

# **Vzdělávání zaměstnanců v domovech se zvláštním režimem**

Radka Holíková, DiS.

---

Bakalářská práce  
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2017/2018

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Radka Holíková, DiS.**  
Osobní číslo: **H14911**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání zaměstnanců v domovech se zvláštním režimem**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**  
**Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti vzdělávání v sociální oblasti a vzdělávání zaměstnanců v domovech pro seniory se zvláštním režimem.**  
**Příprava metodiky výzkumné části.**  
**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.**  
**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**  
**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BARTOŇKOVÁ, Hana. Firemní vzdělávání. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-247-2914-5.**

**BĚLOHLÁVEK, František. Organizační chování. Olomouc: Rubico, 1996. ISBN 80-85839-09-1.**

**DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. a kol. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.**

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

**MATOUŠEK, Oldřich. a kol. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.**

**MATOUŠEK, Oldřich a Jana KOLÁČKOVÁ a kol. Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7367-002-X.**

**PALÁN, Zdeněk. Výkladový slovník, Lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.**

**VETEŠKA, Jaroslav. Přehled andragogiky, úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.**

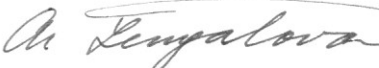
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Ilona Kočvarová, Ph.D.**

Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce: **28. listopadu 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **27. dubna 2018**

Ve Zlíně dne 28. listopadu 2017

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 2.3.2018...

.....  
Hoděná Račková

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, 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).

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

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

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

(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 jím 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**

Předkládaná bakalářská práce se zabývá profesním vzděláváním zaměstnanců v domovech se zvláštním režimem ve zlínském kraji. Teoretická část seznamuje s důležitými pojmy v oblasti vzdělávání dospělých, mapuje specifické činnosti práce s osobami s duševním postižením. Nedílnou součástí této kapitoly je i náhled do základů personální práce v řízení lidských zdrojů, rozvoje zaměstnanců.

Praktická část bakalářské práce zjišťuje rozdíly v přístupu ke vzdělávacím aktivitám u vybraných profesí v domovech se zvláštním režimem.

Klíčová slova:

andragogika, vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání, vzdělávací aktivity, sociální pracovník, sociální politika, organizační kultura, rozvoj zaměstnanců,

## **ABSTRACT**

Abstract

Professional education of employees of houses with special regime within Zlin region is the major topic of this study. The theoretical part introduces key terms within the subject of adult education and maps specific activities related to work with mentally handicapped individuals. Furthermore, an insight into the basics of human resource management and employee development comprises an integral part of the theoretical chapter.

The differences within the approach to educational activities of the selected professions at the special regime houses are investigated in the empirical part of this thesis. The state of individual organisation has been mapped based on comparative analysis.

Key words:

Andragogy, adult education, professional education, educational activities, social worker, social politics, organisational culture, employee development

Děkuji vedoucí Mgr. Iloně Kočvarové, Ph.D., za vedení bakalářské práce.

Dále děkuji PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc., za podporu a inspiraci v přípravné fázi a Mgr. Jitce Vaculíkové, Ph.D., za metodické vedení a konzultace.

*„Jsou lidé, kteří nechtějí sebe znát, sebepoznání je prý těžké.“*

*Tomáš Garrigue Masaryk*

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

## OBSAH

ÚVOD .....	2
TEORETICKÁ ČÁST .....	4
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	5
<b>1.1 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>8</b>
1.3 VZTAH ANDRAGOGIKY K SOCIÁLNÍ OBLASTI .....	10
1.4 ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ VYBRANÝCH PROFESÍ V SOCIÁLNÍ OBLASTI .....	11
<b>2.SPECIFIKA PRÁCE A VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ OBLASTI .....</b>	<b>13</b>
2.2 PŘÍNOSY SUPERVIZE A EDUKACE VE VZDĚLÁVÁNÍ .....	15
<b>3. PERSONÁLNÍ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ V ORGANIZACI .....</b>	<b>16</b>
3.1 MOTIVACE V OSOBNOSTNÍM PROCES JEDNOTLIVCE .....	18
3.2 ORGANIZAČNÍ KULTURA V OTÁZKÁCH VÝZKUMU .....	20
<b>4. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>21</b>
4. STRATEGIE VÝZKUMU .....	<b>22</b>
4.1 HLAVNÍ VÝKUMNÁ OTÁZKA, SPECIFICKÁ VÝKUMNÁ OTÁZKA, .....	23
4.2 CHARAKTERISTIKA DOMOVŮ SE ZVLÁŠTNÍM REŽIMEM .....	23
4.3 VÝBĚR VÝKUMNÉHO VZORKU .....	24
4.4 DOTAZNÍK A REALZACE SBĚR DAT .....	25
4.5 POSTUP ANALÝZY .....	26
5.3.VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU .....	27
5.1 VYHODNOCENÍ IDENTIFIKAČNÍCH POLOŽEK .....	27
5.2 VYHODNOCENÍ VÝKUMNÝCH POLOŽEK .....	32
5.3 VYHODNOCENÍ ANALÝZY .....	50
<b>6. ZÁVĚREČNÉ SHRNU TÍ .....</b>	<b>52</b>
6.1 DISKUZE ZJIŠTĚNÍ .....	52
ZÁVĚR .....	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	54
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....	57
SEZNAM OBRÁZKŮ .....	58
SEZNAM TABULEK .....	59
SEZNAM PŘÍLOH .....	60



## ÚVOD

Sociální oblast v České republice, představuje souhrn nástrojů a činností, kterými se stát podílí na zajištění životních podmínek, směřující k zlepšení celkové úrovně obyvatel. Po roce 1989, se sociální politika dostávala do širšího povědomí veřejnosti, došlo k založení organizací, zaměřující se na práci s různými cílovými skupinami. Systém však formoval podmínky pro sociální podnikání, což směřovalo k zajištění vysoké kvality poskytovaných služeb. Samotná existence neziskových organizací však přestávala být jen záležitostí státu. Proces fungování neziskových organizací se přenášel na obce a kraje, které jsou důležitými partnery, pro vytváření ekonomické a finanční základny neziskových organizací.

Myšlenka, napsat bakalářskou práci z této oblasti vznikla na popud dlouhodobé spolupráce s Občanským sdružením Hvězda Malenovice s.r.o., se kterým autorka spolupracuje řadu let. Bakalářská práce se v teoretické části zabývá profesním vzděláváním u pracovních pozic v domovech se zvláštním režimem, mapuje možnosti odborného růstu v této oblasti.

Cílem práce je zjistit, jaké faktory ovlivňují motivaci k profesnímu vzdělávání v domovech se zvláštním režimem. Motivace je sledována pomocí indikátorů jako forma profesních vzdělávacích aktivit, hodnocení nabídky profesních vzdělávacích aktivit a zájmu o profesní vzdělávací aktivity. Tyto indikátory jsou sledovány na základě tří vztahů:

1. mezi dosaženým vzděláním a preferovanou formou profesních vzdělávacích aktivit;
2. mezi dosaženým vzděláním a hodnocením možností profesních vzdělávacích aktivit
3. mezi věkem a zájmem o profesní vzdělávací aktivity.

Teoretická část je členěna do tří samostatných kapitol. První část vymezuje pojmy z oblasti vzdělávání dospělých v obecném pojetí, ukazuje vztah sociální andragogiky ke stěžejnímu tématu. Kapitola popisuje vzdělávání zdravotníků a sociálních pracovníků v návaznosti na odbornost a zákonnou legislativu. Další kapitola se zabývá odbornými hledisky a specifiky práce s osobami se zdravotním postižením a vzděláváním ve výchovném pojetí. Seznamuje se základy etické práce, dále pak přínosy supervize a edukace v sociální oblasti. Poslední část se věnuje personálnímu řízení lidských zdrojů, rozvoji zaměstnanců, nebo motivačním vlivům na lidské chování.

V praktické části je cílem zjistit a přinést výsledky výzkumu zaměřujícího se na cílovou skupinu respondentů vybraných profesí v domovech se zvláštním režimem.

