

# **Problematika vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách**

Bc. Daniela Nováková

---

Diplomová práce  
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva  
akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Daniela NOVÁKOVÁ**  
Osobní číslo: **M09795**  
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Problematika vzdělávání zaměstnanců  
v sociálních službách**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Vymezte základní pojmy v sociálních službách.
- Charakterizujte strukturu zaměstnanců v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání.

#### II. Praktická část

- Zhodnoťte úroveň vzdělání zaměstnanců v sociálních službách.
- Zhodnoťte prostřednictvím dotazníku možnosti, příležitosti a povinnosti vzdělávání zaměstnanců vybraného zařízení sociálních služeb.
- Zhodnoťte kompetence pracovníků v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání a následném celoživotním vzdělávání.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70**  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

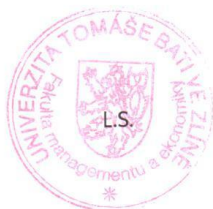
Seznam odborné literatury:

- [1] HAVRDOVÁ, Z. Profesní struktura a kvalifikační předpoklady pracovníků v sociálních službách. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. 113 s.  
ISBN 80-238-8221-X.  
[2] MATOUŠEK, O. et al. Základy sociální práce. Praha: Portál, 2001. 309 s.  
ISBN 80-7178-473-7.  
[3] MLČÁK, Z. Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005. 300 s. ISBN 80-7368-129-3.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Libor Šnědar, Ph.D.**  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva  
Datum zadání diplomové práce: **18. června 2012**  
Termín odevzdání diplomové práce: **13. srpna 2012**

Ve Zlíně dne 18. června 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
*děkanka*



RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1</sup>;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2</sup>;
- podle § 60<sup>3</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

<sup>1</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

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

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13.8.2012



<sup>4</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. Vzdělání a celoživotní systematické vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách vychází ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

V teoretické části diplomové práce se zaměřuji na vymezení základních pojmů v sociálních službách, na objasnění a popis zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a věnuji se také výkladu struktury zaměstnanců v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání. Strukturu zaměstnanců doplňuji ještě o výčet odborných předpokladů pracovníků pro danou profesi.

V praktické části diplomové práce popisuji úroveň vzdělání zaměstnanců v sociálních službách společně s výčtem školských zařízení, kde je možno se teoreticky připravit pro danou profesi. Možnosti, příležitosti a povinnosti vzdělávání zaměstnanců hodnotím pomocí dotazníkového šetření. Protože jsem dotazníky předložila k zodpovězení zaměstnancům vybraného domova pro seniory, popisuji organizační strukturu daného zařízení a personální zajištění v domovech pro seniory celkově.

Závěr práce je věnován možnostem dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách a celkovému zhodnocení úrovně vzdělanosti v této sociální oblasti.

**Klíčová slova:**

sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, vzdělávání, kvalifikace, sociální činnost

## **ABSTRACT**

I am engaged in problems of employee's education in our social services in my thesis. The education and lifelong methodical education of social workers and employees in social services goes by law ( number) 108/ 2006 about social services.

In a theoretical part of this my thesis I specialize in definition of elementary names in social services. Then I clarify and describe the law number 108/ 2006 about social services. I apply myself to interpretation of structure of employees in social services in dependence on existing education, too. The structure of employees I complement by amount of expert makings of this profession.

In a practical part of my thesis I characterize the level of employee's education in social services and amount of school centres where it is possible to prepare theoretically for this profession. I appraise chances, opportunities and duties of employee's education by means of questionnaires. The respondents are employees of chosen old people's home that is why I describe the organisation's structure of this home and personal ensuring in these old people's homes on the whole.

At the end of my thesis I pay attention to the possibilities of additional education of employees in social services and I appraise in general the level of education in this social sphere .

**Keywords:**

social worker, worker in social services, education, qualification, social activity

Touto cestou chci poděkovat JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D. za odborné vedení práce, cenné připomínky, čas a ochotu, kterou mi věnoval při tvorbě této diplomové práce.

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



## **OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>I. TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>8</b>
<b>1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....</b>	<b>9</b>
<b>2. STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V ZÁVISLOSTI NA DOSAŽENÉM VZDĚLÁNÍ.....</b>	<b>14</b>
2.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK.....	14
2.1.1 Odborné předpoklady pro výkon sociálního pracovníka.....	16
2.2 PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	20
2.2.1 Odborné předpoklady pro výkon pracovníka v sociálních službách.....	20
2.3 ZDRAVOTNÍČTÍ PRACOVNÍCI.....	22
2.3.1 Všeobecná zdravotní sestra.....	22
2.3.1.1 Odborné předpoklady pro výkon všeobecné zdravotní sestry.....	22
2.4 MANŽELŠTÍ A RODINNÍ PORADCI.....	23
2.3.2 Odborné předpoklady pro výkon manželských a rodinných poradců.....	24
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>25</b>
<b>3. ÚROVEŇ VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....</b>	<b>26</b>
3.1 OBORY VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL A BAKALÁŘSKÉHO STUDIJNÍHO PROGRAMU VYSOKÝCH ŠKOL.....	26
3.2 OBORY VYSOKÝCH ŠKOL, MAGISTERSKÉ A DOKTORANDSKÉ STUDIUM.....	28
<b>4. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ V DOMOVECH PRO SENIORY.....</b>	<b>30</b>
4.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK.....	30

4.2 ZDRAVOTNIČTÍ PRACOVNÍCI.....	30
4.2.1 Všeobecná zdravotní sestra.....	31
4.2.2 Vrchní sestra.....	31
4.2.3 Další zdravotničtí pracovníci.....	31
4.2.4 Fyzioterapeut.....	31
4.2.5 Ergoterapeut.....	32
4.2.6 Nutriční terapeut.....	32
4.3 PRACOVNÍCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH – PSS.....	32
<b>5. KOMPETENCE PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V ZÁVISLOSTI NA DOSAŽENÉM VZDĚLÁNÍ A NÁSLEDNÉM CELOŽIVOTNÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>33</b>
5.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	34
5.1.1 Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách.....	34
5.1.2 Další vzdělávání zdravotnických pracovníků.....	35
5.2 AKREDITOVANÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY.....	36
<b>6. ZHODNOCENÍ MOŽNOSTÍ, PŘÍLEŽITOSTÍ A POVINNOSTÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VYBRANÉHO ZAŘÍZENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB POMOCÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>38</b>
6.1 DOMOV KORÝTKO, PŘÍSPĚVKOVÁ ORGANIZACE.....	38
6.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	39
6.3 VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	41
6.4 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	67

<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>75</b>

## ÚVOD

Tématem diplomové práce je problematika vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. Vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách je v současné době nutností pro uplatnění se na trhu práce. Jen dovednosti, zkušenosti a schopnosti pracovníkům nestačí, je potřeba se celoživotně zdokonalovat a rozvíjet. Také díky celoživotnímu vzdělávání se člověk stává zaměstnatelným a zvyšuje tak svou konkurenceschopnost na trhu práce.

Sociálních služeb bude do budoucna využívat stále větší množství osob, a to nejen z řad seniorů, ale také z řad sociálně slabých a potřebných. V důsledku tohoto nárůstu počtu potřebných osob musí být pracovníci v sociálních službách kvalitně proškoleni, aby mohli adekvátně na vzniklé problémy reagovat.

Velký důraz musí být kladen i na zajištění příznivých podmínek pro práci zaměstnanců, a to poskytnutím profesního a osobního růstu ze strany zaměstnavatele. Pro zaměstnance v sociálních službách, kde vykonávají práci s lidmi, která je jednou z nejtěžších, jsou velmi důležité i kurzy a semináře zaměřující se na prevenci syndromu vyhoření, ke kterému dosti často v těchto pomáhajících profesích dochází.

Cílem teoretické části je popis a zároveň výklad důležitých pojmů, se kterými se člověk působící v sociálních službách den co den setkává. Dále zde popisuji současnou strukturu zaměstnanců v sociálních službách v souvislosti s dosaženým vzděláním a samozřejmě jsem stručně popsala stěžejní zákon, ze kterého plynou povinnosti pro zaměstnance v sociálních službách, a to je zákon č. 108//2006 Sb., o sociálních službách.

Cílem praktické části poskytnout přehled úrovně vzdělání a vzdělávání pracovníků v sociálních službách a také přiblížit organizaci, kde probíhalo výzkumné šetření, díky kterému jsem se snažila zjistit a zmapovat, jaké možnosti dalšího vzdělávání zaměstnanci dané organizace mají. Výzkumné šetření jsem pojala formou dotazníku, takže kvantitativní výzkum.

V závěru diplomové práce poukazuji na výčet několika akreditovaných vzdělávacích programů, na systém současného vzdělávání a také na důležité kompetence zaměstnanců v sociálních službách.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

## **Sociální služba**

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, říká, že sociální služba je činnost nebo soubor činností, prostřednictvím kterých se zajišťuje pomoc osobám v nepříznivé sociální situaci. Za sociální službu jsou považovány jen ty činnosti, které jsou poskytovány řádně registrovanými subjekty. (ČESKO)

## **Pracovník v sociálních službách**

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, definuje pracovníka v sociálních službách jako pracovníka, který vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb, základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, pečovatelskou činnost v domácnosti osoby a pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství. (ČESKO)

## **Sociální pracovník**

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, „vykonává sociální pracovník sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“ (ČESKO)

## **Ostatní pracovníci v sociálních službách**

Termínem „ostatní pracovníci v sociálních službách“ jsou označováni pracovníci, kteří nemají vzdělání v akreditovaných studijních oborech sociální práce, ale mají vzdělání, praxi nebo osobnostní vlastnosti pro výkon činností v sociálních službách.

## **Supervizor**

Absolvent magisterského studia z oblasti sociální práce, psychologie, sociální nebo speciální pedagogiky s alespoň pětiletou praxí v sociálních službách

**Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**

Dne 14. března 2006 podepsal prezident České republiky nový zákon o sociálních službách, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007.

Od počátku 90. let se usilovalo o zákon o sociálních službách. Tento zákon byl opakovaně navrhován a zase stahován, a to z důvodu střídání vlád od roku 1990 do roku 2006. Do té doby byly sociální služby upravovány zastaralou legislativou, která platila před rokem 1989, a ta znala pouze péči ústavní a pečovatelskou službu. Služby, jako osobní asistence, domy na půli cesty, azylové domy a mnoho jiných byly provozovány bez právní úpravy. Neziskové organizace jako poskytovatelé byly znevýhodněny oproti příspěvkovým organizacím v přístupu k veřejným finančním prostředkům.

Tento zákon upravuje podmínky poskytování pomoci fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči. Také mimo jiné upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka.

Sociální služby jsou dnes poskytovány fyzickými i právnickými osobami, zajišťují je i obce, kraje a MPSV. Všichni poskytovatelé dle zákona nezbytně potřebují oprávnění k poskytování sociálních služeb. Při dodržování zákona jsou si všichni poskytovatelé sociálních služeb rovni. Toto se vztahuje také na přerozdělování peněz, kde by měla rozhodovat kvalita a potřebnost služby pro uživatele. (ČESKO)

Mimo jiné jsou obsahem tohoto zákona podmínky nároku na příspěvek na péči, výše příspěvku na péči, výplata příspěvku na péči, povinnosti žadatele o příspěvek na péči, kontrola využívání příspěvku na péči, druhy sociálních služeb, podmínky poskytování sociálních služeb, inspekce poskytování sociálních služeb, financování sociálních služeb, předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, předpoklady pro výkon činností v sociálních službách a akreditace vzdělávacích zařízení a akreditace vzdělávacích programů.

V rámci zákona č. 108/2006 sb., o sociálních službách se podrobněji zaměřím na část třetí, a to sociální služby. Je důležité objasnit a zdůraznit, v jakých zařízeních pracují sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a jiní.

Sociální služby zahrnují:

- 1) sociální poradenství,
- 2) služby sociální péče,
- 3) služby sociální prevence.

Sociální služby jsou pobytové, ambulantní a terénní. Služby spojené s ubytováním v zařízeních sociálních služeb jsou služby pobytové. O ambulantních službách hovoříme, když součástí služby není ubytování a osoba dochází, je doprovázena nebo dopravována do těchto zařízení. Terénní služby jsou osobám poskytovány v jejich přirozeném sociálním prostředí.

Zařízení sociálních služeb:

- a) centra denních služeb – jsou to ambulantní služby ve specializovaných zařízeních, která jsou určena pro zdravotně postižené nebo seniory, kde poskytují pomoc při běžných úkonech a jejichž cílem je posílit soběstačnost a samostatnost,
- b) denní stacionáře – zde je poskytována ambulantní služba ve specializovaných zařízeních vyžadujících pravidelnou pomoc druhé osoby,
- c) týdenní stacionáře – jde o pobytová centra v zařízení určeném seniorům, osobám ohroženým návykovými látkami a postiženým osobám,
- d) domovy pro osoby se zdravotním postižením – dlouhodobé pobytové služby, které poskytují pomoc ve všech směrech (hygiena, ubytování, strava, vzdělávání, výchova, terapeutická činnost, aj.),
- e) domovy pro seniory – dlouhodobá pobytová služba seniorům v případě potřeby pomoci druhé osoby,
- f) domovy se zvláštním režimem – dlouhodobá pobytová služba pro osoby se sníženou soběstačností z důvodu chronického duševního onemocnění a také pro osoby s demencí a se závislostí na návykových látkách,



- g) chráněné bydlení – zde jde o dlouhodobou pobytovou službu pro tělesně postižené, kde je těmto klientům poskytována pomoc ve všech směrech,
- h) azylové domy – nabízí pobyt osobám na přechodnou dobu z důvodu ztráty bydlení nebo jiné nepříznivé situace,
- i) domy na půl cesty – poskytují přechodný pobyt osobám mladším 26 let po dosažení zletilosti,
- j) zařízení pro krizovou pomoc – pobytová nebo ambulantní služba poskytována na dobu přechodnou osobám, které se nacházejí v ohrožení zdraví nebo života,
- k) nízkoprahová denní centra – pro lidi bez domova poskytují ambulantní službu,
- l) nízkoprahová zařízení pro děti a mládež – cílem těchto zařízení je zlepšit kvalitu života a řešit nepříznivou situaci pomocí ambulantní služby pro děti a mládež ohrožené sociálním vyloučením,
- m) noclehárny – pro lidi bez domova možnost přístřeší s využitím hygienického zařízení,
- n) terapeutické komunity – pobytové služby pro chronicky psychicky nemocné osoby a závislé osoby na návykových látkách,
- o) sociální poradny,
- p) sociálně terapeutické dílny – ambulantní zařízení, které dlouhodobě a pravidelně pomáhá zdokonalovat pracovní návyky osobám se sníženou soběstačností,
- q) centra sociálně rehabilitačních služeb – zde se aplikuje nácvik dovedností osob se zdravotním postižením,

- 
- r) pracoviště rané péče – služba je určena pro rodiče dětí do 7 let věku, sociálně ohrožené nebo zdravotně postižené a obsahuje vzdělávací, výchovné a vzdělávací činnosti,
  - s) intervenční centra – v intervenčních centrech je nabídnuta pomoc osobám ohroženým násilným chováním druhé osoby,
  - t) zařízení následné péče. – zařízení ambulantního typu vhodné pro osoby závislé na návykových látkách, kteří absolvovali léčbu a nyní abstinují (Malíková, 2011, s. 43)

## 2 STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V ZÁVISLOSTI NA DOSAŽENÉM VZDĚLÁNÍ

### 2.1 Sociální pracovník

Sociální pracovníci vykonávají odborné činnosti. Dochází zde k zajišťování sociálního smíru tím, že vyjednávají mezi zájmy společnosti a marginálních skupin a jednotlivců. Toto vyžaduje zvýšenou pozornost na výkon této profese, a to v podobě standardů výkonu sociální práce a vytvoření podpůrných (supervize, další vzdělávání) i kontrolních (licence, členství v profesních komorách) mechanismů. Je důležité, aby při výkonu povolání dodržovali lidská práva skupin obyvatelstva, které ohrožuje sociální vyloučení, nebo jsou jinak zranitelní. (Novotná, 1992, s. 112)

Sociální pracovníci jsou důležitými pracovníky resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a plní úkoly v rámci veřejné správy.

Sociální pracovníci jsou zaměstnání ve veřejných službách, ale také v institucích soukromoprávní povahy. Neliší se však u různých typů zaměstnavatelů charakter jejich pracovní činnosti a míra odpovědnosti.

Z hlediska odbornosti je absolvent studijního oboru splňujícího minimální standardy vzdělávání v sociální práci připraven pro činnosti v sociální práci. V některých činnostech, jenž se mohou oborově překrývat (např. v sociálních službách), jsou sociální pracovníci zastupitelní jinými odborníky (např. v oblasti výchovy a tréninku, v sociální péči či v oblasti krizové pomoci). (Malíková, 2011, s. 87)

V oblastech, které vyžadují komplexní zhodnocení sociální situace, jsou sociální pracovníci nezastupitelní (např. sociální ochrana dítěte a seniora, sociální práce s rodinou aj.).

Sociální pracovníci jsou zaměstnáváni v těchto organizacích:

- veřejnoprávními subjekty zřizovanými orgány ústřední státní správy:
  - ✓ Ministerstva práce a sociálních věcí,
  - ✓ Ministerstva vnitra,
  - ✓ Ministerstva zdravotnictví,

- ✓ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,
  - ✓ Ministerstva spravedlnosti.
- kraji a obcemi a jimi zřizovanými subjekty a to jak v přenesené tak v samostatné působnosti v sociální oblasti,
- soukromoprávními institucemi působícími v sociální oblasti, a to povahy:
- ✓ ziskové
  - ✓ neziskové včetně občanských sdružení, církevních obcí, nadací a jiných nestátních organizací.

MPSV garantuje úroveň sociální péče a sociálních služeb a je zodpovědné za výkon sociálně právní ochrany. Pravidla pro kvalifikaci a standardy výkonu sociální práce musí být platná pro zaměstnávání sociálních pracovníků stejně tak, jak je tomu např. u zdravotnických pracovníků.

