

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

Katedra sociální práce

## **Bakalářská práce**

Renata Kratochvílová Křemenová

### **Návrh systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v přímém kontaktu se seniory v domovech pro seniory**

**Proposal of a system of further education of social workers in direct contact with seniors  
in the houses of seniors**

**Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. PhDr. Oldřichovi Matouškovi, CSc. za cenné rady, připomínky a vedení mé bakalářské práce.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů. Zároveň prohlašuji, že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Táboře 14. dubna 2016

.....

Renata Kratochvílová Křemenová

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, kteří pracují v domovech pro seniory v přímé péči s touto cílovou skupinou.

Cílem práce je na základě výsledků vyplývajících z rozhovorů a dotazníků vytvořit návrh obsahu dalšího vzdělávání pro tuto specifickou skupinu sociálních pracovníků tak, aby byly akceptovány jejich skutečné potřeby.

Práce má část teoretickou a část praktickou. Obsahem teoretické části je seznámení s nejčastěji využívanými teoriemi při sociální práci se seniory v zařízeních sociálních služeb, okrajově popisuje systém sociálních služeb pro seniory v ČR včetně role sociálních pracovníků v něm a význam vzdělávání sociálních pracovníků. Praktická část prezentuje metody a výsledky analýzy dat výzkumu a návrh obsahu dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

## **Klíčová slova**

Domov pro seniory, etika sociální práce, hodnocení potřeb, hodnoty v sociální práci, kompetence sociálního pracovníka, pravidla profesionální sociální práce, profesionalita v sociální práci, přímá praxe, role, sociální práce, sociální pracovník, sociální služby, vzdělávání během praxe, vzdělávání v sociální práci

## **Abstract**

This thesis deals with the issue of the further education of social workers who work in homes for the elderly in direct care with this target group.

The aim of the work which is based on the results arising from the interviews and questionnaire is to design the content of further training for this specific group of social workers so that their real needs would be accepted.

The work is divided into the theoretical and practical part. The content of the theoretical part is familiarising with the most commonly used theories in social work with the elderly in the facilities of social services, marginally, it is describing the social service system for the elderly in the Czech Republic, including the role of social workers in it and the importance of the training of social workers. The practical part presents the methods and results of the data analysis, research and the design of the content of continuing education of social workers.

## **Keywords**

Home for the elderly, social work ethics, needs assessment, values in social work, social worker competence, regulation of professional social work, social work professionalization, direct practice, role, social work, social worker, social services, in-service training, social work education

## Obsah:

Úvod.....	7
<b>Teoretická část</b> .....	9
1. Potřeby cílové skupiny klientů – seniorů.....	9
1.1 Teorie životního cyklu.....	9
1.2 Přístup zaměřený na člověka.....	12
1.3 Význam reminiscence.....	14
1.4 Etická dilemata.....	15
2. Systém sociálních služeb pro seniory v ČR.....	16
2.1 Charakteristika současné sociální práce v domově pro seniory.....	16
2.2 Charakteristika činnosti a role sociálního pracovníka v domově pro seniory.....	17
3. Vzdělávání sociálních pracovníků.....	19
<b>Praktická část</b> .....	21
4. Cíle práce.....	21
5. Výzkumné otázky.....	22
6. Výběr zkoumaného vzorku.....	23
7. Metody výzkumu v praxi.....	25
7.1 Dotazník.....	25
7.2 Rozhovor.....	25
8. Analýza dat.....	26
8.1 Dotazník.....	26
8.2 Rozhovor.....	34
9. Shrnutí a diskuse výsledků.....	40
10. Návrh obsahu dalšího vzdělávání s definicí výstupů.....	42
<b>Závěr</b> .....	43
<b>Seznam použité literatury</b> .....	44
<b>Seznam zkratk</b> .....	45
<b>Seznam příloh</b> .....	46
Příloha č. 1 – Formulář dotazníku.....	46
Příloha č. 2 – Seznam otázek použitých v rozhovoru.....	50

## Úvod

Téma bakalářské práce jsem zvolila na základě svojí několikaleté zkušenosti v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků - SP, kteří pracují v sociálních službách a jejichž cílovou skupinou jsou senioři. Ke zpracování tématu jsem též využila poznatků ze své vlastní praxe SP, zkušeností dobrovolníka i člena managementu, kdy jsem působila v několika sociálních službách (domov pro seniory - DpS, pečovatelská služba, základní a speciální poradenství). V současné době přednáším v zařízeních sociálních služeb (převážně v DpS a v domovech pro osoby se zdravotním postižením - DOZP) témata se zaměřením na sociální práci se seniory a zdravotně postiženými v rámci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. V nedávné minulosti jsem působila ve vzdělávací instituci jako manažer vzdělávání. Obě tyto činnosti mi umožňují hlouběji proniknout do problematiky vzdělávání SP.

SP působící v zařízeních sociálních služeb mohou svoji profesi vykonávat na základě kvalifikačních požadavků dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, takže do praxe nastupují minimálně jako absolventi vyšší odborné nebo vysoké školy většinou daného oboru (sociální práce). Výjimečně jsem se setkala s tím, že na této pozici pod dohledem SP s výše uvedeným vzděláním pracují i středoškoláci, kteří si ale souběžně s vykonávanou praxí vzdělání požadovaným stupněm studia doplňují. Ze zákona mají SP povinnost se během své praxe dále vzdělávat formou tzv. dalšího vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně. V souvislosti se vzděláváním SP, kteří pracují v DpS v přímé péči se seniory, je důležité propojení různých přístupů a pojetí sociální práce. Základem toho by měly být teoretické znalosti získané studiem na vyšší odborné nebo vysoké škole, které by dále byly rozšiřovány a prohlubovány už v úzkém propojení s praxí. SP by si v rámci dalšího vzdělávání měl mít možnost svoje dosavadní znalosti osvojovat a systematicky rozvíjet i svoje profesní dovednosti. V praxi tomu tak ale z nejrůznějších důvodů na straně zaměstnavatele (např. provozní, časové) i zaměstnance (např. nedostatečná motivace) vždy nebývá a toto vzdělávání je realizováno formálně.

V rámci této bakalářské práce vidím potřebu se zabývat nejen klientem-seniorem a jeho potřebami (využití humanistických a existenciálních teorií přístupu k člověku, protože se soustřeďují na člověka jako na autonomní osobnost a je zde předpoklad, že klient je SP partnerem), ale z mého pohledu je důležitá i specifikace profesních požadavků na SP. Vystává mi zde i otázka – jaký by měl být lektor (jeho osobnost, jeho teoretické a praktické znalosti a dovednosti, jeho praktické zkušenosti s danou cílovou skupinou, jeho příklon k určitým paradigmatům a praktickým teoriím sociální práce), který by byl nositelem výše zmíněného dalšího vzdělávání SP?

Teoretická část práce je věnována potřebám klientů-seniorů na základě nejčastěji využívaných teorií a přístupů při sociální práci se seniory. Dále se v rámci systému sociálních služeb v ČR zabývá současnou charakteristikou sociální práce v DpS, přibližuje charakteristiku práce SP, zabývá se i významem vzdělávání SP v kontextu tématu této práce. Praktická část je výzkumně zaměřená, zabývá se náplní práce a vzdělávacími potřebami SP v DpS v přímé práci s klientem-seniorem. Výstupem této části práce je návrh obsahu dalšího vzdělávání SP v DpS.

Cílem bakalářské práce je sestavení návrhu obsahu dalšího vzdělávání SP na základě vyhodnocení dosavadního průběhu této formy vzdělávání. Základem každé pomáhající profese je lidský vztah mezi všemi zúčastněnými, který by se za žádných okolností neměl vytrácet. Obsah dalšího vzdělávání by měl být nápomocen tomu, aby SP při své práci s klientem-seniorem byl ještě lépe profesionálně pro toto poslání vybaven a tuto náročnou práci zvládal co nejlépe.



## **Teoretická část**

### **1. Potřeby cílové skupiny klientů – seniorů**

Tato kapitola je věnována problematice přístupu k seniorům s ohledem na jejich specifické potřeby. Na základě své několikaleté praxe (16 let) v sociálních službách vím, že je možné zvolit různé přístupy při práci s touto cílovou skupinou. Jako základ v rámci této práce jsem si vybrala poznatky z těchto teorií a přístupů:

- teorie životního cyklu – význam osmého a devátého stádia
- přístup zaměřený na člověka – význam a ztráta rolí, adaptační proces, autonomie ve stáří
- narativní přístup – význam reminiscence při práci s klientem
- etická dilemata – dilemata sociální pracovník x klient

Nastínění významu výše uvedených teorií a přístupů v souvislosti s praxí SP v DpS při práci se seniory, kterým se tato zařízení pobytových sociálních služeb stala domovem, by mělo pomoci optimálně nastavit obsah dalšího vzdělávání SP. Na vyšších odborných a vysokých školách studenti oboru sociální práce získávají teoretický základ pro svoji profesi a seznamují se s teoriemi sociální práce. Každý absolvent si poté v praxi s ohledem na cílovou skupinu klientů, se kterou pracuje, s ohledem na svoji osobnost a s ohledem na získávané praktické zkušenosti vybere určitou teorii nebo kombinaci více teorií, a podle toho v praxi přistupuje k vlastní sociální práci, ke kolegům apod. Základem ale vždy zůstane lidský vztah mezi pomáhajícím a klientem (Kopřiva, 1997).

Vztah SP a klienta je jedním z klíčových prvků. SP by měl svým postojem vyjadřovat opravdový zájem o osobnost i problémy klienta. SP má zastávat určité základní postoje a hodnoty bez ohledu na konkrétního klienta (sympatie, antipatie apod.). Mezi tyto klíčové postoje patří individualizace, nehodnotící postoje, respekt vůči právu na sebeurčení, zachování důvěrnosti vztahu, kontrolovaná emoční angažovanost, vyjadřování pocitů a akceptace (Navrátil in Matoušek, 2001).

#### **1.1 Teorie životního cyklu**

Tuto teorii jsem si vybrala jako stěžejní, protože během mojí praxe se seniory mi poskytla významný teoretický základ a dodnes se s jejími závěry hluboce ztotožňuji. I v rámci své současné profese – přednášející v sociálních službách – často tuto teorii uvádím jako jednu z možností aplikace právě na práci se seniory v DpS.

Americký psycholog, psychiatr a humanistický filosof Erik E. Erikson (1902 – 1994) rozdělil vývoj člověka od narození do smrti do osmi fází jeho života. Na jeho teorii je znatelný vliv Freudova pojetí, které ale obohatil o sociální rozměr a rozpracoval téma identity. Erikson uvádí, že vývoj osobnosti je podmíněn biologickými, kulturními, společenskými a historickými fakty. Každá etapa života staví před jedince psychologický rozpor, který je nutné vyřešit a teprve po jeho vyřešení pokračuje člověk v rozvoji svojí osobnosti dále. Tuto teorii životního cyklu Erikson popsal v knize „Dokončený životní cyklus“ (1982). V roce 1997 vyšlo vydání doplněné o devátý stupeň vývoje od jeho manželky Joan M. Eriksonové (1902 – 1997) pod názvem „Životní cyklus rozšířený a dokončený“. Manželé Eriksonovi v osmém a devátém stádiu popisují velice autenticky svoje vnímání těchto etap života. V každém stádiu jsou dobré vlastnosti jedince nazvány ctnostmi. Pro osmé stádium zvolili ctnostmi moudrost a integritu. Důraz kladli na věkem získané životní zkušenosti a upozorňovali na krizové okamžiky spojené se stářím.

*Závěrečným obdobím života musíme rozumět a vidět je osmdesáti a devadesátiletýma očima. I nejlépe ošetřovaná těla začnou slábnout a fungovat hůře než dříve. Přes jakoukoliv snahu udržet sílu a ovládnání, začíná tělo ztrácet svou autonomii. Zoufalství, které straší v osmém stádiu, je důvěrným společníkem v devátém, protože je téměř nemožné vědět, které stavy nouze a ztráty fyzických schopností bezprostředně hrozí. Protože jsou ohroženy nezávislost a sebeovládání, slábne sebeúcta a důvěra. Naděje a důvěra, které kdysi byly účinnou pomocí, již nejsou pevnými oporami dřívějších dnů. Čelit zoufalství vírou a přiměřenou pokorou je možná nejmoudřejší cestou. (Erikson, 1999, s. 101)*

Eriksonová ve svém přezkoumávání osmého stádia dospěla k tomu, že přikládá velký význam smyslům člověka. Lidské tělo se opotřebovává věkem, ale smysly mohou sloužit jako spojnice světa starého člověka s reálným světem přítomnosti. Okolní svět vnímáme hlavně zrakem a sluchem, neméně důležitou roli hraje i čich, zbývající smysly - chuť a hmat – se mohou u starého člověka někdy dostat do pozadí. Ze své praxe vím, jak je např. pro imobilní klienty DpS důležité mít dostatek zrakových podnětů, které jim personál zprostředkuje tím, že je často polohuje a s ohledem na zdravotní stav jim během dne změní prostředí. Sluchové vjemy jsou významné tím, že informují a podněcují (např. vhodně zvolený zvuk či hudba mohou starého člověka aktivizovat, ale naopak i zklidnit). Pokud SP spojí odborné znalosti s empatií vůči klientovi-seniorovi, může si vhodnou muzikoterapií připravit příjemnou atmosféru pro další komunikaci s tímto starým člověkem.

