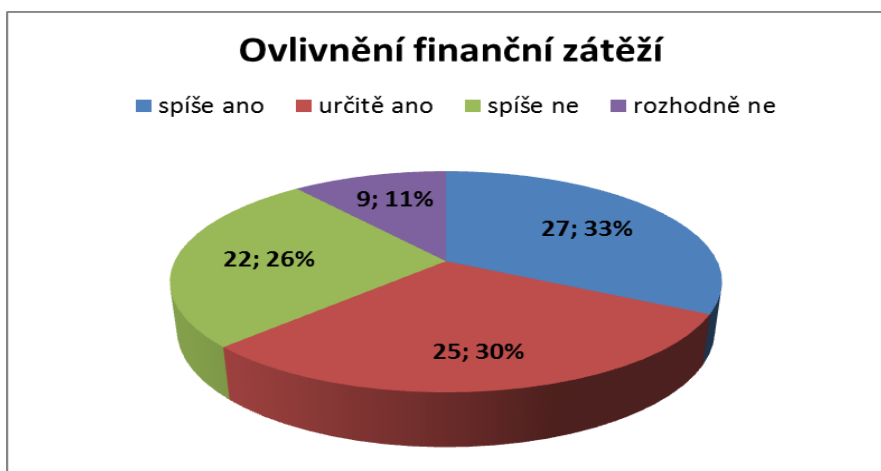
Graf 7 Zúčastnil/a jste se za posledních 2 let nějakého kvalifikačního kurzu



Zdroj: Vlastní výzkum

Většina tázaných se za posledních dvou let zúčastnila nějakého kvalifikačního kurzu a v 61 % (51) dokonce vícekrát. Jednou se zúčastnilo 17 % (14) respondentů, 13 % (11) se zatím nechystá a vůbec na žádný kurz se nechystá 9 % (8).

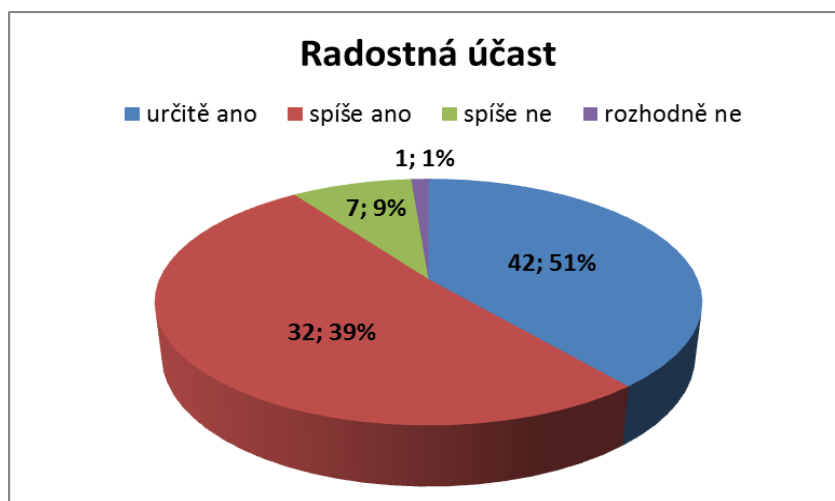
Graf 8 Ovlivňuje váš zájem o další vzdělávání finanční zátěž kurzů



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenty z velké části finanční zátěž velmi ovlivňuje. Z celkového počtu 84 (100 %) respondentů se 33 % (27) cítí být spíše ovlivněni a 30 % (25) určitě ovlivněni. Zbýlých 26 % (22) se spíše necítí být ovlivněny a 11 % (9) se rozhodně necítí být ovlivněni.

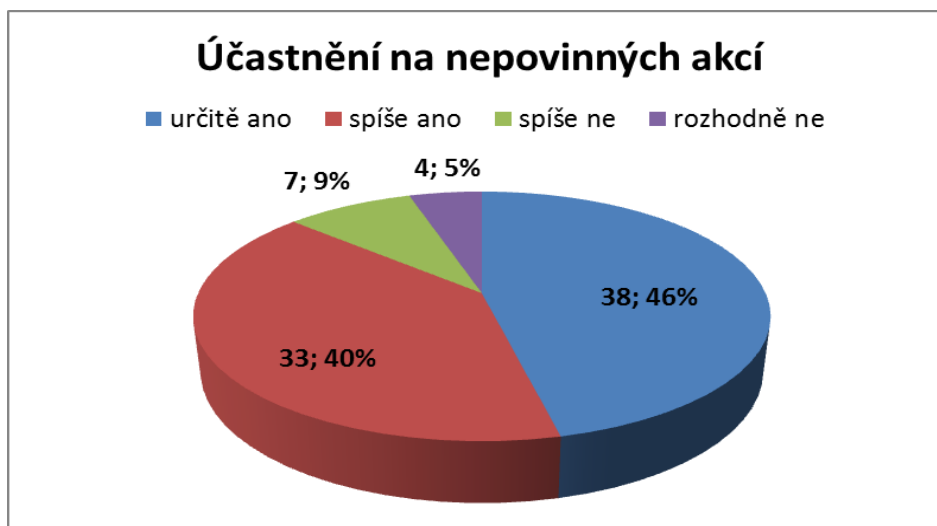
Graf 9 Účastníte se vzdělávacích akcí rád



Zdroj: Vlastní výzkum

Celých 90 % (74) se vzdělávacích akcí účastní rád, 51 % (42) se spíše rádi účastní těchto akcí a 39 % (32) se určitě rádi účastní. Pouhých 10 % (8) se neradi účastní. Dva respondenti mi na tuto otázku neodpověděli, nikdy se vzdělávací akce nezúčastnili, proto mi nemohli na tuto otázku objektivně odpovědět.

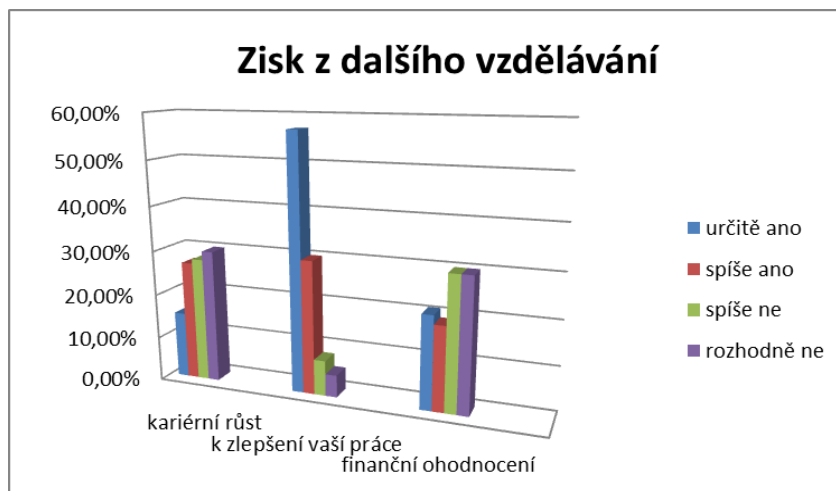
Graf 10 Účastnění na nepovinných akcí



Zdroj: Vlastní výzkum

V této otázce jsem se zajímala zda by se zaměstnanci zúčastňovali vzdělávacích akcí i kdyby pro ně nebyli povinné. 46 % (38) odpovědělo, že by se i tak vzdělávali, dalších 40 % (33) odpovědělo, že by se také nejspíše vzdělávali. Na druhé straně 9 % (7) zaměstnanců by se spíše nevzdělávali a pouhých 5 % (4) by se rozhodně nevzdělávalo, pokud by to nebylo povinné.

Graf 11 Zisk z dalšího vzdělávání

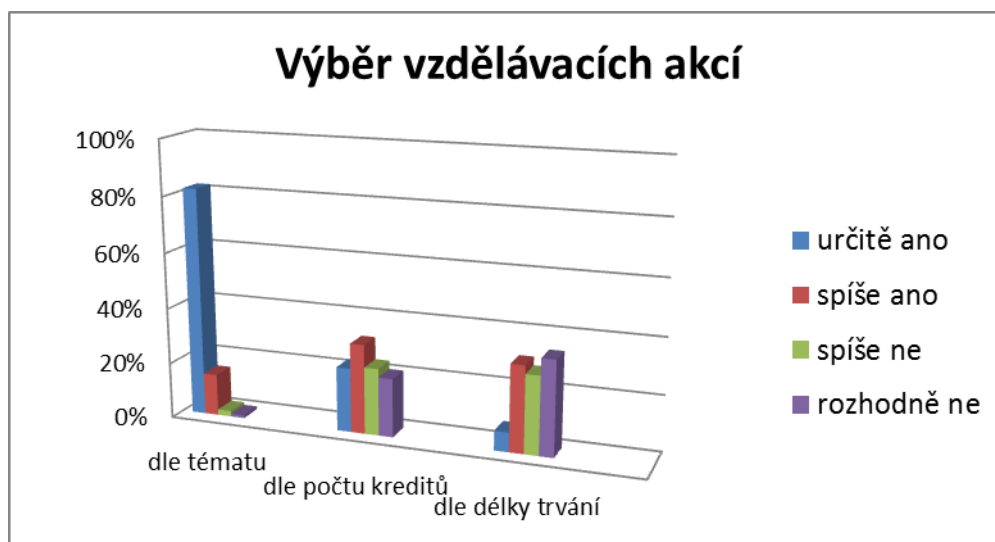


Zdroj: Vlastní výzkum

V této otázce mě především zajímalo co si myslí zaměstnanci, že získají pokud se budou účastnit vzdělávacích akcí. Co se týče zvýšení finančního ohodnocení, 60 % zaměstnanců si myslí, že se spíše nebo vůbec nedočkají zvýšení financí. 21 % si myslí, že se určitě dočkají finančního zvýšení a 19 % zaměstnanců zaškrtnulo spíše ano. K zlepšení v práci další vzdělávání pomůže 87 % zaměstnanců. Kariérní růst sy myslí, že získá 42 % zaměstnanců.