Nedílnou součástí je stanovení výzkumného problému a otázek, včetně popisu sběru dat s charakteristikou výzkumného vzorku. Samostatnou část tvoří zpracování a interpretace

výsledků zjištěných formou dotazníkového šetření. V závěrečné části práce jsou prezentovány výsledky vzdělávání s následným doporučením pro praxi.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Vstup zahraničních investorů po roce 1989 umožnil v systému vznik nových pracovních odvětví. Tyto změny kladly požadavky na odborný rozvoj zaměstnanců, kde bylo nutné získat nové zkušenosti a dovednosti.

V podmínkách České republiky se organizace zaměřovaly na výběr kvalitních pracovníků z hlediska konkurenceschopnosti podniku a lepšího uplatnění na trhu práce. V souvislosti se zvyšujícími nároky na jednotlivé obory je **profesní vzdělávání** souhrnem činností, které představují dobu přípravy studia ve škole s následnou realizací v praxi spojenou s výkonem v zaměstnání (Palán, 2002, s. 173). **Vzdělávání** je podle Koubka procesem celoživotního vzdělávání, kdy jednotlivec formuje pracovní schopnosti v kombinaci s požadavky na pracovní místo. Tím dochází k dalšímu prohlubování vědomostí (Koubek, 2001, s. 238 -239). Z pohledu andragogiky je **vzdělávání dospělých** souhrnem všech vzdělávacích aktivit uskutečňované dospělými jedinci v režimu formálního a neformálního vzdělávání (Veteška, 2016, s. 88). K tomu, aby organizace mohla existovat a plnit své poslání je důležitý význam **personální politiky**, jejíž význam spočívá v systému zásad a opatření v otázkách vedení lidských zdrojů. V otázce personální strategie a vzdělávacích procesů se jedná především o **učení na úrovni organizace** Hroník popisuje, že je podstatné mít zejména „cíl vybavit organizaci takovými předpoklady, pomocí nichž bude moci zvládnout úkoly, které si dává a jež vyplývají z vnějšího prostředí. Při organizačním učení se jedná především o učení za chodu, učení se z vlastních zkušeností a hledání vlastních možností“ (Hroník, 2007, s. 59). V širším kontextu představuje samotný akt vzdělávání důležitý systém organizace, určuje její budoucnost. Mužík vymezuje tři základní oblasti v **dalším vzdělávání**, které považuje za investice z hlediska odběratele. Takto jsou označováni zaměstnavatelé i zaměstnanci ve fázi, kdy se jedná o počáteční vstup do úvodní problematiky v rámci rozvoje zaměstnanců. Druhým typem investice jsou případy, kdy vzdělávání má zaměstnancům přinést nové vědomosti a poznatky. Třetí typ investice v tomto pojetí představují zejména vzdělávací aktivity v rozšíření již stávajících znalostí. Podstatou dalšího profesního vzdělávání je vytvoření přijatelných podmínek mezi kvalifikací a danými požadavky na konkrétní profesi (Mužík, 2012, s. 25).

## 1.1 Metody vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých se v pedagogických disciplínách člení v základních skupinách podle forem nebo metod směřující k samotnému cíli vzdělávání. V návaznosti na tuto skutečnost, je chování organizace založeno na strategickém rozhodování managementu, který určuje hlavní rysy a cíle interní politiky. Výchozím bodem pro rozhodnutí v oblasti vzdělávání je **vstupní analýza** (potřeba), **konkrétní zaměření na skupinu zaměstnanců**, tj. otázka, jaké profese a v čem je potřeba vzdělávat. Palán informuje, že vzdělávací potřeby jsou z obecné snahy dosáhnout optimálního stavu v rámci možností a pracovního uplatnění, v situaci, kdy schází dovednosti a znalosti pro odborný rozvoj a brání v profesním růstu (Palán, 2002, s. 234). Významným kritériem pro budoucí vzdělávání je také **plánování pracovních míst**, které vychází z již předem stanovených koncepcí rozvoje organizace. Dvořáková rozlišuje základní formy podle skladby a účelu vzdělávání v šesti základních kategoriích.

**Řízené vzdělávání** – jedná se o *neformální vzdělání*, které se aplikuje, přímo na pracovišti. Platí tehdy, kdy, se jedná o navázání vztahu zkušenějšího zaměstnance, který se podílí na předání poznatků dalším pracovníkům.

**Řízené vzdělávání mimo rámec pracoviště** - *formální vzdělávání*, probíhá ve školním prostředí.

**Řízené vzdělávání mimo působnost zaměstnavatele** – je *institucionalizované vzdělávání*. Představuje základní systém vzdělávání na středních a vysokých školách. V praktickém pojetí vyjadřuje postoj zaměstnavatele při vytvoření podmínek studia pro své zaměstnance, což je důležitým motivačním faktorem pro další rozvoj.

**Neřízené vzdělávání při výkonu práce** - základním prvkem je *informální vzdělávání*, což je typické pro situace v pracovním prostředí, kdy se člověk učí pozorováním práce jiných v souladu na konkrétní profesní požadavky.

**Neřízené vzdělávání mimo pracoviště** - představuje *interpersonální vzdělávání*, které přímo vytváří vztahy v procesu komunikace, organizační kultuře.

**Neřízené vzdělávání mimo působnost zaměstnavatele** – zahrnuje *celoživotní vzdělávání*, kdy se jedná především o zodpovědné jednání a chování jednotlivců v otázkách osobního

rozvoje v rámci kariérního růstu a lepšího uplatnění na trhu práce (Dvořáková, 2007, s.296 - 298). Členěním metod vzdělávání se podobně jako Dvořáková zabývá i Koubek. K základním výukovým **metodám užívaných při výkonu práce** a plnění základní účel se podle Koubka využívají tyto vzdělávací techniky.

**Instruktaž při výkonu práce** – představuje zaškolení nového zaměstnance ve výkonu pracovního postupu, kdy postupně dochází k osvojení potřebných metod a aplikací v opakovaných činnostech.

**Coaching** - je založena na dlouhodobější formě spolupráce na principu vysvětlování. Je kladen důraz na sdělování informací a připomínek směrem k zaměstnanci, který je tímto způsobem hodnocen. Slouží pro stanovení pracovních cílů kariérního postupu pracovníka.

**Mentoring** - na rozdíl od předchozí metody se iniciativa a zodpovědnost stávají výlučnou záležitostí vzdělaného pracovníka, který si volí sám svého mentora.

**Counselling** - zahrnuje konzultaci mezi vzdělaným a vzdělavatelem v pracovním prostředí.

**Asistování** - principem této metody je formování pracovních zkušeností rámci asistence osvědčeného zaměstnance. Metoda je uplatnitelná pro pozice v manuálních profesích, tak i výchově zaměstnanců v nižším nebo i vyšším managementu.

**Rotace práce** - zaměstnanec organizace je začleněn v daném časovém úseku na různé pracovní úkoly v rámci interních oddělení organizace.

**Pracovní porady** – svým charakterem jsou týmovou záležitostí, kdy nadřízený seznamuje své podřízené s problémy organizace ve vnějším nebo vnitřním prostředí organizace.

K metodám realizovaných **mimo pracoviště** podle charakteristiky Koubka patří uvedené techniky:

**Přednáška** - zaměřuje se na aktuálnosti přenášených informací nebo znalostí.

**Demonstrování** – využívá zprostředkování vzdělávání za pomoci technického zařízení, zvukových nebo obrazových nosičů. Tato metoda je doporučena pro praktický přínos v typech organizací využívající testování zařízení, výukové dílny.

**Případové studie** – jsou nejvíce využitelné pro vedoucí pracovníky, spočívajícího v rozvoji řešení a analytického myšlení směrem ke skutečnému problému.

**Workshop** - představuje řešení pracovních problémů v týmové spolupráce komplexnější formou při sestavování plánů nebo implementaci systémů.

**Brainstorming** – vystihuje podstatu případové studie, kdy účastníci dané skupiny navrhují nebo přinášejí návrhy. Z konečných řešení je v společné diskuzi vybrána optimální varianta.