Pojednání o osmém stádiu Eriksonová uzavírá slovy:

*Ve stáří je nutné sebrat všechny dřívější zkušenosti, opírat se o ně a udržovat znalost světa a tvořivost s novou grácií. Kolem mnoha starých lidí je často cosi, co je možné nazvat nepodmanitelné. Erik to nazýval nezměnitelné jádro, existenciální identita, je to propojení minulosti, přítomnosti a budoucnosti. Přesahuje to člověka samého a zdůrazňuje přítomnost mezigeneračních vazeb. Je to univerzální v přijetí lidského údělu. Částí lidského údělu je i nedostatek moudrosti o nás a o naší planetě. Musí nám být zřejmé, jak málo víme. Snad můžeme moudře být jako malé děti, které chtějí otevřeně žít, milovat a učit se. Co z toho vyplývá? Život byl bohatý. Důvěřuj jako důvěřivé dítě. Uvolni se a snaž se být bez rozpaků hravý. Hraj si kdekoliv, když máš s kým, a nech se ovládnout smíchem i tam, kde jsi mnoho let nebyl! (Erikson, 1999, s. 13–14)*

Velkou pozornost Eriksonová věnuje úvahám o začlenění starých lidí do společnosti. Zde navazuje na myšlenky svého manžela, který kladl velký důraz na to, že porozumění individuálnímu životnímu cyklu je závislé na sociálním kontextu, ve kterém byl realizován.

Osobně jsem si pro svoji práci se seniory z celé této teorie odnesla následující myšlenky, s kterými se i ztotožňuji:

*Obvyklý postoj ke starým lidem v naší společnosti je ohromující. Zatímco historické, antropologické a náboženské dokumenty zaznamenávají, jak dlouho žijící staří dávných časů byli oslavováni, a dokonce i uctíváni, odpovědi tohoto století na zestárlé jedince je často výsměch, slova opovržení, a dokonce i odpor. Jestliže je nabízena pomoc, má tendenci být přeháněna. Hrdost je zraňována, respekt je v ohrožení. (Erikson, 1999, s. 111)*

Přestože máme různé druhy sociálních služeb pro seniory, jejichž systém je uveden ve 2. kapitole a jejichž realizace je definována zákonem a nastavena standardy kvality sociálních služeb, přestože pracovníci vypracovávají s každým klientem individuální plán, přestože probíhá zákonem dané povinné vzdělávání, stále nejsme schopni přijímat staré lidi s jejich specifiky a přirozeně je začlenit do naší společnosti a do života. Eriksonová si klade v závěru svého pojednání o stáří otázku, v čem by vlastně měl být zvláštní přístup ve vztahu ke starým lidem, jak by se dalo dát najevo více pozornosti a laskavosti? Odpovídá si tím, že právě dotyk zprostředkovaný rukou personálu na půdě zařízení sociálních služeb (např. držení za ruku, poplácání po ramenou) by měl být nositelem porozumění a vyjádřením zájmu o starého člověka, základem lidského vztahu mezi pracovníkem a klientem. Takto popisuje dotyk

komunikativní, který by měl ale být zcela rozdílný od dotyku pracovního, jehož úkolem je poskytnout klientovi službu spojenou s hygienou a krmením (Erikson, 1999).

V podkapitole 1.4, která se týká etických dilemat, se k této problematice ještě vrátím.

## **1.2 Přístup zaměřený na člověka**

Autorem je Carl R. Rogers (1902 – 1987), zakladatel humanistické psychologie a na klienta zaměřené psychoterapie. Jeho dílo a následný přínos i pro pomáhající profesie je obrovský.

Rogersova teorie je velice obsáhlá. Pro svoji práci jsem si proto vybrala několik konkrétních teoretických východisek, která se dají aplikovat v rámci problematiky této práce:

- V souvislosti s přístupem ke klientovi – je důležité a prvořadé klienta vnímat jako individualitu v kontextu úcty k jeho zkušenostem. I nyní starý člověk byl mladý, uznávaný ve svém povolání, byl prospěšný své rodině, měl kolem sebe přátele, zkušenosti získával na základě prožitých životních událostí. A ve stáří by okolí mělo ke každému seniorovi, jehož charakterizuje naprosto individuální životní příběh, mít úctu. Projev této úcty by měl obsahovat i respekt k možnosti lidské volby. Starý člověk by si měl sám určovat, jak by chtěl řešit svůj stávající život a kam by měl směřovat. Měl by najít pochopení a adekvátní pomoc s ohledem na výše uvedené u skutečného profesionála (v DpS u SP). Profesionalita tohoto SP ale dle Rogersovy teorie (Rogers, 1998) zaměřené na člověka spočívá v tom, že vztah mezi klientem a SP je založena na upřímnosti, na bezvýhradném přijetí bez odsouzení, na empatickém porozumění, na bezvýhradném pozitivním vztahu a na autentičnosti. Pracovník by neměl manipulovat ani formovat ani přesvědčovat klienta, nýbrž jej podporovat a udržovat nebo i dále rozvíjet to, co je součástí klienta-seniora v rámci jeho životního příběhu. Rogers klade velký důraz na přirozenou komunikaci, která by pro vyjádření pocitů a myšlenek měla být přesná a upřímná. Teoretická východiska této Rogersovy teorie ve vztahu ke klientovi-seniorovi budou zmíněna i v jiných částech této práce.
- V souvislosti s návrhem obsahu dalšího vzdělávání SP mě zaujal Rogersův názor na profesionalitu, se kterým se v určitých bodech ztotožňuji. Podstatou je, jak a podle čeho objektivně stanovit předpoklady pro výkon daného povolání – zde SP. Rogers (1998) uvádí, že výsledkem snahy o profesionalitu je strnulá byrokracie a její pravidla se stávají náhražkou za zdravý úsudek. Zjednodušeně řečeno – spousta lidí bez předepsaného vzdělání jsou leckdy většími odborníky v jednání se seniory než leckterý SP s předepsaným vysokoškolským vzděláním. Zde jsou podstatné a důležité

osobnostní rysy každého jedince, míra empatie a zároveň schopnost přijetí klienta, roli hraje např. i podobnost životního příběhu klienta a pracovníka.

*Kdybychom nebyli tak arogantní, mohli jsme se také mnohému přiučit od nekvalifikovaných lidí, kteří jsou někdy v oblasti lidských vztahů skutečnými mistry.*

(Rogers, 1998, str. 205)

Častokrát jsem se v DpS setkala s tím, že pracovníci prádelny nebo kuchyně byli klientům blíže, měli i jejich větší důvěru než personál s požadovanou kvalifikací.

- V souvislosti s dalším vzděláváním SP, které je dané zákonem č. 108/2006 Sb., a část tohoto vzdělávání je realizována formou akreditovaných programů, se s Rogersem naprosto ztotožňuji v tom, že certifikát neznamena automaticky kompetenci.

*... certifikace má tendenci zmrazit a zploštit profesi, připoutat ji k minulosti a bránit inovaci.* (Rogers, 1998, str. 206)

Zůstává zde ale otázka, jaká pravidla stanovit, aby SP předávali zkušenosti a dovednosti lidé, kteří budou svými znalostmi a praxí opravdu přínosem pro zlepšení profesionality těchto SP v souvislosti se vztahem ke klientům-seniorům? Jaká pravidla a jaká kritéria zaručí lidskou i odbornou kvalitu těchto přednášejících?

Tuto podkapitolu bych uzavřela zmínkou o adaptačním procesu, kdy se senior pobytem v DpS přizpůsobuje zcela novým podmínkám života. Dochází zároveň ke ztrátě několika, i desítek let trvajících, životních rolí. Senior je okolnostmi nucen tyto změny přijmout, protože ztráta soběstačnosti, díky které se ocitl v nové roli klienta zařízení sociálních služeb, nebyla ve většině případů jeho svobodnou volbou. Zvykání na odlišné podmínky života v tomto pozdním věku je provázáno psychickými i fyzickými problémy a ne vždy je personálem zařízení chápáno v souvislostech se specifiky lidí této věkové kategorie. Pokud pracovníci v přímé péči nejsou profesionálně i odborně na tuto skutečnost připraveni, dochází k nepochopení těchto starých lidí a k vzájemnému nepochopení. Tato skutečnost může mít na seniory fatální dopad se všemi negativními důsledky. SP, který bude mít osobnostní předpoklady pro toto povolání, si upevní teoretické základy vhodnou praxí (např. pod vedením zkušeného tutora), a může tak náročnost adaptačního procesu klienta profesionálně zvládnout hlavně díky vhodně vedené komunikaci s ohledem na individualitu každého seniora. V posledních letech se v DpS klade nemalý důraz na vedení individuálních plánů každého klienta, které by měly přispět k lepšímu poznání seniorů, a díky tomu by se měl jejich život v pobytovém zařízení co nejvíce přiblížit jejich životu v předchozím domácím prostředí. Bohužel, především nejednotnost lektorů v přednášené metodice tvorby individuálních plánů vede k tomu, že společně s nedostatkem času, s malou podporou

nadřazených a s následnou ztrátou motivace, se přístup SP k realizaci individuálních plánů stává pouhou rutinní záležitostí a zcela se vytrácí původní smysl – upevnění vztahu klienta a pracovníka.

Adaptační proces a život seniora v DpS v neposlední řadě souvisí i s v poslední době hodně zmiňovanou autonomií ve stáří, která je reprezentována fyzickou soběstačností, finanční soběstačností a autonomií ve smyslu samostatného rozhodování (Sýkorová, 2007). Rozpracování tohoto tématu by ale přesáhlo rozsah této práce, proto jsem zvolila jen krátkou zmínku.

### **1.3 Význam reminiscence**

K dalším přístupům, které jsem zvolila jako teoretický základ práce, z mého pohledu neodmyslitelně patří i narativní přístup prezentovaný vzpomínkovými aktivitami, které se dají v rámci volnočasových aktivit v DpS praktikovat. Záměrně se zde nebudu zabývat reminiscenční terapií, protože ta přesahuje rámec obsahu této práce.

Dle Matouška (2008) je základem narativní terapie předpoklad, že lidský život je utvářen příběhy, které člověk sám sobě nebo ostatním lidem vypráví. V zařízení sociálních služeb (zde DpS) bývá tento přístup se seniory nejčastěji aplikován při vzpomínkových aktivitách. Narativní terapii by zde mohl aplikovat odborník se speciálním zaměřením, což už přesahuje kompetence SP pro práci se seniory v DpS.

Vzpomínání je (Špatenková & Bolomská, 2011) přirozená a normální aktivita, ale u každého jedince probíhá jinak. Velkou roli zde hraje životní příběh a důležitost jednotlivých etap života, kam se člověk rád nebo nerad prostřednictvím vzpomínek vrací. Při práci se seniory v DpS se se vzpomínkami klientů dá pracovat záměrně a tato aktivita je velice přínosná a úspěšná především u klientů s demencí, s depresí nebo s mentálním postižením. Základem využití vzpomínkových aktivit je aktivní komunikace s klientem, kdy by SP měl být přirozeně empatický, vstřícný, měl by přijímat klienta se všemi jeho individualitami. V rámci kompetencí SP v DpS není nutné reminiscenční terapii studovat a znát do hloubky, ale SP by měl být pro tuto práci vybaven alespoň základními teoretickými znalostmi (principy a formy) a praktickými dovednostmi (využití v praxi), které by měly být obsahem daného tématu právě v rámci dalšího vzdělávání. Vzpomínání je leckdy velice důležitým základem komunikace mezi klientem a SP, proto by se tomuto tématu při vzdělávání SP měla věnovat náležitá pozornost.