	kariérní růst	k zlepšení vaší práce	finanční ohodnocení
určitě ano	15,00 %	57,00 %	21 %
spíše ano	27,00 %	30,00 %	19 %
spíše ne	28,00 %	8,00 %	30 %
rozhodně ne	30 %	5,00 %	30 %

Graf 12 Výběr vzdělávacích akcí

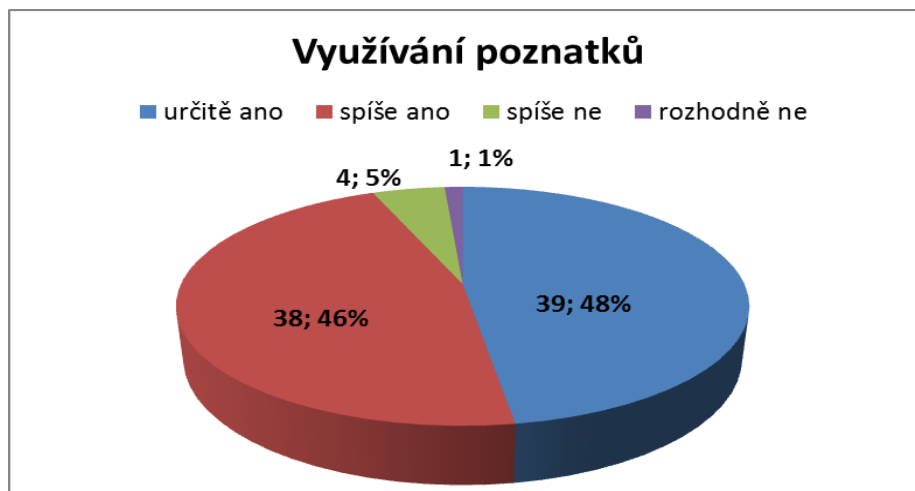


Zdroj: Vlastní výzkum

V této otázce mě zajímalo, podle jakých kritérií si zaměstnanci vybírají vzdělávací akce. Vzdělávací akce si podle tématu vybírá 97 %. Podle počtu kreditů si akce vybírají spíše zdravotní sestry, které musí nasbírat určitý počet kreditů za rok, ale také ostatní zaměstnanci 55 % z celkového počtu. Dle délky trvání si zaměstnanci z 62% kurzy nevybírají.

	dle tématu, které vás zajímá	dle počtu kreditů	dle délky trvání
určitě ano	82 %	23 %	7 %
spíše ano	15 %	32 %	31 %
spíše ne	2 %	24 %	28 %
rozhodně ne	1 %	21 %	34 %

Graf 13 Využívání poznatků



Zdroj: Vlastní výzkum

48 % (39) respondentů v praxi využívá poznatky ze vzdělávacích kurzů ve svém zaměstnání a 46 % (38) využívá jen některé poznatky. Zbýlých 6 % tyto poznatky spíše nebo vůbec nevyužívá.

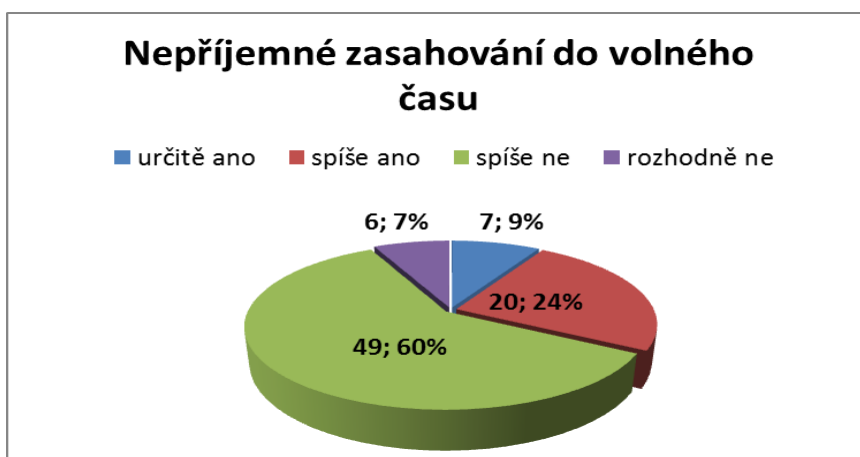
Graf 14 Čas započítáván do odpracovaných hodin



Zdroj: Vlastní výzkum

Čas strávený na vzdělávacích akcích je 37 % (30) započítáván do odpracovaných hodin a 24 % (20) je spíše započítáván do odpracovaných hodin, kdy záleží na typu akce. 23 % (19) zaměstnavatel spíše čas strávený na vzdělávacích akcích nezapočítává do odpracovaných hodin a 16 % (13) zaměstnanců musí absolvovat tyto kurzy buď ve svém volném čase nebo ve svých dovolených.

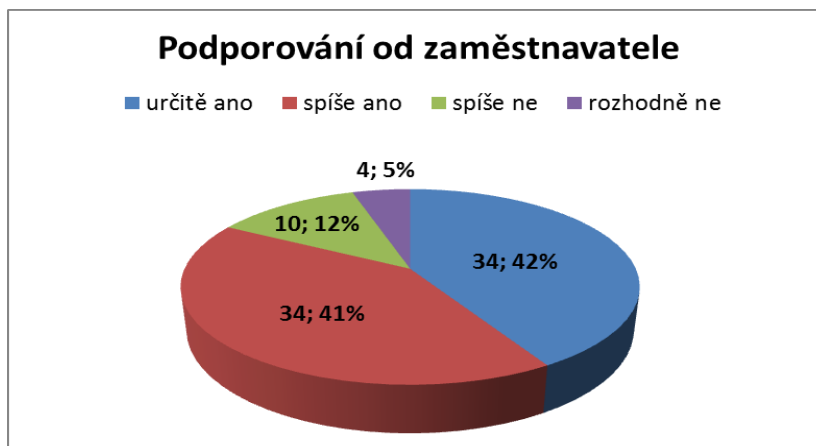
Graf 15 Nepříjemné zasahování do volného času



Zdroj: Vlastní výzkum

Do volného času další vzdělávání nepříjemně zasahuje 33 % (27) respondentům. 67 % (55) respondentům nepříjemně nezasahuje další vzdělávání do volného času.

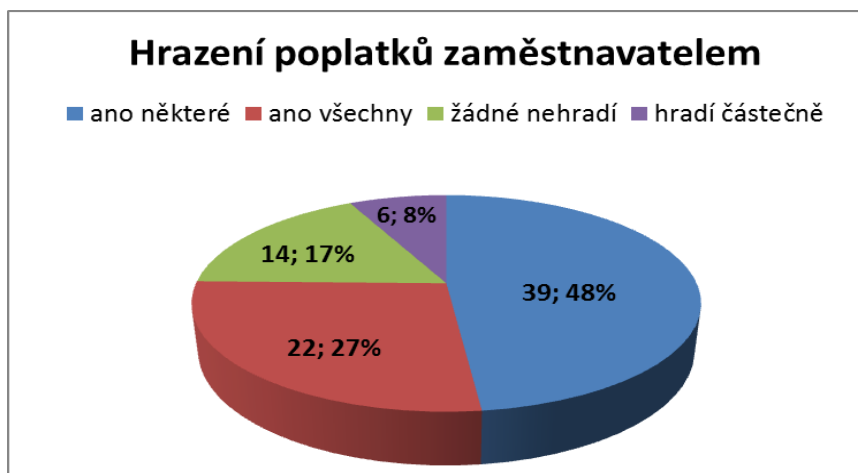
Graf 16 Podporování od zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní výzkum

83 % (68) respondentů jsou podporováni ze strany svého zaměstnavatele v dalším vzdělávání. 17 % (14) respondentů, není od svého zaměstnavatele v tomto směru podporována.

Graf 17 Hrazení poplatků zaměstnavatelem



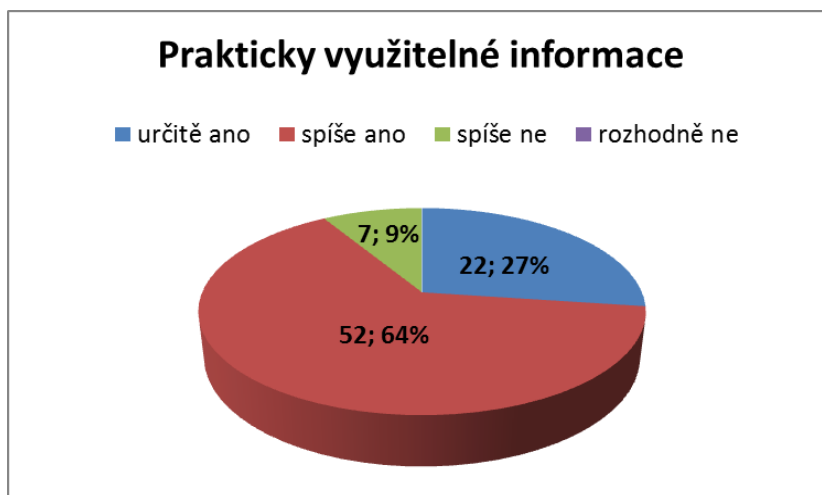
Zdroj: Vlastní výzkum

48 % (39) zaměstnavatelé hradí některé vzdělávací akce, při čemž záleží na typu akce a potřeby 27 % (22) hradí zaměstnavatelé všechny náklady na tyto akce. 17 % (14) žádné



náklady na vzdělávací akce jejich zaměstnavatelé nehradí a 8 % (6) hradí zaměstnavatel pouze z určité části částku.