**Vzdělávání pomocí počítačů** -jedná se *e-learningovou formu* vzdělávání, které je vhodné jak pro hromadné nebo individuální vzdělávání. Součástí tohoto systému vzdělávání jsou různé typy testů a doprovodných cvičení( Koubek,2001, s.252 – 257).

Barták dále rozděluje metody vzdělávání podle **způsobu komunikace** na *diskuzní*, a **podle způsobu poznání** na *empirické, teoretické, výcvikové*. V didaktickém pojetí jsou metody vzdělávání realizovány na bázi zásad, aktivity učení, systematičnosti, názornosti, dobrovolné účasti, přiměřenosti v souladu teorie a praxe( Barták, 2007, s.109 -110).

## 1.2 Formální a neformální vzdělávání

Andragogika člení vzdělávání dospělých na **neformální vzdělávání**, které představuje vzdělávání mimo formální vzdělávací proces, nebo umožňuje účast na osobním, dění. **Formální vzdělávání** je realizovatelné ve vzdělávacích institucích, kde působnost, cíle a funkce jsou zcela legislativně vymezeny. Výstupem o absolvované účasti dosažené úrovně vzdělávání je certifikát(Palán,2002, s.65,132).Proces dalšího vzdělávání je spjat s individuálním rozvojem člověka, v podmínkách profesního růstu a dosažené úrovně vzdělání. Příkladem vzdělávání je následující zpráva, komentující tento stav: „Pro zaměstnance je organizováno vzdělávání dle vzdělávacího plánu. Vycházíme z potřeb organizace a také z potřeb pracovníků. Je povinné dle zákona 108/2006 Sb. pro kategorie zaměstnanců, kteří pracují jako sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách/a- přímá péče. Součástí vzdělávacího plánu jsou i všechny ostatní kategorie zaměstnanců. Největší skupinou jsou v naší organizaci pracovníci v sociálních službách/a, pro které jsme v letošním roce vybrali akreditované kurzy a to i na základě jejich požadavků. Vzdělávání se uskutečnilo na téma „Specifika péče o osoby s demencí“, „Podpora a rozvoj soběstačnosti klientů s deficitem sebekvěty“, „Kultura chování a vystupování zaměstnanců sociálních služeb“,

„Úvod do ošetrovatelské péče o uživatele s inkontinencí“. Poslední - akreditovaný kurz „Šetrná sebeobrana v podmínkách sociálních služeb“ byl nezbytně nutný pro proškolení personálu služby domova se zvláštním režimem.“(Výroční zpráva domova se zvláštním režimem Burešov pro rok 2017, s.5).

Tabulka 1 Členění pracovníků dle pracovního zařazení a úrovně vzdělání v DZR Burešov

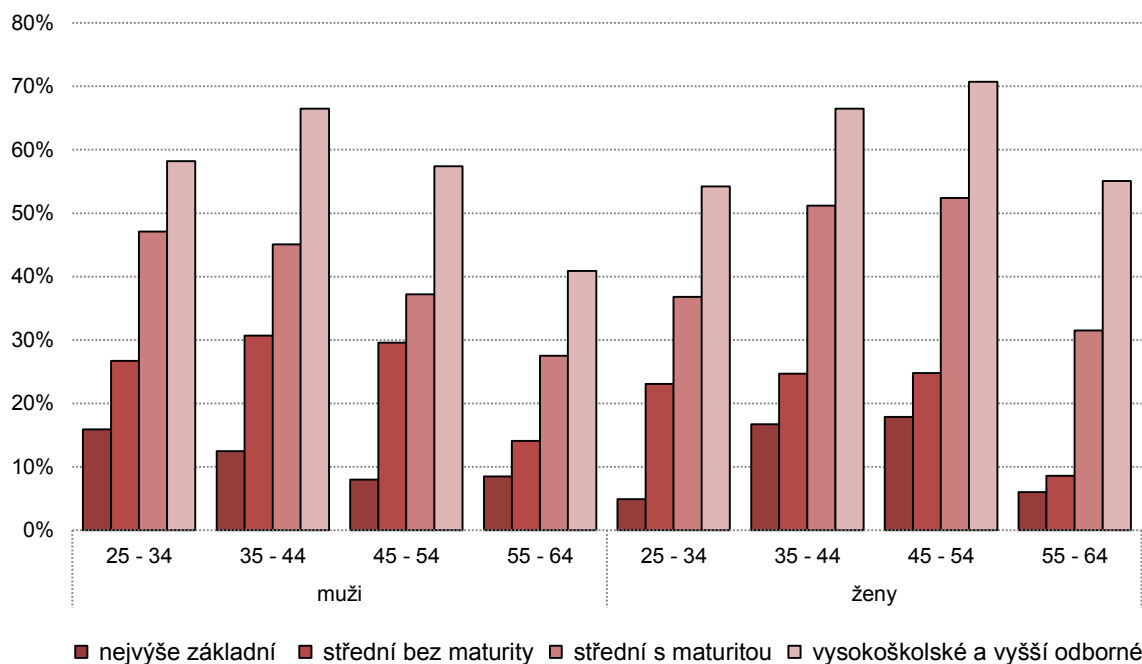
Počet pracovníků			přímá						obslužná			
vzdělání	přepočt. stav (PS) ke dni 31. 12. 2017	%	sociální pracovníci		pracovníci v sociálních službách		zdravot. pracovníci		THP		ostatní	
			PS	%	PS	%	PS	%	PS	%	PS	%
VŠ	7,7	7,54	2,3	2,25	3,8	3,72	0	0	1,6	1,57	0	0
vyšší	2	1,96	0	0	2	1,96	0	0	0	0	0	0
SŠ (ÚSO)	40,5	39,63	0	0	21,8	21,33	15,1	14,78	1,6	1,56	2	1,96
vyučen	40,6	39,73	0	0	25	24,47	0	0	0	0	15,6	15,26
základní	11,4	11,14	0	0	9	8,80	0	0	0	0	2,4	2,34
<b>Cekem</b>	<b>102,2</b>	<b>100</b>	<b>2,3</b>	<b>2,25</b>	<b>61,6</b>	<b>60,28</b>	<b>15,1</b>	<b>14,78</b>	<b>3,2</b>	<b>3,13</b>	<b>20</b>	<b>19,56</b>

Zdroj: Výroční zpráva domova se zvláštním režimem Burešov za rok 2017

V šetřeních realizovaných AES v roce 2011, se nejvíce osob v České republice zúčastnilo formálního vzdělávání do 40 let (45 %). Osoby nad 40 let byly zastoupeny jen 18%. Podle tohoto šetření pracovních se nejvíce vzdělávají zaměstnanci veřejné správy (42%), v sektoru obrany, vzdělávání nebo **sociálního prostředí**. V neformálním vzdělávání se ženy vzdělávají s nejvyšším dosaženým vzděláním což, vyplývá z charakteru pozice a vzdělávacích potřeb. Muži se na rozdíl od žen vzdělávají v mladším věku (Vzdělávání dospělých v České republice v evropském kontextu, 2011, s 9 –15).