## 1.4 Etická dilemata

Na základě svojí osobní zkušenosti při práci se seniory – klienty DpS – jsem vyzorovala některá dilemata ve vztahu pečující profesionál (SP) a klient (senior), která předkládám pro dokreslení Eriksonovy teorie, kdy není klient ve své individualitě respektován a kdy se podmínky nepřizpůsobují požadavkům klienta:

- Klient má požadavky na uspokojení svých základních potřeb (např. strava, hygiena, spánek) a má přání zajistit i potřeby zvláštní (např. umístění na jednolůžkovém nebo vícelůžkovém pokoji, provádění hygieny vícekrát než je v DpS běžné). Ze strany personálu někdy dochází k ignoraci těchto zvláštních individuálních potřeb.
- Klient si chce sám rozhodovat o své účasti na společenských či volnočasových aktivitách, ale personál toto přání nerespektuje a klienta k účasti na nich nutí.
- Personál s výmluvou na zvyklosti v zařízení nutí klienta k různým aktivitám v době, kdy klient chce v souvislosti se svým denním režimem odpočívat.
- Při realizaci individuálního plánu personál zvolí byrokratický přístup místo přístupu osobního s využitím empatie a porozumění, což vede k nedorozumění, odcizení a pasivitě klienta. Obzvláště v období adaptačního procesu může významnou měrou nenávratně narušit budoucí vztah mezi klientem a SP.
- Personál ignorací a opomíjením klienta snižuje jeho lidskou důstojnost. K těmto jevům dochází hlavně při práci s imobilními klienty a klienty, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejsou schopni se verbálně projevit.
- Stigmatizace ze strany personálu narušuje rovné zacházení ve vztahu klient versus personál.
- Personál nevhodně přebírá zodpovědnost za klienta v situacích, kdy je tato zodpovědnost zcela na klientovi.
- Personál převážně z časových důvodů klienta tzv. „přepečovává“, což znamená, že za něj při sebeobsluze či volnočasových aktivitách dělá činnosti a úkony, které by klient zvládl sám. Opět to souvisí s respektováním klienta s ohledem na jeho psychické i tělesné možnosti. Vyústěním tohoto nevhodného přístupu je prohlubující se závislost klienta na dané sociální službě.
- Personálem propagovaná technická medicína převládá nad šetrným paliativním přístupem v případě klienta-seniora.

I problematika etických dilemat by pro svoji závažnost měla být v nabídce témat dalšího vzdělávání SP.

## **2. Systém sociálních služeb pro seniory v ČR**

Součástí sociální pomoci (Matoušek, 2008), která tvoří jeden ze tří pilířů systému sociálního zabezpečení v ČR, jsou i služby pro staré a nemocné občany. Sociální služby jsou v ČR od roku 2006 definovány v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Domov pro seniory – termín od r. 2006 používaný místo termínu domov důchodců (Matoušek, 2008) - je zařízení pro staré občany, kteří dosáhli věku rozhodujícího pro přiznání starobního důchodu a kteří kvůli trvalým změnám zdravotního stavu potřebují komplexní péči, jež jim nemůže být zajištěna členy rodiny, pečovatelskou službou, ani jinými typy služeb pro staré občany. DpS (Matoušek, Koláčková, & Kodymová, 2010) představuje klasickou formu institucionální péče o seniory nabízející trvalé ubytování a široké spektrum služeb od péče o domácnost klienta přes nejrůznější programy aktivit až po náročnou ošetrovatelskou i rehabilitační péči o těžce zdravotně postižené seniory a hospicovou péči o umírající. Vedle DpS jsou v ČR zřizovány i domovy se zvláštním režimem, které výše uvedený zákon o sociálních službách definuje jako zařízení pro pobytové služby osobám se sníženou soběstačností z důvodu chronického duševního onemocnění nebo závislosti na návykových látkách, a osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí a ostatními typy demencí, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Tato zařízení slouží převážně starým lidem (Janečková in Matoušek, 2013). Současné DpS by měly být opakem modelu ústavní péče o seniory, který byl typický před rokem 1989. Deinstitutionalizace této služby pro seniory, o kterou se v posledních letech usiluje, by měla vést především k orientaci na člověka (klienta, ale i pracovníka) a měla by podporovat důstojnost seniora.

### **2.1 Charakteristika současné sociální práce v domově pro seniory**

V DpS je sociální práce velice důležitá (Matoušek et al., 2010), protože je součástí přímé konkrétní pomoci seniorům. Základy této pomoci by měly stát na teoriích, které jsem uvedla v předchozí kapitole a se kterými by se každý SP měl seznámit a společně s dalšími dovednostmi a znalostmi je uplatňovat při práci se svými klienty-seniory.

SP by se měli výrazně podílet na koncepci a fungování DpS, protože právě sociální práce by v této sociální službě měla převládat nad zdravotnickým zaměřením péče o seniory. Bohužel, v současné době se ve spoustě DpS toto naplňovat nedaří z důvodu zhoršujícího se zdravotního stavu klientů a SP jsou v rámci multidisciplinárního týmu vnímány spíše jako pracovníci, kteří vykonávají administrativní úkony a zabývají se formálními záležitostmi klientů. Přitom právě oni jsou kompetentními pracovníky při volnočasových aktivitách s klienty vyžadujícími specifickou péči (např. z důvodu demence). Ve výrazném počtu DpS,



ve kterých v rámci své lektorské činnosti působím, se setkávám i s tím, jak málo se v rámci sociální práce pracuje s klienty tzv. nekomunikujícími, kteří v důsledku svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu jsou vtlačeni do role pacienta a přestávají být vnímáni jako klienti zařízení sociálních služeb. Ze strany vedení těchto domovů chybí pochopení pro tuto náročnou a dlouhodobou práci, kdy se výsledky dostávají pomalu a nezřetelně. SP by v rámci této práce potřebovali systematické další vzdělávání se zaměřením na prohloubení teoretických znalostí a praktických dovedností s touto specifickou cílovou skupinou. Další skupinou klientů, která vyžaduje specifický přístup, jsou klienti s demencí. Těch v DpS neustále přibývá, protože specializovaných zařízení je v ČR stále velký nedostatek. I zde by personál DpS, včetně SP, potřeboval dalším vzděláváním své vědomosti a hlavně praktické dovednosti neustále doplňovat a rozšiřovat.

## **2.2 Charakteristika činnosti a role sociálního pracovníka v domově pro seniory**

Jak jsem nastínila v podkapitole 2.1., tak sociální práce je v DpS velice potřebná. Přesto (Matoušek et al., 2010) sama role SP v tomto zařízení sociálních služeb není dosud jasně vymezena a popsána. Je na samotném SP, jak se včlení do multidisciplinárního týmu – jaký si získá respekt a pozici, jaké kompetence na sebe převezme. SP by společně s ředitelem a vrchní sestrou měl být členem managementu DpS.

Výčet činností SP v DpS je obsáhlý a záleží na velikosti zařízení, jak si je SP mezi sebe rozdělí, na co se který z nich soustředí. To pak souvisí i s jejich individuální potřebou dalšího vzdělávání v dané konkrétní oblasti. Rozdělení kompetencí SP je v každém DpS individuální. Roli při tom hraje více faktorů, nejen výše zmíněná velikost zařízení, ale např. i styl vedení.

Činnosti SP (Matoušek et al., 2010), které jsem zredukovala na výčet základních oblastí bez uvedení obsahu:

- administrativní práce
- přijímání klientů do domova pro seniory
- informovanost veřejnosti
- adaptační plán a plán péče
- programy aktivit
- spolupráce s rodinou klienta
- kontakt mimo domov pro seniory
- práce s dobrovolníky
- koordinace respitních pobytů
- sociální služby pro klienty

- psychosociální pomoc klientům
- manažerská činnost
- koordinace práce na standardech kvality sociálních služeb, realizace supervize a vzdělávacích plánů, evaluace klientů a personálu

Na základě výše uvedeného výčtu oblastí působnosti SP může mít sociální práce v DpS různé podoby (Janečková in Matoušek, 2013):

- sociálně-administrativní činnosti (evidence, statistika, smlouvy, dokumentace apod.)
- případová sociální práce (přijímání klienta, adaptační proces apod.), přímá práce s klientem
- metodické vedení pracovníků v přímé péči během individuálního plánování, při řešení osobních problémů klientů, intervize
- plánování a realizace programů aktivit, účast na akcích DpS

SP (Matoušek, 2008) je při své práci konfrontován s komplexními problémy klientů a jeho postoj i emoce nemohou být neutrální. Pro roli SP je stěžejní schopností vcítit se do situace klienta, vnímat i to, co je v rámci řešeného problému skryté, a podpora klienta v následných řešeních. U SP nelze oddělit civilní a profesionální já – neměl by se přetvařovat a jeho reakce směrem ke klientovi by měly být co nejautentičtější a nejotevřenější, protože to napomáhá tomu, aby se klient dokázal orientovat ve svých emocích a postojích. Pokud SP nedokáže přijmout klienta takového, jaký je, neměl by s ním pracovat. Další vzdělávání SP spojené s vhodnou supervizí jako předcházení syndromu vyhoření u personálu by mělo být i prevencí nežádoucích jevů, které ohrožují důstojnost nejen seniorů, ale i personálu, kterými jsou např. ignorování, infantilizace, direktivní přístup, porušování lidských práv, zanedbávání péče až týrání seniorů.

### 3. Vzdělávání sociálních pracovníků

Sociální práce má v naší zemi velkou a dlouholetou tradici. Historicky prošla vývojem, na který měla vždy vliv společenská, politická, ekonomická a kulturní situace. Po roce 1918 byly sociální služby v kompetenci nejen státu, ale zřizovaly je i města, obce a národní i mezinárodní charitativní organizace. Cílovými skupinami klientů služeb, které byly převážně ústavní, byli staří a nemocní lidé a opuštěné a nemocné děti. Velká pozornost byla věnována nezaměstnaným prostřednictvím specifických sociálních služeb (např. stravovny a noclehárny). Existovalo i sociální poradenství lidem v extrémní nouzi (Doležal in Matoušek, 2013). Velice slibně se na počátku 20. století rozvíjelo vzdělávání SP a v době první republiky byly zakládány střední školy a nástavbové vyšší školy, kde SP získávali kvalitní vzdělání, které pak aplikovali v praxi. Vznikla i profesní organizace SP. Nástupem totalitního režimu toto vše bylo násilně přerušeno, sociální služby se dostaly na okraj centralizovaného systému jakéhosi sociálního zabezpečení. Sociální práce se omezila na výkony v rámci administrativy sociálních dávek, vzdělávání SP po roce 1948 fungovalo pouze na středoškolské úrovni s orientací na administrativní činnosti. Teprve po roce 1989 v souvislosti se změnou společenské situace nastal zlom a postupně se sociální práci navracel její původní význam. V roce 1993 vznikla profesní organizace (Asociace vzdělavatelů v sociální práci), jejíž snahou bylo zabránit tzv. institucionalizovanému diletantismu (Musil, Hubíková, & Kubalčíková, 2003) prosazováním a uplatňováním Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci (Navrátilová in Matoušek, 2013). Tento Minimální standard se stal základem vzdělávacího systému v ČR, zajistil školám minimální standard potřebný pro akreditaci vzdělávacích programů a zároveň bylo školám umožněno jít v rámci něho vlastní cestou při přípravě SP na jejich profesi. Z Minimálního standardu vycházejí tři různé přístupy ke vzdělávání (Navrátilová in Matoušek, 2013), kdy každý z nich ukazuje významný směr v sociální práci, jenž je daný rozdílným pojetím teorie a praxe ve vzdělávání SP:

- přístupy zaměřené na důkazy (evidence-based) – důraz je kladen na informační zdatnost a na sepětí s vědecky ověřenými metodami, jejichž aplikace při jednání s klientem a při rozhodování SP hraje prvotní roli; nepřipouští nejistotu SP při volbě postupu jednání s klientem
- kompetenční přístupy – základem vzdělávání je praxe, teorie ji pouze okrajově doplňuje a svůj význam hraje při reflektování adekvátnosti či neadekvátnosti využití určité dovednosti v praxi; využívá se cílevědomého a strukturovaného vztahu mezi studentem a učitelem

- reflexivní přístupy – teorie a praxe jsou vyváženy; studenti jsou vedeni k reflexi hodnot, emocí a myšlení; SP vnáší do praxe s klientem i zkušenosti z vlastního života; SP má možnost volby různého konceptu, která ovšem přináší i nejistotu ze správnosti použití při práci s klientem

## Praktická část

### 4. Cíle práce

V ČR bylo v roce 2010 (MPSV, 2010) 485 DpS s 37 696 klienty a pracovalo zde 693 SP, kteří tvořili pouhých 3% všech pracovníků v těchto pobytových zařízeních sociálních služeb. Údaje v Encyklopedii sociální práce (Matoušek, 2013) uvádějí, že v r. 2010 bylo v ČR 466 DpS s kapacitou 37 500 lůžek a v r. 2011 byl počet DpS 488. Přestože sociální práce i samotné vzdělávání SP prochází od roku 1989 neustálým vývojem, který směřuje ke zkvalitnění vzájemného vztahu klient a pracovník, stále se v DpS projevují některé negativní vlivy z dřívějšího období. Tato bakalářská práce je zaměřena na význam dalšího vzdělávání SP, soustředí se na to, jaké potřeby ohledně dalšího vzdělávání SP mají, co jim chybí, co aktuálně potřebují k prohloubení svých znalostí a dovedností, jak by si představovali obsah tohoto svého dalšího vzdělávání, aby jejich sociální práce se seniory byla na té nejvyšší úrovni.