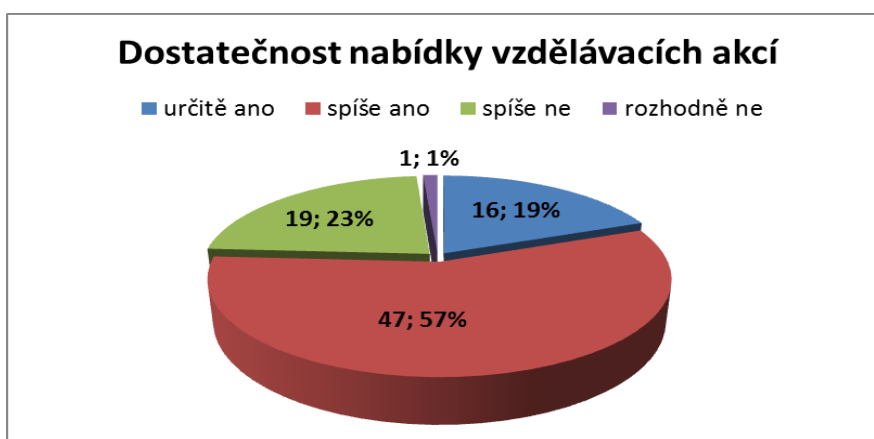
Graf 18 Prakticky využitelné informace



Zdroj: Vlastní výzkum

64 % (52) odpovědělo na tuto otázku, že spíše tyto získané informace z kurzů využívají, 27 % (22) informace určitě v praxi využívá a pouhých 9 % (7) spíše nevyužívají tyto informace.

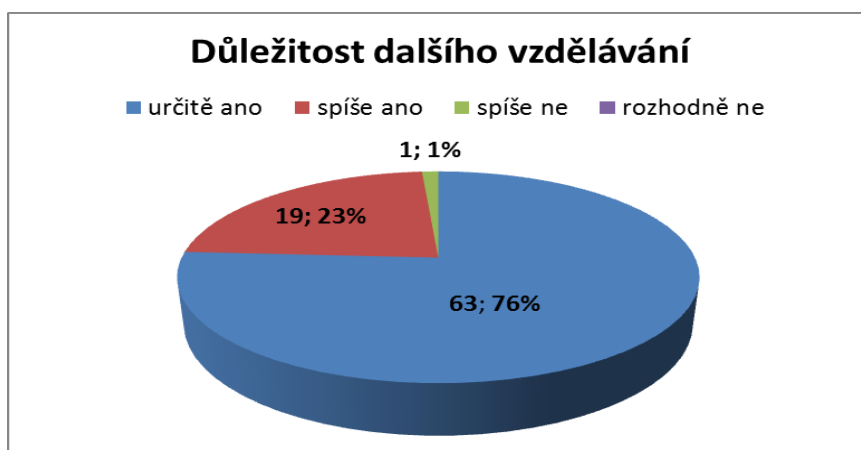
Graf 19 Dostatečnost nabídky vzdělávacích akcí



Zdroj: Vlastní výzkum

57 % (47) respondentů si myslí, že aktuální nabídka vzdělávacích akcí pro jejich obor je spíše dostatečný. 19 % (16) respondentům se aktuální nabídka zdá určitě dostačující naopak 23 % (19) si myslí, že je aktuální nabídka akcí spíše nedostačující. Pouhé 1 % (1) respondent si myslí, že je aktuální nabídka akcí nedostačující.

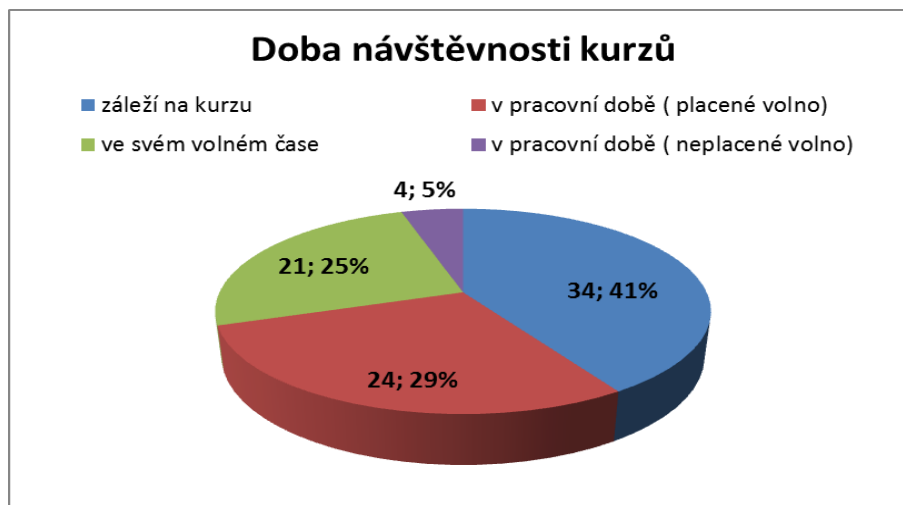
Graf 20 Důležitost dalšího vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkum

Pouhé 1 % (1) respondent si myslí, že není důležité pro jeho profesi další vzdělávání, naopak celých 99 % (82) si myslí, že je další vzdělávání pro jejich profesi důležité.

Graf 21 Doba návštěvnosti kurzů

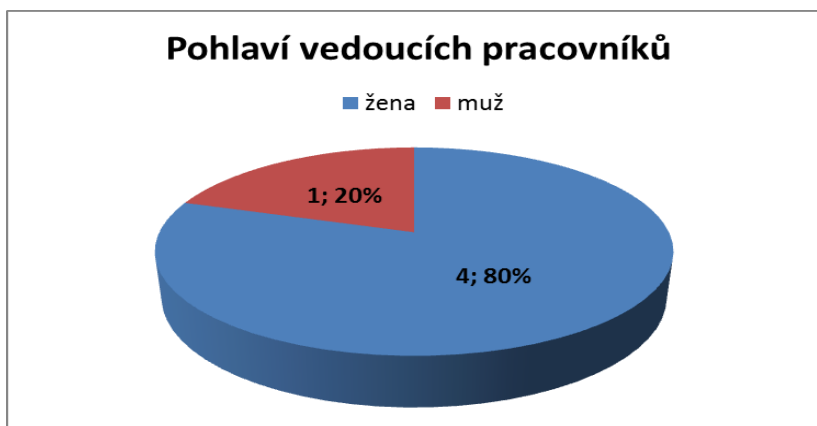


Zdroj: Vlastní výzkum

41 % (34) respondentů navštěvuje vzdělávací akce buď ve svém volném čase nebo v pracovní době, záleží na typu kurzu a na zaměstnavateli. V pracovní době (neplaceném volnu) navštěvuje tyto kurzy 29 % (24). Ve svém volném čase je navštěvuje 25 % (21) respondentů a 5 % (4) je navštěvuje v pracovní době (neplaceném volnu).

## B) Grafové zpracování dotazníku pro zaměstnavatele

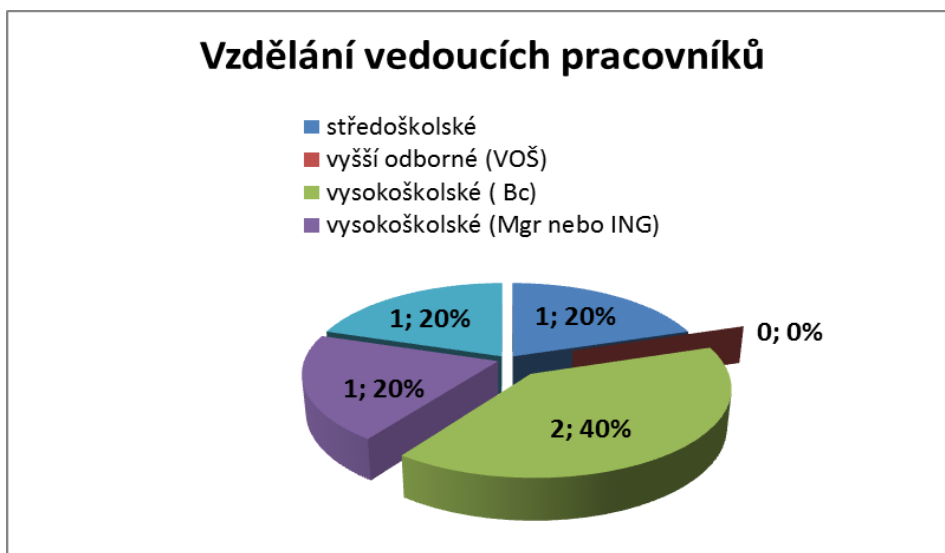
Graf 1 Pohlaví vedoucích pracovníků



Zdroj: Vlastní výzkum

Pouhý 1 (20 %) vedoucí pracovník je muž, zbylých 4 (80 %) jsou ženy.