Graf 1 Zapojení do neformálního vzdělávání v ČR dle věku, pohlaví a vzdělání



Zdroj: ČSÚ: Vzdělávání dospělých ČR v evropském kontextu 201

### 1.3 Vztah andragogiky k sociální oblasti

Sociální oblast představuje důležitý článek v každé společnosti s dopady na jednotlivce i skupiny v řešení různých životních situací. V obecném pojetí představuje soubor státních nebo nestátních organizací, které pomocí nástrojů a přidělených pravomocí hledají řešení s vhodnou alternativou pomoci. Disciplínou, která se zabývá vztahy a společenskými vlivy v rozdílném sociálním prostředí je **sociální andragogika**. Veteška ji koncipuje jako vědní obor o výchově osob v sociálním prostředí, aktuální situaci člověka a jeho snahou se dál vzdělávat. Přínos a významem sociální andragogiky se tváří prostor pro **specifické cílové skupiny**, matky s dětmi, nebo osoby s duševními chorobami (Veteška, 2016, s. 49 – 50). Také Palán stylizuje sociální andragogiku do několika hledisek spočívající ve zjišťování potřeb klientů, zahrnující různé formy sociální pomoci spočívající zejména v odborných činnostech analýz a stanovování koncepcí. V tomto pojetí je důležitý potenciál vzdělávání pracovníků v sociální oblasti zejména v prohlubování stávajících znalostí a dovedností (Palán, 2002, s. 195). Ve vztahu s cílovými skupinami se jedná o přístup a míru porozumění, činnostem spjatými s učením. Z pohledu koncepce je významný rozvoj cílových skupin, který vede k utužování základních návyků a to především pomocí **výchovy**. Beneš k tomu následně uvádí že „výchovu lze částečně kontrolovat, plánovitě měnit a rozvíjet, částečně

podléhá kulturní dynamice, která je cíleným zákrokům dostupná jen nepřímá a bez záruky úspěchu. Výchova slouží uvedení do kultury a rozvoji kultury, a tím i seberealizaci (prospolečensky orientovaného) individua, zároveň je v souladu se stávajícím společenským řádem orientovaná na přípravu k výkonu konkrétních funkcí, hlavně v pracovním a občanském životě“ (Beneš, 2003, s. 89). Úloha výchovy sehrává podstatnou roli ve vztahu k práci s vybranými cílovými skupinami, také v osobním přístupu v životě jednotlivce.

#### 1.4 Odborné vzdělávání vybraných profesí v sociální oblasti

Pro výkon práce v sociální oblasti jsou charakteristické postupy a metody spjaté s výkonem zdravotní a ošetrovatelské péče. Největší profesní zastupitelnost představují zdravotní sestry, pracovníci v sociálních službách (PSS). Pozice **sociálního pracovníka** je především utvářena vztahy a komunikací s osobami s duševním postižením pověřeného zástupce pro jednání s odbornou veřejností. U všech profesí jsou dány zákonné normy, které upravují vzdělávání, vymezují rozsah, účel profesních kompetencí. Se vstupem do EU v roce 2004 do EU došlo k postupné úpravě vzdělávání v této oblasti, zejména přijetím zákona č. 201/2017 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, který nahrazuje zákon č. 96/2004. Uvedená norma se zabývá a upravuje působnost a účel zdravotnického povolání při poskytování kompletní péče. Všeobecné podmínky pro odbornou způsobilost všeobecné sestry jsou stanoveny takto:

§ 5

*(1) Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry se získává absolvováním*

*a) nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru,*

*b) nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách,*

*c) studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšší zdravotnické škole v délce nejméně jeden rok, jde-li o zdravotnického pracovníka, který získal odbornou způsobilost k výkonu povolání praktické sestry, zdravotnického záchranáře, porodní asistentky nebo dětské sestry podle § 5a odst. 1 písm. a) nebo b),*

*d) vysokoškolského studia ve studijních programech a studijních oborech psychologie - péče o nemocné, pedagogika - ošetrovatelství, pedagogika - péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004“ (Zákon č. 96/2004, Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních).*

V profesním vzdělávání zdravotních sester je podle Mužíka další celoživotní vzdělávání koncipováno zejména specializačním vzděláváním v návaznosti na odbornou způsobilost, certifikovanými kurzy, odbornými stážemi, individuálním studiem, nebo publikační činností (Mužík, 2002, s.188). Dalším faktorem pro odborný růst zdravotních sester je vzdělávání vyplývající z vyhlášky **MZ ČR 423/ 2004.Sb., o kreditním systému** (osvědčení k výkonu zdravotnického povolání). V současných podmínkách je specializace všeobecné sestry možná v desíti oborech zahrnující intenzivní péči, ošetrovatelské, pediatrii, chirurgii a jiných oblastech Výstupem o ukončení specializačního studia je *atestační zkouška*, nebo konečné rozhodnutí ministerstva zdravotnictví o nesplnění podmínek studia ze závažných důvodů. Účast na atestační zkoušce je dána absolvováním povinného rozsahu v *teoretické a praktické výuky* na základě uznatelné praxe v oboru specializace. Od roku 2008 se tvoří dotace na **rezidenční místa**, což spočívá v povinnosti zaměstnavatele vytvořit optimální podmínky studia pro zaměstnance, které sám nezajišťuje( Vévoda, Prošková, 2013, s.111-113).

### **Vzdělávání pracovníků v sociálních službách**

Základní právní normou, která upravuje vzdělávání pracovníků je *zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách*. Pracovníkem v sociálních službách se označuje ten, kdo podle § 116, ods.1 písmena, provádí úkony spojené v péči o nemohoucí osoby při běžných činnostech, osobní hygieně, udržování společenských kontaktů v nepedagogické činnosti spojenou s rozvojem osobnosti, nebo se podílí na realizaci pečovatelské práce (Zákon č.108/2006, 2014.s.138). V sociální oblasti jsou významné **standardy kvality sociálních služeb**, kde se v kritériu 10 hovoří o úpravě vzdělávání, „hodnocení zaměstnanců v rámci dalšího profesního rozvoje dílčích cílů (Příloha č 2 k vyhlášce 505/2006 Sb.,2014,s.174). Pro odbornou způsobilost je absolvování kurzu pracovníka v sociálních službách důležité **nejméně do 18 měsíců** od nástupu do zaměstnání, což vyplývá z § 116,což je i podmínkou pro pokračování hlavního pracovního poměru. U těchto pozic patří k povinnosti zaměstnavatele zajistit další vzdělávání a to nejméně 24 hodin v kalendářním roce podle § 116, ods.9(Zákon č.108/ 2006 Sb.,o sociálních službách, 2014, s.139).

Mužík považuje za formy dalšího vzdělávání přínosné pro sociální oblast spolupráci s vyššími a vysokými školami, dále pak vzdělávání formou rekvalifikací a odborných stáží( Mužík, 2012, s.198) Institucí, která poskytuje kompletní vzdělávání pro nelékařské profese je Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů se sídlem v Brně, zřízenou MZ ČR.

## 2. SPECIFIKA PRÁCE A VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ OBLASTI

Předpokladem pro výkon práce v sociálních službách je soubor osobních vlastností ve vztahu respektování morálních hodnot. Rozhodnutí, které má zásadní vliv na volbu práce v pomáhajících profesích, je především o vnitřním rozpoložení člověka. Zajištění odborné péče o nemohoucí klienty je společnou záležitostí všech pracovníků. Komplexní souhrn všech činností, které souvisí se společným cílem **sociální práce** podle Klúsche (1999) jsou ve „zpracování relevantních společenských a profesionálních problémů (Mühlum, Student, 2004, s. 30) Výkon a provoz sociálních služeb zahrnuje rozsáhlou síť specializačních zařízení, která se rozdělují na subjekty, představující například domovy pro seniory, nízkoprahová zařízení. Z hlediska legislativy tuto problematiku upravuje zákon **108/2006 Sb., o sociální službě**. Ve výkladu právní normy se členění sociálních služeb podle § 32 klasifikuje takto:

- Sociální poradenství
- Služby sociální péče
- Služby sociální prevence

Dále zákon rozlišuje formy sociálních služeb na **pobytové, ambulantní a terénní**. (§ 33). V celkovém souhrnu se provozovatelé sociálních služeb orientují na osoby s nejrůznějšími syndromy postižení, nebo hledají pomoc v tíživé situaci. V systému sociálních služeb jsou **domovy se zvláštním režimem** vymezeny § 50 uvedeného zákona. Jsou to specializovaná pobyťová zařízení, určené pro osoby s vážnou demencí, které mají omezenou soběstačnost z důvodu patologické závislosti na návykových látkách, v ohrožení Alzheimerovou nebo Parkinsonovou nemocí, vyžadují pomoc jiné osoby. Provoz v těchto zařízeních je zaměřen na individuální potřeby těchto osob. (Zákon č. 108/2006, Sb., o sociální službě, 2014, s. 114 – 118). Důležitou podmínkou pro přijetí do domova se zvláštním režimem je stanovení diagnózy, tedy objektivní posouzení zdravotního stavu budoucího klienta. Klienty těchto domovů se mohou stát osoby ve věku 27 – 64 let, dále pak „mladší senioři“ 64 – 80 let, nebo „starší senioři“ nad 80 let. Budoucí zájemce sepisuje s domovem se zvláštním režimem **žádost o přijetí**. V domovech se zvláštním režimem jsou klienti, kde je odlišná péče v rozsah ve výkonu předepsaných zákroků a to na základě zdravotního stavu a odborného posouzení lékařem. Přesto, že klienti těchto zařízení mají ke své péči vytvořené optimální zázemí, je v mnoha případech zásadní úloha rodiny, tedy existence již vytvořených vztahů.