Během svého působení v oblasti vzdělávání v sociálních službách jsem učinila následující poznatky a zjištění, které mě přivedly ke zpracování tohoto tématu:

- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §111, odst. 1, říká, že „Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.“, ale nikde není vymezen přesnější a konkrétnější popis a obsah včetně časové dotace jednotlivých tematických oblastí
- další vzdělávání SP se v nemalém počtu DpS ze strany zaměstnavatele realizuje z časových, personálních a finančních důvodů formálně – SP se nepodílí na realizaci vlastního vzdělávacího plánu a nemá možnost si s ohledem na svoji roli v DpS a svoje kompetence vybrat taková témata, kterými by si kvalifikaci vhodně obnovoval, upevňoval, doplňoval a rozšiřoval
- SP mnohdy v nabídce dalšího vzdělávání nenalezne taková témata, která by aktuálně pro svoji sociální práci potřeboval
- absolvovaná témata v rámci dalšího vzdělávání mají rozdílnou úroveň
- SP v nabídce dalšího vzdělávání chybí více prakticky zaměřených témat
- v naprosté většině DpS se SP vzdělávají společně s pracovníky v sociálních službách, přestože jim témata nevyhovují, protože je to pro zaměstnavatele finančně i časově výhodnější

## 5. Výzkumné otázky

Negativní dopady současné zákonné úpravy na realizaci dalšího vzdělávání SP mohou být ze strany zaměstnavatele (nedostatek finančních prostředků na vzdělávání SP, nedostatek SP v zařízení, nerespektování skutečných potřeb SP na doplnění znalostí a vědomostí v souvislosti s praxí) i ze strany SP (demotivace se vzdělávat, záporný postoj ke vzdělávání, absence možnosti výběru vhodných témat v souvislosti s praxí, časová náročnost účasti na vzdělávání). Úkolem této práce je ověření následujících hypotéz:

**1/ Zaměstnavatel v rámci dalšího vzdělávání SP většinou respektuje vzdělávací potřeby SP.**

**2/ SP v nabídce témat dalšího vzdělávání vždy nalezne všechna, která se kryjí s jeho potřebami v souvislosti s praxí.**

**3/ SP nemá o další vzdělávání zájem.**

**4/ SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná zákonná úprava.**

Zodpovězení těchto otázek a získané informace o vzdělávacích potřebách v kontextu každodenní praxe se seniory mi pomůžou při formulování návrhu obsahu dalšího vzdělávání SP, kteří jsou v přímém kontaktu se seniory v domovech pro seniory.

## 6. Výběr zkoumaného vzorku

Soubor, který je předmětem zkoumání dotazníkovou metodou, tvoří SP působící v přirozeném pracovním prostředí v DpS při denní pracovní činnosti s klienty-seniory za předpokladu dodržení pravidel etiky. DpS mají v ČR velkou a dlouhou tradici a historicky prošly vývojem, na který měla vždy vliv společenská, politická, ekonomická a kulturní situace. Skupina SP je proto nesourodá z důvodu věku, dosaženého vzdělání, délky praxe, získaných zkušeností, roli hraje i velikost DpS a počet SP v každém z nich. Oslovení všech SP (dle údajů MPSV z r. 2010, která uvádím v kapitole č. 4 této práce, by 693 SP tvořilo 100% respondentů) by bylo pro daný výzkum ideální, ale přesáhlo by nejen rozsah této práce, ale bylo by i časově a finančně velice náročné.

Zkoumaný vzorek dotazníkové metody (50 SP představuje 7,2 % respondentů za předpokladu výchozích údajů z r. 2010) vznikl kombinací záměrného výběru a metody „sněhové koule“ (snow ball). Míru reprezentativnosti by více zajistila např. metoda „hřebenu“, kdy dochází k výběru každého x-tého člena skupiny, ale to by bylo velice náročné z důvodů, které jsem uvedla výše a uvádím i v textu následujícím. Jedním z mých cílů při realizaci výběru zkoumaného vzorku bylo, aby návratnost připravených dotazníků byla co největší a aby respondenti byli z většího počtu krajů ČR. Oba cíle se podařilo splnit – návratnost byla 100 %, k čemuž přispělo i to, že jsem prvních 8 dotazníků náhodně poslala 8 SP do 8 DpS z 8 krajů ČR, kteří v uplynulých letech byli účastníky mých vzdělávacích akcí - 6 z nich jsem požádala o oslovení 6 jejich dalších kolegů z různých DpS v 8 níže uvedených krajích a 2 z nich o oslovení dalších 3 kolegů opět z různých DpS v 8 krajích. Těmito dvěma metodami vznikl zkoumaný vzorek čítající 50 SP z 50 různých DpS a z 8 různých krajů ČR (Jihočeský, Hlavní město Praha, Ústecký, Plzeňský, Středočeský, Vysočina, Karlovarský a Jihomoravský). Jedinou podmínkou s ohledem na následné vyhodnocení jednoho z kritérií zadání dotazníků (počet krajů ČR, ve kterých byli SP osloveni) a zachování anonymity bylo, aby prvotních 8 SP oslovilo své kolegy pouze ve svém kraji.

Na doporučení supervizora jsem realizovala i osobní rozhovory se 2 SP ve 2 DpS v Jihočeském kraji, které pro mě z místa mého bydliště byly časově i finančně dostupné, a vedení DpS i samotní SP mi svým vstřícným přístupem poskytli podmínky pro realizaci mého výzkumu. Zde je obecná charakteristika činnosti všech SP obou zařízení:

- DpS A/ Z pěti SP se čtyři věnují seniorům v přímé péči a jejich pracovní náplně jsou téměř totožné s minimálními a pro výzkum nedůležitými rozdíly. Z toho vyplývá, že i vyhodnocení rozhovoru s jedním konkrétním SP je v tomto ohledu srovnatelný.

- DpS B/ Čtyři SP se klientům v přímé péči věnují na základě různě sestavených pracovních náplní, které zohledňují schopnosti a dovednosti každého z nich, což je pro výzkum také důležité. Různorodost pracovních kompetencí se projeví i při vyhodnocení rozhovoru.



## **7. Metody výzkumu v praxi**

### **7.1 Dotazník**

Základ dotazníku (viz Příloha č. 1) tvoří otázky, které se vzhledem k získání informací v souvislosti s tématem této práce osvědčily při rozhovorech se SP. Dotazníky byly základní skupině, kterou tvořilo 8 SP, distribuovány formou e-mailu začátkem ledna 2016. Jak jsem již zmínila v předchozí kapitole, jejich návratnost byla 100%, a zpětně byly doručeny jak e-mailem, tak i fyzickou poštou přímo od jednotlivých respondentů nebo prostřednictvím 8 členů tzv. základní skupiny. Návratnost se uskutečnila do konce ledna 2016.

### **7.2 Rozhovor**

Pro rozšíření informací a názorového spektra k danému tématu svojí práce jsem se rozhodla částečně použít i metodu rozhovoru, která je sice časově náročnější, ale díky osobnímu kontaktu s dotázanými předpokládá intenzivní spolupráci a možnost okamžité reakce na pokládané hlavně otevřené otázky. V průběhu září až listopadu 2015 jsem SP osobně navštívila v DpS, kde pracují, a zrealizovala rozhovory. Rozhovory jsem si zaznamenávala, opakovaně studovala a dělala jsem si poznámky, abych získané informace mohla následně vyhodnotit. Při zpracovávání rozhovorů jsem SP ještě v prosinci 2015 kontaktovala telefonicky z důvodu doplnění a ujasnění některých informací získaných předcházejícími rozhovory.

Rozhovor se skládá z patnácti předem připravených otázek (viz Příloha č. 2).

## 8. Analýza dat

### 8.1 Dotazník

První tři otázky dotazníku jsou tzv. identifikační – zjišťují vnitřní strukturu zkoumaného vzorku SP.

#### *Otázka č. 1: Kolik je vám let? (do 30, 31 – 40, 41 – 50, nad 50)*

Volba čtyř kategorií pokrývá věkové rozpětí celého vzorku dotázaných.

Nejvíce (42 %) je zastoupena věková skupina 31 – 40 let a společně se skupinou 41 – 50 let (26 %) tvoří 68 % dotázaných. To svědčí o náročnosti profese SP i o nárocích na požadované vzdělání (minimálně vyšší odborné (VOŠ), vysokoškolské (VŠ)) dle zákona č. 108/2006 Sb., zákona o sociálních službách. Nejméně (14%) dotázaných je ve věku nad 50 let, což v dalším výzkumu souvisí i s nejvyšším dosaženým vzděláním této skupiny, které je většinou VOŠ, a neochotou se dále vzdělávat. Skupinu do 30 let věku zastupuje 18% dotázaných.

Tabulka č. 1: Věk SP v DpS

VĚK					
Počet let	do 30	31 – 40	41 - 50	nad 50	Celkem
Absolutní četnost	9	21	13	7	50
Relativní četnost (%)	18	42	26	14	100

#### *Otázka č. 2: Jaké máte dokončené nejvyšší vzdělání? (SŠ, VOŠ, VŠ – Bc., VŠ – Mgr.)*

Vybrala jsem záměrně pouze čtyři varianty, které zkoumaný vzorek dostatečně pokrývají, i když existence jiné možnosti by byla teoreticky možná, ale neovlivnila by výsledek výzkumu. V praxi se nakonec ani nevyskytla.

Nejvíce (40 %) je zastoupen typ vzdělání VŠ – Bc., což potvrdilo můj předpoklad, že tento stupeň vzdělání si od roku 2007, kdy vstoupil v platnost zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, studiem doplňovali hlavně SP starších ročníků, a společně s VOŠ (26 %) tyto dva typy dosaženého vzdělání tvoří 66 %. VŠ - Mgr. vzdělání má 20 % dotázaných, nejmenší skupina (14 %) dotázaných má vzdělání SŠ s tím, že v současné době studují vyšší stupeň školy s ohledem na kvalifikační požadavky na pracovní zařazení SP nebo jim s ohledem na věk bylo požadované vzdělání dle výše zmíněného zákona prominuto.

Tabulka č. 2: Nejvyšší dokončené vzdělání SP v DpS

NEJVYŠŠÍ DOKONČENÉ VZDĚLÁNÍ					
Typ vzdělání	SŠ	VOŠ	VŠ – Bc.	VŠ – Mgr.	Celkem
<b>Absolutní četnost</b>	7	13	20	10	50
<b>Relativní četnost (%)</b>	14	26	40	20	100

**Otázka č. 2a):** *Pokud v současné době studujete, jaký typ školy?*

Z celkového počtu 50-ti dotázaných jich v současné době studuje 11 (22 %). Z tohoto počtu studuje 7 dotázaných VŠ – Bc., 3 dotázaní VŠ – Mgr. a 1 dotázaný VOŠ.

Z údajů získaných otázkami č. 1, č. 2 a č. 2a) vyplývá, že je souvislost mezi věkem a dosaženým vzděláním i současným studiem dotázaných. Např. převážně mladší SP mají nejvyšší dosažené vzdělání VOŠ nebo VŠ – Mgr. a VŠ – Bc. mají převážně věkové skupiny 31 – 50 let. VŠ – Bc. studuje 7 z 11 dotázaných, kteří kladně odpověděli na současné studium, a to převážně opět ve věku 31 – 50 let. Nad 50 let věku nestuduje žádný z dotázaných. Nejrozšířenějším vzděláním jak dosaženým, tak v současné době studovaným, je VŠ – Bc.