Graf 2 Vzdělání vedoucích pracovníků



Zdroj: Vlastní výzkum

Vyšší odborné vzdělání nemá žádný z vedoucích pracovníků. Středoškolské vzdělání má 1 (20 %) zaměstnavatel. Vysokoškolské vzdělání mají 2 (40 %) vedoucí, z toho jeden má titul Mgr. a druhý má titul PhDr.. Zbylí 2 (40 %) mají vysokoškolské vzdělání s titulem Bc.

Graf 3 Osobní účast na dalším vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkum

Možnost dobrovolného výběru mají všichni tázaní, 80 % z nich mají určitě volnost ve výběru a 20 % mají možnost volného výběru z větší části. Ze 100 % se 60 % účastní těchto akcí několikrát do roka, zbylých 40 % se ne vždy stihnou účastnit vícekrát do roka. 60 % zaměstnavatelů mají předepsaný počet absolvovaných kurzů za rok, které musí splnit a naopak 40 % tázaných nemají předepsaný absolvování povinných kurzů.

	mám možnost dobrovolného výběru	účastním se několikrát do roka	mám předepsaný počet absolvovaných kurzů za rok
Určitě ano	80 %	60 %	60 %
Spíše ano	20 %	40 %	-
Spíše ne	-	-	-
Určitě ne	-	-	40 %

Graf 4 Výběr kurzů pro zaměstnance

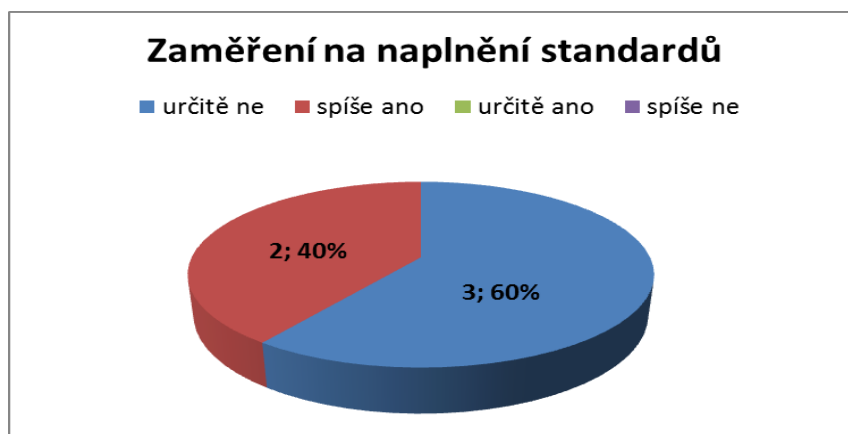


Zdroj: Vlastní výzkum

Při výběru vzdělávacích kurzů se zaměstnavatelé rozhodují podle různých faktorů. Nejdůležitější jsou podle mého názoru 3 faktory, které jsem záměrně vybrala do svého dotazníku. Prvním z nich je faktor cena. Cena kurzu hraje velkou roli při výběru, celých 80 % zaměstnavatelů se právě dle ceny rozhodují zda nabídnou kurz svým zaměstnancům nebo ne. Pouhých 20 % se spíše podle ceny nerozhoduje. Dalším důležitým faktorem je místo, kde se kurz uskuteční, 80 % zaměstnavatelů se rozhoduje při výběru kurzů podle místa konání. Ovšem nejdůležitějším faktorem je potřeba zaměstnanců, na tento faktor se ohlíží 100 % zaměstnavatelů.

	podle ceny	dle lokality a vzdálenosti	dle potřeby zaměstnavatele
určitě ano	40 %	40 %	80 %
spíše ano	40 %	40 %	20 %
spíše ne	20 %	-	-
rozhodně ne	-	20 %	-

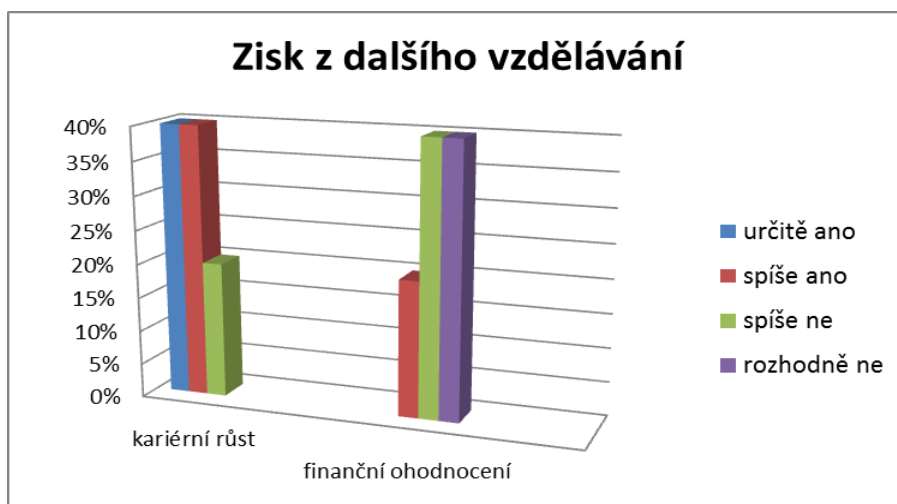
Graf 5 Zaměření na naplnění standardů



Zdroj: Vlastní výzkum

Žádný z tázaných na tuto otázku neodpověděl negativně. Dva respondenti odpověděli, že se spíše zaměřují na naplňování standardů a zbylí 3 se určitě soustředí na naplňování standardů.

Graf 6 Zisk z dalšího vzdělávání



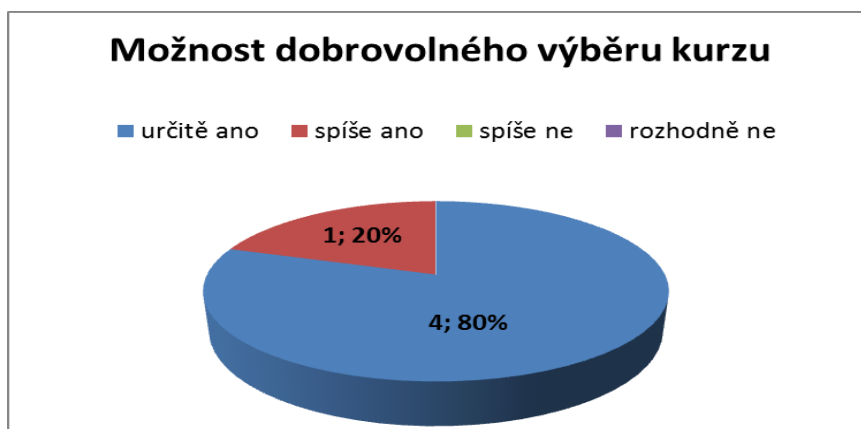
Zdroj: Vlastní výzkum

Kariérní postup díky dalšímu vzdělávání umožňuje 80 % zaměstnavatelů, pouhých 20 % to svým zaměstnancům spíše neumožňuje. Finanční ohodnocení spíše získá 20 % zaměstnanců a zbylých 80 % zaměstnanců nedostane za další vzdělávání žádnou finanční odměnu.

	kariérní růst	finanční ohodnocení
určitě ano	40 %	
spíše ano	40 %	20 %
spíše ne	20 %	40 %
rozhodně ne		40 %



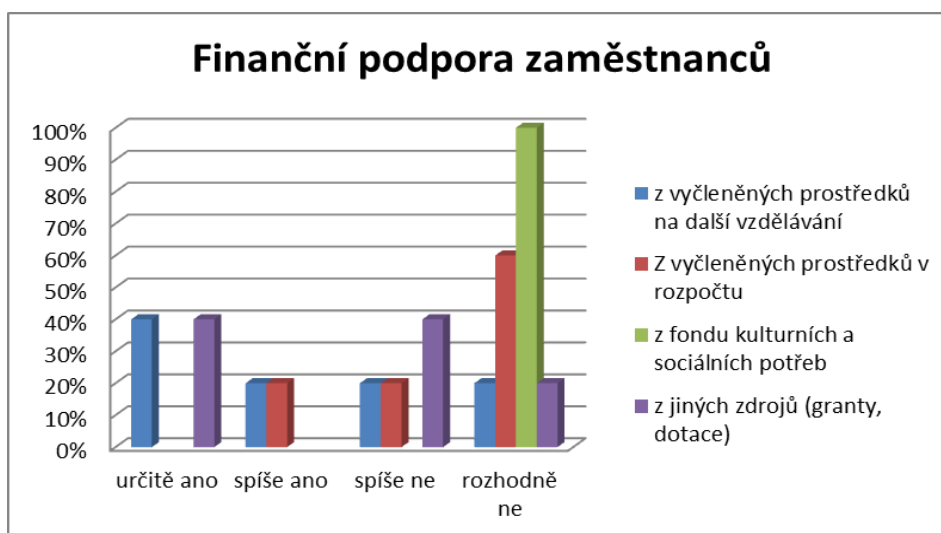
Graf 7 možnost dobrovolného výběru kurzu



Zdroj: Vlastní výzkum

V této otázce jsem se zaměstnavatelů ptala zda mají jejich zaměstnanci možnost vybírat si kurzy z několika nabídek, podle vlastního uvážení. Žádná odpověď nebyla negativní, 4 (80 %) zaměstnavatelů odpovědělo, že jejich zaměstnanci mají určitě možnost volného výběru. Jeden (20 %) zaměstnavatel odpověděl spíše ano.