Práce v sociálních službách patří mezi náročné profese, vyžadující vyšší míru psychické odolnosti ve stresovém prostředí. Podle Milfajta a Fishera je hlavním principem etiky v sociální oblasti především důležité poznání základních lidských hodnot, kde je obecný předpoklad pro jejich znalost v práci sociálního pracovníka ( Milfajt,Fisher, 2008, s.19). Na rozdíl od německých autorů se také Matoušek přiklání k názoru Butrymové (1976), která základy etické práce formovala již v sedmdesátých letech. Zdůraznila zde sociální povahu lidí s přesvědčením, že člověk je schopen se rozvíjet a odborně růst( Matoušek, 2003,s.38). Všeobecnou snahou je začlenit člověka do systému, kde se počítá i osobami společensky znevýhodněnými, což přináší další příležitosti pro vzdělávání, uplatnění na trhu práce, individuální rozvoj. V podstatě jsou tyto alternativy garancí „**kvality života**“, kterou lze posuzovat z několika hledisek. Soubor zdravotních, ekonomických, informačních faktorů sloužící k uspokojení životních potřeb představuje **objektivní hledisko**. Postoj k vytvořeným podmínkám u jednotlivců je součástí **subjektivního postoje**. Nastavení cílů pro respektování metodiky etické práce je modelován na osobním přístupu, kde smyslem je dosažení nejvyšší úrovně( Kutnohorská, Cichá, Goldman, 2011,s.116 – 117).

Pro dodržování etických zásad je nezbytná role **sociálního pracovníka**. Je spjata s řadou činností, které slouží k profesním zájmům neziskové organizace. Úlehla popisuje úlohu sociálního pracovníka jako zástupce společnosti hájícího potřeby klientů a zájmy státu (Úlehla,2005,s.113). Kvalifikačním požadavkem je podle zákona č.108/2006 Sb., vzdělání v oborech zaměřující se na sociální práce, pedagogiku, humanitární a charitativní činnost, sociálně právní činnost získané minimálně vyšším odborným/bakalářským studiem(Zákon, č.108/2006Sb.2014, č.1015,s.137).

Z činností sociálního pracovníka jsou stěžejní dvě skupiny praxe, které uvedl Matoušek, vycházející z poznatků, které Howe (1991) a Banks (1995) popsali v rozdílech:

**Defenzivní praxe** – představuje jednání sociálního pracovníka plnící své pracovní poslání podle interních směrnic zaměstnavatele při využití manažerské strategie. To předpokládá zásadní orientaci na cíle organizace, v menší míře bere v úvahu potřeby klienta.

**Reflektivní praxe**: Na rozdíl od předchozího modelu je praxe zaměřena na základní etické principy, profesní hodnoty zaměstnavatele, které jsou odlišné v osobních názorech, nebo morálních přístupech sociálního pracovníka, který přebírá zodpovědnost za rozhodnutí ((Matoušek 2003, s.45)

## 2.1 Přínosy supervize a edukace ve vzdělávání

Přístup v motivaci zaměstnanců v sociální oblasti je typický pro osobní rozhodnutí pracovat v pomáhajících profesích založený na principu „pomáhat potřebným“. Z těchto důvodů dochází po určitém období k absenci striktního oddělení soukromého a osobního života. Tím dochází k vysokým nárokům v prostředí zaměstnavatele a dalším požadavkům na pracovní výkon, což je předzvěstí **syndromu vyhoření** (Dvořáková, 2012, s.494). Tento stav může zcela ochromit nezáměr o další práci a je i z jednou možných příčin **bariér ve vzdělávání**. Supervize nabízí řešení jak předcházet syndromu profesního vyhoření, je tedy možné ji posuzovat jako konceptuální změnu, která je „forma celoživotního vzdělávání, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí superevidovaným, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v tvořivém prostředí“ (Matoušek, 2003, s.349).

Jinou definici supervize představují zahraniční autoři Hawkins, Shohet ve vytvoření vztahu s mezilidským rozměrem, kde hlavním úkolem je rozvíjet terapeutické kompetence druhé osoby. Výchozím rozdělením je popis tří základních funkcí, které publikovali Kadushin (1976), nebo Proctorová (1988) a podle Hawkins, Shoheta se jedná o následnou kategorizaci:

**Vzdělávací/normativní funkce** – obsahuje především dovednosti, schopnosti a znalosti. Zaměřuje se na přímou interakci s klientem, představuje i větší míru porozumění.

**Podpurná/restorativní funkce** - je příznačná pro emocionální prožitky zaměstnanců v psychických situacích. Nadměrná identifikace se stavem klienta zasahuje do výkonu práce negativním způsobem.

**Řídící/normativní funkce** - plní kontrolní funkci. Supervizor nese plnou zodpovědnost za výsledky práce, které vycházejí ze standardů kvality (Hawkins, Shohet, 2004, s.59 -60).

Při práci s osobami s duševním postižením zastává důležité místo **edukace**. Palán, který vycházel z Jochmanna spatřuje edukaci jako výchovu k utváření osobnosti v užším slova smyslu (Palán, 2004, s.55). V rámci tohoto procesu dochází ke vzdělávání nejen klientů, ale současně se vzdělávají zaměstnanci. Průcha konstatuje, že edukační proces je podstatný v situacích, kde se učí druhá strana chápat tento základní přínos. V transformaci učení jsou vybrané druhy informací přenášeny komunikačními zdroji přímopřípadně jiným způsobem (Průcha, 2003, s.65). Edukační proces vyjadřuje míru předaných informací ve vztahu klient/ ošetřovatel, zdravotník.

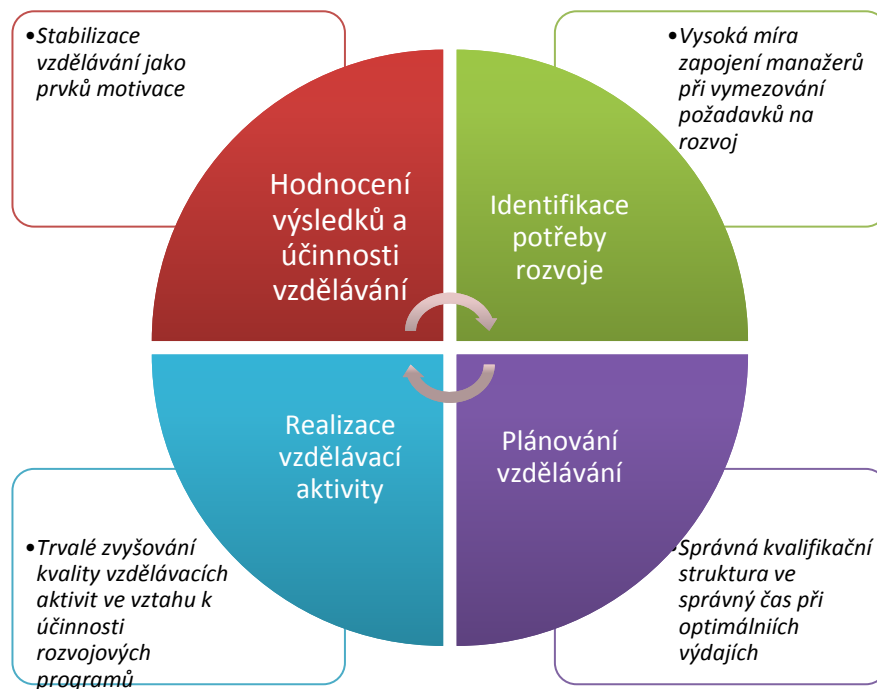
### 3. PERSONÁLNÍ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ V ORGANIZACI