**Otázka č. 3:** *Jak dlouho pracujete v DpS?*

Nejvíce dotázaných (40 %) pracuje v DpS 6 – 10 let, což souvisí i s tím, že již 10 let je v platnosti zákon o sociálních službách s předepsaným vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním SP. SP, kteří před platností tohoto zákona požadované vzdělání neměli, tak z DpS odešli nebo si jej časově co nejméně náročným studiem, většinou VŠ – Bc., začali doplňovat. Nejméně (6 %) je dotázaných, kteří působí v DpS více jak 25 let.

Tabulka č. 3: Doba působení SP v DpS

DOBA PŮSOBENÍ						
Počet let	do 5	6 – 10	11 - 15	16 - 25	nad 25	Celkem
<b>Absolutní četnost</b>	10	20	12	5	3	50
<b>Relativní četnost (%)</b>	20	40	24	10	6	100

Otázka č. 4 zjišťuje náročnost práce SP z hlediska počtu klientů na jednoho SP a má tři části: vyhodnocení první části otázky není pro výzkum zásadní, takže výstup je svým významem okrajový. Část druhá a třetí na základě odpovědí dotázaných a s využitím oficiálních statistických údajů již dokumentuje požadované údaje.

**Otázka č. 4:** *Kde se svým umístěním budovy nachází DpS, ve kterém pracujete?*

Ve městě se nachází 40 DpS (80 %), ve vesnici 4 DpS (8 %) a na samotě 6 DpS (12 %).

**Otázka č. 4a):** *Kolik klientů Váš DpS má?*

Nejvíce DpS (30 %) je ve skupině s rozmezím 71 – 100 klientů a nejméně (6 %) je DpS s méně než 50 klienty. Více jak 100 klientů má 68 % DpS. Výsledek potvrzuje oficiálně uváděné statistické údaje, že v ČR převažují DpS s velkým počtem klientů, což není pro sociální práci optimální a navíc klade vysoké nároky na SP samotné i na jejich profesionální výkon. Toto potvrzují i výsledky otázky č. 5.

Tabulka č. 4: Počet klientů v DpS

POČET KLIENTŮ							
Počet klientů	méně než 50	51 - 70	71 - 100	101 - 150	151 - 200	více než 200	Celkem
Absolutní četnost	3	7	6	15	9	10	50
Relativní četnost (%)	6	14	12	30	18	20	100

**Otázka č. 4b):** *Kolik SP v přímém kontaktu se seniory ve Vašem DpS pracuje?*

Požadovaný údaj uvádí jen část dotázaných. Výstupem této otázky měl být průměrný počet klientů DpS připadající na jednoho SP.

Vzhledem k tomu, že požadované údaje v rámci otázek č. 4a) a č. 4b) nejsou všemi dotázanými zcela zodpovězeny (nebyly uvedeny konkrétní počty klientů a SP v DpS), musím při stanovení průměrného počtu klientů připadajících na jednoho SP vycházet z údajů z roku 2010 (MPSV, 2010) uvedených ve 4. kapitole této práce. O 37 696 klientů se v ČR ve 485 DpS staralo 693 SP, takže na jednoho SP připadalo cca 54 klientů. Tento stav klade nesmírné hlavně psychické nároky na výkon profese SP, což u skupiny dotázaných potvrzuje vyhodnocení odpovědí na následující otázku č. 5.

Vyhodnocením té části dotazníků, kde dotázaní uvádějí konkrétní počty klientů i SP, jsem zjistila, že průměrný počet klientů DpS na jednoho SP je 61 klientů. Vzhledem k počtu dotazníků s úplnými údaji nemají odpovědi vypovídající hodnotu, ale mě zajímalo, zda se i malé procento získaných odpovědí bude významně odlišovat od oficiálního statistického průměru z roku 2010. Proto zde tuto okrajovou skutečnost zmiňuji.

**Otázka č. 5:** *Vaše práce na Vás klade požadavky na psychické schopnosti, fyzické schopnosti, sociální dovednosti, odborné znalosti. Která z oblastí je pro Vás nejvíce náročná?*

Každý dotázaný uvádí libovolný počet oblastí, ale většinou dotázaných je uvedena možnost pouze jedna. Sociální práce s klienty je pro 38 dotázaných napříč věkovým spektrem nejnáročnější po psychické stránce, odborné znalosti jsou nejnáročnější stránkou profese pro 10 dotázaných (5 ve věku 31 – 40 let, po 2 ve věku 41 – 50 let a nad 50 let, 1 ve věku do 30 let), 7 dotázaných (3 ve věku do 30 let, 2 ve věku 41 – 50 let a po 1 ve věku 31 – 40 let a nad 50 let) uvádí jako nejnáročnější stránku fyzické schopnosti a u 5 dotázaných (3 ve věku 31 – 40 let a po 1 ve věku do 30 let a 41 – 50 let) jsou nejnáročnější sociální dovednosti.

Z výsledků jednoznačně vyplývá, že na 76 % dotázaných klade práce největší nároky na psychické schopnosti, což úzce souvisí mj. i s počtem klientů (průměrně 54), kterým se jeden SP v DpS věnuje v rámci své praxe. Ihned na druhém místě jsou nároky na odborné znalosti, což souvisí s potřebou se neustále vzdělávat. Překvapuje mě zjištěný údaj ohledně náročnosti na fyzické schopnosti, kdy 3 ze 7 dotázaných uvádějící tuto oblast jako nejnáročnější jsou ve věkové kategorii do 30 let a pouze 1 dotázaný spadá do kategorie nad 50 let.

**Otázka č. 6:** *Jak často se v běžném pracovním týdnu věnujete následující pracovní činnosti? (velmi často = denně, často = 3x týdně, občas = 2x týdně, zřídka = 1x týdně, vůbec ne)*

Poměrně náročná otázka na vyhodnocení, jejíž výsledky dokumentuje níže uvedená Tabulka č. 5. Zjištěná četnost jednotlivých činností SP v DpS v běžném pracovním týdnu má souvislost s dalšími otázkami dotazníku a má velký význam při jeho komplexním hodnocení a stanovení závěru v souvislosti se vzděláváním SP. Alarmující je, že nejvyšším procentem (88 %) je každý den v činnosti SP zastoupena administrativa oproti 46% zastoupení psychosociální pomoci klientům. U 68 % dotázaných není realizována žádná forma supervize a u dalších 28 % probíhá zřídka. Na koordinaci vzdělávacích plánů se vůbec nepodílí 36 % dotázaných (64 % se tudíž podílí zcela nebo částečně), což v této souvislosti **z větší části (v 64 %) potvrzuje hypotézu č. 1** o tom, že zaměstnavatel většinou respektuje vzdělávací potřeby SP. Manažerské činnosti se denně věnuje 22 % dotázaných, 36 % vůbec ne – zkoumaný údaj je nedostatečně rozveden, tudíž výsledek je zkreslen. Manažerská činnost může být prováděna v rámci DpS (SP je součástí managementu DpS) nebo pouze v rámci jednoho organizačního úseku DpS (jeden SP je vedoucím úseku, který má v kompetenci sociální práci v DpS).

Tabulka č. 5: Četnost činností SP v DpS v pracovním týdnu

ČETNOST TÝDENNÍCH ČINNOSTÍ SP v DpS (%)					
Činnost	Velmi často	Často	Občas	Zřídka	Vůbec ne
Administrativa	88	2	8	-	2
Příjem klientů	12	24	28	26	10
Adaptační a individuální plán	24	26	16	16	18
Programy aktivit pro seniory	24	16	20	20	20
Spolupráce s rodinou klienta	38	28	26	6	2
Práce s dobrovolníky	-	14	12	18	56
Psychosociální pomoc klientům	46	28	18	8	-
Manažerská činnost	22	14	14	14	36
Koordinace práce na SQSS	6	20	22	34	18
Koordinace práce na vzdělávacích plánech	6	10	10	38	36
Realizace supervize	-	4	4	28	64
Kontakt mimo DpS a informovanost veřejnosti	10	14	12	36	28

**Otázka č. 7: Měl/a byste zájem o další vzdělávání, i kdyby nebylo dáno zákonem?**

ANO – 45 dotázaných (90 %)

NE – 5 dotázaných (10 %; 2 jsou ve věku 41 – 50 let a mají vzdělání SŠ a VOŠ; 3 jsou ve věku nad 50 let a mají vzdělání 2x SŠ a 1x VOŠ)

Odpovědi na tuto otázku ukazují na velký zájem o další vzdělávání a ochotu se dobrovolně vzdělávat a potvrzují předpoklad, že vyšší věk SP v kombinaci s nižším vzděláním tento zájem snižují.

Výsledek této otázky **vyvrací (z 90 %) hypotézu č. 3**, která předpokládá, že SP nemá o další vzdělávání zájem. Nepotvrzení hypotézy č. 3 dílčím způsobem podporuje i vyhodnocení následující otázky č. 8, kdy 92 % dotázaných odpovědělo, že vzdělávání je pro SP potřebné.

**Otázka č. 8: Myslíte si, že vzdělávání je pro Vaši práci SP potřebné?**

ANO – 46 dotázaných (92 %)

NE – 4 dotázaní (8 %; 2 jsou ve věku 41 – 50 let a mají vzdělání SŠ a VOŠ; 2 jsou ve věku nad 50 let a mají vzdělání SŠ a VOŠ)

Vyhodnocení výsledků této otázky je z větší části identické jako u předchozí otázky č. 7.

**Otázka č. 9:** *Jak si vybíráte témata přednášek dalšího vzdělávání?*

**Otázka č. 10:** *Vyhovují Vám témata vybraná pouze zaměstnavatelem?*

Při vyhodnocení dotazníků jsem zpracování odpovědí na otázky č. 9 a č. 10 spojila s ohledem na jejich vzájemnou provázanost pro potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 1.

Z celkového počtu 50-ti dotázaných si 5 dotázaných (10 %) vybírá témata samo a všichni jsou s výběrem spokojeni (ano a spíše ano), což znamená, že v případě těchto 5 dotázaných zaměstnavatel naprosto respektuje jimi vybraná témata dalšího vzdělávání. V případě výběru témat pouze zaměstnavatelem u 19 dotázaných (38 %) je s výběrem spíše spokojeno 9 z nich a 10 dotázaných, což je více jak polovina, není spokojeno vůbec nebo spíše ne. Kombinaci výběru sám a zaměstnavatel využívá v praxi 26 dotázaných (52 %) a 14 z nich je s výběrem témat spokojeno (ano a spíše ano) a 12 není spokojeno vůbec nebo spíše ne. Pokud figuruje (zcela či částečně) ve volbě témat dalšího vzdělávání zaměstnavatel, tak je s výběrem témat nespokojeno 22 dotázaných (44 %), což je téměř polovina všech dotázaných SP. Ze shrnutí výsledků dílčích odpovědí vyplývá, že 28 dotázaných je s výběrem témat dalšího vzdělávání spokojeno a 22 dotázaných nespokojeno. V souvislosti s významem tohoto typu zákonného vzdělávání SP, které by mělo jejich profesionalitu prohlubovat, rozšiřovat a zdokonalovat, mi výše zmíněný počet spokojených SP přijde malý.

Výsledek těchto dvou úzce spjatých otázek, **potvrzuje (z 56 %) hypotézu č. 1**, která předpokládá, že zaměstnavatel v rámci dalšího vzdělávání většinou respektuje vzdělávací potřeby SP.

**Otázka č. 11:** *Které okruhy témat, jejichž teorie by Vám pomohla při Vaší práci SP, Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?*

Odpovědi poskytují konkrétní představu o aktuálně chybějících tématech dalšího vzdělávání SP. Dotazovaní mohli uvést i více možností, přesto většina uvedla možnost pouze jednu, někteří neuvedli žádnou.

Největší zastoupení témat, která SP postrádají v nabídce dalšího vzdělávání, má sociální dokumentace (hlavně individuální plánování, které většina dotázaných neplánovaně uvedla jako rozvedení odpovědi na tuto otázku), a administrativa – toto téma uvedlo 25 dotazovaných, právo a legislativu uvedlo 23 dotazovaných a 11 uvedlo komunikaci s osobami s demencí.

Tabulka č. 6: Chybějící témata dalšího vzdělávání SP v DpS

CHYBĚJÍCÍ TÉMATA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ		
Název tématu	Četnost absence u dotázaných	Konkrétní údaj
Etika sociální práce	6	
Komunikace se specifickými cílovými skupinami	14	11 – osoby s demencí 3 – zdravotně postižení
Právo a legislativa	23	
Krizová intervence	9	
Manažerská činnost	5	
Sociální dokumentace a administrativa	25	Převažuje problematika individuálního plánování
Volnočasové aktivity	1	
Terapie s klienty	3	1 – demnce 1 – preterapie 1 - validace
Supervize	3	
Seberozvoj	5	
Ostatní	-	

Výsledek této otázky **vyvrací hypotézu č. 2**, která předpokládá, že SP v nabídce témat dalšího vzdělávání vždy nalezne všechna témata, která se kryjí s jeho potřebami v souvislosti s praxí.