Cílem sociální práce je začlenění zranitelných skupin obyvatelstva. Tato profese klade vysoké etické nároky na pracovníky, kteří ji vykonávají. Sociální práce zprostředkovává řešení sociálních konfliktů s cílem hledat řešení při zachování a podporování osobních práv a svobod jednotlivce.

Sociální práce má na různých stupních zabezpečení svá specifika, proto existují následující stupně odborné činnosti dle jejich náročnosti na znalosti a dovednosti:

- ✓ odborné – pro absolventy vyššího odborného či vysokoškolského studia (bakalářské),
- ✓ řídicí – pro absolventy vysokoškolského studia (magisterské),
- ✓ vědecké – pro absolventy vysokoškolského studia (doktorské).

Zákon č. 108/2006 Sb. stanovuje nově požadavky na odbornou způsobilost sociálního pracovníka. Je třeba se pozastavit u výkladu tohoto zákona.

Podmínky pro výkon činnosti zdravotnických pracovníků a pedagogických pracovníků stanoví zvláštní právní předpisy (zákon č. 95/2004 Sb., ve znění zákona č. 125/2005 Sb., zákon č. 96/2004 Sb., ve znění zákona č. 125/2005 Sb., a zákon č. 563/2004 Sb., ve znění zákona č. 383/2005 Sb.).

U pozice sociálního pracovníka jsou kladeny vysoké požadavky na schopnost sociálního kontaktu, ale také na rozdělení pozornosti, praktické myšlení, dlouhodobou paměť, písemný a slovní projev, sebekontrolu a sebeovládání, samostatnost, schopnost pracovat v týmu, přesnost a preciznost, schopnost přijmout odpovědnost, kultivovanost vystupování a zevnějšku.

Pro výkon této pozice jsou požadovány znalosti z oblasti sociálně právních postupů, sociální práce, postupů vyhledávání občanů v nepříznivých sociálních situacích, analýz potřeb a způsobů jednání klientů v příslušných komunitách atp.

Na základě výše uvedených skutečností můžeme tedy konkrétněji specifikovat sociálního pracovníka dle požadavků na pracovní náplň, kterou lze rozdělit do následujících oblastí, kterou sociální pracovník zabezpečuje:

- ✓ vykonává sociální šetření,
- ✓ zabezpečuje sociálně právní poradenství,
- ✓ zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče,
- ✓ zabezpečuje analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti,
- ✓ zabezpečuje odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence,
- ✓ zabezpečuje depistážní činnost,
- ✓ zabezpečuje poskytování krizové pomoci,
- ✓ zabezpečuje sociální poradenství a sociální rehabilitace.

### **2.1.1 Odborné předpoklady pro výkon sociálního pracovníka**

Sociálním pracovníkem z hlediska vzdělání se rozumí absolvent studijního programu, který splňuje požadavky standardního vzdělání v sociální práci, tedy je na minimálně na úrovni vzdělání VOŠ. Tyto parametry na vzdělání odpovídají evropským požadavkům na tříleté pomaturitní vzdělání sociálních pracovníků. Požadavek minimálních standardů se začal v ČR uplatňovat až po přiznání akreditace programů sociální práce na MŠMT až od roku 2001.

Kvalifikaci pro obor sociální práce v současné době lze docílit na úrovních VOŠ, VŠ na stupních bakalářském i magisterském. Na všech stupních je profesní základ přibližně stejný.

Sociální pracovníci musí splňovat kvalifikační předpoklady a celoživotně se vzdělávat. Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka zaručuje vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v oboru sociální práce. Kromě toho má sociální pracovník povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka se považuje:

- vyšší odborné vzdělání, které dotyčný získá absolvováním vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na:
  - ✓ sociální práci a sociální pedagogiku,
  - ✓ sociální pedagogiku,
  - ✓ sociální a humanitární práci,
  - ✓ sociální práci,
  - ✓ sociálně právní činnost,
  - ✓ charitní a sociální činnost.
  
- vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu zaměřeném na:
  - ✓ sociální práci,
  - ✓ sociální politiku,
  - ✓ sociální pedagogiku,
  - ✓ sociální péči,
  - ✓ speciální pedagogiku.
  
- absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených výše v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia.
  
- u manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání, které dotyčný získá řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního

výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví. (Havrdová, 2001, s. 23-24)

Sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zákona č. 96/2004 Sb. v platném znění má též odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče.

Zaměstnanec, který ke dni nabytí účinnosti zákona (tj. k 1. 1. 2007) vykonával činnost, na niž se vztahuje kvalifikační předpoklad odborné způsobilosti k výkonu povolání sociálního pracovníka, a tento předpoklad nesplňuje, je povinen splnit tento kvalifikační předpoklad ve lhůtě:

- a) 7 let ode dne nabytí účinnosti zákona (tj. do 1. 1. 2014), pokud nezískal střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním,
- b) 10 let ode dne nabytí účinnosti zákona (tj. do 1. 1. 2017), pokud získal střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním.

U zaměstnanců, kteří ke dni nabytí účinnosti zákona (tj. k 1. 1. 2007) dosáhli věku 50 let, se považuje uvedený kvalifikační předpoklad za splněný.

Profese sociálního pracovníka vznikla jako reakce na potřebu řešit nové nepříznivé sociální situace, které způsobují problémy nejen jednotlivci, nýbrž celé společnosti. Sociální pracovník vstupuje do boje za zlepšení lidské společnosti prostřednictvím práce s jednotlivcem, celou skupinou či komunitou. Individuálně podporuje klientovy schopnosti vyrovnat se s problémy. Musí se velice dobře orientovat a znát možnosti posláním nejrozličnějších institucí, aby mohl pomoc poskytnout. Sociální pracovník neřeší pouze problémy klienta, ale také problémy mezilidské a rodinné. Zde se může jednat o potřebu dostupného bydlení, potřebu dostatečné zdravotní péče, napomáhá při výběru zaměstnání nebo při získání podpory. Při práci s rodinou jedná sociální pracovník v situacích, jako jsou poradenství při adopci dětí nebo při rozvodu rodičů ohledně úpravy kontaktů s dětmi. Sociální pracovník plní své úkoly. Může jmenovat například úkol přispívat ke zlepšení narušených sociálních vztahů v přirozeném prostředí, učit jednotlivce správným životním postojům a chování, pomáhat člověku ke svobodnému životu v demokratické a svobodné lidské společnosti. Sociální pracovníci by měli nejen spojit své klienty zpět s komunitou, ale v rámci řešení sociálních problémů by měli spojovat ostatní odborníky do multidisciplinárních týmů. Sociální

pracovníci také vedle své odborné činnosti zabezpečují komunikaci v rámci odborného týmu. Není důležité, kdo tým vede, ale zda je tým funkční. Může zde ovšem nastat nepochopení této role koordinátora ze strany ostatních profesí, které si koordinaci pletou se sekretářskou a administrativní činností. Sociální pracovník v žádném případě není sekretářka či administrativní pracovnice.

K tomu, aby sociální pracovník naplnil své poslání, musí objekt svého působení dostatečně pochopit a mít k dispozici potřebné dovednosti a nástroje. Proto je příprava velice důležitá. V rámci sociální politiky státu jsou posilovány nástroje na řešení těchto sociálních situací, tedy nástroje, které mají užívat především sociální pracovníci.

Profese sociálního pracovníka byla v Česku, respektive Československu v posledních padesáti letech zásadně poškozena. Vývoj oboru byl po únoru 1948 přerušen a po obnovení sociální práce držen na úrovni středního školství. Neexistovalo vysokoškolské vzdělání a degradaci sociální práce na administrativní byla znemožněna dostatečná příprava sociálních pracovníků na nástrahy dnešní doby. Ještě několik let po listopadu 1989 převládala na některých školách ve vzdělání budoucích sociálních pracovníků administrativa nad vlastní metodologií sociální práce. Tato situace se již naštěstí změnila. Vzdělávání sociálních pracovníků převzaly vyšší odborné a vysoké školy. Vlastní sociální práce se dále specializuje. Nové požadavky na odbornost sociálních pracovníků se odrazily také v nové legislativě. Právě zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, upravuje v části osmé předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Tato úprava vyžaduje, aby sociální pracovník měl vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání.

Jak jsem již uvedla, tak pro pracovníky, kteří vykonávali činnost sociálního pracovníka ke dni účinnosti zákona, zákon stanovuje 7 let na doplnění. Tato úprava vyvolala mezi sociálními pracovníky rozporuplné reakce. Zejména ti, kteří musí vystudovat vyšší odbornou či vysokou školu, se odkazují na svá studia sociálně právních nástaveb a argumentují zejména tím, že nynější vyšší odborné školy jsou vlastně stejné. To ale není pravda. Složení studijních plánů je naprosto odlišné o toho, co mohl studovat sociální pracovník do první poloviny 90. let minulého století. Sociální pracovníci se musí dále vzdělávat, neboť nové sociální zákony dávají nové možnosti práce s klientem či uživatelem, a protože se objevují nové sociální problémy a staré problémy se objevují v nových podobách

Je samozřejmé, že u lidí nastávají obavy z dalšího studia, navíc při zaměstnání a ve věku, který ke škole standardně nepatří. Není ale možné z tohoto požadavku slevit. Ani pro ty, kteří



stanovené podmínky splnili, povinnost vzdělávání neskončila. Všichni se musí zapojit do dalšího vzdělávání, které bude trvat až do odchodu do důchodu. Další studium by mělo být považováno jako výzva. Současná společnost vzdělané sociální pracovníky potřebuje a je velká pravděpodobnost, že erudované sociální pracovníky časem i lépe ocení, a to nejen finančně (Hanuš, 2007).

## **2.2 Pracovník v sociálních službách**

Pracovník v sociálních službách vykonává přímou obslužnou péči o uživatele služby, základní výchovnou nepedagogickou činnost a činnost pečovatelskou.

Přímá obslužná péče spočívá v nácviku jednoduchých denních činností, pomoc při oblékání a osobní hygieně, manipulaci s pomůckami, prádlem a udržování čistoty a osobní hygieny. Dále přímá obslužná péče spočívá v nácviku soběstačnosti, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb uživatele v zařízení.

Základní výchovná nepedagogická činnost spočívá v prohlubování základních hygienických a společenských návyků, manuální zručnosti, prohlubování zájmů a schopností formou výtvarné, pohybové a hudební výchovy.

V rámci pečovatelské činnosti vykonává pracovník v sociálních službách práce spojené s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi. Poskytuje taktéž pomoc při vytváření sociálních a společenských kontaktů. (Havrdová, 2001, s. 30-31)

### **2.2.1 Odborné předpoklady pro výkon pracovníka v sociálních službách**

Stejně jako u sociálních pracovníků je podmínkou pracovníka v sociálních službách způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a zdravotní a odborná způsobilost. Tento pracovník nemusí být absolventem vyššího vzdělání, musí ovšem absolvovat minimálně akreditovaný kvalifikační kurz. (Matoušek, 2007)

- 1) Pro výkon základní výchovné nepedagogické činnosti stanoví zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného specializačního kurzu,

- 2) Pracovník, který vykonává pečovatelskou činnost v domácnosti osoby, musí splňovat ze zákona požadavek na základní vzdělání, střední vzdělání, střední odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného specializačního kurzu,
- 3) Pokud pracovník v sociálních službách provádí činnosti pod dohledem sociálního pracovníka, je vyžadováno stejné vzdělání jako při výkonu pečovatelské činnosti. Naopak všichni pracovníci v sociálních službách, kteří odbornou způsobilost potřebnou k výkonu sociálního pracovníka získali, již nemusí akreditované kvalifikační kurzy absolvovat.

Rozsah a obsah kurzů je stanoven prováděcím právním předpisem – vyhláška č. 505/2006 Sb., k provedení zákona o sociálních službách. Do 18 měsíců ode dne nástupu do zaměstnání je nutné absolvovat kvalifikační kurz. V případě nesplnění této podmínky vykonává zaměstnanec svoji činnost pod dohledem druhé osoby, a to odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách. Zaměstnanec, který vykonával činnost pracovníka v sociálních službách již ke dni nabytí účinnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a vztahuje se na něho povinnost absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz, musí tak učinit, a to nejpozději do 2 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Specializační vzdělávací kurzy pro pracovníky v sociálních službách jsou akreditovány Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a většinou se skládají z obecné části v rozsahu zhruba 50 hodin a ze zvláštní části v rozsahu zhruba 100 hodin. Minimální rozsah kurzu, který musí pracovník v sociálních službách absolvovat, je ze zákona stanoven na 150 výukových hodin. Obsahem těchto kurzů je odborná praxe v celkovém počtu okolo 50 hodin a tato praxe probíhá v prostorách, kde kurz probíhá anebo dle požadavků zaměstnavatele přímo na pracovišti. Úspěšní absolventi těchto kurzů získají osvědčení s celostátní platností k výkonu povolání pracovníka v sociálních službách.

Obsahem těchto kurzů jsou následující předměty a přednášky:

- ✓ standardy kvality sociálních služeb,
- ✓ somatologie a základy ochrany zdraví,
- ✓ komunikace,
- ✓ etika,

- ✓ metody sociální práce,
- ✓ aktivizační vzdělávací a výchovné techniky,
- ✓ základy péče o nemocné a nemohoucí a základy hygieny a péče o domácnost,
- ✓ sociálně právní minimum,
- ✓ krizová intervence.

## **2.3 Zdravotničtí pracovníci**

Zdravotnickým pracovníkem je fyzická osoba, která vykonává zdravotnické povolání podle zákona č. 96/2004 Sb. a vyhlášky č. 424/2004 Sb. Ošetrovatelskou péčí zajišťují zdravotničtí pracovníci v rozsahu vymezeném již zmiňovaným zákonem a vyhláškou, kterou se stanoví činnosti zdravotnických pracovníků nelékařských oborů.

Pro výkon zdravotnického pracovníka zákon požaduje splnění těchto tří podmínek: bezúhonnost, zdravotní způsobilost, odborná způsobilost.

### **2.3.1 Všeobecná zdravotní sestra**

Všeobecná zdravotní sestra poskytuje ošetrovatelskou péči a ve spolupráci s lékařem se podílí na preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační, neodkladné nebo dispenzární péči.

#### **2.3.1.1 Odborné předpoklady pro výkon zdravotní všeobecné sestry**

Odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry lze získat absolvováním:

- ✓ nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester,
- ✓ nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra, a to na vyšších odborných školách,
- ✓ vysokoškolského studia ve studijních programech a oborech:

- ✓ pedagogika – ošetřovatelství,
- ✓ psychologie – péče o nemocné,
- ✓ pedagogika – péče o nemocné,
- ✓ péče o nemocné,
- ✓ učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy.

To vše pouze za podmínky, že bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004.

- ✓ tříletého studia v oboru diplomovaná sestra pro psychiatrii nebo diplomovaná dětská sestra na vyšších zdravotnických školách, a to za podmínky, že bylo studium prvního ročníku započato nejpozději v akademickém roce 2003/2004.

Všeobecná zdravotní sestra, která získala způsobilost k výkonu svého povolání, vykonává práci pod odborným dohledem. Vykonávat povolání všeobecné zdravotní sestry bez odborného dohledu může až po 3 letech výkonu povolání. Toto se nevztahuje na všeobecné sestry, které po získání odborné způsobilosti absolvovaly vysokoškolské studium zaměřeno na ošetřovatelství.

## 2.4 Manželští a rodinní poradci

Manželské a rodinné poradenství je specializovaným oborem psychologie. Tento obor představuje aplikaci psychologických postupů na práci s problémy rodinnými a manželskými a s problémy v mezilidských vztazích. Poradenství je pomoc člověku, který se ocitl v obtížné životní situaci.

Manželský a rodinný poradce poskytuje:

- ✓ psychologické,
- ✓ psychosociální,
- ✓ sociálně právní poradenství.

Toto poradenství poskytuje manželský a rodinný poradce jednotlivcům, partnerům, snoubencům, manželům a rodinám nacházející se v náročném životním období.

Poradenství se zaměřuje na:

- ✓ zvládání potíží v mezilidských vztazích,
- ✓ zvládání osobních a rodinných problémů,
- ✓ zvládání generačních sporů,
- ✓ řešení rozvodu a porozvodových těžkostí,
- ✓ problémy s žárlivostí, nevěrou a závislostí v rodině.

#### **2.4.1 Odborné předpoklady pro výkon manželských a rodinných poradců**

Odbornou způsobilostí manželského a rodinného poradce je vysokoškolské vzdělání. Toto vzdělání musí být řádně ukončeno studiem jednooborové psychologie nebo magisterského programu humanitního směru současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie. Rozsah postgraduálního výcviku musí být minimálně 400 hodin.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

### 3 ÚROVEŇ VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Po roce 1989, kdy byl znovuustanoven obor sociální práce, došlo k zlomovému rozhodnutí v otázce profesní struktury a jejího rozvoje. Postupně se zvyšovala úroveň vzdělání v této oblasti a tím se zvyšovala úroveň klíčové profese v této oblasti a tou samotný sociální pracovník. Na středoškolské úrovni se jedná o nejčtenější pracovní zařazení a tím je profese pečovatele.

Oblast středoškolského vzdělání se nyní již považuje za „základní“ vzdělání pro práci sociálního pracovníka. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se tedy ve svém závěru spíše zaobírá požadavkem na vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání.

#### 3.1 Obory vyšších odborných škol a bakalářského studijního programu vysokých škol

Obory sociální péče na vyšších odborných školách s následujícími podobory.