V pojetí managementu spadá odborný růst zaměstnanců pod personální činnosti, zahrnující specifické cíle vzdělávání. Matoušek vidí úlohu managementu především v zaměření se na skutečné cíle, především v kvalitní práci (Matoušek 2003, s.329). V profesních a odborných kompetencích je důležitý přínos výcviků v psychosociální oblasti pro získání vhodných technik a nástrojů zejména u sociálních pracovníků. (Venglářová, Mahrová, 2008, s.15). V obecném pojetí jsou domovy se zvláštním režimem zastoupeny lidským kapitálem na všech úrovních, což směřuje k předávání informací a výměně zkušeností. Vědomosti jsou základem pro systematické vzdělávání pracovníků. Pro sociální oblasti je však typická fluktuace zaměstnanců a odchody absolventů zdravotních a sociálních škol do jiné sféry. Dvořáková odkazuje na uvedené problémy, které shrnul Frič (2000), v těchto bodech:

- „nevyhovující pracovní podmínky,
- nejistá profesionální a profesní perspektiva pracovníků,
- nedostatek finančních prostředků na vzdělávání a nedocení jeho pravidelné potřeby,
- nestrategický a nesystematický přístup k personální práci
- nesystematická a nedostatečná práce s dobrovolníky“ (Dvořáková, 2012, s.485).

Samotné vzdělávání podléhá vždy konkrétnímu cíli, který je založen na identifikaci potřeb organizace. Představují dílčí část vzdělávacích plánů rozvoje lidských zdrojů, směřující k ucelené koncepci firemní politiky. Péče o zaměstnance v rozvoji lidských zdrojů patří ke klíčovému úkolům. Odborný růst je především otázkou, který předpokládá zajištění výkonu standardu kvality služeb, vytváření sociálních a technických podmínek pro zaměstnance. Základním ukazatelem je **styl vedení a řízení lidí**. Samotný rozvoj zaměstnanců je podle Hroníka ve smyslu hodnocení a odměňování pracovníků, kdy vzdělávání je vnímáno jako zajímavý benefit (Hroník, 2007, s.54). Hodnocení je efektivní ve sféře osobních vlastností v jednání v určitých situacích k pracovním činnostem (Bedrnová, Nový, 1994, s.111).

## CYKLUS ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ



Obr 2 Příspěvek fází systematického vzdělávání k přidané hodnotě rozvoje lidských zdrojů.

Zdroj: DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 285

Matoušek připisuje důležitý význam v řízení lidských zdrojů v sociální oblasti zejména v psychologickým a terapeutickým metodám, kde se ve větší míře praktikují zavedené již postupy s častou formou vlastní improvizace (Matoušek, 2003, s. 339)

Veteška, Tureckiová popisují rozvoj zaměstnanců především v **kompetencích**, které mají vliv na osobnost člověka v průběhu života (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 33). Hroník uvádí, že kompetence jsou způsoby, kterými lze dosáhnout požadovaných výkonů (Hroník, 2007, s. 67). Další význam tak mají i **klíčové kompetence**, které obsahují dovedností a znalostí při výběru dalších zaměstnanců a priorit pro další rozvoj (Bartoňková, 2010, s. 92- 93). Existují důvody, které vedou k rozhodnutím jsou přínosné pro efektivnější zajištění služeb a tvoří nedílnou součást **kompetenčního jednání**. Löberbach (2002) klade důraz také na modely v kompetenčním jednání, které kategorizuje následujícím způsobem:



- „**kompetence věcné a systémové** (znalost vysvětlování a jednání, vědomosti organizační, infrastrukturní a kulturní)
- **sociální kompetence** (schopnost komunikační, kooperační, koordinační schopnost zvládat kritiku a konflikty, schopnost multidisciplinární práce).
- **osobní kompetence** (schopnost rozvoje vlastní osobnosti, ochota a schopnost reflexe)“
- (Student,Múhlum,Student,2006,s.118).

Bedrnová, Nový sdílejí názor, že je důležité prohlubovat společné cíle s následným ověřením všech podstatných skutečností, které představují souhrn vnějších znaků a zkoumají výsledný účinek **simulace** (Bedrnová, Nový, 1994, s.211).

### 3.1 Motivace v osobnostním procesu jednotlivce

Osobnost jedince je především utvářena výchovou, sociálním zázemím a vztahy v jeho okolí. V rámci vývoje dochází během života k formování dalšího poznání, čímž si člověk stanovuje své priority a cíle, které se liší v přístupu k životním hodnotám a postojům.

Významnou roli sehrává **motivace**. Palán dodává, že v rámci dynamického procesu se rýsují vztahy vycházející z osobních pohnutek subjektů (**motivace vnitřní**). V prostředí, kde se vztahy utvářejí jsou příčinami pro vznik napětí nebo soustředění a na základě rozhodnutí vedou ke stanoveným cílům, což reflektuje **vnitřní motivaci**. (Palán, 2002,s.125).

Barták zdůrazňuje, že úspěšnost zájmu pro další vzdělávání dospělých je dána výbornou znalostí vlastních potřeb, přání a současně vychází z osobních preferencí (Barták,2015, s.22).Plamínek píše o třech základních vrstvách motivace, na které působí vnější a vnitřní vlivy. Jedná se o následující rozlišení:

**Motivační založení** - je spjato především s lidskou osobností, která je neměnná, ovšem může být ovlivněna vnějšími podmínkami a zejména sociálními rolemi během života.

**Motivační poloha** - je v popředí v souvislosti s pracovními a soukromými záležitostmi. Jen pomocí změn lze dosáhnout vlivů, které jsou za daných okolností dominantní. V opačném případě lze dosáhnout potlačení podnětů související s motivačním založením.

**Motivační naladění:** - představuje stav vnitřních pohnutek jednotlivce (Plamínek,2002, s,80).

Výsledkem jakéhokoliv rozhodnutí je podmíněno aktem **chování**. Motivy chování se vždy projevují v *jednání*, které sleduje vlastní účel. Motivace je doprovázena s projevem emocí,

ty mají velký podíl na způsobu chování a na **rozhodování**. Výchozím bodem pro jednání jsou vždy individuální potřeby každého jedince. Motivační teorie zkoumají problematiku lidského jednání z různých hledisek, na kterých se podílí i řada faktorů. V motivaci se prolínají i **potřeby**, vyjadřující stavy nedostatku, v případě kdy nejsou patřičně uspokojeny, jsou vyvolány snahou jedince o změnu. Pokud tyto stavy již existují, dochází k projevům frustrace. Projevují se zejména v reakcích lidí v náhradních cílech, přesvědčením o nereálnosti svého cíle, potlačováním energie a agresí ( Bělohávek,1996, s.170 – 171

### MASLOWOVA TEORIE POTŘEB

V pracovní problematice specifikuje význam potřeb jako výchozí motivační start v rámci procesu. V tomto modelu se lidé více zaměřují na uspokojení potřeb v naději na úspěch, než na ty, kde je minimální šance tyto potřeby uspokojit (Bedrnová, Nový, 1994,s.203). V klasickém modelu se podle Maslowa člení potřeby do hierarchických tříd od nejnižší po nejvyšší. V základním členění se dělí na existenční potřeby (fyziologické), potřeby jistoty a bezpečí, sociální potřeby, psychologické potřeby a nejvyšší stupeň představuje – seberealizace(Dvořáková,2012,s.227).