**Otázka č. 12:** *Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i praktické výměnné stáže SP v rámci DpS?*

ANO – 41 dotázaných (82 %)

NE – 9 dotázaných (18 %)

Důvody:

- Výměna zkušeností – 25x
- Nové pohledy a motivace ke změně pojetí vlastní sociální práce – 12x
- Ano – bez udání důvodu – 9x
- Praktické ukázky, postupy a přístupy – 4x
- Spolupráce – 2x
- Konzultace kazuistik problematických klientů – 1x
- Prevence syndromu vyhoření – 1x

Výsledek této otázky dílčím způsobem **potvrzuje (z 82%) hypotézu č. 4**, která předpokládá, že SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná právní úprava.

**Otázka č. 13:** *Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i témata zaměřená na praktický nácvik?*

ANO – 44 dotázaných (88 %)



NE – 6 dotázaných (12 %)

Dotázaný, který odpovídá kladně, uvádí libovolný počet témat, ale u většiny dotázaných je uvedena možnost pouze jedna.

Oblasti praktického nácviku:

- Komunikace obecně – 11x
- Komunikace se specifickými cílovými skupinami klientů – 22x (klient s demencí – 13x, agresivní klient – 4x, nekomunikující klient – 3x, zdravotně postižený – 2x)
- Krizová intervence – 5x
- Seberozvoj – zvládání emocí a prevence syndromu vyhoření – 8x
- Sociální dokumentace – 16x (individuální plánování – 14x, SQSS – 2x)
- Volnočasové aktivity – 1x
- Terapie s klienty – 3x

**Otázka č. 14:** *Jaká by měla být roční časová dotace dalšího vzdělávání SP a v jakém poměru by měla být teorie a praxe?*

Otázka mapující představu dotázaných o dalším vzdělávání. Uvedené údaje vycházejí z počtu dotázaných (50). Většině (88 %) vyhovuje časová dotace 24 hodin a 72 % uvedlo poměr teorie a praxe 50:50.

Tabulka č. 7: Roční časová dotace a poměr teorie a praxe dalšího vzdělávání SP v DpS

ROČNÍ ČASOVÁ DOTACE A POMĚR TEORIE A PRAXE					
Časová dotace			Poměr teorie a praxe		
24 hodin	méně než 24 hodin	více jak 24 hodin	50:50	více teorie:méně praxe	méně teorie:více praxe
44	2	4	36	4	10

Výsledek první části otázky **potvrzuje (z 88 %) hypotézu č. 4** v tom, že SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná právní úprava. Z dalšího dílčího výsledku, kdy 72 % dotázaných uvedlo poměr teorie a praxe 50:50, a z mých zkušeností lektora, jsem odvodila, že SP by uvítali více prakticky zaměřeného vzdělávání.

**Otázka č. 15:** *Uvítali byste cyklus víceletého speciálně zaměřeného dalšího vzdělávání SP pro práci se seniory v DpS, které by Vaši činnost systematicky rozvíjelo a prohlubovalo?*

ANO – 19 (38 %)

NE – 31 (62 %)

Dotazovaní, kteří by víceletý cyklus uvítali, téměř nerozepsali svoji konkrétní představu o něm. Ve třech případech je uvedena celková doba trvání 2 roky a převažující praxe nad teorií, v jednom případě dotazovaný uvádí pravidelné přednášky 1x měsíčně, dvakrát je návrh na vícedenní setkání SP, v pěti případech je požadavek na přednášky o aktuální legislativě a v jednom na přednášku o bazální stimulaci s časovou dotací 16 hodin. Údaje jsou sporadické a nelze na nich postavit vypovídající hodnocení této části otázky.

Výsledek této otázky **potvrzuje (ze 62 %) hypotézu č. 4**, která předpokládá, že SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná právní úprava.

**Otázka č. 16:** *Jak byste celkově hodnotili úroveň Vámi dosud absolvovaných přednášek dalšího vzdělávání?*

Kromě hodnocení škálou známek jako ve škole, se někteří dotazovaní k úrovni vzdělávání vyjádřili i slovně:

- S přednáškami Asociace poskytovatelů sociálních služeb nemám dobrou zkušenost
- Mám vybrané konkrétní vzdělávací instituce, které poskytují kvalitní vzdělávání
- Část přednášek je výborná, část velice nekvalitní
- Někteří lektori vůbec neznají praxi SP
- Vybírám si podle lektora
- Setkala jsem se i s podáváním klamných informací

Tabulka č. 8: Hodnocení úrovně přednášek dalšího vzdělávání SP v DpS

HODNOCENÍ ÚROVNĚ PŘEDNÁŠEK						
Známka	1 - výborně	2 - chvalitebně	3 - dobře	4 - dostatečně	5 - nedostatečně	Celkem
<b>Absolutní četnost</b>	4	26	17	3	0	50
<b>Relativní četnost (%)</b>	8	52	34	6	0	100

## 8.2 Rozhovor

Při vyhodnocování rozhovorů jsem použila i pomocné prostředky, kterými byly vlastní poznámky a osobní studium některých dokumentů – vzdělávacích plánů a plánů činnosti SP, se kterými jsem rozhovory uskutečnila.

Rozhovory byly vedeny se dvěma SP z DpS A a z DpS B (viz kapitola č. 6), které jsem si pracovně označila A a B.

**Otázka č. 1:** *Kolik je Vám let? (do 30, 31 – 40, 41 – 50, nad 50)*

**Otázka č. 2:** *Jaké máte dokončené nejvyšší vzdělání? (SS, VOŠ, VŠ – Bc., VŠ – Mgr.)*

*Studujete v současné době? (VOŠ, VŠ – Bc., VŠ – Mgr.)*

**Otázka č. 3:** *Jak dlouho pracujete v DpS? (do 5, 6-10, 11-15, 16-25, nad 25)*

**A:** Je mi 54 let, po maturitě na gymnáziu jsem v denním studiu vystudoval VŠ – Mgr. a v DpS jako řadový SP pracuji 14 let.

**B:** Je mi 36 let, po absolvování gymnázia jsem vystudovala VOŠ a nyní se v rámci kombinovaného studia připravuji k ukončení VŠ – Bc. studia. V DpS na pozici SP působím 7 let, poslední 2 roky na pozici vedoucí sociálního úseku.

**Otázka č. 4:** *Vaše práce na Vás klade požadavky na psychické schopnosti, fyzické schopnosti, sociální dovednosti, odborné znalosti. Která z oblastí je pro Vás nejvíce náročná?*

Oba dotazovaní SP se jednoznačně shodují na velké psychické náročnosti své profese, a to z důvodu nedostatku času na práci s jednotlivými klienty-seniory. Příčinu nedostatku času oba vidí v neadekvátním vysokém počtu klientů, které mají v péči. Denně se tak ocitají v situacích, kdy řeší různá etická dilemata související s časem, potřebami klienta, požadavky nadřízených, přáním rodiny klienta a vlastním svědomím. Psychickou náročnost ještě umocňuje absence supervize, v čemž oba vidí zásadní příčinu možného pracovního vyhoření.

**Otázka č. 5:** *Jak často se věnujete následující pracovní činnosti? (velmi často – denně, často – několikrát týdně, občas – 1x týdně, zřídka – méně jak 1x týdně, vůbec ne; činnosti: administrativa, příjem klientů, adaptační plán a individuální plán, programy aktivit se seniory, spolupráce s rodinou klienta, práce s dobrovolníky, psychosociální pomoc klientům, manažerská činnost, koordinace práce na standardech kvality sociálních služeb a na vzdělávacích plánech, realizace supervize, kontakt mimo DpS a informování veřejnosti)*

Zde se odpovědi v mnoha ohledech liší. Dva základní důvody jsou – kompetence jednotlivých SP, kdy A pracuje v týmu SP, kteří je mají téměř shodné, zatímco v týmu B jsou kompetence mezi jednotlivé SP rozděleny tak, aby se doplňovaly. B zastává navíc funkci vedoucího těchto SP.

U obou dotazovaných SP došlo k jednoznačné shodě v tom, že denně musí zvládnout velký objem administrativní činnosti na úkor přirozeného kontaktu s klienty, kam patří hlavně psychosociální pomoc klientům a volnočasové aktivity. Takto realizovaná praxe je velice psychicky náročná a negativně se to projevuje i na vztazích s jednotlivými klienty, kteří potřebují individuální přístup. U dotazovaného A zcela chybí manažerská činnost, která je u B naopak zastoupena denně, což vyplývá z vedoucí pozice. U obou SP není realizována

supervize a ostatní činnosti kromě podílení se na vzdělávacích plánech (A vůbec ne, B zřídka) jsou praktikovány s menšími pro výzkum nepatrnými odchylkami – většinou několikrát týdně.

**Otázka č. 6:** *Měl/a byste zájem o další vzdělávání, i kdyby nebylo dáno zákonem? (ano x ne)*  
*Proč?*

**A:** Určitě ano, protože člověk se neustále učí a dozvídá něco nového, ale témata bych si chtěl vybírat sám podle aktuální potřeby.

**B:** V mojí profesi si neumím představit, že bych se dále nevzdělávala. Už jenom oblast právní problematiky nebo sociální dokumentace se neustále mění. Zajímaly by mě například novinky z oblasti péče o osoby s demencí, kterých mezi našimi klienty hodně přibývá.

Výsledek této otázky **vyvrací (100 %) hypotézu č. 3**, která předpokládá, že SP nemá o další vzdělávání zájem.

**Otázka č. 7:** *Myslíte si, že další vzdělávání je pro Vaši práci SP potřebné? (ano x ne)*  
*Proč?*

Oba dotazovaní se opět shodují na kladné odpovědi a jako důvody uvádějí větší profesionalitu při výkonu profese, prevenci syndromu vyhoření a získávání nových odborných informací.

**Otázka č. 8:** *Jak si vybíráte témata přednášek dalšího vzdělávání? (sami x zaměstnavatel x napůl)*

**Otázka č. 9:** *Jak Vám vyhovuje systém výběru ze strany Vašeho zaměstnavatele? (vyhovují x nevyhovují x vyhovují částečně)*

**A:** Vadí mi, že se na plánování vzdělávání nemohu podílet, protože témata mi většinou nevyhovují. Zaměstnavatel pořádá přednášky v našem DpS, takže jsou tematicky zaměřeny spíše pro pracovníky v sociálních službách (PSS) a nás SP k nim připojí, protože je to pro něj finančně i časově méně náročné, než nás jednotlivě vyslat mimo zařízení.

**B:** Jako vedoucí SP si můžu část přednášek vybrat sama, ale schváleny jsou mi většinou jen ty, které souvisí s mojí vedoucí funkcí (např. manažerské dovednosti, sociální dokumentace). Vedení našeho DpS se snaží realizovat další vzdělávání přímo v našem domově, takže si vybíráme z témat, která jsou určena pro PSS, což nám jako SP většinou nevyhovuje. Potřebovali bychom odbornější témata zaměřená na sociální práci s klienty.

Výsledek těchto dvou úzce spjatých otázek, **převážně vyvrací hypotézu č. 1**, která předpokládá, že zaměstnavatel v rámci dalšího vzdělávání většinou respektuje vzdělávací potřeby SP.

**Otázka č. 10:** *Které okruhy témat, jejichž teorie by Vám pomohla při Vaší práci SP, Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí? (etika sociální práce, komunikace se specifickými cílovými skupinami a jakými, právo a legislativa, krizová intervence, manažerská činnost, sociální dokumentace a administrativa, volnočasové aktivity a jaké zaměření, terapie s klienty a jaké, supervize, seberozvoj, jiné - které)*

**A:** V poslední době hodně přibývá klientů s demencí, což není skupina, která by měla být umístěna v DpS, přesto tomu tak v praxi běžně je. Péče o člověka s demencí je nesmírně náročná, proto bych uvítal kvalitní přednášky na toto téma – úplně nejvhodnější by byl cyklus na toto téma, které by bylo pojato komplexně. Postrádám i kvalitní a erudované přednášky zaměřené na individuální plánování v úzkém propojení s praxí. A právní problematika v souvislosti se sociálními službami je téma, které mi také chybí.