- **Sociální činnost**

- ✓ Sociální a teologická činnost
- ✓ Sociální práce
- ✓ Sociálně právní činnost
- ✓ Sociálně právní a teologická činnost
- ✓ Sociálně právní a teologická činnost – sociálně právní činnost
- ✓ Sociálně právní a teologická činnost – teologická činnost
- ✓ Charitativní a sociální péče

- **Sociální práce a sociální pedagogika**

- ✓ Sociální politika
- ✓ Charitní a sociální činnost
- ✓ Sociální pedagogika
- ✓ Sociální pedagogika a teologie
- ✓ Sociální pedagogika (Havrdová, 2001, s. 22-23)

Studium na vyšších odborných školách nebo vysokých školách bakalářského cyklu připravuje své absolventy na tyto odborné činnosti:

- ✓ Sociálně správní činnosti,
- ✓ sociálně správní poradenství,
- ✓ sociální diagnostiku,
- ✓ sociální prevenci a sociálně právní ochranu, depistáže,
- ✓ sociální pomoc (poradenství, terapie, trénink, organizování, vyjednávání, zastupování),
- ✓ sociální analýzy, koncepční činnosti (sociálního plánování) a vedení týmů.

Absolvent vyššího odborného nebo bakalářského studia:

- ✓ důkladně zná základní ekonomická pravidla a správní postupy, které souvisí s poskytováním dávek v soustavách sociální ochrany a umí podávat žádosti,
- ✓ vyřizuje podané žádosti, provádí testy příjmů a majetku, prověřuje potřebnost jednotlivců i rodin a jedná s úřady a za úřady s klienty,
- ✓ zná právní předpisy, které souvisí s výkonem sociální práce a se sociálními právy klienta a umí tyto předpisy používat ve prospěch klientů, k jejich zastupování před úřady a k poskytování sociálně právního poradenství,
- ✓ ovládá a dopodrobna zná sociálně diagnostické postupy ke komplexnímu posouzení sociální situace klienta a dokáže používat,
- ✓ má potřebné znalosti pro provádění sociální prevence a sociálně právní ochrany, a to včetně depistáže,
- ✓ má potřebné znalosti pro poskytování sociální pomoci (zejména poskytování sociálního poradenství, terapie, organizování, tréninku, vyjednávání a zastupování),
- ✓ zná postupy a techniky k provádění sociální analýzy a umí vypracovat koncepci, program a plán,
- ✓ umí připravit, provést a vyhodnotit jednoduchá šetření,
- ✓ zná a rozumí teorii a je schopen tuto teorii využívat v praxi a zná analytické postupy,
- ✓ zná etický kodex sociálního pracovníka a usiluje a tento kodex dodržuje.



Vzdělávací okruhy pro odbornou přípravu tříletého pomaturitního studia. Realizace probíhá ve 14 oborových okruzích (Havrdová, 2001, s. 24):

- ✓ Teorie a metody sociální práce
- ✓ Sociální politika a sociální instituce
- ✓ Etika sociální práce
- ✓ Rizikové skupiny
- ✓ Problematika menšin
- ✓ Právo pro sociální pracovníky
- ✓ Praxe v sociální práci
- ✓ Filozofické otázky sociální práce
- ✓ Psychologie pro sociální pracovníky
- ✓ Sociologie pro sociální pracovníky
- ✓ Metody a techniky sociálního výzkumu
- ✓ Sociální aspekty zdraví a nemoci
- ✓ Cizí jazyky
- ✓ Informatika

### **3.2 Obory vysokých škol, magisterské a doktorandské studium**

Obor sociální práce dnes nabízí většina univerzit v České republice v různých podobách. Na magisterské úrovni probíhá příprava odborníků na profesi sociální práce. Tito absolventi se mohou uplatnit jako vedoucí pracovníci v sociálních organizacích, v analýze, plánování a realizaci sociálních koncepcí a programů nebo vyhodnocování účinků sociálních změn a sociální politiky a ve specializovaných rolích sociálních terapeutů, mediátorů, vedoucích praxí, učitelů sociální práce na VOŠ a specialistů v metodách sociální práce (Tomeš, 1997).

Profil absolventa magisterského studia je navržen dle Tomeše (1997) takto:

- ✓ má teoretické i praktické znalosti absolventa bakalářského studia nebo vyššího odborného studia,
- ✓ zná náročné postupy a techniky k provádění sociální analýzy a umí programovat a plánovat v sociální oblasti,
- ✓ má základní znalosti a dovednosti k reflexi a seberefexi a také k podpoře odborného působení studentů a sociálních pracovníků a jejich dalšího rozvoje supervizí,

- ✓ má základní znalosti ekonomie, teorie řízení a právních norem, které potřebuje k řízení sociálních institucí a umí řídit tým odborných pracovníků stejné nebo různých profesí,
- ✓ disponuje základními znalostmi z oboru sociologie, statistiky, demografie a psychologie potřebné k provádění operativního výzkumu a umí operativní výzkum zorganizovat,
- ✓ má znalosti k vyjednávání se sociálními institucemi a k vytváření sociálních sítí,
- ✓ má potřebné pedagogické znalosti a průpravu, aby mohl sám vzdělávat v oblasti sociální práce.

Dalším stupněm je doktorandské studium, které má by mělo navazovat na magisterské studium sociální práce a připravovat osobnosti, které se mohou uplatnit ve výzkumu, rozvoji teorie, přípravě a vyhodnocování sociálních koncepcí a programů na regionální, národní a mezinárodní úrovni. Také se mohou uplatnit jako učitelé a supervizoři v odborných školách, na vysokých školách a v dalším vzdělávání sociálních pracovníků nebo jako odborní konzultanti v sociálních institucích.

V rámci doktorandského studia jsou prohlubovány a syntetizovány všeobecné znalosti z humanitních oborů a z oboru sociální práce, metodologie vědy a teorie a výzkumu ve vztahu k praxi sociální práce. Absolvent se specializuje a stává se odborníkem na danou oblast sociální práce, zároveň je schopen spolupráce jak uvnitř svého oboru, tak v rámci interdisciplinárních týmů.

Nejen absolventi oboru sociální práce se mohou v sociálních službách uplatnit. Uplatnění v sociálních službách naleznou také absolventi následujících oborů vysokých škol:

- ✓ **lékařské fakulty:** všeobecné lékařství, ergoterapie, ošetřovatelství, specializace ve zdravotnictví – veřejné zdravotnictví, zdravotní vědy, ekonomika a řízení zdravotnictví – management zdravotnictví,
- ✓ **teologické fakulty:** sociální a pastorační práce, psychosociální vědy,
- ✓ **zdravotně sociální fakulty:** ošetřovatelství, sociální péče, rehabilitační péče, ekonomika a řízení zdravotnictví,
- ✓ **filozofické fakulty:** psychologie, sociální práce a sociální politika,
- ✓ **pedagogické fakulty:** sociální politika a sociální práce, speciální pedagogika, sociální péče.

## **4 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ V DOMOVECH PRO SENIORY**

Jelikož se níže provedené výzkumné šetření týká pobytové služby domova pro seniory, jenž je jedním z výčtu zařízení sociálních služeb, je moji povinností nastínit fungování těchto domovů pro seniory, a to hlavně personálního zajištění.

Domovy pro seniory jsou určeny především pro občany, kteří dosáhli věku rozhodného pro přiznání starobního důchodu a kteří pro svůj zdravotní stav potřebují komplexní péči, která jim nemůže být zajištěna v jejich domácím prostředí za pomoci rodinných příslušníků ani pečovatelskou službou nebo jinými terénními službami sociální péče. Domovy pro seniory ovšem nemohou poskytovat službu občanům, jejichž zdravotní stav vyžaduje léčení v lůžkovém zdravotnickém zařízení.

### **4.1 Sociální pracovník**

Již jsem zde obsáhle popsala náplň práce sociálního pracovníka. Za zmínku ovšem stojí, že nejdůležitější kompetence sociálního pracovníka v domovech pro seniory je schopnost rozvíjet účinnou komunikaci. Sociální pracovník komunikuje s uživatelem služby o jeho potřebách a při šetření v domácím prostředí potencionálního uživatele mapuje situaci, v jaké se uchazeč o službu vyskytuje a komunikuje s rodinou. Další neméně důležitou kompetencí je plánování služby a postupu, jakým se bude nový uživatel začleňovat do nového prostředí, které se v mnoha případech a ohledech vymyká prostředí domácímu. Nedílnou součástí kompetencí sociálního pracovníka je samozřejmě i jeho odborný růst. Z administrativních úkonů zajišťuje důchodovou agendu, dokumentace a dávky, podávání žádostí o omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům, vybavování záležitostí zemřelého a jiné. Vytváří a plánuje programy kulturní, společenské a vzdělávací. Taktéž se sociální pracovník podílí na dobrovolnickém programu, kde zajišťuje nábor, vzdělávání, podporu a odměňování dobrovolníků. (Malíková, 2011, s. 86)

### **4.2 Zdravotničtí pracovníci**

Organizační strukturu si každé zařízení sociálních služeb vytváří dle svých potřeb. Ve většině domovů pro seniory vede pod záštitou ředitele organizace zdravotnický úsek vrchní sestra.

Podřízení zaměstnanci zdravotnického úseku vrchní sestře jsou staniční sestry spolu se všeobecnými zdravotními sestrami.

#### **4.2.1 Všeobecná zdravotní sestra**

Středoškolsky nebo vysokoškolsky vzdělaný pracovník ve zdravotnictví, který pracuje dle pokynů lékaře a provádí jednoduché vyšetřovací a léčebné úkony a ošetrovatelskou péči.

Všeobecná zdravotní sestra je podřízená vrchní sestře a v pobytových zařízeních vykonává zajištění odborné zdravotní a ošetrovatelské péče, vede dokumentaci, pomáhá při hygienické péči u mobilních i imobilních uživatelů služby. Mezi další neméně důležité kompetence všeobecné zdravotní sestry patří sledování příjmu potravy a tekutin u uživatelů, chystání, podávání a aplikace léků, injekcí, kapek, mastí, provádění základních odběrů a provádění převazů.

#### **4.2.2 Vrchní sestra**

Vrchní sestra je „nejvyšším pracovníkem v oblasti ošetrovatelské péče a v hierarchii nelékařských zdravotnických pracovníků.“ (Malíková, 2011, s. 98) Zabývá se konflikty a spory, které mohou vyvstat na pracovišti. Sleduje spokojenost uživatelů služby s poskytovanou ošetrovatelskou péčí a také plánuje, koordinuje, pravidelně kontroluje a metodicky vede zaměstnance ošetrovatelského úseku.

#### **4.2.3 Další zdravotničtí pracovníci**

Podpůrná skupina pracovníků, jejichž cílem je léčba, podpora, osobní rozvoj nebo rozvoj sociálních dovedností.

#### **4.2.4 Fyzioterapeut**

Fyzioterapeut je nelékařský zdravotnický pracovník, který provádí diagnostickou, léčebnou a preventivní péči v oblasti poruch pohybového aparátu.

Provádí a zajišťuje odbornou rehabilitační péči o uživatele, vyšetřování uživatelů pro zvolení vhodné rehabilitace, cvičení individuální nebo skupinové a připravuje krátkodobé i dlouhodobé rehabilitační plány uživateli, vypracované na základě doporučení lékaře. (Malíková, 2011, s. 108)

#### **4.2.5 Ergoterapeut**

Ergoterapeut prostřednictvím smysluplného zaměstnávání uživatele usiluje o zachování a využívání jeho schopností potřebných pro zvládnání běžných denních, zájmových, pracovních a rekreačních činností. Podporuje maximálně participaci uživatele v běžném životě a respektuje plně jeho osobnost a možnosti.

Ergoterapeut se zaměřuje na podporu zdraví a celkové pohody uživatele prostřednictvím zaměstnání (volnočasové dílny, zájmové kroužky atd.).

#### **4.2.6 Nutriční terapeut**

Nutriční terapeut v domovech pro seniory vytváří denní rozpis diet jednotlivým uživatelům služby, sestavuje jídelní lístky, denně normuje stravu, kontroluje výpočty nutričních hodnot u všech diet, provádí degustaci připravené stravy, vede evidenci rizikových uživatelů a s tím spojenou edukaci a provádí kontrolu při výdeji stravy.

### **4.3 Pracovníci v sociálních službách – PSS**

Pracovníci v sociálních službách nahradili z dob minulých profese ošetřovatelů, pečovatelů. Mezi kompetence pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory patří péče o seniory po stránce hygienické, volnočasové atd. Dopomáhají uživatelům těchto zařízení v oblékání a péči o vlastní osobu. Mobilním uživatelům pomáhají s prováděním hygieny a u imobilních uživatelů provádí osobní hygienu v celkovém rozsahu. Pomáhají s podáváním stravy a u nemohoucích uživatelů provádí krmení. Starají se i o volný čas seniorů, kdy se jednoduchými hrami či jakkoli jinak snaží zabavit uživatele a zpříjemnit mu pobyt v zařízení. (Matoušek, 2007)

## **5 KOMPETENCE PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V ZÁVISLOSTI NA DOSAŽENÉM VZDĚLÁNÍ A NÁSLEDNÉM CELOŽIVOTNÍM VZDĚLÁVÁNÍ**

Profesní kompetence jsou schopnosti přenášet dovednosti a znalosti do nových situací v dané oblasti povolání. Kompetence zahrnují organizování a plánování práce a osobní efektivitu, která je na pracovišti zapotřebí při zacházení se spolupracovníky a klienty či uživateli. Pracovník musí jednat zodpovědně, způsobile a oprávněně. Kompetentní pracovník je vybaven pravomocí vykonávat svou práci jednak jako absolvent odborného vzdělání a také jako člen sociální služby.

Kompetentní pracovník umí naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi uživateli, klienty a skupinami. Dokáže se orientovat a plánovat postupy. Orientuje se v potřebách a možnostech klientů, v legislativních, společenských a organizačních podmínkách. Vede dokumentaci, rozeznává rizikové faktory a poskytuje emoční podporu.

Kompetentní pracovník musí zajistit dostatečnou úroveň podpory, péče a ochrany a zná možnosti a metody poskytování služeb. (Herman, 2008)

Kompetentní sociální pracovník, pracovník v sociálních službách a zdravotnický pracovník pracuje jako odpovědný člen organizace a spolupracuje s kolegy. Rozumí struktuře organizace, cílům a respektuje pravidla a režim. Jedná v souladu s právy klientů a s pravidly organizace.

Známkou kompetentního pracovníka je kvalifikovaně se rozhodovat, spolupracovat a dosazovat pracovních cílů. Využívá zkušenosti a kontakty na seminářích, kurzech a konferencích a svůj pracovní a odborný růst prohlubuje celoživotním vzděláváním. (Vítová, 2011, s. 117)

## 5.1 Celoživotní vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách

V předchozích kapitolách jsem se snažila objasnit kvalifikační vzdělávání v sociálních službách pro odborné pracovníky, které stanovuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Následující text bude zaměřen na další vzdělávání v sociálních službách, které dnešní doba vyžaduje, a to nejen zákonnou povinností, ale také nezbytností ze strany všech poskytovatelů sociálních služeb.

V minulosti systém nevyžadoval žádný rozvoj dovedností a znalostí pracovníků v sociálních službách. Nyní se ovšem potřeba celoživotního vzdělávání stává nezbytností pro středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané odborníky a nejen pro ty, nýbrž pro všechny zaměstnance v sociálních službách zákon tuto povinnost ukládá. Je potřeba, aby sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, psychologové a jiní zaměstnanci v sociálních službách rozvíjeli své dovednosti a znalosti formou celoživotního vzdělávání.

Formování pracovních schopností a dovedností můžeme rozdělit do těchto tří oblastí:

- ✓ oblast vzdělávání,
- ✓ oblast kvalifikace,
- ✓ oblast rozvoje.

Oblast vzdělávání obsahuje a poskytuje základní a všeobecné informace. Do oblasti kvalifikační spadá profesní příprava, což je základní příprava na povolání, různé formy doškolení a profesní rehabilitace. Další vzdělávání a rozšiřování a prohlubování kvalifikace poskytuje oblast rozvoje.

### 5.1.1 Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Další vzdělávání pracovníků v sociálních službách upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Podle tohoto zákona musí pracovníci splňovat nejen povinné kvalifikační vzdělání, ale také následné další vzdělávání. Tímto dalším vzděláváním, které je více méně ponecháno na benevolenci poskytovatele, ovšem při dodržení pevně stanoveného obsahu, si zaměstnanec v sociálních službách upevňuje, obnovuje a doplňuje kvalifikaci a znalosti. (Tošner, 2007)

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se věnuje dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků v § 111. Podle tohoto paragrafu je zaměstnavatel povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání, a to v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Tato povinnost se nevztahuje jen na zaměstnance ve zkušební době. Povinnost dalšího vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok spadá i na pracovníky v sociálních službách.

### **5.1.2 Další vzdělávání zdravotnických pracovníků**

Celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků definuje zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů.

Tento zákon definuje celoživotní vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví jako průběžné obnovování a prohlubování dovedností a vědomostí. Nejde jen o průběžné obnovování, ale i zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí a dovedností. V neposlední řadě jde i o prohlubování způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru.

Zdravotničtí pracovníci nemají zákonem stanoven počet hodin vzdělávání, jako to musí splňovat pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci, nýbrž musí získávat za různé formy dalšího vzdělávání kredity. Kreditní systém upravuje vyhláška č. 321/2008 Sb.

Specializační vzdělávání provádí akreditované vzdělávací zařízení podle vzdělávacího programu. Tento program stanoví požadovaný počet kreditů vyžadovaný k atestační zkoušce. Úspěšným ukončením tohoto vzdělávání získává zdravotnický pracovník způsobilost k výkonu specializovaných činností.

Formy celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků jsou:

- ✓ certifikované kurzy,
- ✓ specializační vzdělávání, které navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka,
- ✓ inovační kurzy,



- ✓ účast na školicích akcích a odborných konferencích,
- ✓ odborné stáže v akreditovaných zařízeních,
- ✓ publikační, pedagogická a vědecká činnost,
- ✓ samostatné studium odborné literatury.