Graf 8 Finanční podpora zaměstnanců



Zdroj: Vlastní výzkum

Finančně zaměstnavatelé podporují své zaměstnance ze 60 % z vyčleněných prostředků na další vzdělávání. Z jiných zdrojů jako jsou např. granty, dotace podporuje své zaměstnance 40 % zaměstnavatelů. Z vyčleněných prostředků v rozpočtu je spíše podporováno pouze 20 % zaměstnanců. Z fondu kulturních a sociálních potřeb žádný zaměstnavatel nepodporuje své zaměstnance.

	z vyčleněných prostředků na další vzdělávání	Z vyčleněných prostředků v rozpočtu	z fondu kulturních a sociálních potřeb	z jiných zdrojů (granty, dotace)
určitě ano	40 %			40 %
spíše ano	20 %	20 %		
spíše ne	20 %	20 %		40 %
rozhodně ne	20 %	60 %	100 %	20 %

Grafv 9 Nabídka vzdělávacích akcí



Zdroj: Vlastní výzkum

V této otázce jsem se zajímala o to, jak zaměstnavatelé hodnotí aktuální nabídku vzdělávacích akcí. Pro jednoho (20 %) zaměstnavatele je nabídka plně dostačující, další

2 (40 %) odpověděli, že je nabídka pouze částečně vyhovující. Stejný počet zaměstnavatelů zaškrtnulo odpověď: pro některé pracovníky dostačující pro ostatní nedostačující.

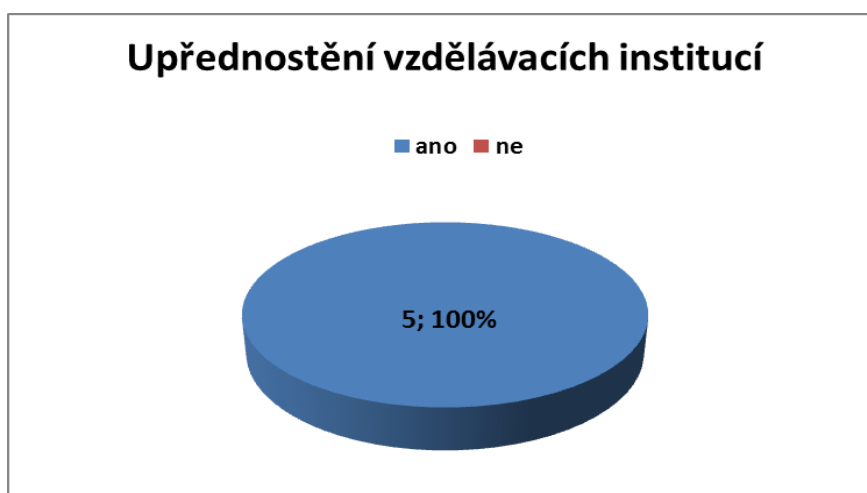
Graf 10 Přínos dalšího vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku všichni tázaní 5 (100 %) odpověděli stejně. Všichni zaměstnavatelé si myslí, že je pro ně i jejich zaměstnance další vzdělávání velkým přínosem.

Graf 11 Upřednostnění vzdělávacích institucí



Zdroj: Vlastní výzkum

V upřednostňování vzdělávacích institucí byla jasná odpověď ANO. Jeden zaměstnavatel dává přednost instituci **Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů**. Další nejčastěji volí instituci **Curatio**. Zbylí zaměstnavatelé dávají přednost **Institutu postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví a Fokusu Praha**.

#### **4.1. Vyhodnocení stanovených hypotéz**

##### **Hypotéza č. 1 Zaměstnanci mají nedostatečnou motivaci dále se vzdělávat.**

K této hypotéze se vázaly otázky č. 6, 8, 13, 16, 17 a 20 kdy jsem se zajímala o samotném zájmu a důležitosti se dále vzdělávat, využívání získaných poznatků a podpoře ze strany zaměstnavatele. Z uvedených výsledků jsem zjistila, že z celkového počtu 84 (100 %) zaměstnanců má zájem o další vzdělávání 80 % zaměstnanců a 99 % z nich si myslí, že je pro ně důležité další vzdělávání. Velký počet zaměstnanců 94 % tyto získané poznatky využívají v praxi. Velká část zaměstnanců 83 % je podporována ze strany svého zaměstnavatele, při čemž 27 % zaměstnanců, hradí zaměstnavatel všechny kurzy a 56 % zaměstnancům hradí zaměstnavatel částečně nebo některé kurzy. Jedinou bariérou v dalším vzdělávání je finanční zátěž kurzů, která negativně ovlivňuje výběr kurzů dalšího vzdělávání.

Hypotéza **nebyla potvrzena.**

##### **Hypotéza č. 2 Více, jak polovina respondentů se během posledních 2 let účastnila vzdělávacího kurzu.**

Tuto hypotézu jsem ověřovala otázkou č. 7 pro zaměstnance a otázkou č. 3 pro zaměstnavatele. Během posledních 2 let se vzdělávacího kurzu účastnilo 78 % zaměstnanců z toho 61 % vícekrát a 14 % pouze jednou. Zaměstnavatelé se všichni za poslední 2 roky účastnili vzdělávacích akcí. Ze 60 % se účastní určitě vícekrát do roka a ze 40 % se spíše snaží účastnit vícekrát do roka.

Hypotéza **byla potvrzena.**

##### **Hypotéza č. 3 Zaměstnavatelé při výběru kurzů na dalším vzdělávání berou ohledy na potřeby zaměstnanců.**

K ověření této hypotézy sloužily otázky č. 6 a 7. Všichni zaměstnavatelé na tyto dvě otázky odpověděli stejně. 80 % zaměstnavatelů vybírá kurzy podle potřeb zaměstnanců a 20 % se na zaměstnance spíše ohlíží s výběrem kurzů. Stejný poměr procent vyšel i u otázky č. 7, ve které jsem se ptala zaměstnavatelů, zda mají jejich zaměstnanci dobrovolný výběr kurzů.

Hypotéza **byla potvrzena.**

## 5. DISKUZE

Výsledky mého výzkumu bylo velmi složité objektivně porovnat s materiály se stejnou problematikou, jelikož přímo na toto téma jsem nenašla žádné průzkumy, statistické údaje nebo podobná šetření, které by byly objektivní. Mnoho prací a výzkumů je zaměřené jen na informace celoživotního vzdělávání.

Mým výzkumem jsem mimo cíle také chtěla zjistit, jaký mají zaměstnanci v zařízení pro seniory názor na další vzdělávání, zda je pro ně překážkou nebo spíše přínosem. V jaké míře zaměstnanec podporuje jejich zaměstnavatel v dalším vzdělávání a zda mají možnost volného výběru kurzu.

*„V současné době neexistuje na národní úrovni instituce či alespoň pracoviště, které by se systematicky zabývalo výzkumem a vývojem metodik a technologií v oblasti dalšího vzdělávání jako celku, ani v oblasti dalšího profesního vzdělávání jako jeho nejvýznamnější části. Tato problematika není systematicky řešena ani na úrovni jednotlivých resortů.“ (přůvodce dalším vzděláváním)* S tímto tvrzením se ztotožňuji, jelikož bylo velmi obtížné hledat další informace a statistiky. Výzkumy, které jsem našla, jsou často nejednoznačné, neobjektivní nebo z nedůvěryhodných zdrojů.

*„Společnost založená na znalostech vyžaduje kvalifikovanou pracovní sílu. V ČR je silná tradice středoškolského vzdělání, o čemž svědčí i to, že 92 % lidí ve věku 20 – 24 let má v ČR středoškolské vzdělání.“ (přůvodce dalším vzděláváním)* V mém průzkumu středoškolské vzdělání má 66 % respondentů, z toho plyne, že logiky musí mít většina mých respondentů ukončené středoškolské vzdělání. Už jen tento fakt by mohl vést ke kvalitnější péči.

V úvodní části obou dotazníků jsem se snažila charakterizovat respondenta identifikačními otázkami, potřebné pro mou výzkumnou práci. Dotazník pro zaměstnance mi vyplnilo 84 respondentů z toho je 96 % (81) žen a pouhé 4 % (3) mužů. Což poukazuje na fakt, že tento druh zaměstnání není vysoce finančně ohodnocený a ani lákavý pro muže. Věk respondentů se pohyboval spíše v té vyšší hranici, kdy je 36 % více jak 45 let a 31 % je ve věku mezi 36-45 lety. Otázkou č. 3 jsem se ptala na pozici v zařízení, jasnou převahu 50 % činily zdravotní sestry. Na dalším místě s počtem 20 % se umístili sociální pracovníci a jiná pozice (sanitářka, nutriční terapeut, referentka, ošetřovatelka, pracovník ve zdravotnictví, vedoucí nutriční péče). Vzdělání respondentů převažovalo středoškolské, které činilo 66 %. Díky převaze zdravotních sester se dalo toto vzdělání předpokládat. Poslední identifikační otázkou byla délka praxe, při čemž mě velmi překvapily výsledky. Na jedné straně 45 % respondentů má praxi delší 15 let a na straně druhé 30 % respondentů mají praxi do 5 let. Z toho tedy vyplívá, že mnoho respondentů dříve pracovalo mimo nynější obor.