**B:** Ráda bych konečně absolvovala seminář nebo přímo workshop zaměřený na aplikaci individuálního plánování v praxi. Dosud – co přednáška, to jiný názor přednášejícího. A většinou pouze teorie. Docela velkou skupinou se v posledních letech v DpS stávají klienti s demencí – nejčastěji Alzheimerovou chorobou. Toto téma zpracované pro praktické využití v DpS mi moc chybí.

Výsledek této otázky **vyvrací hypotézu č. 2**, která předpokládá, že SP v nabídce témat dalšího vzdělávání vždy nalezne všechna témata, která se kryjí s jeho potřebami v souvislosti s praxí.

**Otázka č. 11:** *Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i praktické výměnné stáže SP v rámci DpS? (ano x ne)*

*Proč?*

**A:** Ano. Mezi některými DpS toto již probíhá. Vidím to jako smysluplnou a nenahraditelnou výměnu zkušeností.

**B:** Jistě. Při setkáních na přednáškách s jinými SP z jiných DpS si vzájemně sdělujeme zkušenosti, povídáme si o jednotlivých kazuistikách z naší praxe. Pro SP je výměnná stáž na jiném pracovišti cenným zdrojem informací, možností nahlédnout na práci SP z jiného úhlu, získat motivaci pro další práci a z určitého pohledu i tolik potřebnou supervizi. Poměr 24 hodin dalšího vzdělávání tuto možnost nabízí časovou dotací 8 hodin, což je správné.

Výsledek této otázky dílčím způsobem **potvrzuje hypotézu č. 4**, která předpokládá, že SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná právní úprava.

**Otázka č. 12:** *Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i témata zaměřená na praktický nácvik (ano x ne), proč?*

*Pokud ano, tak z jaké oblasti? (komunikace obecně, komunikace se specifickými cílovými skupinami klientů a jakými, krizová intervence, seberozvoj – zvládnání emocí a prevence syndromu vyhoření, sociální dokumentace a jaká, volnočasové aktivity a jaké, terapie s klienty a jaké)*

Oba dotazovaní SP na první část otázky odpověděli kladně a jako důvod uvedli, že nácvik nabídne možnosti řešení v praxi. Ve výběru oblasti se shodli na individuálním plánování. Dalšími tématy byla komunikace s osobami s demencí, krizová intervence a zvládnání emocí.

**Otázka č. 13:** *Jaká by měla být roční časová dotace dalšího vzdělávání SP? (stávajících 24 hodin x méně než 24 hodin x více jak 24 hodin)*

*A v jakém poměru teorie x praxe? (50:50, více teorie:méně praxe, méně teorie:více praxe)*

**A:** Stávajících 24 hodin a 50:50.

**B:** Více jak 24 hodin a 50:50.

Výsledek této otázky **potvrzuje i vyvrací hypotézu č. 4**, která předpokládá, že SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná právní úprava. Oběma SP chybí větší podíl praktického zaměření přednášek dalšího vzdělávání.

**Otázka č. 14:** *Uvítali byste cyklus víceletého speciálně zaměřeného dalšího vzdělávání SP pro práci se seniory v DpS, které by Vaši činnost systematicky rozvíjelo a prohlubovalo? (ano x ne)*

**A:** Nevím, asi ne.

**B:** Asi by se mi to líbilo, ale neumím si to představit v praxi. Je to o čase.

Výsledek této otázky není opět jednoznačný a **potvrzuje i vyvrací hypotézu č. 4**, která předpokládá, že SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná právní úprava.

**Otázka č. 15:** *Jak byste hodnotili úroveň Vámi dosud absolvovaných přednášek dalšího vzdělávání? 1 – 5 (známky jako ve škole)*

*Která z oblastí (téma přednášky, lektor apod.) se Vám zdála nejslabší?*

**A:** To je těžké. Asi 3 – někdy dobré, jindy ne. Podle mého vždy záleží na lektorovi, jak téma přednese. Téměř vždy nebylo vhodné prostředí pro přednášení. Malá místnost, hodně lidí.

**B:** Zvolila bych asi průměr. Když jsem šla tzv. na přednášejícího – nikdy mě nezklamal, a bylo jedno, jaké přednášel téma. Vadí mi, když dané téma přednáší někdo, na kom je poznat, že vůbec nic neví o praxi, nebo pouze čte text z powerpointu. Setkala jsem se

s přednášejícími, kterých si vážím nejen jako odborníků, ale i lidsky, a ze setkání s nimi si odnáším spoustu poznatků a dobrý pocit, ale i s takovými, kdy to byla ztráta času.

## **9. Shrnutí a diskuse výsledků**

Téma svojí bakalářské práce jsem si vybrala proto, že jsem několik let pracovala jako SP v DpS. Druhým důvodem byly moje zkušenosti jako lektora a manažera vzdělávání v instituci, která se zabývá vzděláváním pracovníků v sociálních službách. Myslím si, že na základě výše uvedených nejen teoretických, ale převážně praktických zkušeností, a možnosti se několik let pohybovat v několika desítkách DpS a naslouchat názorům velkého počtu SP, se mi podařilo alespoň částečně (v rámci požadovaného rozsahu této práce) zachytit současný stav úrovně dalšího vzdělávání SP v DpS z jejich pohledu a zmapovat alespoň u části z nich (7,2 %) názorové spektrum na tuto problematiku.

Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část předkládá stručný popis potřeb klientů-seniorů v DpS, systém sociálních služeb pro seniory v ČR a seznamuje s historií a systémem vzdělávání SP. Praktickou část tvoří výzkum, kdy k vyvrácení či potvrzení výzkumných otázek (hypotéz) bylo využito dvou metod – dotazníku a rozhovoru. Analýza dat, ke kterým jsem dospěla na základě výzkumu, ověřila hypotézy následovně:

### **1/ Zaměstnavatel v rámci dalšího vzdělávání SP většinou respektuje vzdělávací potřeby SP.**

V dotazníkové metodě byla hypotéza 60% dotázaných potvrzena a výsledky metody rozhovoru ji převážně vyvrací. Z výzkumu vyplývá, že u 40 % dotázaných zaměstnavatel vzdělávací potřeby nerespektuje a u obou SP, kteří absolvovali rozhovor, tyto potřeby respektovány nebyly.

### **2/ SP v nabídce témat dalšího vzdělávání vždy nalezne všechna, která se kryjí s jeho potřebami v souvislosti s praxí.**

Tato hypotéza byla dotázanými v rámci obou metod jednoznačně vyvrácena.

### **3/ SP nemá o další vzdělávání zájem.**

Tato hypotéza byla dotázanými v rámci obou metod většinou vyvrácena (v dotazníkové metodě 90 % dotázaných; v rozhovoru 100 % dotázaných).

### **4/ SP vyhovuje další vzdělávání v podobě, jakou nabízí současná zákonná úprava.**

Tato hypotéza byla dotázanými v rámci obou metod většinou potvrzena.



Shrnutím výše uvedených skutečností a na základě vyhodnocení obou metod použitých při výzkumu jsem dospěla k těmto závěrům mojí bakalářské práce:

- Pro SP je důležité, aby zaměstnavatel respektoval jejich vzdělávací potřeby s ohledem na individuální pracovní kompetence, což se vždy neděje.
- SP mají o další vzdělávání zájem a vidí ho jako potřebné pro výkon svojí profese.
- SP, kteří absolvovali dotazníkovou metodu, současná podoba dalšího vzdělávání, jak ho nabízí zákonná úprava, většinou vyhovuje. Někteří dotázaní uvedli drobné návrhy, jak případně časovou dotaci nebo poměr teorie a praxe upravit. Při rozhovorech jsem ale zjistila, a vím to i ze své vlastní praxe, že realizace vzdělávání v praxi konkrétního DpS není úplně ideální – hodně často se SP vzdělávají s pracovníky v sociálních službách, a to jim nevyhovuje hlavně z hlediska výběru témat.
- Většina dotázaných měla konkrétní výhrady k nabídce témat dalšího vzdělávání a polovina z nich uvedla konkrétní chybějící témata.
- Většina SP si stěžovala na velký nárůst administrativy na úkor přirozeného kontaktu s klienty, což ještě prohlubuje fakt, že v průměru připadá v DpS na jednoho SP přibližně 50 klientů.
- Problematika individuálního plánování – téma uvedené jako hodně problematické z důvodu nejednotnosti výkladu ze strany lektorů právě v rámci dalšího vzdělávání, které by znalosti mělo upevňovat a prohlubovat.
- Většina SP by uvítala větší část prakticky zaměřených témat.
- SP zmínili i velké rozdíly v kvalitě přednášených témat (hlavně v erudovanosti jednotlivých lektorů).
- Téměř všichni dotazovaní SP postrádají kvalitně poskytovanou supervizi, kterou vnímají jako nedílnou součást svojí profese a jako prevenci syndromu vyhoření.
- Naprosto všichni SP se shodli na tom, že je jich v DpS málo a že to má velice negativní důsledek na jejich vztah s klienty. Tento nepoměr klade velké nároky především na psychiku jednotlivých SP.

Toto shrnutí je východiskem pro následující návrh obsahu dalšího vzdělávání SP, který by mohl být jedním z podkladů pro diskusi k případné novelizaci zákonné úpravy tohoto typu vzdělávání pro SP.

## 10. Návrh obsahu dalšího vzdělávání s definicí výstupů

Obsah dalšího vzdělávání SP v DpS by měl mít několik částí s přesně danou časovou dotací – základ povinné části by tvořily teoreticky zaměřené přednášky (12 hodin) a prakticky pojaté workshopy (12 hodin). Nepovinná nadstavba by umožnila účast na výměnných stážích v DpS (4 hodiny) a absolvování individuální supervize (4 hodiny).

**Povinná část (celkem 24 hodin)** by obsahovala tyto základní okruhy (teoretické i praktické):

- Komunikace (6 hodin)
- Sociální dokumentace, právní problematika (6 hodin)
- Etika (4 hodiny)
- Specifika sociální práce se seniory a s osobami se zdravotním postižením (8 hodin)

Každý SP by musel tuto časovou dotaci v rámci jednotlivých okruhů dodržet.

Obsah povinné části:

- Komunikace – základy komunikace, psychická zátěž, komunikace v krizových situacích, týmová spolupráce, psychohygienu, asertivita, empatie
- Sociální dokumentace, právní problematika – individuální plánování, adaptační proces, sociálně právní minimum, povinnosti a práva klientů i personálu DpS, rizikové situace
- Etika – etická dilemata v sociálních službách, ochrana lidských práv, prevence závislosti na sociální službě, zneužívání a týrání seniorů, problematika přiměřeného rizika
- Specifika sociální práce se seniory a s osobami se zdravotním postižením – aktivizační techniky specifické pro práci se seniory, specifika práce s klientem s demencí, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

**Nepovinnou nadstavbu (celkem 8 hodin)** by SP absolvoval v základní podobě – stáž a supervize, nebo by si touto časovou dotací mohl rozšířit povinnou část individuálně zvolenými tématy.

## **Závěr.**

Další vzdělávání SP na základě právní úpravy není realizováno dlouho a neustále prochází různými úpravami a změnami. Velice úzce souvisí se systémem akreditací vzdělávacích programů, který je v kompetenci MPSV ČR, což by bylo téma, které by pohled na problematiku dalšího vzdělávání SP velice vhodně doplnilo a odkrylo další důležitá fakta. Tento typ vzdělávání by měl navazovat na vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání SP a svým obsahem ho rozšiřovat a prohlubovat na základě získávané praxe. Touto prací jsem chtěla zachytit současný stav z pohledu SP, kteří působí v DpS, a na základě výsledků výzkumné části jsem zpracovala návrh obsahu dalšího vzdělávání SP v DpS. Vodítkem mi byly i vlastní zkušenosti z praxe SP v DpS a jako manažera vzdělávání a lektora v sociálních službách.

V rámci výzkumné části této práce jsem převážně dotazníkovou metodou oslovila necelou jednu desetinu SP, kteří pracují v DpS v ČR, v čemž spatřuji základní omezení práce. Myslím si, že metoda rozhovoru s větším počtem dotazovaných by díky osobnímu kontaktu a možnosti odpovědi rozvést, přinesla ještě významnější výsledky. Vliv na práci měl určitě i fakt, že já sama jsem v minulosti byla součástí zkoumané skupiny, se kterou jsem se nyní podvědomě identifikovala.