## 5.2 Akreditované vzdělávací programy

### ✓ APSS ČR

Asociace poskytovatelů sociálních služeb je největší profesní sdružení poskytující sociální služby v České republice. Jde o nezávislé sdružení právnických a fyzických osob a registrovaných poskytovatelů sociálních služeb.

Institut vzdělávání asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR zahájil od počátku roku 2010 činnost s cílem vytvářet a zajišťovat vzdělávací programy, které splňují veškeré podmínky celoživotního a kvalifikačního vzdělávání podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Součástí nabídky jsou i programy pro sociální pracovníky, zdravotnické pracovníky a také vedoucí pracovníky.

### ✓ NCONZO

Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů působí v oblasti rozvoje celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků více než 50 let. Zřizovatelem je Ministerstvo zdravotnictví České republiky a sídlí v Brně.

Je odbornou institucí pro realizaci celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků. Také působí jako akreditované zařízení, které poskytuje širokou nabídku vzdělávacích programů specializačního vzdělávání, kvalifikačních a certifikovaných kurzů. (NCONZO, 2008)

### ✓ Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví

Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví je organizace působící v oblasti postgraduálního vzdělávání lékařů a nelékařských zdravotnických pracovníků.

Tento institut vznikl, tehdy pod názvem Ústav pro doškolování, v roce 1953. Hlavní činností je činnost pedagogická.

**✓ Curatio**

Curatio sdružuje lektory, kteří provádí vzdělávání a poradenství v oblasti sociální a ošetrovatelské péče. Taktéž nabízí odborné zajištění konferencí se sociální a ošetrovatelskou tematikou.

**✓ Educo centrum**

Cílem společnosti Educo centrum je zajištění pracovníkům v sociálních službách a sociálním pracovníkům kvalitního systému celoživotního vzdělávání. Všechny kurzy jsou akreditovány Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Nabídka Educo centra nabízí okolo 30 vzdělávacích programů zaměřených na cílovou skupinu zaměstnanců v sociálních službách.

## **6 ZHODNOCENÍ MOŽNOSTÍ, PŘÍLEŽITOSTÍ A POVINNOSTÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VYBRANÉHO ZAŘÍZENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB POMOCÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ**

Zhodnotit možnosti, příležitosti a povinnosti vzdělávání zaměstnanců vybraného zařízení sociálních služeb jsem se rozhodla pomocí výzkumného šetření. Výzkumné šetření má za cíl zjistit, zda úroveň celoživotního vzdělávání odpovídá skutečným potřebám zaměstnanců a zda vůbec zaměstnanci mají možnost se vzdělávat a za jakých podmínek.

Pro potvrzení či vyvrácení hypotéz jsem zvolila kvantitativní výzkum. Prostřednictvím tohoto kvantitativního výzkumu jsem pro získání potřebných údajů využila techniky dotazníku. Dotazník je nejčastější metoda pro zjišťování údajů. Dotazník je soustava předem připravených otázek na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně. Umožňuje poměrně snadné získání informací od velkého počtu osob v poměrně krátkém čase.

Pro realizaci stanoveného cíle jsem vybrala Domov Korýtko, příspěvkovou organizaci, a to vzhledem ke skutečnosti, že v tomto zařízení několik let pracuji. Výstup z tohoto výzkumného šetření tím pádem neslouží pouze pro potřeby diplomové práce, nýbrž také pro moji vlastní potřebu, abych jako vedoucí úseku odborné ošetrovatelské péče měla ucelenou představu o spokojenosti či nespokojenosti zaměstnanců s možnostmi vzdělávání.

Výzkumné šetření jsem orientovala na sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách a zdravotnické pracovníky, kteří jsou zaměstnanci zařízení sociálních služeb, a to Domova Korýtko, příspěvkové organizace.

### **6.1 Domov Korýtko, příspěvková organizace**

Domov Korýtko, příspěvková organizace byl vystavěn v roce 1985, a to v městské části Ostrava – Zábřeh. Zřizovatelem je Statutární město Ostrava. Domov Korýtko poskytuje službu domov pro seniory a domov se zvláštním režimem. Celkově Domov Korýtko čítá 266 uživatelů služby.

Od svého vzniku prošel mnohými změnami v organizační struktuře, která se samozřejmě měnila i s měnícími se zákony a nařízeními.

Domov Korýtko si prošel obdobím, kdy pod záštitou ředitele organizace byla přímým nadřízeným bezmála všech zaměstnanců vrchní sestra. Pod vedením vrchní sestry na úsecích působily staniční sestry a střední zdravotnický personál spolu s ošetřovatelkami. Během času a měnicích se zákonů se měnilo názvosloví pracovních pozic (vrchní sestra → vedoucí sociálně zdravotní péče; staniční sestra → úseková sestra), ale kompetence zůstaly stejné. Ovšem v roce 2008 dosáhla organizační struktura v Domově Korýtko svého pomyslného vrcholu, kdy došlo k přerozdělení kompetencí a samozřejmě také změně v názvech pracovních pozic.

Dnes vede každý úsek vedoucí služby a sociální pracovník, lidé se vzděláním v sociálních službách, kteří spolu s pracovníky v sociálních službách dbají na pohodlí a spokojenost uživatelů. Z vedoucí sociálně zdravotní péče se stala vedoucí úseku odborné ošetřovatelské péče, která řídí, spravuje a metodicky vede ošetřovatelský úsek, který se v podobě vedoucích sester, všeobecných zdravotních sester a jiných starají o zdravotní stav a blaho uživatelů v tomto zařízení.

Touto změnou v organizační struktuře došlo k tomu, že se o spokojenost uživatelů pod vedením ředitele organizace stará v Domově Korýtko na stejné úrovni vedoucí služby (7 úseků = 7 vedoucích služby) spolu s vedoucí úseku odborných sociálních služeb, vedoucí úseku odborné ošetřovatelské péče a sociálními pracovníky. Tato spolupráce vede k výborným výsledkům při vytváření metodických postupů a nových „vychytávek“, které se odráží na spokojenosti těch, pro které je Domov Korýtko domovem, a to jsou uživatelé služby.

## **6.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Dotazníky byly rozdávány osobně v měsících březen a duben a byly vyplňovány anonymně a dobrovolně. Rozdány byly sociálním pracovníkům, pracovníkům v sociálních službách a zdravotnickým pracovníkům. Všem třem skupinám zaměstnanců byly podány dotazníky stejného znění a obsahu.

Pro výzkumné šetření jsem použila 120 dotazníků. Návratnost byla 92 dotazníků. Pro neúplnost jsem byla nucena 2 dotazníky vyřadit. Konečný počet respondentů byl tedy 90, což je 75%.

Dotazník obsahuje 17 uzavřených otázek, z čehož 4 otázky jsou identifikační. Zbýlých 13 přímých otázek se týká problematiky dalšího vzdělávání. Při vlastní formulaci otázek jsem se snažila o co nejjednoznačnější formulaci, aby nedocházelo k nepochopení.

Ke každé vyhodnocené odpovědi jsem zpracovala grafické znázornění, jehož obsahem je relativní četnost jednotlivých odpovědí (procentuální). Jde o informaci, jaká část z celkového počtu hodnot připadá na danou hodnotu. Dalším údajem v tabulce je absolutní četnost, která vypovídá o tom, kolikrát se daná odpověď vyskytovala ve všech daných odpovědích.

V rámci grafického znázornění jsem názvy profesí pojmenovala těmito zkratkami:

- ✓ sociální pracovník – **SP**,
- ✓ pracovník v sociálních službách – **PSS**,
- ✓ zdravotničtí pracovníci (střední zdravotnický personál) – **SZP**.

## Hypotézy

### Hypotéza č. 1

Minimálně polovina respondentů z řad sociálních pracovníků uvádí jako motivaci k práci finanční důvody.

### Hypotéza č. 2

Minimálně 2/3 respondentů z řad zdravotních sester zná své pracovní kompetence.

### Hypotéza č. 3

Minimálně polovina všech respondentů považuje kurzy a přednášky za smysluplné.

### Hypotéza č. 4

Pracovníci v sociálních službách nejsou ochotni se nad rámec zákona vzdělávat.

### 6.3 Vlastní výzkumné šetření

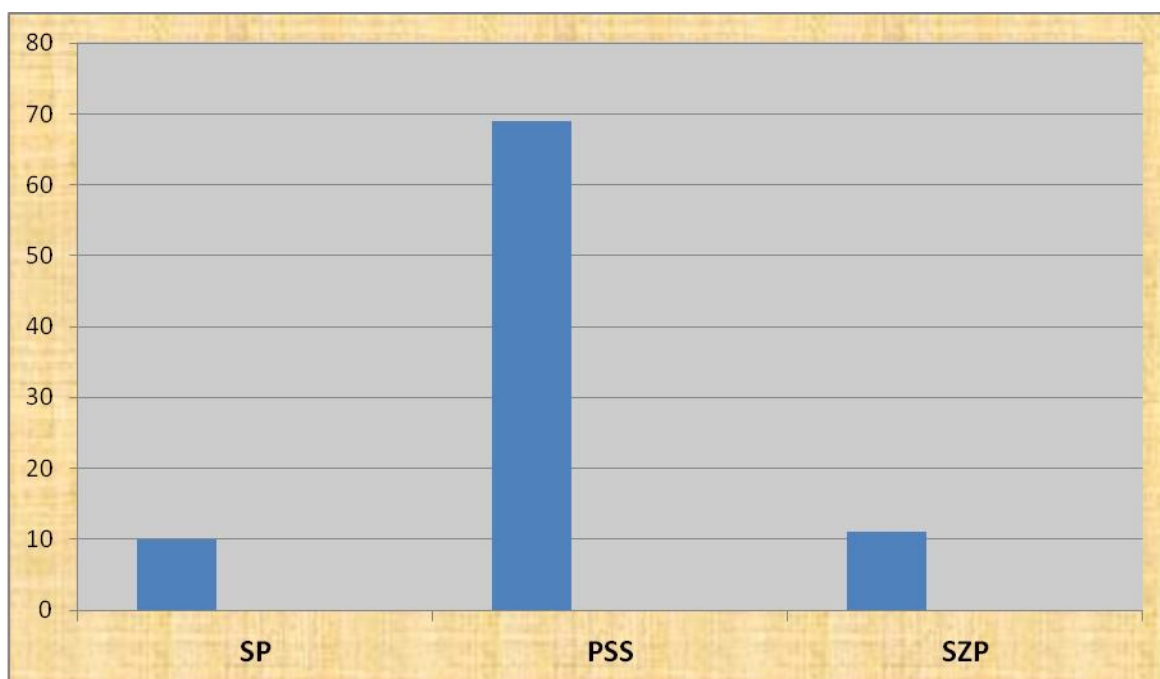
Všechny grafy byly zpracovány na základě vlastního výzkumu.

#### Otázka č. 1: Profese respondentů

Z celkového počtu respondentů bylo 10 sociálních pracovníků, 69 pracovníků v sociálních službách a 11 zdravotních sester. (I přesto, že 1 osoba z řad zdravotních sester je muž, používám název pozice „zdravotní sestra“ tak, jak tomu odpovídá i názvosloví v Domově Korýtko).

profese respondentů	
sociální pracovník	10
pracovník v sociálních službách	69
zdravotní sestra	11
<b>celkem</b>	<b>90</b>

Tabulka č. 1: Profese respondentů



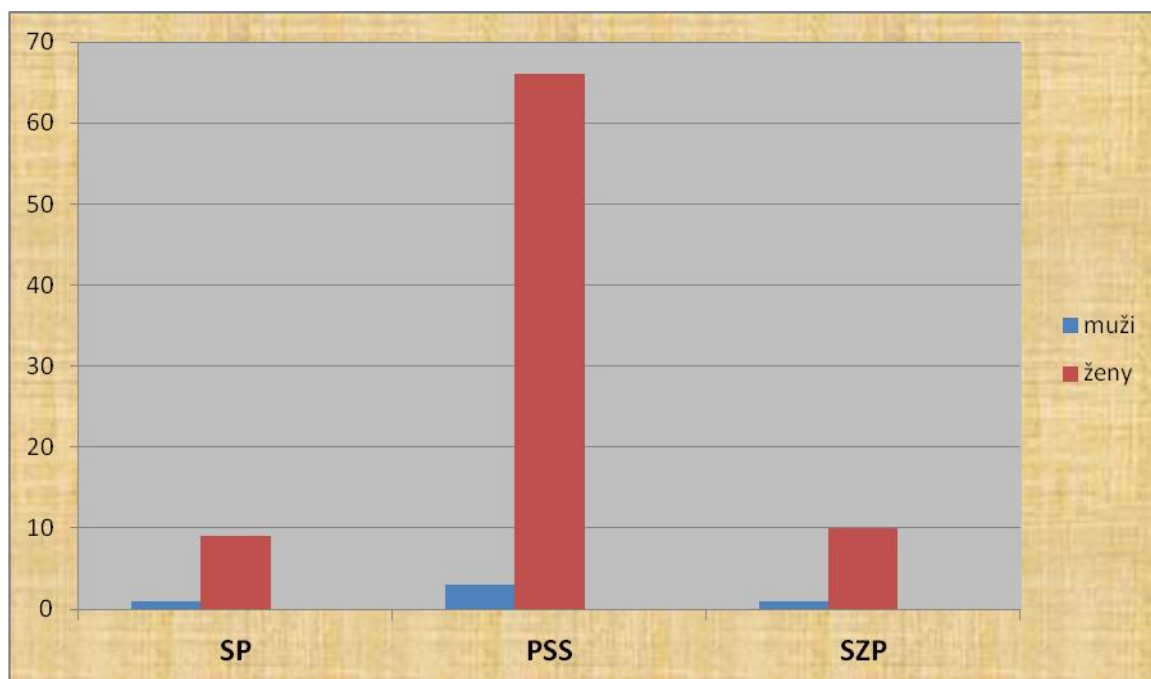
Graf č. 1: Profese respondentů

## Otázka č. 2: Pohlaví respondentů

Celkový počet respondentů byl zastoupen ve větší míře ženami. Důvodem je především prostředí, kde jsem dotazování prováděla. U všech třech kategorií je procento žen (SP – 90%, PSS – 95,7%, SZP – 90,9%) výrazně vyšší než procento mužů.

pohlaví respondentů	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
muži	1	10%	3	4,3%	1	9,1%
ženy	9	90%	66	95,7%	10	90,9%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 2: Pohlaví respondentů



Graf č. 2: Pohlaví respondentů

**Otázka č. 3: Věk respondentů**

Respondenti byli rozdělení podle věku do tří kategorií. 6 respondentů z řad sociálních pracovníků spadá do věkové kategorie 31 – 40 let a 4 respondenti do kategorie 30 let a méně. Nikdo ze sociálních pracovníků, jenž se podíleli na dotazování, není starší 41 let a výše.

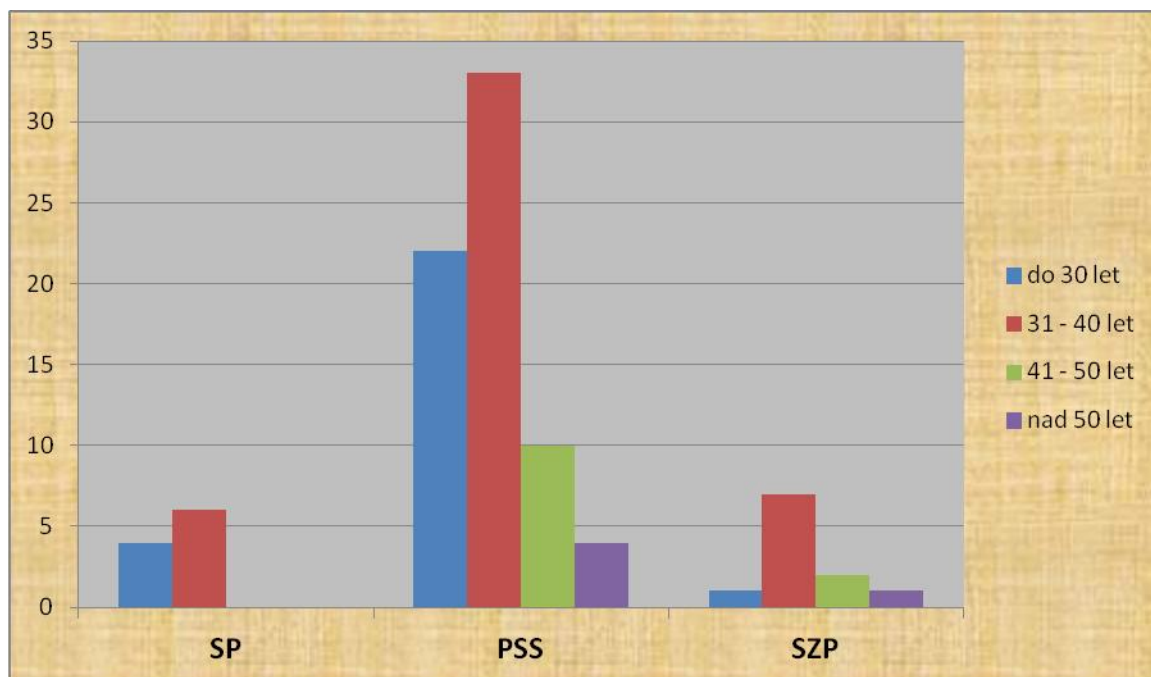
Z řad pracovníků v sociálních službách je 47,8% respondentů ve věku 31 – 40 let, 14,5% respondentů ve věku 41 – 50 let a 5,8% respondentů je starší 50 let. Věková kategorie 30 let a méně je zastoupena 31,9%.