Z odpovědí na otázku č. 19 (Dostatečnost nabídky vzdělávacích akcí) jsem zjistila, že nabídka vzdělávacích kurzů je pro 20 (24 %) respondentů nedostačující. Z toho je 10 zdravotních sester. Tento výsledek si myslím, že je hodně ovlivněn regionem. Jelikož hlavní vzdělávací instituce zdravotních sester je Brno, proto tyto zaměstnanci musí jezdit za dalším vzděláváním přes celou republiku. Dalšími nespokojenými jsou sociální pracovníci, ošetřovatelka, sanitářka a pracovník v sociálních službách.

V této práci byly stanoveny 3 hypotézy.

H1: O další vzdělávání má zájem 70 % respondentů. Účast na dalším vzdělávání negativně ovlivňuje finanční zátěž 63 % respondentů. Pokud tedy vezmeme v potaz průměrný měsíční plat těchto pracovníků a nutné měsíční výdaje, může být další vzdělávání pro některé z nich finančně náročné. Poznatky z dalšího vzdělávání využívá při své práci 94 % respondentů. Což hodnotím velice kladně, ale myslím si, že tyto



údaje nejsou objektivně hodnotitelné z mého dotazníku. Jelikož přesahují rámec daného tématu. Dle dotazníků, 83 % zaměstnavatelů podporuje své zaměstnance v dalším vzdělávání. Další vzdělávání je důležité pro 99 % respondentů. Další vzdělávání je velice důležité pro udržení kvality péče. Z výsledků tohoto průzkumu plyne, že vzdělávání zdravotních a soc. pracovníků je časově velice náročné a finančně nedostatečně ohodnocené. Pracovníci si často musí další vzdělávání platit sami.

H2: Kvalifikačního kurzu se za poslední dva roky zúčastnilo 78 % respondentů. Ze všech respondentů má 80 % možnost zvolit si kurz dle vlastního výběru. Odpověď spíš ano volilo 20 % ze všech dotazovaných. Několikrát do roka se účastní 60 % zaměstnavatelů vzdělávacích akcí. Zbylých 40 % se nestihnou vždy účastnit vzdělávacích akcí několikrát do roka. Z celkového počtu zaměstnavatelů má předepsaný počet absolvovaných kurzů za rok 60 % z nich. Potvrdilo se mi, že více jak polovina respondentů se během posledních dvou let účastnila vzdělávacího kurzu.

Dle průzkumu organizace Eurostat (2009) se dalšího neformálního vzdělávání zúčastní 57,1 % dospělých. Dle mého názoru jsou tyto výsledky neobjektivní, protože v sociální a zdravotní sféře se dalšího vzdělávání účastní daleko více respondentů. To je dáno nutností vzdělávat se v daném oboru, aby byly dodrženy nároky na kvalitní péči.

H3: Všichni zaměstnavatelé vybírají další vzdělávání pro své zaměstnance dle jejich potřeby. Možnost dobrovolného výběru dalšího vzdělávání má 80 % zaměstnanců. Pouhých 20 % zaměstnavatelů tuto možnost vždy neumožňuje.

Zaměstnanec má možnost volného výběru v oblasti, kde se bude vzdělávat, zaměstnavatel pouze v některých případech určuje oblast vzdělávání. Myslím si, že je to správné, jelikož by zaměstnavatel měl být o dané problematice perfektně informován, ale protože zaměstnanec se pohybuje v praxi každý den, tak zná problematiku mnohem lépe. Zaměstnavatel dle výsledků mého dotazníku není často vystudovaný v oblasti zdravotnické a sociální, proto nemusí mít dostatečně kompetentní informace z praxe.

Nabídka dalšího vzdělávání dle mého průzkumu vychází z potřeb a zájmu pracovníků. V zařízení, kde byl průzkum realizován, se zaměstnavatelé podílejí na motivaci v dalším vzdělávání svých zaměstnanců a poskytují jim dostatek podnětů a informací. V příloze č. 4 jsou uvedené kurzy vzdělávací instituce Curatio, která je akreditována MPSV.

## 6. ZÁVĚR

Výzkum dalšího vzdělávání jsem prováděla v 5 zařízení pro seniory na území Prahy. Dle statistického úřadu v roce 2010 bylo na území hlavního města Prahy 25 domovů pro seniory, tudíž jsem zmapovala další vzdělávání zaměstnanců v 1/5 domovů. ( CZSO)

Prohlubování a získávání nových informací v dané problematice je pro zaměstnance velmi důležité a potřebné.

Výzkum byl zaměřen na zjištění možnostech podpory ze strany zaměstnavatele a stávající nabídce kurzů. První skupinu tázaných tvořili zaměstnanci a druhou skupinu jejich zaměstnavatelé. Vytvořila jsem dva dotazníky, které se v podstatných otázkách týkaly stejných věcí, abych zmapovala názor na dané téma jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů.

Cílem mé práce bylo zjistit realizované další vzdělávání v zařízeních pro seniory. Mezi stěžejní informace plynoucí z průzkumu považuji, že většina tázaných se za poslední dva roky zúčastnila nějakého kvalifikačního kurzu a v 61 % dokonce vícekrát. Myslím si, že by se v této oblasti měli vzdělávat všichni a proto mě zarazí, že 13 % ze všech dotazovaných žádný kurz nenavštívilo a ani se na žádný nechystá. Za velkou nevýhodu považují, že vzdělávání zdravotníky finančně zatěžuje. Zde si myslím, že je nedostatek v systému vzdělávání. Kladně hodnotím, že 83% respondentů je ze strany svého zaměstnavatele podporována.

Hlavní problém vidím v legislativě. Pracovníci i zaměstnavatelé mají zájem se vzdělávat, ale legislativa, je co se týká vzdělávání nejednotná a složitá pro orientaci, protože každé vzdělávání je zakotveno v jiném zákoně. Zde bych za nejpodstatnější

považovala sjednotit a zjednodušit systém dalšího vzdělávání. V neposlední řadě jsem chtěla poukázat na problematiku neuceleného systému dalšího vzdělávání. V ČR není další vzdělávání tak rozšířené, jako v ostatních zemích viz. Příloha č. 3, naše populace se přizpůsobuje novým potřebám a změnám velmi pomalu, proto bude ještě nějakou dobu trvat, než si všichni zvyknou na důležitost dalšího vzdělávání a prohlubování svých znalostí. Získávání nových znalostí a kvalifikací je důležité nejen pro kvalitní péči, ale také z důvodu mezinárodní prestiže a lepším podmínkám na trhu práce. Tato problematika bude aktuálním tématem minimálně do té doby, kdy se udělá ucelený koncept, kde bude celé další vzdělávání zakotveno.

Co se týká pracovníků, je nutné při každém kurzu na začátku vysvětlit nutnost daného tématu pro využití v praxi a zlepšení kvality péče. Ne každému musí být jasný smysl využití v praxi. Dále považuji za podstatné udržet dobrou kvalitu kolektivu. Kvalitní kolektiv může také podstatně motivovat k dalšímu vzdělávání. Proto bych považovala za důležité kvalitní supervize a aktivity na sblížení celého kolektivu. Každý ředitel domova pro seniory by měl ze své vlastní iniciativy podporovat své zaměstnance v dalším vzdělávání, ať finanční podporou nebo zprostředkovávání vzdělávacích seminářů přímo v zařízení nebo jinou dostupnou pomocí. Instituce pro další vzdělávání by měly mít snadno dostupné informace nejen o současné poptávce po vzdělávacích službách, ale měla by vzít i v potaz budoucí trendy, na které je třeba se připravit.

Závěrem bych chtěla říct, že má práce je jen malou sondou do velmi komplikované problematiky. Aby byly výsledky obecně platné, je nutné se nadále problematice věnovat a podrobněji jí zkoumat. Věřím, že tato práce poslouží jako podklad pro rozpracování legislativy dalšího vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách.

## 7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BENEŠ, Milan. 2008. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2

DISMAN, Miroslav. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Univerzita Karlova v Praze. Praha: Karolinum. 371s. ISBN 80-246-0139-7.

HRONÍK, František. 2007 *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha : Grada. 233 s. ISBN 978- 80-247-1457-8.

KLEGA, Vilém. 1989. *Aktuální problémy výchovy a vzdělávání pracovníků v soc. organizacích*. Filosofická fakulta. Olomouc: Rektorát Univerzity Palackého., 104 s.

KLEGA, Vilém. 1986. *Výchova a vzdělávání dospělých*. 2.vyd., Filosofická fakulta. Olomouc: Rektorát Univerzity Palackého. 82 s.

KLEGA, Vilém. 1977. *Základní problémy výchovy a vzdělávání dospělých*. Filosofická fakulta. Olomouc: Rektorát Univerzity Palackého. 65 s.

MALÍKOVÁ, Eva. 2011. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. Praha: Grada. 328 s. ISBN 978-80-247-3148-3

MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. 287 s. ISBN 80-7178-549-0

MATOUŠEK, Oldřich. 2007. *Sociální služby*. Praha: Portál. 183 s. ISBN 978-80-7367-310-9

KOZLOVÁ, Lucie. 2005. *Sociální služby*. V Praze: Triton. 79 s. ISBN 80-7254-662-7

KRÁLOVÁ Jarmila., RÁŽKOVÁ, Eva., 2005. *Zařízení sociální péče pro seniory a zdravotně postižené občany*, Olomouc: ANAG. 303 s. ISBN 80-7263-275-2

PŘIBOVÁ, Marie. *Marketingový výzkum v praxi*. Praha: Grada Publishing, 1996. 238s. ISBN 80-7169-299-9.