### HERZBERGOVA TEORIE MOTIVACE PRÁCE

Adair připisuje důležitý význam faktorům, které obsahují kladné postoje k vykonávané práci jako jsou : podmínky, vnitřní vztahy, dopad na osobní život zaměstnance, jistota zaměstnání a plat((Adair, 2004, s.56) Herzbergova teorie dvou faktorů (1968) více orientuje na vnitřní a vnější motivační faktory a potvrzuje co skutečně lidi na pracovišti motivuje. V praxi tato očekávání podpoří zejména konkrétní výsledky z pracovního výkonu. Pokud převažují u jedince neuspokojivé podmínky dochází k projevům hygienických faktorů, které se v důsledku promítají jako neadekvátní nebo neodpovídající( Brooks, 2003,s.33)

*Tabulka 2 Herzbergovy zdroje uspokojení a neuspokojení*

Politika a způsob řízení firmy	Pocit dosažení výsledků
Supervize /vztahy s nadřízenými	Uznání
Pracovní podmínky	Práce samotná
Odměna: plat, mzda	Zodpovědnost
Vztahy s kolegy a podřízenými	Služební postup
Status/povýšení	Osobní růst
Jistota zaměstnání	

*Zdroj: Brooks, 2003, s.,55*

### 3.2 Organizační kultura v otázkách výzkumu

Neziskové organizace si v rámci působnosti vytvářejí modely fungování pro účast v zapojení integrity a vytvoření ucelené koncepce hodnot, které jsou nositelem organizační kultury. Představují zejména vnější motivační zdroj v otázkách dalšího vývoje a celkové participaci zaměstnanců. Téma organizační kultury je také součástí výzkumných šetření ve studiích Peterse, Watermana, Quchih (Scott – Findlay & Estabrooks, 2006), jejíž smyslem je pospolitost *organizační kultury, výkonnost a výsledky instituce*. Havrdová připomíná výzkumy Nečasové (2010) zaměřené na aspekty kultury organizace v aplikaci na změny v domovech pro seniory. Dále se Nečasová, Musil (2006) se zabývali dalším výzkumem v oblasti studia pracovních podmínek v charitní a pečovatelské službě (Havrdová, 2011, s. 75- 85). Citovaný autor Ian Brooks pojímá organizační chování jako studium, kde předmětem je chování lidí v organizaci obsažených ve vztazích na individuální nebo skupinové bázi. V návaznosti na tyto jevy zkoumá manažerské styly v organizaci, zabývá se i dalšími aspekty daných činností (Brooks, 2003, s. 3)

Ivanová dává důraz na význam organizační kultury skládáním různých prvků organického původu, tedy hodnotám, specifickým činnostem, způsobům chování a vzdělávání. Na tyto prvky působí celá řada zvyklostí a norem, které jsou v organizacích zavedené a fungují na již osvědčených pravidlech a principech (Ivanová, 2006, s. 131). Hodnoty stanovené pro organizační kulturu platí v domovech se zvláštním režimem jako stěžejného nositele pro zajištění odborné a profesionální péče podle standardů v sociálních službách. Zároveň zde platí zde základy metod sociální práce s cílovými skupinami, ovšem **liší se** v nastavování priorit a procesů v rámci péče o všechny zaměstnance. Současná ekonomická situace v České republice vykazuje jednu z nejnižších nezaměstnaností v EU. Řada organizací využívá možnosti zaměstnávat zahraniční uchazeče o práci, profesní znalosti jsou na nižší úrovni. Vzdělavatelnost v rámci EU je rozdílná, závisí na mnoha ukazatelích: ekonomické a finanční stabilitě jednotlivých zemí, nebo i ochotě cizinců se přizpůsobovat podmínkám, kultuře a tradičním hodnotám. Mužík dodává, že využití dotačních titulů je významnou oporou při zvyšování cílů v oblasti vzdělávání, integrity a mobility pracovní síly, nezbytné pro další kvalifikaci. V dalším rozvoji zaměstnanců je významná a také důležitá pomoc *Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)*, nebo *Společného regionálního operačního programu* realizovaného z Evropského sociálního fondu (Mužík, 2012, s. 218 – 219).

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 STRATEGIE VÝZKUMU

### 4.1 Hlavní výzkumná otázka, specifické výzkumné otázky a operacionalizace hypotéz

Stanovení výzkumného cíle a formulace hlavní výzkumné otázky vycházejí z funkce profesních vzdělávacích aktivit. Jak v problematice výzkumu ošetrovatelství říká Bartlová s odkazem na výsledky a poznatky Kozierové (1995), hlavními cíli vzdělávání je zlepšení kvality zdravotnické péče v celistvém přístupu ke klientovi (Bártlová, 2005, s. 31).

**Výzkumnou oblastí** je vzdělávání v zdravotnických a sociálních organizacích. **Tématem** je motivace k profesním vzdělávacím aktivitám u vybraných profesí v domovech ze zvláštním režimem. **Cílem práce** je zjistit, jaké faktory ovlivňují motivaci k profesnímu vzdělávání v uvedených zařízeních. V této perspektivě **hlavní výzkumná otázka** řeší, jaký je vztah mezi věkem anebo dosaženým vzděláním a motivací k profesním vzdělávacím aktivitám. Hlavní otázka dále byla specifikována třemi výzkumnými otázkami a v rámci nich operacionalizována hypotézami:

**DV01: Jaký je vztah mezi stupněm dosaženého vzdělání a formou vzdělávacích aktivit?**

*H0: Preferované formy vzdělávání nezávisí na stupni dosaženého vzdělání.*

*HA: Preferované formy vzdělávání nezávisí na stupni dosaženého vzdělání*

V dotazníku se k této výzkumné otázce vztahují otázky č. 8, 9, 10.

**DV02: Jaký je vztah mezi stupněm dosaženého vzdělání a hodnocením možností vzdělávacích aktivit?**

*H0: Hodnocení možností vzdělání nezávisí na stupni profesního vzdělání.*

*HA: Hodnocení možností závisí na stupni profesního vzdělání.*

Tato otázka je v dotazníku zodpovězena otázkami č. 12, 14, 15, 16, 17, 18.

**DVO 3: Jaký je vztah mezi věkem a zájmem o vzdělávací aktivity?**

*H0: Zájem o vzdělávací aktivity nezávisí na věkových skupinách.*

*HA: Zájem o vzdělávací aktivity se liší u vymezených věkových skupin.*

DV03 je pomocí dotazníku zodpovězena otázkami 7, 11, 13.

Operacionalizace hypotéz a stanovení indikátorů pro dotazníkové šetření bylo provedeno na základě teoretických poznatků, uvedených výše a dále na základě statistických výsledků z monitorovací zprávy: *Vzdělávání dospělých v evropském kontextu v roce 2011*.

Z hlediska metodicky stanovení proměnných a formulace hypotéz, byly zdrojem teze Chráska. Ten označuje proměnnou jako jev, který se mění a nabývá určitých hodnot. *Nezávislá proměnná* určuje vlastnosti, které jsou podmínkou vzniku jiného jevu, která v konečném důsledku vyvolávají vznik *závislé* proměnné (Chráska, 2007, s. 16). V tomto výzkumu tedy byly stanoveny nezávislé proměnné: **věk a stupeň dosaženého vzdělání** a závislé proměnné: **forma profesních vzdělávacích aktivit, hodnocení vzdělávacích aktivit a zájem o vzdělávací aktivity**. Zvolenou metodologií byl kvantitativní přístup, sběr dat byl proveden pomocí dotazníkového šetření (viz níže).

## 4.2 Charakteristika domovů se zvláštním režimem

Ze strany zúčastněných organizací byl poskytnut souhlas **se zveřejněním názvu a stručné charakteristiky zkoumaných organizací, a to podle GDPR** na základě svobodné vůle, dále pak podle zákona č. 101/2000 Sb., *o ochraně osobních údajů*. Pro realizaci výzkumu byly vybrány tři domovy se zvláštním režimem ve zlínském kraji:

- Alzheimer centrum Zlín
- Domov se zvláštním režimem Burešov
- Sanatorium Topas Vizovice

Organizace tohoto typu jsou zřízeny jak na státním nebo soukromém pokladu, které se liší v počtu zaměstnanců, nabídce a kvalitě poskytovaných služeb, výší mzdy, kvalitě nebo nabídce vzdělávání, možností získávání a využíváním dotačních titulů aj.