Z počtu dotazovaných zdravotních sester spadá 63,6% do kategorie 31 – 40 let, což je 7 respondentů z celkového počtu 11.

věk respondentů	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
do 30 let	4	40%	22	31,9%	1	9,1%
31 – 40 let	6	60%	33	47,8%	7	63,6%
41 – 50 let	-	-	10	14,5%	2	18,2%
nad 50 let	-	-	4	5,8%	1	9,1
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 3: Věk respondentů





Graf č. 3: Věk respondentů

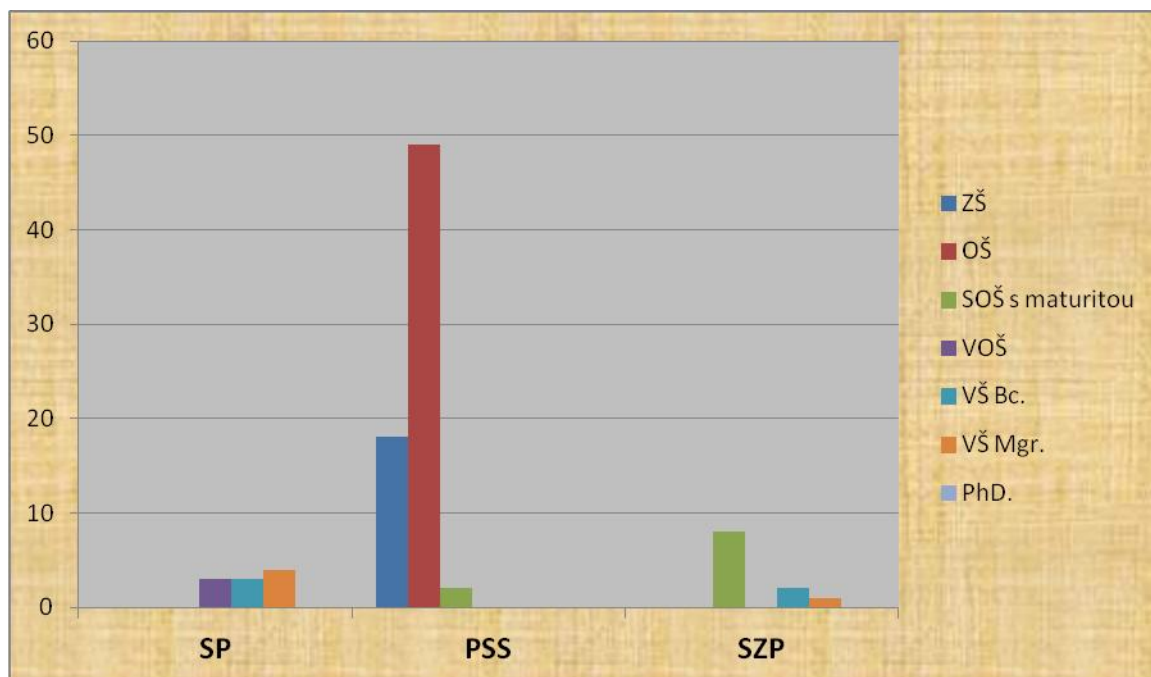
#### Otázka č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké nejvyšší dosažené vzdělání převažuje u sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách a zdravotních sester. Tabulka č. 4 jasně ukazuje, že u pracovníků v sociálních službách převažuje vzdělání odborné (střední vzdělání bez maturity) a další početná skupina zaujala místo v kategorii základní vzdělání. Je to dáno faktem, že pro práci pracovníka v sociálních službách zákon nevyžaduje speciální vzdělání a postačuje pouze základní vzdělání se specializačním kurzem.

Není možné vykonávat práci sociálního pracovníka bez dostatečného vzdělání, a proto kategorie základní vzdělání, odborné a střední vzdělání s maturitou zůstaly prázdné. Z celkového počtu respondentů spadajících do skupiny sociálních pracovníků disponuje 30% vyšším odborným vzděláním, 30% vysokoškolským vzděláním bakalářského typu a 40% vysokoškolským vzděláním magisterského typu.

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
základní vzdělání	-	0%	18	26,1%	-	0%
odborné vzdělání	-	0%	49	71%	-	0%
střední odborné vzdělání s maturitou	-	0%	2	2,9%	8	72,7%
vyšší odborné vzdělání	3	30%	-	0%	-	0%
vysokoškolské vzdělání - bakalářské	3	30%	-	0%	2	18,2%
vysokoškolské vzdělání - magisterské	4	40%	-	0%	1	9,1%
vysokoškolské vzdělání - doktorandské	-	0%	-	0%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Graf č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

#### Otázka č. 5: Dostatečné znalosti ze vstupního vzdělání

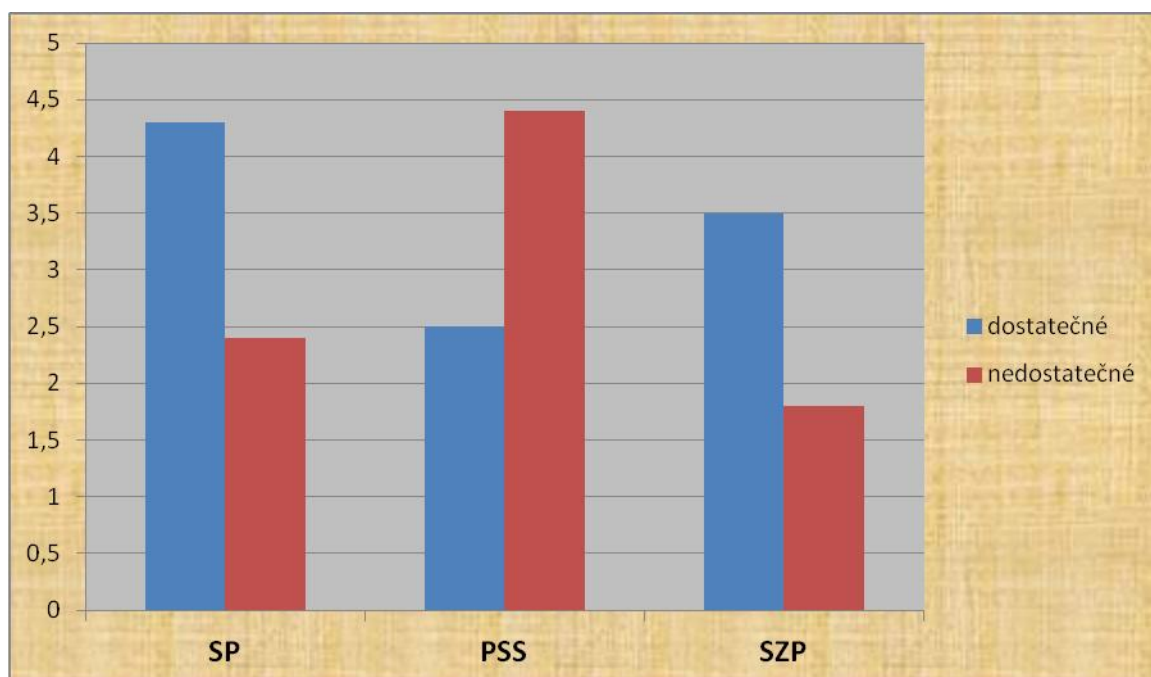
Otázkou č. 5 jsem se snažila zjistit, zda považují respondenti své znalosti ze vstupního vzdělání za dostatečné nebo nedostatečné. Tabulka č. 5 jasně ukazuje, že specializované studium připraví budoucí zaměstnance lépe a dostatečněji než základní vzdělání společně s kurzem. 80% respondentů z řad sociálních pracovníků považuje své znalosti za dostatečné a pouze 20% za nedostatečné.

U pracovníků v sociálních službách, u kterých převládá základní vzdělání anebo odborné vzdělání tabulka a graf č. 5 ukazují, že 76,8% respondentů považuje své znalosti ze vstupního vzdělání za nedostatečné a pouze 23,2% za dostatečné.

Dotazované zdravotní sestry jednoznačně uvedly, že znalosti ze vstupního vzdělání považují za dostatečné.

Dostatečné znalosti ze vstupního vzdělání	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
dostatečné	8	80%	16	23,2%	11	100%
nedostatečné	2	20%	53	76,8%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 5: Dostatečné znalosti ze vstupního vzdělání



Graf č. 5: Dostatečné znalosti ze vstupního vzdělání

**Otázka č. 6: Délka praxe respondentů v sociálních službách**

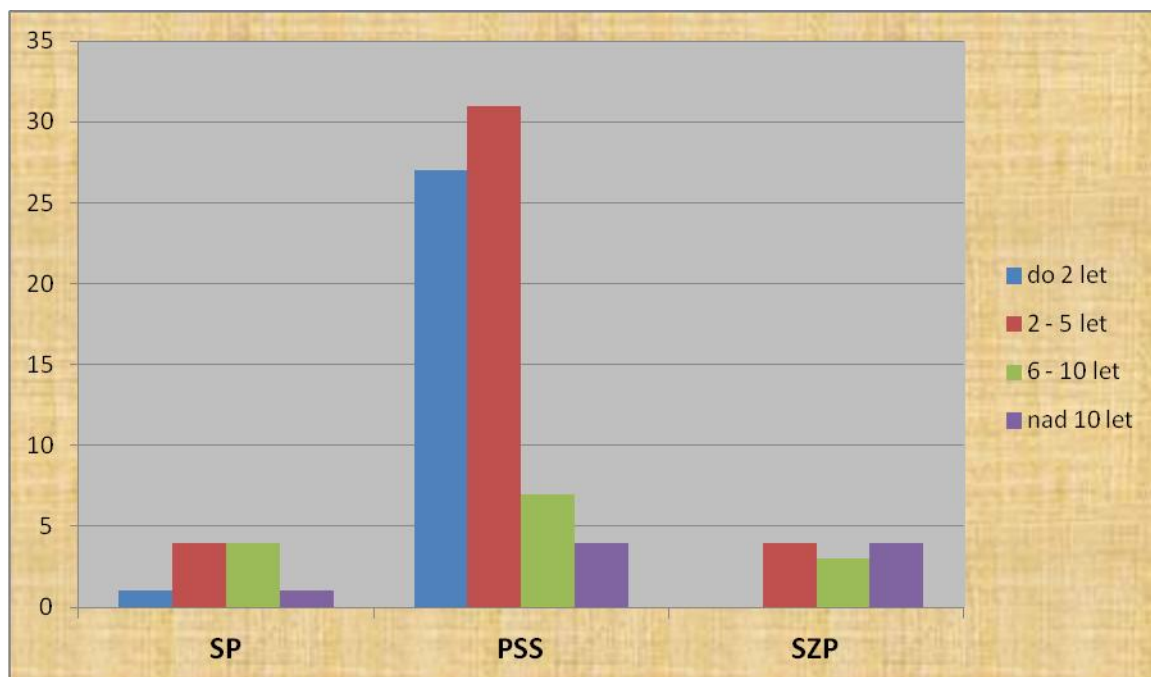
Ze 100% (10) respondentů z řad sociálních pracovníků má 10% praxi v sociálních službách do 2 let, 40% má praxi od 2 do 5 let, 40% od 6 do 10 let a 10% respondentů má praxi v sociálních službách delší než 10 let.

U pracovníků v sociálních službách převažuje praxe respondentů v délce 2 – 5 let (44,9%), následuje kategorie „do 2 let“ praxe (39,1%), potom kategorie „6 – 10 let“ (10,2%) a nejméně respondentů spadá do kategorie „nad 10 let“.

Nikdo z dotazovaných zdravotnických pracovníků nespadá do kategorie „do 2 let“. 2 – 5 let praxe v sociálních službách má 44,9% všech dotazovaných zdravotních sester, 6 – 10 let praxe má 10,2% a praxí v sociálních službách nad 10 let disponuje 5,8%.

Délka praxe respondentů v sociálních službách	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
do 2 let	1	10%	27	39,1%	-	0%
2 – 5 let	4	40%	31	44,9%	4	36,4%
6 – 10 let	4	40%	7	10,2%	3	27,2%
nad 10 let	1	10%	4	5,8%	4	36,4%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 6: Délka praxe respondentů v sociálních službách



Graf č. 6: Délka praxe respondentů v sociálních službách

#### Otázka č. 7: Délka praxe respondentů v Domově Korýtko

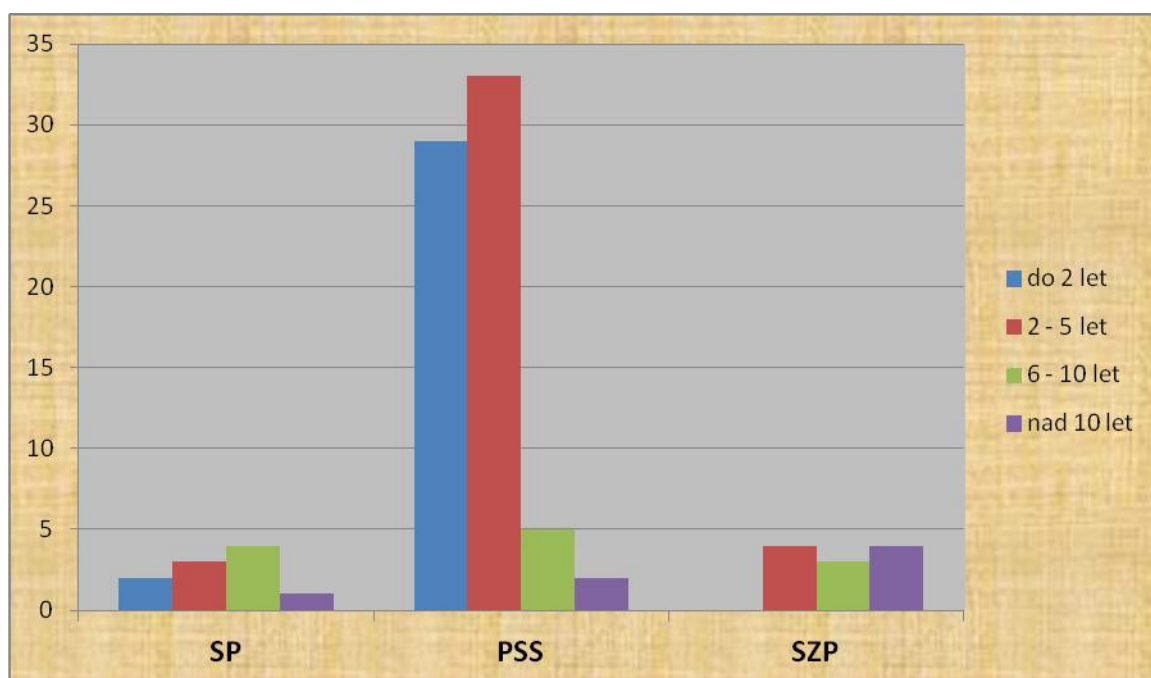
Ze 100% (10) respondentů z řad sociálních pracovníků má 20% praxi v Domově Korýtko do 2 let, 30% má praxi od 2 do 5 let, 40% od 6 do 10 let a 10% respondentů má praxi v Domově Korýtko delší než 10 let.

U pracovníků v sociálních službách převažuje praxe respondentů v délce 2 – 5 let (47,8%), následuje kategorie „do 2 let“ praxe (42,1%), potom kategorie „6 – 10 let“ (7,2%) a nejméně respondentů spadá do kategorie „nad 10 let“.

Nikdo z dotazovaných zdravotnických pracovníků nespadá do kategorie „do 2 let“. 2 – 5 let praxe v Domově Korýtko má 36,4% všech dotazovaných zdravotních sester, 6 – 10 let praxe má 27,2% a praxi v Domově Korýtko nad 10 let disponuje 36,4%.

Délka praxe respondentů v Domově Korýtko	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
do 2 let	2	20%	29	42,1%	-	0%
2 – 5 let	3	30%	33	47,8%	4	36,4%
6 – 10 let	4	40%	5	7,2%	3	27,2%
nad 10 let	1	10%	2	2,9%	4	36,4%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 7: Délka praxe respondentů v Domově Korýtko



Graf č. 7: Délka praxe respondentů v Domově Korýtko

**Otázka č. 8: Motivace k práci**

Otázka, která se týkala motivace pracovníků pro danou práci, měla zmapovat názor, jaké motivační důvody respondenti preferují pro práci se seniory.

U sociálních pracovníků jasně dominuje „práce jako poslání“, a to v 70%.

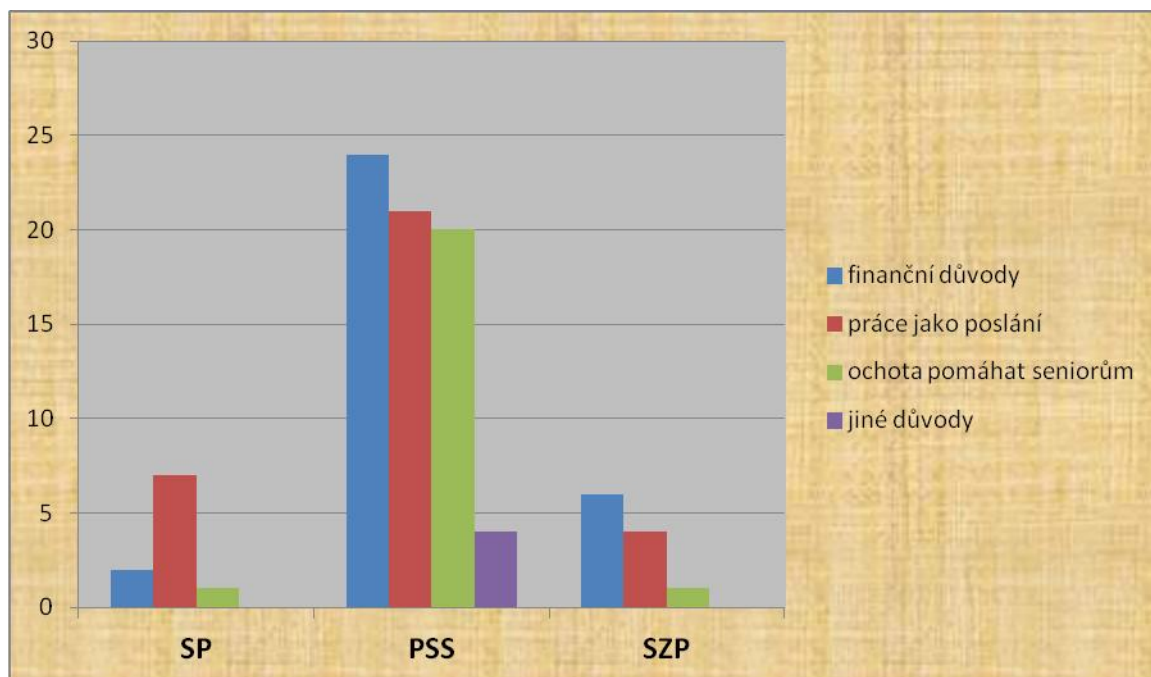
Pracovníci v sociálních službách uvedli finanční důvody (34,8%), práci jako poslání (30,4%), ochotu pomáhat (29%) a jiné důvody (5,8%). Jako jiné důvody pracovníci uvedli ve čtyřech případech „baví mě práce s lidmi“.