ŠERÁK, Michal. 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6

VETEŠKA, Jaroslav a kolektiv. 2009. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: Educa service. 344 s. ISBN 978-80-87306-04-8.

VETEŠKA, Jaroslav. TURECKIOVÁ, Michaela. 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

VOLURKA, Martin. HUGO, Jan . 2005. *Velký lékařský slovník*. Praha : MAXDORF,. 1001 s. ISBN 80-7345-058-5.

## **Internetové zdroje**

APSS CR- *Asociace poskytovatelů sociálních služeb v České republice* [online]. 2011 [cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.apsscr.cz/>

ASVSP- *Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Minimální standard vzdělávání v sociální práci* [online]. 24.3.2011 [cit. 6.3.2012]. Dostupné z WWW: <http://asvsp.org/standardy.php>

Curatio, *Vzdělávání pracovníků, poskytovatelů sociálních služeb* [online]. 2008 [cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.curatio.cz/>

Fokus Praha, o.s.: *Tréninkové a vzdělávací středisko* [online]. 2012 [cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW: <http://fokustvs-vzdelavani.cz/index.php/o-nas>

IPVZ- *Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví. Získávání kreditů, celoživotní vzdělávání* [online]. [cit. 15.2.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.ipvz.cz/nelekarske-profese/ziskavani-kreditu.aspx>

Institut pro veřejnou správu Praha. *Nabídka kurzů* [online]. 2012 [cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.institutpraha.cz/nabidka-kurzu>

JEŽEK, Petr., SWIECICKI, Irena. 2008. *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách*. [online]., [cit. 13.12.2011].

Dostupné z WWW: <http://www.vcvscr.cz/ke-stazeni/40vzdelavani-pracovniku-v-socialnich-sluzbach.pdf>

MZCR- *Ministerstvo zdravotnictví České republiky. Akreditované kvalifikační kurzy*. [online]. 16.4.2012 [cit. 6.3.2012].

Dostupné z WWW: [http://mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/akreditovane-kvalifikacni\\_kurzy\\_1766\\_935\\_3.html](http://mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/akreditovane-kvalifikacni_kurzy_1766_935_3.html)

Naděje. *Program vzdělávání* [online]. 2012 [cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW: <http://nadeje.cz/index.php?q=node/131>

NCONZO- *Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů* [online]. 2008 [cit. 29.3.2012].

Dostupné z WWW: <http://www.nconzo.cz/web/guest/nconzo>

Neziskovky. *O nás* [online]. [cit. 29.3.2012].

Dostupné z WWW: <http://www.neziskovky.cz/clanky/506/o-nas/>

NVF. *Rozvoj celoživotního učení* [online]. 2010 [cit. 14.12.2011].

Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/rozvoj-celozivotniho-uceni>

*Průvodce dalším vzděláváním*. Praha: MŠMT, 2010. 23 s. [online].[cit. 6. 3. 2012].  
Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>

ŠŤASTNOVÁ, Pavlína. 2002. *Pojetí celoživotního vzdělávání, teoretická studie*.  
[online] ,[cit. 2011-12-13 ] Dostupné z WWW: <http://www.uiv.cz/clanek/537/1688>

Velký vůz-sever. *O nás* [online]. 2011 [cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW :  
<http://velkyvuz-sever.cz/>

Věstník MZCR. *Praxe a specializační studium* [online]. 2007 [cit. 29.3.2012].

Dostupné z WWW:

[http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/vestnik\\_1844\\_1035\\_3.html](http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/vestnik_1844_1035_3.html)



*Vyhláška č. 321/2008 Sb., kreditní systém* [online]. 19.8.2008 [cit. 6.3.2012].  
Dostupné z WWW: [www.mvcr.cz/soubor/sb104-08-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/sb104-08-pdf.aspx) vyhláška 321/2008,

*Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách* [online]. 15.11.2006 [cit. 6.3.2012].  
Dostupné z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/6196/vyhlaska\\_505\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6196/vyhlaska_505_2006.pdf)

*Zákon č. 105/2011 Sb. o nelékařských zdravotnických povolání* [online]. 25.3.2011  
[cit. 29.3.2012]. Dostupné z WWW:  
[http://www.zcu.cz/fzs/kaz/documents/Zxkon\\_x.\\_105-2011\\_Sb..pdf](http://www.zcu.cz/fzs/kaz/documents/Zxkon_x._105-2011_Sb..pdf)

*Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. MPSV* [online]. 14.3.2006 [cit. 6.3.2012].  
Dostupné z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/6195/zakon\\_108\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6195/zakon_108_2006.pdf)

## **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

Další vzdělávání

Pracovníci v sociálních službách

Sociální pracovníci

Vzdělávací instituce

Zdravotničtí pracovníci

## 9. PŘÍLOHY

### **Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance**

Zdroj: Vlastní

#### **Dotazník dalšího vzdělávání pro zaměstnance**

Dobrý den, jmenuji se Eva Loukotová. Jsem studentkou Jihočeské univerzity- zdravotně sociální fakulty. V rámci své bakalářské práce, která se týká dalšího vzdělávání pracovníků v zařízení pro seniory, provádím anonymní průzkum zájmu z vaší strany o další vzdělávání. Dovolte mi, abych vás požádala o krátkou spolupráci v tomto směru. Ráda bych od vás získala několik informací o dalším vzdělávání a získávání nových kvalifikací. Vaše informace budou použity pro mou bakalářskou práci. Dotazník je anonymní a proto Vás prosím o otevřené a upřímné odpovědi.

Děkuji za pochopení a váš čas, který strávíte na vyplnění tohoto dotazníku.

#### **V úvodu dotazníku mi dovolu položít Vám několik identifikačních otázek:**

##### **1. Vaše pohlaví**

- a) žena
- b) muž

##### **2. Kolik je vám let?**

- a) do 25 let
- b) 26-35 let
- c) 36-45 let
- d) více jak 45 let

##### **3. Vaše pozice v tomto zařízení?**

- a) zdravotní sestra ( bratr)
- b) sociální pracovník
- c) terapeut
- d) jiná pozice                      uveďte jaká: .....

**4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) středoškolské
- b) vyšší odborné ( VOŠ)
- c) vysokoškolské ( Bc)
- d) vysokoškolské ( Mgr, ING)
- e) jiné                                      uveďte jaké: .....

**5. Jaká je délka vaší praxe?**

- a) do 5 let
- b) 6-10 let
- c) 11-15 let
- d) více jak 15 let

**A nyní již k otázkám, které se týkají dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců:**

**6. Máte zájem o další vzdělávání?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**7. Zúčastnil/a jste se za posledních 2 let akreditovaného kvalifikačního kurzu?**

- a) ano jednou
  - b) ano vícekrát
  - c) chystáte se
  - d) ne, zatím to nemáte v plánu
- (pokud je odpověď **D** nemusíte odpovídat na ostatní otázky)

**8. Ovlivňuje Váš zájem o dalším vzdělávání finanční zátěž kurzů?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**9. Účastníte se vzdělávacích akcí rád/a?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**10. Účastnil/a byste se vzdělávacích akcí i v případě, že by další vzdělávání nebylo povinné?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**11. Co si myslíte, že získáte díky účasti na dalším vzdělávání?**

<b>odpověď</b>	<b>zvýšení finančního ohodnocení</b>	<b>kariérní růst</b>	<b>k zlepšení Vaší práce</b>
určitě ano			
spíše ano			
spíše ne			
rozhodně ne			

**12. Podle jakých kritérií si vzdělávací akce vybíráte?**

<b>odpověď</b>	<b>podle tématu, které Vás zajímá</b>	<b>podle počtu kreditů</b>	<b>podle délky trvání</b>
určitě ano			
spíše ano			
spíše ne			
rozhodně ne			

**13. Využíváte získané poznatky ze vzdělávacích akcí při své práci?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**14. Je Vám nějaký strávený čas, na vzdělávacích akcích, která se tematicky vztahují přímo k práci na Vašem pracovišti, započítávána do odpracovaných hodin?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**15. Zasahuje Vám účast na vzdělávacích akcích nepříjemně do vašeho volného času?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**16. Myslíte si, že Vás váš zaměstnavatel v dalším vzdělávání podporuje, případně vám zprostředkovává dostatek informací o dalším vzdělávání?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) vůbec ne

**17. Hradí Vám váš zaměstnavatel poplatky za vzdělávací akce?**

- a) ano všechny
- b) ano některé
- c) hradí částečně
- d) žádné nehradí

**18. Jsou podle Vašeho názoru informace, které na vzdělávacích akcích získáváte, prakticky využitelné?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**19. Je podle Vašeho názoru nabídka vzdělávacích akcí tematicky zaměřených přímo na práci na Vašem pracovišti dostatečná?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**20. Myslíte si, že je důležité pro Váš obor se dále vzdělávat?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**21. Kurzy, které Vám určí (doporučí) zaměstnavatel navštěvujete?**

- a) ve svém volném čase
- b) v pracovní době (neplacené volno)
- c) v pracovní době (placené volno)
- d) záleží na kurzu

*Ještě jednou Vám děkuji za čas, který jste věnoval/a vyplnění dotazníku.*

*Eva Loukotová*

## **Příloha č. 2: Dotazník pro zaměstnavatele**

Zdroj: Vlastní

### **Dotazník – dalšího vzdělávání pro zaměstnavatele**

Dobrý den, jmenuji se Eva Loukotová. Jsem studentkou Jihočeské univerzity- zdravotně sociální fakulty. V rámci své bakalářské práce, která se týká dalšího vzdělávání pracovníků v zařízení pro seniory, provádím anonymní průzkum zájmu z vaší strany o další vzdělávání. Dovolte mi, abych vás požádala o krátkou spolupráci v tomto směru. Ráda bych od vás získala několik informací o dalším vzdělávání a získávání nových kvalifikací. Vaše informace budou použity pro mou bakalářskou práci. Dotazník je anonymní a proto Vás prosím o otevřené a upřímné odpovědi.