Tato práce by mohla poskytnout základ pro další podrobnější výzkum, ve kterém by se formou dotazníků oslovili všichni SP v DpS v ČR a metoda rozhovoru by se využila u podstatně většího počtu SP v celé ČR. To by přispělo k významnému rozšíření této práce. Pro praxi by to na základě získaných výsledků výzkumu znamenalo přehodnocení možná nejen obsahu dalšího vzdělávání SP, ale i celého systému, který je v současné době založen na akreditovaných programech MPSV ČR.

## Seznam použité literatury

- Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Erikson, E. H. (1999). *Životní cyklus rozšířený a dokončený: Devět věků člověka*. Praha: Lidové noviny.
- Hawkins, P., & Shohet, R. (2016). *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.
- Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál.
- Kopřiva, K. (1997). *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (2008). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (2013). *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O., Koláčková, J., & Kodymová, P. (2010). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.
- MPSV. (2010). *Vybrané statistické údaje o financování sociálních služeb a příspěvku na péči*. Retrieved from [http://www.mpsv.cz/files/clanky/9198/Analyza\\_fin\\_SS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/9198/Analyza_fin_SS.pdf)
- Musil, L., Hubíková, O., & Kubalčíková, K. (2003). Standardy kvality a kultura sociálních služeb : jaká napětí mezi politikou sociálních služeb a kulturou práce s klientem v pečovatelské službě mohou vznikat z hlediska kvality sociálních služeb? (závěrečná zpráva z případové studie). Brno: VÚPSV.
- Rogers, C. R. (1998). *Způsob bytí*. Portál.
- Sýkorová, D. (2007). *Autonomie ve stáří*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ.
- Špatenková, N., & Bolomská, B. (2011). *Reminiscenční terapie*. Praha: Galén.

## **Seznam zkratek**

Bc. - bakalář

ČR – Česká republika

DOZP – domov pro osoby se zdravotním postižením

DpS – domov pro seniory

Mgr. - magistr

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

SP – sociální pracovník

SS – střední škola

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

## Seznam příloh

### Příloha č. 1 – Formulář dotazníku

# DOTAZNÍK

Vážená kolegyně, vážený kolego,

chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, jenž je součástí mé bakalářské práce na téma „Návrh systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v přímém kontaktu se seniory v domovech pro seniory“. Vyplněním dotazníku přispějete ke zmapování názorového spektra na tuto problematiku.

Dotazník je anonymní a bude zpracován jako jeden z podkladů pro zodpovězení výzkumných otázek mé bakalářské práce.

**Předem děkuji za Váš čas i ochotu mi anonymně poskytnout potřebné informace.**

Kratochvílová Křemenová Renata

(studentka kombinovaného bakalářského studia oboru Sociální práce a sociální politika na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze)

#### Otázka č. 1:

Kolik je Vám let?

a/ do 30 let      b/ 31 – 40 let      c/ 41 – 50 let      d/ nad 50 let

#### Otázka č. 2:

Jaké máte dokončené nejvyšší vzdělání?

a/ SŠ      b/ VOŠ      c/ VŠ – Bc.      d/ VŠ – Mgr.

Pokud v současné době studujete, jaký typ školy?

a/ VOŠ      b/ VŠ – Bc.      c/ VŠ – Mgr.

#### Otázka č. 3:

Jak dlouho pracujete v domově pro seniory (DpS)?

a/ do 5 let      b/ 6-10 let      c/ 11-15 let      d/ 16-25 let      e/ nad 25 let

#### Otázka č. 4:

Kde se svým umístěním budovy nachází DpS, ve kterém pracujete?

a/ město      b/ vesnice      c/samota

Kolik klientů DpS má (do závorky uveďte skutečný počet)?

a/ méně než 50 ( )      b/ 51 – 70 ( )      c/ 71 – 100 ( )      d/ 101 – 150 ( )  
e/ 151 – 200 ( )      f/ více než 200 ( )

Kolik SP v přímém kontaktu se seniory ve Vašem DpS pracuje?

.....

**Otázka č. 5:**

Vaše práce na Vás klade požadavky na psychické schopnosti, fyzické schopnosti, sociální dovednosti, odborné znalosti. Která z oblastí je pro Vás nejvíce náročná?

- a/ psychické schopnosti      b/ fyzické schopnosti      c/ sociální dovednosti  
d/ odborné znalosti

**Otázka č. 6:**

Jak často se v běžném pracovním týdnu věnujete následující pracovní činnosti? (velmi často = denně, často = 3x týdně, občas = 2x týdně, zřídka = 1x týdně, vůbec ne)

Prosím, do níže uvedené tabulky u Vámi zvolené odpovědi napište ANO.

Činnost	Velmi často	Často	Občas	Zřídka	Vůbec ne
Administrativa					
Příjem klientů					
Adaptační a individuální plán					
Programy aktivit pro seniory					
Spolupráce s rodinou klienta					
Práce s dobrovolníky					
Psychosociální pomoc klientům					
Manažerská činnost					
Koordinace práce na standardech kvality sociálních služeb					
Koordinace práce na vzdělávacích plánech					
Realizace supervize					
Kontakt mimo DpS a informování veřejnosti					

**Otázka č. 7:**

Měl/a byste zájem o další vzdělávání, i kdyby nebylo dáno zákonem?

- a/ ano      b/ ne

**Otázka č. 8:**

Myslíte si, že další vzdělávání je pro Vaši práci sociálního pracovníka (SP) potřebné?

- a/ ano      b/ ne

**Otázka č. 9:**

Jak si vybíráte témata přednášek dalšího vzdělávání?

- a/ sám/sama      b/ zaměstnavatel      c/ kombinace sám/sama a zaměstnavatel

**Otázka č. 10:**

Vyhovují Vám témata vybraná pouze zaměstnavatelem?

- a/ ano      b/ spíše ano      c/ ne      d/spíše ne

**Otázka č. 11:**

Které okruhy témat, jejichž teorie by Vám pomohla při Vaší práci SP, Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí? Prosím, zakroužkujte.

- a/ etika sociální práce
- b/ komunikace se specifickými cílovými skupinami a jakými (ved'te, prosím, níže)

- .....
- c/ právo a legislativa
  - d/ krizová intervence
  - e/ manažerská činnost
  - f/ sociální dokumentace a administrativa
  - g/ volnočasové aktivity a jaké zaměření
  - h/ terapie s klienty a jaké (ved'te, prosím, níže)

- .....
- ch/ supervize
  - i/ seberozvoj
  - j/ jiné a jaké (ved'te, prosím, níže)
- .....
- .....

**Otázka č. 12:**

Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i praktické výměnné stáže SP v rámci DpS?

- a/ ano
- b/ ne

Pokud ANO, tak proč? Uved'te, prosím, stručně důvody.

.....

.....

**Otázka č. 13:**

Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i témata zaměřená na praktický nácvik?

- a/ ano
- b/ ne

A pokud ANO, tak z jaké oblasti?

- a/ komunikace obecně
- b/ komunikace se specifickými cílovými skupinami klientů a jakými (ved'te, prosím, níže)

- .....
- c/ krizová intervence
  - d/ seberozvoj – zvládání emocí a prevence syndromu vyhoření
  - e/ sociální dokumentace a jaká (ved'te, prosím, níže)

- .....
- f/ volnočasové aktivity a jaké (ved'te, prosím, níže)

- .....
- g/ terapie s klienty a jaké (ved'te, prosím, níže)
- .....



**Otázka č. 14:**

Jaká by měla být roční časová dotace dalšího vzdělávání SP?

a/ stávajících 24 hodin      b/ méně než 24 hodin      c/ více jak 24 hodin

A v jakém poměru by měla být teorie a praxe?

a/ 50:50      b/ více teorie:méně praxe      c/ méně teorie:více praxe

**Otázka č. 15:**

Uvítali byste cyklus víceletého speciálně zaměřeného dalšího vzdělávání SP pro práci se seniory v DpS, které by Vaši činnost systematicky rozvíjelo a prohlubovalo?

a/ ano      b/ ne

Pokud ANO, popište, prosím, stručně, jakou představu byste o takovémto cyklu měli (obsah, poměr teorie a praxe, celková doba trvání apod.)

.....

**Otázka č. 16:**

Jak byste celkově hodnotili úroveň Vámi dosud absolvovaných přednášek dalšího vzdělávání? (jako známky ve škole: 1 – výborně, 2 – chvalitebně, 3 – dobře, 4 – dostatečně, 5 – nedostatečně)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Pokud se chcete podrobněji k úrovni absolvovaných přednášek vyjádřit, využijte následující řádky.

.....

## **Příloha č. 2 – Seznam otázek použitých v rozhovoru**

- První tři otázky strukturují zkoumanou skupinu podle věku, délky praxe a nejvyššího dosaženého vzdělání, popř. dalšího studia. Jedná se otázky tzv. „identifikační“:

### **Otázka č. 1:**

- Kolik je Vám let? (do 30, 31 – 40, 41 – 50, nad 50)

### **Otázka č. 2:**

- Jaké máte dokončené nejvyšší vzdělání? (SS, VOŠ, VŠ – Bc., VŠ – Mgr.)
- Studujete v současné době? (VOŠ, VŠ – Bc., VŠ – Mgr.)

### **Otázka č. 3:**

- Jak dlouho pracujete v DpS? (do 5, 6-10, 11-15, 16-25, nad 25)

- Otázka č. 4 zkoumá náročnost práce dle uvedených oblastí:

### **Otázka č. 4:**

- Vaše práce na Vás klade požadavky na psychické schopnosti, fyzické schopnosti, sociální dovednosti, odborné znalosti. Která z oblastí je pro Vás nejvíce náročná?

- Otázka č. 5 mapuje skladbu denní a týdenní činnosti SP:

### **Otázka č. 5:**

- Jak často se věnujete následující pracovní činnosti? (velmi často – denně, často – několikrát týdně, občas – 1x týdně, zřídka – méně jak 1x týdně, vůbec ne; činnosti: administrativa, příjem klientů, adaptační plán a individuální plán, programy aktivit se seniory, spolupráce s rodinou klienta, práce s dobrovolníky, psychosociální pomoc klientům, manažerská činnost, koordinace práce na standardech kvality sociálních služeb a na vzdělávacích plánech, realizace supervize, kontakt mimo DpS a informování veřejnosti)

- Zbývající otázky jsou zaměřeny na samotnou problematiku dalšího vzdělávání SP:

### **Otázka č. 6:**

- Měl/a byste zájem o další vzdělávání, i kdyby nebylo dáno zákonem? (ano x ne)
- Proč?

### **Otázka č. 7:**

- Myslíte si, že další vzdělávání je pro Vaši práci SP potřebné? (ano x ne)

- Proč?

**Otázka č. 8:**

- Jak si vybíráte témata přednášek dalšího vzdělávání? (sami x zaměstnavatel x napůl)

**Otázka č. 9:**

- Jak Vám vyhovuje systém výběru ze strany Vašeho zaměstnavatele? (vyhovují x nevyhovují x vyhovují částečně)

**Otázka č. 10:**

- Které okruhy témat, jejichž teorie by Vám pomohla při Vaší práci SP, Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí? (etika sociální práce, komunikace se specifickými cílovými skupinami a jakými, právo a legislativa, krizová intervence, manažerská činnost, sociální dokumentace a administrativa, volnočasové aktivity a jaké zaměření, terapie s klienty a jaké, supervize, seberozvoj, jiné - které)

**Otázka č. 11:**

- Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i praktické výměnné stáže SP v rámci DpS? (ano x ne)
- Proč?

**Otázka č. 12:**

- Měla by forma dalšího vzdělávání obsahovat i témata zaměřená na praktický nácvik? (ano x ne)
- Proč?
- A pokud ano, tak z jaké oblasti? (komunikace obecně, komunikace se specifickými cílovými skupinami klientů a jakými, krizová intervence, seberozvoj – zvládnutí emocí a prevence syndromu vyhoření, sociální dokumentace a jaká, volnočasové aktivity a jaké, terapie s klienty a jaké)

**Otázka č. 13:**

- Jaká by měla být roční časová dotace dalšího vzdělávání SP? (stávajících 24 hodin x méně než 24 hodin x více jak 24 hodin)
- A v jakém poměru teorie x praxe? (50:50, více teorie:méně praxe, méně teorie:více praxe)

**Otázka č. 14:**

- Uvítali byste cyklus víceletého speciálně zaměřeného dalšího vzdělávání SP pro práci se seniory v DpS, které by Vaši činnost systematicky rozvíjelo a prohlubovalo? (ano x ne)

**Otázka č. 15:**

- Jak byste hodnotili úroveň Vámi dosud absolvovaných přednášek dalšího vzdělávání?  
1 – 5 (známky jako ve škole)
- Která z oblastí (téma přednášky, lektor apod.) se Vám zdála nejslabší?