Zřejmě jsou finanční důvody pro zdravotní sestry jasnou motivací, protože 54,5% z dotazovaných respondentů uvedlo zrovna tuto možnost. 36,4% respondentů volí práci jako poslání a 9,1% ochotu pomáhat seniorům.

Motivace k práci	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
finanční důvody	2	20%	24	34,8%	6	54,5%
práce jako poslání	7	70%	21	30,4%	4	36,4%
ochota pomáhat seniorům	1	10%	20	29%	1	9,1%
jiné důvody	-	0%	4	5,8%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 8: Motivace k práci





Graf č. 8: Motivace k práci

### Hypotéza č. 1

Minimálně polovina respondentů z řad sociálních pracovníků uvádí jako motivaci k práci finanční důvody.

**Hypotéza č. 1 byla výzkumným šetřením vyvrácena, neboť finanční důvody uvádí jako motivaci k práci pouze 20% respondentů z řad sociálních pracovníků.**

### Otázka č. 9: Znalost pracovních kompetencí

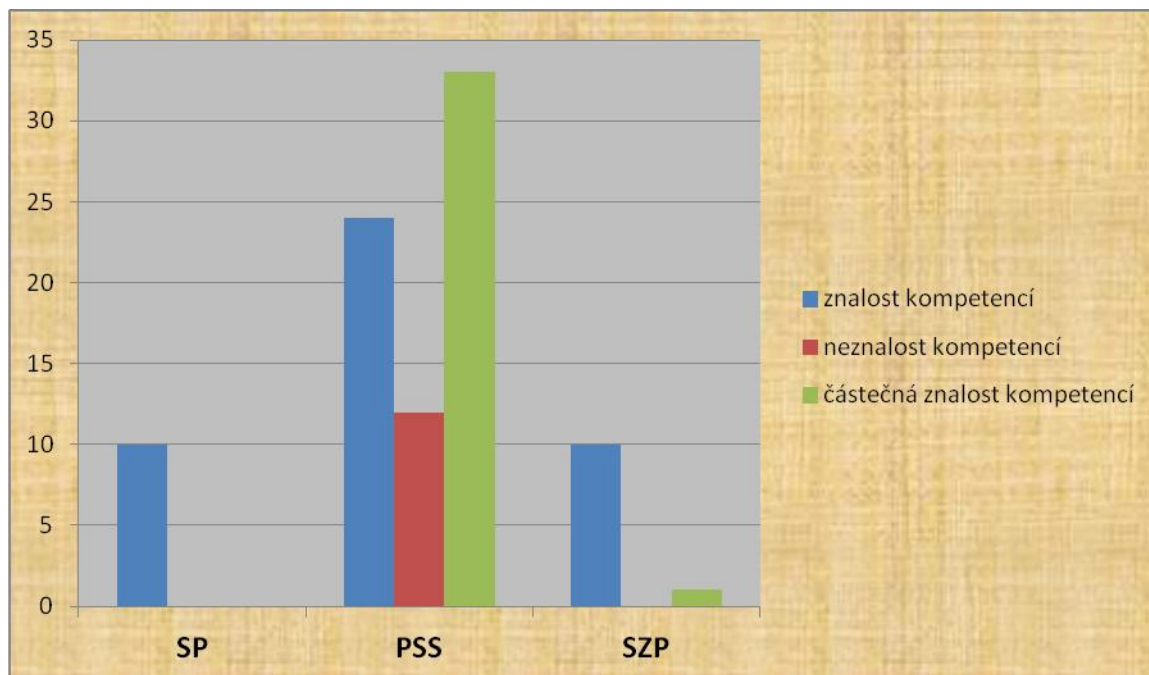
Z celkového počtu respondentů si 100% sociálních pracovníků myslí, že znají své kompetence.

34,8% pracovníků v sociálních službách si myslí, že znají své kompetence, 17,4% dotazovaných své kompetence nezná a částečně zná své kompetence 47,8% všech dotazovaných pracovníků v sociálních službách.

Zdravotní sestry znají své kompetence a to v počtu 10 respondentů (90,9%) a pouze 1 dotazovaný (9,1%) má pouze částečnou znalost svých pracovních kompetencí.

Znalost pracovních kompetencí	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
znalost kompetencí	10	100%	24	34,8%	10	90,9%
neznalost kompetencí	-	0%	12	17,4%	-	-
částečná znalost kompetencí	-	0%	33	47,8%	1	9,1%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 9: Znalost pracovních kompetencí



Graf č. 9: Znalost pracovních kompetencí

## Hypotéza č. 2

Minimálně 2/3 respondentů z řad zdravotních sester zná své pracovní kompetence.

**Hypotéza č. 2 byla výzkumným šetřením potvrzena, neboť významné procento (90,9%) zdravotních sester své pracovní kompetence zná.**

**Otázka č. 10: Možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení**

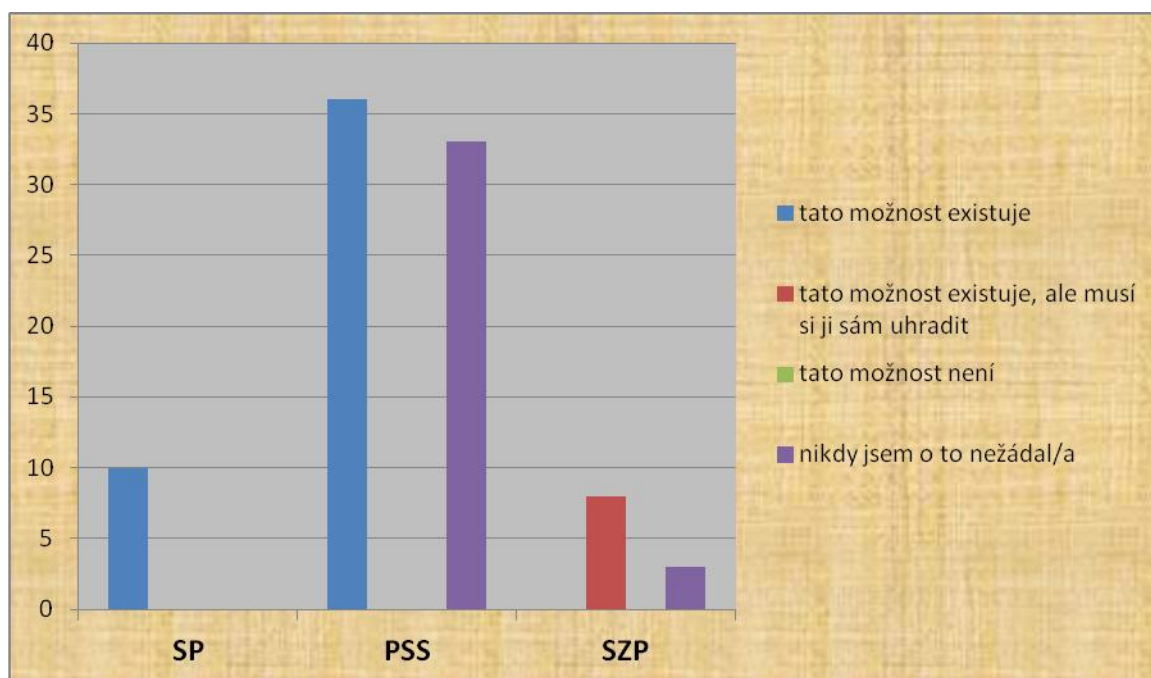
Z celkového počtu respondentů udává 100% sociálních pracovníků, že mají možnost výběru.

52,2% pracovníků v sociálních službách tvrdí, že možnost výběru existuje a 47,8% dotazovaných nikdy o tuto možnost nežádalo.

Zdravotní sestry uvedly, že možnost tady existuje, ale jsou nucené si to z vlastních prostředků uhradit (72,7%) a 27,3% dotazovaných o tuto možnost nežádalo.

Možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
tato možnost existuje	10	100%	36	52,2%	-	0%
tato možnost existuje, ale musí si ji sám uhradit	-	0%	-	0%	8	72,7%
tato možnost není	-	0%	-	0%	-	0%
nikdy jsem o to nežádal/a	-	0%	33	47,8%	3	27,3%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Tabulka č. 10: Možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení**



**Graf č. 10: Možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení**

### Otázka č. 11: Preferované formy vzdělávání

Otázka č. 11 skýtala možnosti pro respondenty zvolit i více variant z výběru.

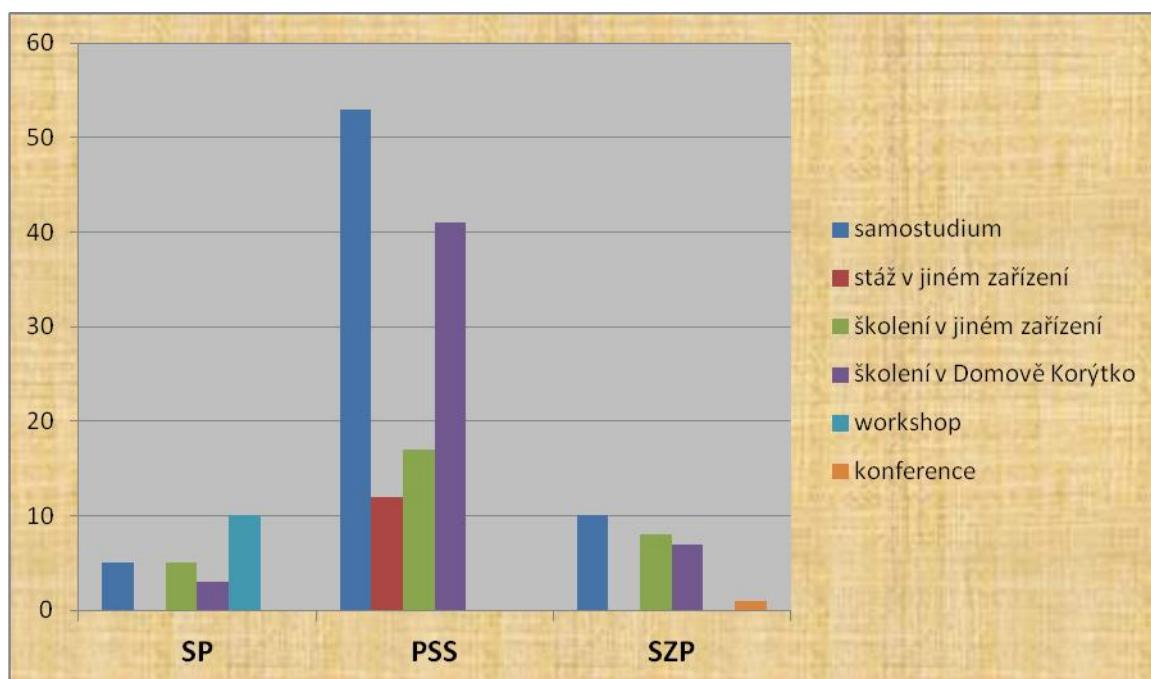
Dotazovaní respondenti z řad sociálních pracovníků nejčastěji preferují „workshop“ (43,6%), dále „samostudium“ (21,7%), „školení v jiném zařízení“ (21,7%) a nejméně dotazovaných se přiklání k možnosti „školení v Domově Korytko“ (13%).

U pracovníků v sociálních službách nejčastěji dominovala odpověď „samostudium“ (43,1%), dále potom „školení v Domově Korytko“ (33,3%), „školení v jiném zařízení“ (13,8%) a „stáž v jiném zařízení“ (9,8%).

Dotazované zdravotní sestry preferují samostudium (38,5%), školení v jiném zařízení (30,8%), školení v Domově Korytko (26,9%) a v jednom případě konferenci (3,8%).

Preferované formy vzdělávání	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
samostudium	5	21,7%	53	43,1%	10	38,5%
stáž v jiném zařízení	-	0%	12	9,8%	-	0%
školení v jiném zařízení	5	21,7%	17	13,8%	8	30,8%
školení v Domově Korýtko	3	13%	41	33,3%	7	26,9%
workshop	10	43,6%	-	0%	-	0%
konference	-	0%	-	0%	1	3,8%
<b>celkem</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 11: Preferované formy vzdělávání



Graf č. 11: Preferované formy vzdělávání

**Otázka č. 12: Spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách**

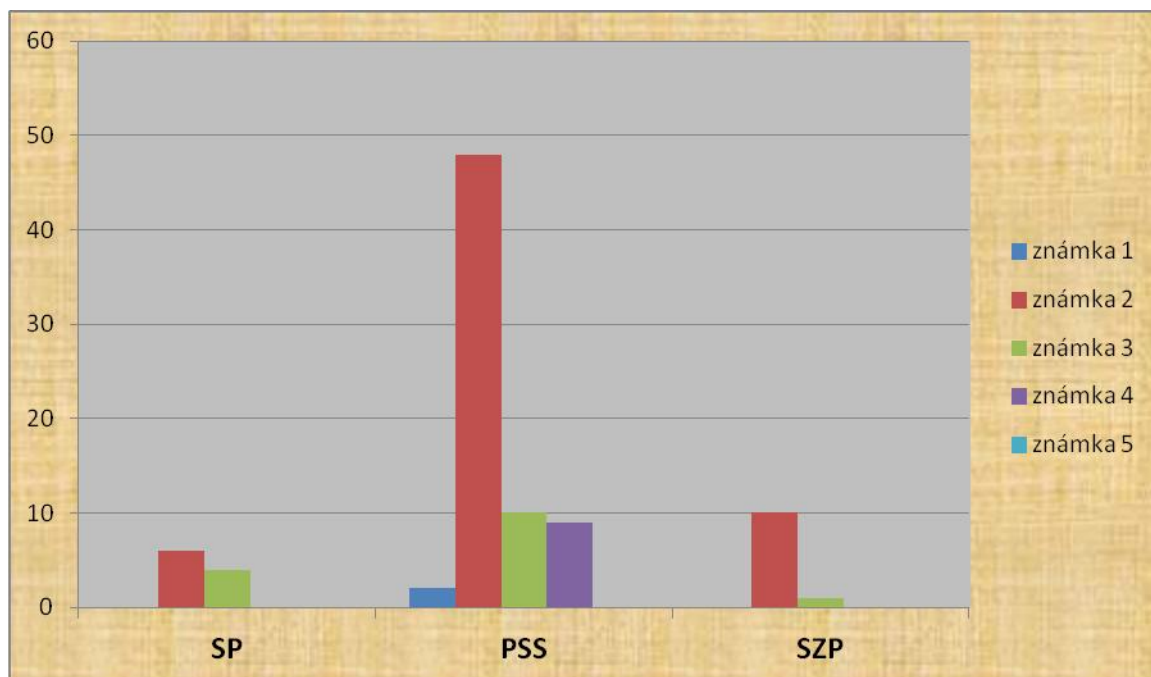
Dotazovaní respondenti z řad sociálních pracovníků nejčastěji hodnotili spokojenost známkou 2 (60%) a zbytek se přiklonil ke známce 3 (40%).

U pracovníků v sociálních službách nejčastěji dominovala známka 2 (69,6%), dále známka 3 (14,5%), známka 4 (13%) a známka 1 (2,9%).

Dotazované zdravotní sestry nejčastěji hodnotily spokojenost známkou 2 (90,9%) a jeden respondent známkou 3 (9,1%).

Spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
známka 1	-	0%	2	2,9%	-	0%
známka 2	6	60%	48	69,6%	10	90,9%
známka 3	4	40%	10	14,5%	1	9,1%
známka 4	-	0%	9	13%	-	0%
známka 5	-	0%	-	0%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Tabulka č. 12: Spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách**



graf č. 12: Spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách

### Otázka č. 13: Aplikace poznatků do praxe

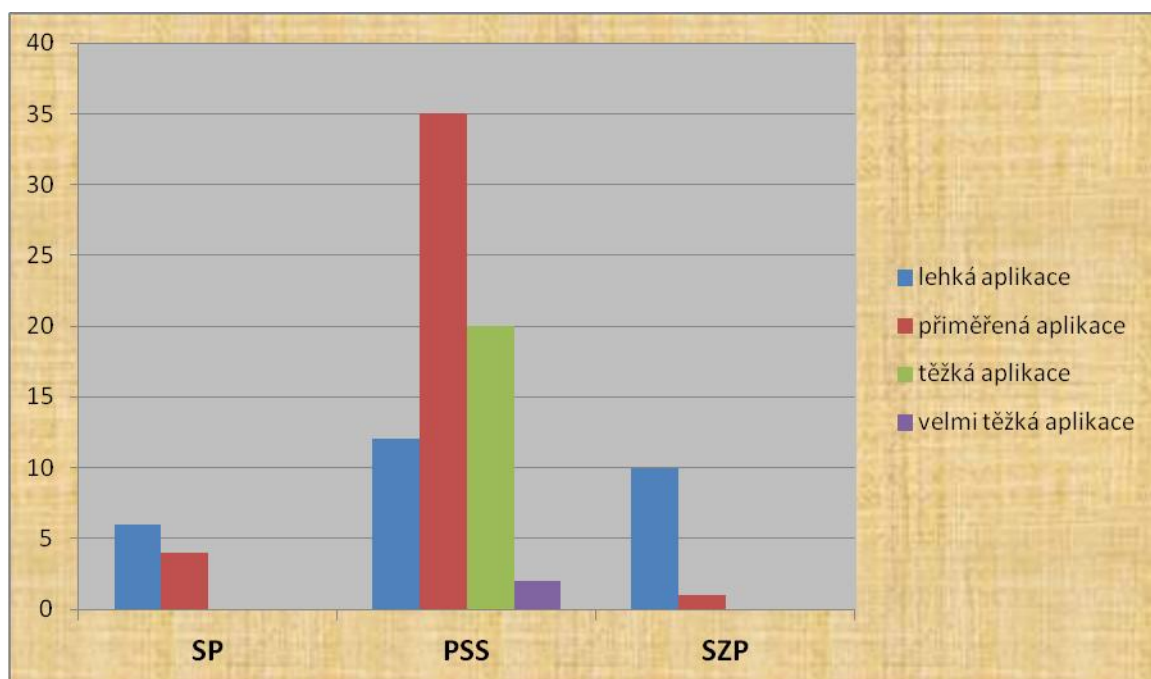
Dotazovaní respondenti z řad sociálních pracovníků nejčastěji hodnotili aplikaci poznatků do praxe jako lehkou (60%) a zbylých 40% respondentů ji vyhodnotilo jako přiměřenou.