Děkuji za pochopení a váš čas, který strávíme na vyplnění tohoto dotazníku.

**V úvodu dotazníku mi dovoluete položit Vám několik otázek na vaši osobu:**

**1. Vaše Pohlaví**

- a) žena
- b) muž

**2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) středoškolské
- b) vyšší odborné ( VOŠ)
- c) vysokoškolské ( Bc)
- d) vysokoškolské ( Mgr)
- e) jiné                      uveďte jaké: .....

**3. Účastníte se Vy osobně nějakého dalšího vzdělávání?**

- a) ano
- b) ne

(pokud ano vyplňte tabulku)



odpověď	mám možnost dobrovolného výběru	účastním se několikrát do roka	mám předepsaný počet absolvovaných kurzů za rok
určitě ano			
spíše ano			
spíše ne			
rozhodně ne			

**A nyní již k otázkám, které se týkají vašich zaměstnanců:**

**4. Podle čeho vybíráte vzdělávací kurzy pro své zaměstnance?**

odpověď	podle ceny	dle lokality a vzdálenosti	dle potřeby zaměstnavatele
určitě ano			
spíše ano			
spíše ne			
rozhodně ne			

**5. Zaměřujete se ve vzdělávání pouze na naplňování standardů kvality?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**6. Co získají vaši zaměstnanci, pokud se dále vzdělávají?**

odpověď	Kariérní růst	Finanční ohodnocení
určitě ano		
spíše ano		
spíše ne		
rozhodně ne		

**7. Mají vaši zaměstnanci možnost si vybírat z několika nabídek kurzů?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**8. Podporujete finančně vzdělávání vašich zaměstnanců?**

odpověď	z vyčleněných prostředků na další vzdělávání	z vyčleněných prostředků v rozpočtu	z fondu kulturních a sociálních potřeb	z jiných zdrojů ( granty, dotace)
ano plně				
ano půlku				
ano částečně				
ne hradí si to sami				

**9. Jak hodnotíte nabídku vzdělávacích programů?**

- a) plně dostačující
- b) částečně dostačující
- c) pro některé pracovníky dostačující pro ostatní nedostačující
- d) nedostačující

**10. Je pro vás přínosem další vzdělávání vašich zaměstnanců?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**11. Upřednostňujete nějakou vzdělávací instituci?**

- a) ano
- b) ne

jakou:

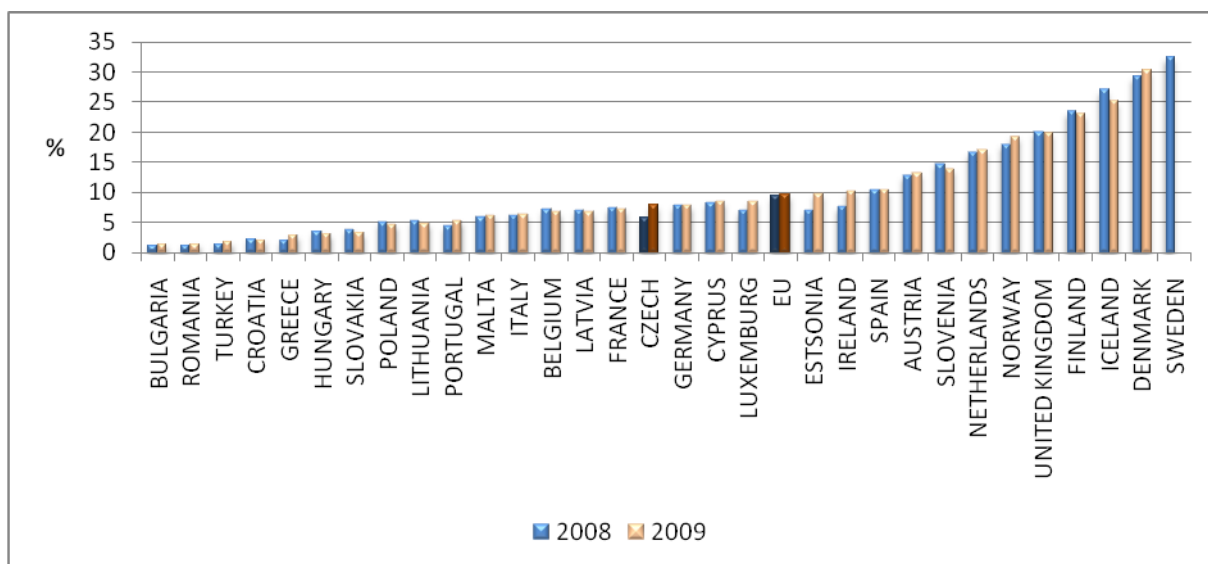
*Ještě jednou Vám děkuji za čas, který jste věnoval/a vyplnění dotazníku.*

*Eva Loukotová*

### Příloha č. 3

Zdroj: EUROSTAT (2009)

#### Procentuální zobrazení dalšího vzdělávání v zemích EU v roce 2008 a 2009



Z výše uvedeného grafu vyplývá, že mnoho lidí stále nechápe význam dalšího vzdělávání, nechápe, proč by se měli i v dospělém věku dále vzdělávat a učit. Proč vynakládat svůj čas i peníze za něco, co na první pohled nepřináší žádný konkrétní užitek. Jakým způsobem jim může další vzdělávání pomoci při zlepšení jejich pozice na pracovním trhu či např. při řešení sociálních nebo osobních problémů.

#### Příloha č. 4

Zdroj: Curatio

#### Nabídka akreditovaných vzdělávacích programů ve vzdělávací instituci Curatio

Zaměřeno na péči	akreditace	vyučovací hodiny	max. počet účastníků
Úvod do péče o klienty v domovech se zvláštním režimem	PC,SP,VP	8	30
Práva uživatelů sociálních služeb	PC,SP,VP	6	30
Uspokojování potřeb seniorů	SP,PC,VP,PP	8	30
Biografická anamnéza (podle modelu E. Böhma) <i>nové</i>	SP,PC,VP,PP	8	30
Individuální plánování péče	SP,PC,VP,PP	8	30
Řízení rizik, rizikové plány <i>nové</i>	SP,PC,VP	8	30
Ošetrovatelská dokumentace v dlouhodobé péči		6	24
Standardy pro dlouhodobou ošetrovatelskou péči a audit <i>nové</i>		6	24
Specifické metody práce se seniory a jejich využití v praxi	požadáno	6	30
Volnočasové aktivity klientů sociálních služeb <i>nové</i>	SP,PC,PP	8	24
Muzikoterapie <i>nové</i>		8	20
Trénink paměti <i>nové</i>		8	24
Využití vzpomínek při práci se seniory <i>nové</i>	požadáno	8	30
Základní kurz Bazální stimulace	požadáno	24	20
Nástavbový kurz Bazální stimulace	požadáno	16	20
Prvky bazální stimulace v praxi	SP,PC	8	24
Rehabilitační ošetrovatelství v geriatрии		8	24
Základy rehabilitační péče v sociálních službách <i>nové</i>	SP,PC,PP	8	24

Zaměřeno na klinická onemocnění	akreditace	vyučovací hodiny	max. počet účastníků
Prevence infekčních onemocnění <i>nové</i>	SP,PC,VP,PP	6	30
Základy první pomoci	SP,PC,VP,PP	6	30
Život ohrožující stavy	SP,PC,VP,PP	6	30
Osobnost - od normy k poruše <i>nové</i>	SP,PC,VP	8	30
Psychiatrické minimum I.	SP,PC,VP,PP	8	30
Psychiatrické minimum II.	SP,PC,VP,PP	8	30
Gerontopsychiatrická péče <i>nové</i>	SP,PC,VP,PP	8	30
Péče o klienty s demencí	PC,SP,PP	8	30
Základy péče o klienty s Parkinsonovou chorobou	SP,PC,PP	6	30
Péče o klienty s cévní mozkovou příhodou <i>nové</i>	SP,PC,PP	6	30
Péče o klienty s cukrovkou		4	30
Péče o klienty s inkontinencí	PC,VP,PP	6	30
Péče o imobilní klienty	SP,PC,PP	8	30
Zvládání chronické bolesti u klientů sociálních služeb	požadáno	6	30
Výživa seniorů		4	30
Péče o klienty s kožním defektem		4	30
Péče o klienty se stomií na zažívacím traktu		6	30
Úvod do paliativní péče v sociálních službách <i>nové</i>	SP,PC,VP	8	30
Úvod do problematiky umírání a smrti v práci poskytovatelů sociálních služeb	SP,PC,VP,PP	8	30

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	akreditace	vyučovací hodiny	max. počet účastníků
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	PK	158	24