U pracovníků v sociálních službách nejčastěji dominovala odpověď „*přiměřená aplikace*“ (50,7%), dále „*těžká aplikace*“ (29%), „*lehká aplikace*“ (17,4%) a „*velmi těžká aplikace*“ (2,9%).

Dotazované zdravotní sestry nejčastěji hodnotily aplikaci jako lehkou (90,9%) a pouze jeden respondent se přiklonil k variantě „*přiměřená aplikace*“ (9,1%).

Aplikace poznatků do praxe	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
lehká aplikace	6	60%	12	17,4%	10	90,9%
přiměřená aplikace	4	40%	35	50,7%	1	9,1%
těžká aplikace	-	0%	20	29%	-	0%
velmi těžká aplikace	-	0%	2	2,9%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 13: Aplikace poznatků do praxe



Graf č. 13: Aplikace poznatků do praxe



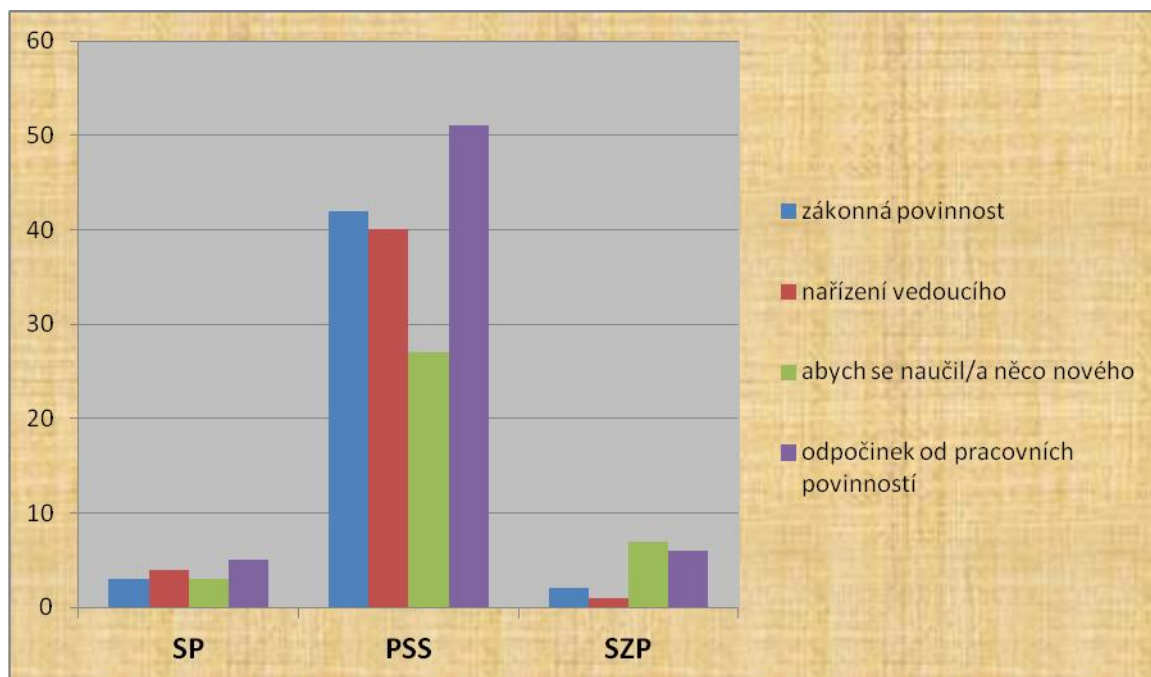
**Otázka č. 14: Důvody účasti na vzdělávání**

U této otázky bylo respondentům dovoleno zatrhnout více možných odpovědí z nabízených variant, čehož bylo hojně využito. Otázka směřovala k důvodům, proč se účastní vzdělávacích aktivit.

„*Odpočinek od pracovních povinností*“ byla varianta nejčastější, a to ve skupině sociálních pracovníků (33,3%) a také ve skupině pracovníků v sociálních službách (31,8%). Pouze ve skupině zdravotních sester dominovala odpověď „*abych se naučil/a něco nového*“ (43,8%). Velmi častá byla i odpověď „*nařízení vedoucího*“, a to 26,7% u sociálních pracovníků a 25% u pracovníků v sociálních službách. Zdravotní sestry tuto odpověď uvedly, ale pouze v jednom případě (6,2%), což je zdůvodněno faktem, že zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, tuto povinnost zdravotním sestrám pracujícím v sociálních službách neukládá.

Důvody účasti na vzdělávání	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
zákonná povinnost	3	20%	42	26,3%	2	12,5%
nařízení vedoucího	4	26,7%	40	25%	1	6,2%
abych se naučil/a něco nového	3	20%	27	16,9%	7	43,8%
odpočinek od pracovních povinností	5	33,3%	51	31,8%	6	37,5%
<b>celkem</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Tabulka č. 14: Důvody účasti na vzdělávání**



Graf č. 14: Důvody účasti na vzdělávání

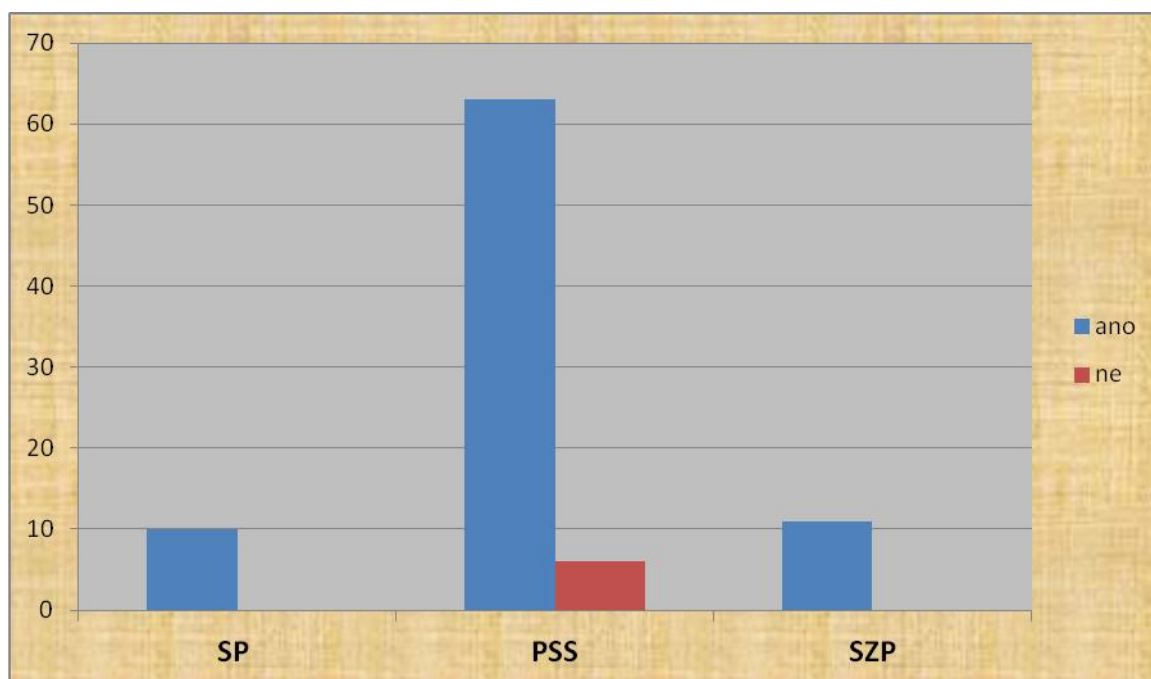
### Otázka č. 15: Smysluplnost obsahu kurzů

Další otázka směřovala k obsahu kurzů, zda pro všechny respondenty má obsah smysl anebo nemá. Tabulka a graf č. 15 jasně udává, že pro sociální pracovníky kurzy smysluplné jsou (100%) a taktéž i pro zdravotnické pracovníky (100%).

Obsah kurzů ovšem pro 8,7% pracovníků v sociálních službách smysluplný není. Nespokojenost tedy projevilo 6 pracovníků z celkového počtu 69 respondentů.

Smysluplnost obsahu kurzů	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
ano	10	100%	63	91,3%	11	100%
ne	-	0%	6	8,7%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabulka č. 15: Smysluplnost obsahu kurzů



Graf č. 15: Smysluplnost obsahu kurzů

### Hypotéza č. 3

Minimálně polovina všech respondentů považuje kurzy a přednášky za smysluplné.

**Hypotéza č. 3 byla výzkumným šetřením potvrzena, neboť 100% respondentů z řad sociálních pracovníků a zdravotních sester a 91,3% respondentů z řad pracovníků v sociálních službách odpovědělo, že kurzy a přednášky považují za smysluplné.**

**Otázka č. 16: Ochota vzdělávat se nad rámec zákona**

Touto otázkou mne zajímalo, zda jsou dotazovaní pracovníci ochotni vzdělávat se nad rámec zákona, což je 24 hodin ročně povinného vzdělávání.

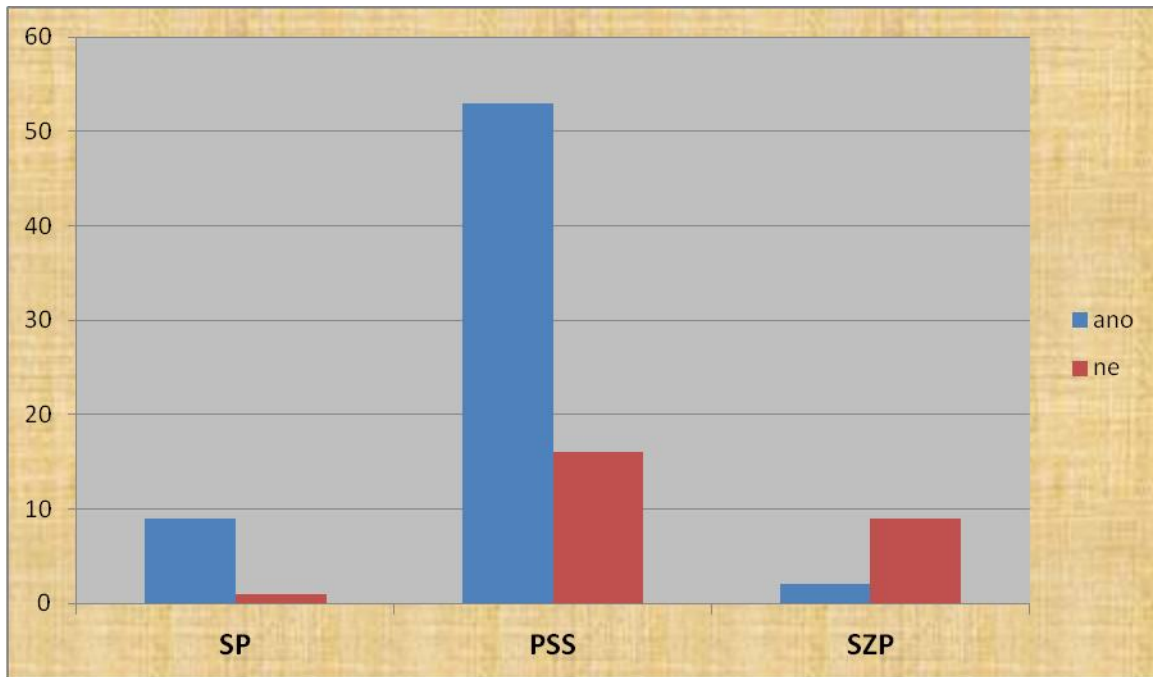
Sociální pracovníci projevili zájem se vzdělávat nad rámec zákona v 90% a jeden pracovník tuto možnost odmítá (10%).

Z celkového počtu 69 respondentů z řad pracovníků v sociálních službách projevilo zájem se nad rámec zákona vzdělávat 53 osob (76,8%) a 16 osob (23,2%) tuto možnost zavrhl.

U zdravotních sester se projevilo markantní nezájem o vzdělávání v sociálních službách, protože 9 pracovníků (81,8%) není ochotných se nad rámec zákona vzdělávat a jen 2 osoby (18,2%) ano.

<b>Ochota vzdělávat se nad rámec zákona</b>	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
ano	9	90%	53	76,8%	2	18,2%
ne	1	10%	16	23,2%	9	81,8%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Tabulka č. 16: Ochota vzdělávat se nad rámec zákona**



Graf č. 16: Ochota vzdělávat se nad rámec zákona

#### Hypotéza č. 4

Pracovníci v sociálních službách nejsou ochotni se nad rámec zákona vzdělávat.

**Hypotéza č. 4 byla výzkumným šetřením vyvrácena, neboť dotazovaní respondenti odpověděli ve větší míře (76,8%), že jsou ochotni se vzdělávat nad rámec zákona.**

**Otázka č. 17: Kvalita vzdělávacích kurzů a přednášek**

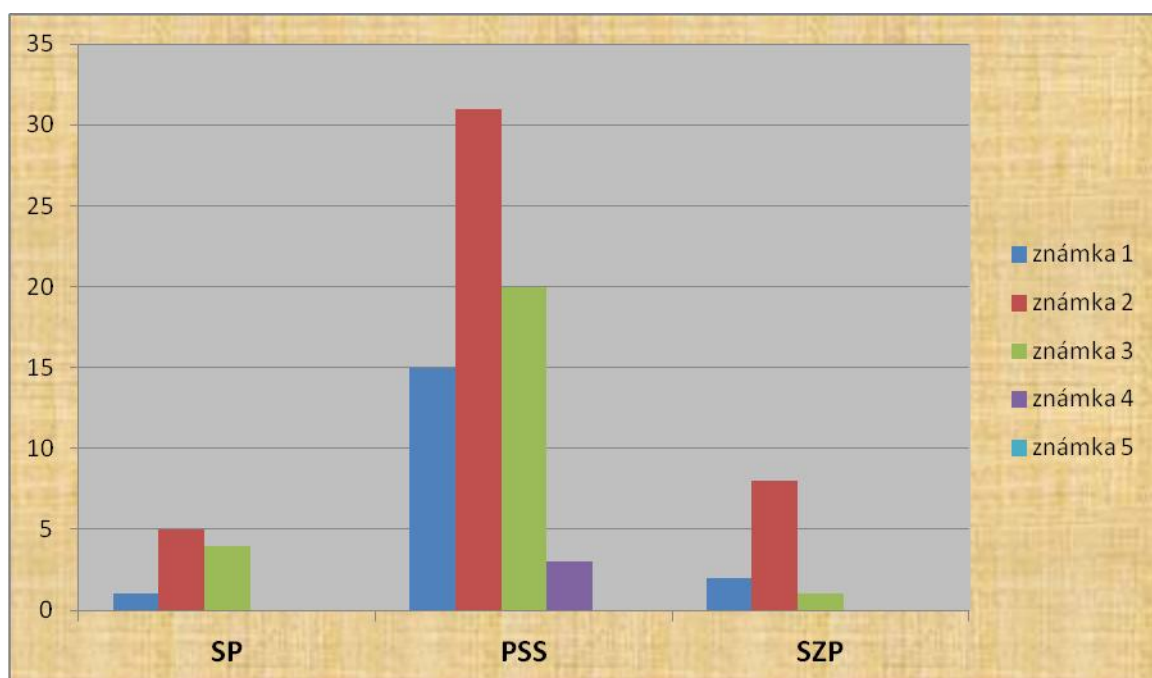
Dotazovaní respondenti z řad sociálních pracovníků nejčastěji hodnotili kvalitu vzdělávacích kurzů a přednášek známkou 2 (50%) a zbytek se přiklonil ke známce 3 (40%) a ke známce 1 (10%).

U pracovníků v sociálních službách nejčastěji dominovala známka 2 (44,9%), dále známka 3 (29%), známka 1 (21,7%) a známka 4 (4,4%).

Dotazované zdravotní sestry nejčastěji hodnotily spokojenost známkou 2 (72,7%), dvě zdravotní sestry známkou 1 (18,2%) a jeden respondent známkou 3 (9,1%).

Kvalita vzdělávacích kurzů a přednášek	sociální pracovník		pracovník v sociálních službách		zdravotní sestra	
	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %	absolutní četnost	relativní četnost v %
známka 1	1	10%	15	21,7%	2	18,2%
známka 2	5	50%	31	44,9%	8	72,7%
známka 3	4	40%	20	29%	1	9,1%
známka 4	-	0%	3	4,4%	-	0%
známka 5	-	0%	-	0%	-	0%
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Tabulka č. 17: Kvalita vzdělávacích kurzů a přednášek**



Graf č. 17: Kvalita vzdělávacích kurzů a přednášek

## 6.4 Vyhodnocení výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit úroveň celoživotního vzdělávání v sociálních službách, spokojenost pracovníků s nabídkou vzdělávacích kurzů a seminářů, zda-li mají možnost výběru vzdělávacích aktivit a jsou-li ochotni vzdělávat se nad rámec požadavků zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Pro výzkumné šetření jsem použila 120 dotazníků. Návratnost byla 92 dotazníků. Pro neúplnost jsem byla nucena 2 dotazníky vyřadit. Konečný počet respondentů byl tedy 90 osob.

Mezi respondenty velkou mírou převažovaly ženy (SP – 90%, PSS – 95,7%, SZP – 90,9%), což poukazuje na fakt, že tento druh zaměstnání není až tak vysoce finančně ohodnocený a proto není pro muže lákavý.

Co se týká věkové kategorie, nejvíce respondentů bylo ve věku 31 – 40 let. Mezi respondenty jasně vévodili co do počtu pracovníci v sociálních službách (69 osob) a v menší míře bylo i zastoupení sociálních pracovníků (10 osob) a zdravotních sester (11 osob).

Otázkou č. 5 jsem se snažila zjistit, zda považují respondenti své znalosti ze vstupního vzdělání za dostatečné nebo nedostatečné. Sociální pracovníci v nadpoloviční většině a zdravotní sestry dokonce ve 100% považují své znalosti ze vstupního vzdělání za dostatečné. Naopak pracovníci v sociálních službách nejsou spokojeni se znalostmi ze svého vstupního vzdělání, a to 76,8% dotazovaných PSS.

Co se týká motivace k práci, jasně dominovaly u pracovníků v sociálních službách finanční důvody (34,8%). Finanční důvody jsou motivací k práci i pro zdravotní sestry, a to v nadpoloviční většině (54,5%)

Hypotézy byly naplněny z poloviny. Hypotéza č. 1 byla vyvrácena, neboť předpoklad byl, že minimálně polovině respondentů z řad sociálních pracovníků budou motivací k práci finanční důvody. Ovšem finanční důvody uvedlo jen 20% sociálních pracovníků.

Hypotéza č. 2 byla potvrzena, protože předpoklad byl, že 2/3 respondentů z řad zdravotních sester zná své pracovní kompetence a opravdu významné procento (90,9%) zdravotních sester uvedlo, že své pracovní kompetence zná.



Hypotéza č. 3 byla výzkumným šetřením potvrzena, neboť předpoklad byl, že minimálně polovina všech dotázaných osob považuje kurzy a přednášky za smysluplné. 100% respondentů z řad sociálních pracovníků a zdravotních sester a 91,3% respondentů z řad pracovníků v sociálních službách odpovědělo, že kurzy a přednášky za smysluplné považují.

Hypotéza č. 4 byla vyvrácena, protože předpoklad byl, že se pracovníci v sociálních službách nejsou ochotni vzdělávat nad rámec zákona. Odpověděli ovšem, a to v nadpoloviční většině (76,8%), že nad rámec zákona jsou ochotni se vzdělávat.

## ZÁVĚR

Problematika vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách je velmi obsáhlá a nelehce uchopitelná. Téma jsem si zvolila z několika důvodů. Prvním důvodem je fakt, že pracuji v domově pro seniory na pozici vedoucí úseku odborné ošetrovatelské péče, a právě proto mne zajímalo, do jaké míry jsou zaměstnanci daného zařízení spokojeni s nabídkou a obsahem vzdělávacích aktivit, které jim zákon č. 108/2006 S., o sociálních službách, ukládá jako povinnost absolvovat. Pomocí vyhodnocení výzkumného šetření formou dotazníku jsem byla velice mile překvapena. Ve většině případů respondenti uváděli, že nevykonávají svou profesi jen z finančních důvodů, že mají ochotu vzdělávat se nad rámec povinných 24 hodin za kalendářní rok, že obsah kurzů a přednášek je pro většinu smysluplný a že je možno si dle vlastního uvážení vybrat vzdělávací aktivitu, kterou by chtěli absolvovat a díky které by své dovednosti a znalosti zdokonalili.

Další důvod, který mne vedl k výběru tohoto tématu je ten, že vlivem zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, došlo v domovech pro seniory, a také celkově i v jiných pobytových zařízeních, k odtržení a rozdělení sociálního úseku od zdravotního. V minulosti převážně v těchto zařízeních působil zdravotní a ošetrovatelský tým, což vlivem zákona bylo výrazně minimalizováno a tým zdravotní ve velké míře nahradil tým sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Toto vedlo i ke změnám ve vzdělávání, kdy zdravotníci již nejsou povinni se vzdělávat v sociálních službách, ale pouze kreditním systémem stejně tak, jako by působili ve zdravotnickém zařízení. Ovšem tato změna vedla k možnosti nehradit tyto formy vzdělávání zdravotnickým pracovníkům, kterou mnoho poskytovatelů využilo. I přesto, že zdravotničtí pracovníci jsou ve velké míře nuceni si další vzdělávání hradit ze svých financí, a to jen proto, že působí a práci odvádějí v zařízení sociálních služeb, našli se pracovníci v zařízení domov korýtko, příspěvková organizace, kteří jsou ochotni vzdělávat se i nad rámec zákona.

Hlavní cíle mé diplomové práce byly naplněny. Zaměřila jsem se na objasnění odborné terminologie z oblasti poskytování sociálních služeb a celoživotního vzdělávání. Shrnula jsem klíčové kompetence pracovníků a popsala strukturu zaměstnanců v sociálních službách a také personální zajištění ve vybrané organizaci z důvodu přehlednosti, kde a na jakém místě dotazování respondentů probíhalo.

Další vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců v sociálních službách je nutnou podmínkou kvalitní služby.

Tato diplomová práce je pro mne cenným zdrojem informací a milým překvapením, a to díky skutečnosti, že většina zaměstnanců v sociálních službách vnímá své zdokonalování formou celoživotního vzdělávání jako přínosné.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### MONOGRAFIE

- [1] HAVRDOVÁ, Zuzana et al., 2001. *Profesní struktura a kvalifikační předpoklady pracovníků v sociálních službách*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-238-8221-X.
- [2] HERMAN, Jiří et al., 2008. *Základy managementu sociálních služeb*. Brno: T.I.G.E.R. ISBN 978-80-7013-477-1.
- [3] MALÍKOVÁ, Eva, 2011. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3148-3.
- [4] MATOUŠEK, Oldřich et al., 2008. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [5] MATOUŠEK, Oldřich et al., 2007. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-310-9.
- [6] MATOUŠEK, Oldřich et al., 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-473-7.
- [7] MLČÁK, Zdeněk, 2005. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 80-7368-129-3.
- [8] NOVOTNÁ Věra a Věra SCHIMMERLIGOVÁ, 1992. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-483-5.
- [9] TOMEŠ, Igor et al., 1997. *Vzdělávací standardy v sociální práci*. Praha: Sociopress. ISBN 80-902260-3-5.
- [10] TOŠNER, Jiří, 2007. *Metodika vzdělávacích plánů*. 1. vyd. Praha: EuroProfis.
- [11] ÚLEHLA, Ivan, 2007. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství Slon. ISBN 978-80-86429-36-6.
- [12] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1770-8.

[13] VÍTOVÁ, Marcela et al., 2011. *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách*. Tábor: Nakladatelství APSSČR. ISBN 978-80-904668-1-4.

[14] VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3651-8.

## **LEGISLATIVA**

[15] ČESKO. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů*

[16] ČESKO. *Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách*

## **DALŠÍ ZDROJE**

[17] NCONZO, 2008. *Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů*

[online]. [cit. 17.6.2012]. Dostupné z WWW:<http://www.nconzo.cz/web/guest/honzo>

## **SEZNAM TABULEK**

**Tabulka č. 1 Profese respondentů**

**Tabulka č. 2 Pohlaví respondentů**

**Tabulka č. 3 Věk respondentů**

**Tabulka č. 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**

**Tabulka č. 5 Dostatečné znalosti ze vstupního vzdělání**

**Tabulka č. 6 Délka praxe respondentů v sociálních službách**

**Tabulka č. 7 Délka praxe respondentů v Domově Korýtko**

**Tabulka č. 8 Motivace k práci**

**Tabulka č. 9 Znalost pracovních kompetencí**

**Tabulka č. 10 Možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení**

**Tabulka č. 11 Preferované formy vzdělávání**

**Tabulka č. 12 Spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách**

**Tabulka č. 13 Aplikace poznatků do praxe**

**Tabulka č. 14 Důvody účasti na vzdělávání**

**Tabulka č. 15 Smysluplnost obsahu kurzů**

**Tabulka č. 16 Ochota vzdělávat se nad rámec zákona**

**Tabulka č. 17 Kvalita vzdělávacích kurzů a přednášek**

## **SEZNAM GRAFŮ**

**Graf č. 1 Profese respondentů**

**Graf č. 2 Pohlaví respondentů**

**Graf č. 3 Věk respondentů**

**Graf č. 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**

**Graf č. 5 Dostatečné znalosti ze vstupního vzdělání**

**Graf č. 6 Délka praxe respondentů v sociálních službách**

**Graf č. 7 Délka praxe respondentů v Domově Korýtko**

**Graf č. 8 Motivace k práci**

**Graf č. 9 Znalost pracovních kompetencí**

**Graf č. 10 Možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení**

**Graf č. 11 Preferované formy vzdělávání**

**Graf č. 12 Spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách**

**Graf č. 13 Aplikace poznatků do praxe**

**Graf č. 14 Důvody účasti na vzdělávání**

**Graf č. 15 Smysluplnost obsahu kurzů**

**Graf č. 16 Ochota vzdělávat se nad rámec zákona**

**Graf č. 17 Kvalita vzdělávacích kurzů a přednášek**

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha P 1 → Dotazník na efektivitu vzdělávání pro zaměstnance Domova Korýtko**

**Příloha P 2 → Etický kodex sociálních pracovníků České republiky**



## **PŘÍLOHA P 1: DOTAZNÍK NA EFEKTIVITU VZDĚLÁVÁNÍ PRO ZAMĚSTNANCE DOMOVA KORÝTKO**

### **Dotazník na efektivitu vzdělávání**

Vážení zaměstnanci,

Tímto Vás žádám o několik minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku. Tento dotazník bude sloužit pro zpracování praktické části mé diplomové práce na téma: „*Problematika vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách*“.

Touto diplomovou prací ukončím magisterské studium na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Správnou odpověď, prosím, zakroužkujte.

Dotazník je anonymní.

Děkuji mnohokrát za ochotu a spolupráci. Bc. Daniela Nováková DiS.

---

1. Pracuji na pozici:
  - a) Sociální pracovník
  - b) Pracovník v sociálních službách
  - c) Zdravotní sestra
  
2. Pohlaví
  - a) Muž
  - b) Žena
  
3. Věk
  - a) do 30 let

- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) nad 50 let

4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní vzdělání
- b) odborné vzdělání
- c) střední odborné vzdělání s maturitou
- d) vyšší odborné vzdělání
- e) vysokoškolské vzdělání – bakalářské
- f) vysokoškolské vzdělání – magisterské
- g) vysokoškolské vzdělání – doktorandské

5. Považujete své znalosti ze vstupního vzdělání za dostatečné nebo nedostatečné pro výkon své profese?

- a) dostatečné
- b) nedostatečné

6. Jakou délku má Vaše praxe v sociálních službách?

- a) do 2 let
- b) 2 – 5 let
- c) 6 – 10 let
- d) nad 10 let

7. Jak dlouho pracujete v Domově Korýtko, příspěvková organizace?

- a) do 2 let
- b) 2 – 5 let

- c) 6 – 10 let
- d) nad 10 let

8. Co Vás motivuje k této práci?

- a) finanční důvody
- b) práce jako poslání
- c) ochota pomáhat seniorům
- d) jiné důvody .....

9. Znáte své pracovní kompetence?

- a) znám své kompetence
- b) neznám své kompetence
- c) částečně znám své kompetence

10. Máte možnost výběru vzdělávacích aktivit dle vlastního uvážení?

- a) tato možnost existuje
- b) tato možnost existuje, ale musím si ji uhradit sám/sama
- c) tato možnost není
- d) nikdy jsem o to nežádal/a

11. Jaké preferujete formy vzdělávání? (možnost výběru více variant odpovědí)

- a) samostudium
- b) stáž v jiném zařízení
- c) školení v jiném zařízení
- d) školení v Domově Korýtko
- e) workshop

f) konference

12. Jak byste oznámkoval/a spokojenost s nabídkou vzdělávání v sociálních službách:

a) známka 1

b) známka 2

c) známka 3

d) známka 4

e) známka 5

13. Jaká je pro Vás aplikace poznatků ze školení a kurzů do praxe?

a) lehká aplikace

b) přiměřená aplikace

c) těžká aplikace

d) velmi těžká aplikace

14. Jaké jsou Vaše důvody účasti na vzdělávání? (možnost výběru více variant odpovědí)

a) zákonná povinnost

b) nařízení vedoucího

c) abych se naučil/a něco nového

d) odpočinek od pracovních povinností

15. Považujete obsah kurzů za smysluplný?

a) ano

b) ne

16. Jste ochoten/ochotna vzdělávat se nad rámec zákona?

a) ano

b) ne

17. Jak byste oznámkoval/a kvalitu vzdělávacích kurzů a přednášek?

a) známka 1

b) známka 2

c) známka 3

d) známka 4

e) známka 5

## **Příloha P 2: ETICKÝ KODEX SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY**

### **ETICKÝ KODEX SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY**

#### **1. Etické zásady**

1. 1. Sociální práce je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny **v dokumentech relevantních pro praxi** sociálního pracovníka, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a **dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách**. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.

1. 2. Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, **pohlaví, rodinný stav**, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

1. 3. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.

1. 4. Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a sdružení občanů svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.

1.5. Sociální pracovník **dává přednost** profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby poskytuje na nejvyšší odborné úrovni.

#### **2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka**

##### **2. 1. Ve vztahu ke klientovi**

2. 1. 1. Sociální pracovník **podporuje své klienty k vědomí** vlastní odpovědnosti.

2. 1. 2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.

2. 1. 3. Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. **Sociální pracovník jedná s každým člověkem jako s celostní bytostí. Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity a společenského a přirozeného prostředí a usiluje o rozpoznání všech aspektů života člověka. Sociální pracovník se zaměřuje na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit a tak podporuje jejich zmocnění.**

2. 1. 4. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby, které nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu (zejména nezletilé děti) nebo tehdy, kdy jsou ohroženy další osoby. **V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy,** umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, které se řízení týkají.

2. 1. 5. Sociální pracovník **podporuje klienty při využívání všech služeb a dávek** sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnáni, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje klienta při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.

2. 1. 6. Sociální pracovník **podporuje klienty při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.**

2.1.7. **Sociální pracovník je si vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s klientem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Sociální pracovník jedná s osobami, které používají jejich služby (klienty) s účastí, empatií a péčí.**

## **2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli**

2. 2. 1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

2. 2. 2. V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

2. 2. 3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

### **2. 3. Ve vztahu ke kolegům**

2. 3. 1. Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.

2. 3. 2. Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.

2.3.3. Sociální pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a je zodpovědný za to, že jeho rozhodnutí budou eticky podložena.

### **2. 4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti**

2. 4. 1. Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

2. 4. 2. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

2. 4. 3. Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.

2. 4. 4. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.

2. 4. 5. Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

2.4.6. Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.



## **2. 5. Ve vztahu ke společnosti**

2. 5. 1. Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.

2. 5. 2. Zasaduje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.

2. 5. 3. Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

2. 5. 4. Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2. 5. 5. Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

**2.5.6. Sociální pracovník požaduje uznání toho, že je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavatelům, profesní organizaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.**

### **Etické problémové okruhy**

Tyto problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika sociální práce v různých oblastech. Sociální práce s jednotlivcem, rodinami, skupinami, komunitami a organizacemi vytváří pro sociálního pracovníka situace, ve kterých musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i eticky rozhodovat. Sociální pracovník eticky uvažuje při sociálním šetření, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správních postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledků na klientův život.

### **A. Základní etické problémy jsou**

- kdy vstupovat či zasahovat do života občana a jeho rodiny, skupiny či obce (např. z hlediska prevence či sociální terapie společensky nežádoucí situace),

- kterým sociálním případům dát přednost a věnovat čas na dlouhodobé sociálně výchovné působení,
- kolik pomoci a péče poskytnout, aby stimulovaly klienta ke změně postojů a k odpovědnému jednání a nevedly k jejich zneužití,
- kdy přestat se sociální terapií a poskytováním služeb a dávek sociální pomoci

### **B. Další problémové okruhy,**

které se občas vyskytují a vyžadují etické hodnocení a rozhodování vyplývají z následujících situací, kdy loajalita sociálního pracovníka s klientem se dostane do střetu zájmů

- při konfliktu zájmu samotného sociálního pracovníka se zájmem klienta,
- při konfliktu klienta a jiného občana,
- při konfliktu mezi institucí či organizací a skupinou klientů,
- při konfliktu zájmu klientů a ostatní společností,
- při konfliktu mezi zaměstnavatelem a jeho sociálními pracovníky.

### **C. Sociální pracovník má ve své náplni roli pracovníka,**

který klientům pomáhá a současně má klienty kontrolovat. Vztahy mezi těmito protichůdnými aspekty sociální práce vyžadují, aby si sociální pracovníci vyjasnili etické důsledky kontrolní role a do jaké míry je tato role přijatelná z hlediska základních hodnot sociální práce.

### **Postupy při řešení etických problémů**

1. Závažné etické problémy budou probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci Společnosti sociálních pracovníků ČR (dále jen Společnost). Sociální pracovník má mít možnost:

diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, event. i za účasti stran, kterých se týkají.

2. Společnost může doplnit a přizpůsobit etické zásady pro ty oblasti terénní sociální práce, kde jsou etické problémy komplikované a závažné.

3. Na základě tohoto kodexu je úkolem Společnosti pomáhat jednotlivým sociálním pracovníkům analyzovat a pomáhat řešit jednotlivé problémy.

Etický kodex byl schválen plénem Společnosti sociálních pracovníků 19. 5. 2006 a nabývá účinnosti od 20. 5. 2006.