### *Alzheimer centrum Zlín*

Patří mezi zařízení, které naplňují účel podle zákona č. 108/2006 Sb., *o sociálních službách*. Jedná se o domovy se zvláštním režimem, které mají pokrytí ve vybraných regionech ČR. Ve Zlíně pracuje 90 zaměstnanců. Profesní rozvoj se v posledních letech realizoval takto: „V letech 2015 - 2017 jsou vyhrazována společensky účelná pracovní místa (SÚPM) také v rámci projektu realizovaného v **Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost**, a **Operačním programu Zaměstnanost**“ (Alzheimer centrum, dostupné online: <http://www.alzheimercentrum.cz/nase-zarizeni/zlin/>).

*Domov se zvláštním režimem Burešov*

Byl založen v roce 1984 jako domov pro seniory, jeho zřizovatelem je Zlínský kraj. Je zde zaměstnáno přibližně 120 pracovníků. Poskytovanou službou pro nemohoucí osoby popisuje takto: „Domov se zvláštním režimem je sociální služba určená seniorům starším 60 let s trvalým pobytem v ČR s Alzheimerovou chorobou nebo jiným typem demence, kteří potřebují takovou péči, kterou jim v domácím prostředí nelze zajistit (např. za pomoci rodiny nebo pečovatelské služby)“ (Zpráva o činnosti domova se zvláštním režimem 2017, s.1).

*Sanatorium Topas Vizovice*

Jedná se o zařízení, které má síť specializovaných zařízení v České republice. V domově se zvláštním režimem pracuje přibližně 110 zaměstnanců. Ke svému poslání zaujímá toto stanovisko: „Posláním našeho Domova se zvláštním režimem je vytvářet prostředí umožňující uživatelům s nízkou mírou soběstačnosti, se ztrátou paměťových a orientačních schopností důstojné prožívání života a poskytovat nepřetržitou odbornou sociální, zdravotní a ošetrovatelskou péči s respektováním jedinečnosti každého člověka“ (Sanatorium Topas, dostupné online: <http://www.sanatorium-topas.cz/zarizeni/vizovice/o-zarizeni/>).

### 4.3 Výběr výzkumného vzorku

Do výběrového souboru byli zvoleni respondenti **pracující v přímém kontaktu** s osobami s duševním postižením. Jedná se především o pracovníky PSS, zdravotní sestry a sociální pracovníky. V pedagogických metodách existují správné postupy, jak zvolit jedince, nebo situace pro reprezentaci k příslušné skupině. Charakteristickým znakem je rozhodnutí ve výběru správného vzorku, které je zárukou objektivity. Vzhledem k cílům bakalářské byl vybrán **skupinový výběr**, který je hodně používaný pro svoji proveditelnost, důležitý je vždy počet skupin. Základní soubor musí být vždy přibližně stejný, protože vždy existuje pravděpodobnost, že skupiny budou vybrány (Chrásková, 2007, s. 20–21). Domovy se zvláštním režimem mají podobnou strukturu pracovních zařazení, nebylo tedy účelem aplikovat výzkum na všechny profese jak z časových tak i provozních důvodů. U profesí, které jsou cílovou skupinou, se nezúčastnili všichni respondenti, a to důvodu kontroly u nemohoucích osob a odborného dohledu po dobu 24 h. S ohledem na realizovaný výzkum byly zvoleny věkové kategorie z toho důvodu, že na pozicích **pracovníků přímé péče pracují** respondenti z různých oborů a profesí, a věkového rozhraní. Menším cílem bylo zjistit, zda u této profesní skupiny existuje zájem o další vzdělávání, či nikoliv.

#### 4.4 Dotazník a realizace sběru dat

Jak bylo zmíněno, sběr dat, proběhnul formou dotazníkového šetření. Dotazník byl konstruován podle přístupů Kutnohorské (2009, s. 41). Autorka definuje dotazník jako soubor otázek, které mají zastupovat zkoumanou problematiku. Otázky musí být formulovány pro respondenty jednoznačně a srozumitelně, bez nutnosti dalších došetřování nebo zjišťování dalších informací. Jak také říká, dotazník svým charakterem popisuje základní ukazatele, což má vliv na výběr vhodné metody (tamtéž s. 53).

Z důvodu optimalizace konstruování dotazníku byl proto proveden **předvýzkum**. Použití této techniky je vhodné ve zjištění orientačních a informačních cílů, tedy k získání celkové představy určitého jevu. Předvýzkum probíhal v lednu a únoru 2017 v domově se zvláštním režimem v Loučce. V této fázi šlo zejména o zjištění, nakolik jsou otázky srozumitelné, vhodně formulované, jak vystihují danou problematiku dostatečně. Zde zodpovědělo jen 10 respondentů. Bylo prokázáno, že dotazník má vhodnou konstrukci otázek, nevyžaduje dlouhé odpovědi a plní svůj účel a podstatu, proto byl ponechán v původní podobě. "

V **dotazníkovém šetření** byli respondenti anonymizováni. Celkově bylo rozesláno 120 dotazníků, zpět se vrátilo 96 odpovědí od respondentů, což činí 80 %, bylo vyřazeno 8 ks s neúplnými odpověďmi. Ke zpracování bylo použito 88, ks správně vyplněných dotazníků. Dotazník obsahuje celkem 18 položek a **uzavřenými možnostmi** odpovědí. Důvodem byla jednak komunikační jednoduchost pro respondenty a jednak jasné sledování proměnných. Na druhé straně je však si uvědomit redukování odpovědí respondentů na nabídnuté volby a tím tedy i připuštění možnosti dalších skrytých faktorů nebo jistou míru zkreslení. Otázky č. 7, 8, 12, 12 byly **polytomické položky**, které jak uvádí Kutnohorská (2009, s. 46), umožňují více variant výběru. Ve zbývajících otázkách bylo možné zvolit jen jednu odpověď. Dotazník je rozdělen do čtyř baterií otázek. První baterie otázek má charakterizovat vzorek. Tyto identifikační otázky popsaly vzorek podle dosaženého stupně vzdělání č.1, pohlaví č. 2, věk č. 3, typu pracovního úvazku č. 4, délku praxe č. 5, pracovní zařazení č.6. V rámci této baterie otázek měly dvě otázky s indikátory nezávislé proměnné, a to otázka č.1, která kategorizovala respondenty podle stupně dosaženého vzdělání a otázka č.3, pomocí které proběhla kategorizace do věkových skupin. Na základě těchto otázek bude dále podrobněji popsán výzkumný vzorek v části 5.1.

Další tři baterie otázek už obsahovaly indikátory závislých proměnných. Jedná baterie s indikátory preferované formy profesních vzdělávacích aktivit č. 8, 9, 10. Druhá baterie se



vztahovala hodnocení úrovně vzdělávacích aktivit č. 12, 14, 15, 16, 17, 18. a třetí baterie měřila proměnnou zájem o profesní vzdělávací aktivity č. 7, 11 a 13.

#### 4. 5 Postup analýzy

Na základě odpovědí respondentů dat byly vypracovány tabulky pozorovaných četností. Pokud respondenti zvolili více než jednu odpověď, tyto odpovědi byly sečteny a celkově z nich vypočten procentuální podíl. U identifikačních otázek byla data výzkumného šetření popsána na základě zjištěných výsledků. Nejdříve byly zpracovány položky obsahující obecné informace týkající se členění pracovníků dle věku, délky praxe, vzdělání. Dále pak položky zaměřené na zjištění využívaných forem a metod vzdělávání v organizaci, následně položky zaměřené na hodnocení nabídky profesních vzdělávacích aktivit a zájmu o profesní vzdělávání. Vyhodnocení jednotlivých výzkumných otázek v dotazníku je doplněno grafy a komentáři.

Součástí vyhodnocení je i výsledek výpočtu signifikace chí-kvadrátu a konstatování, zda je přijata nebo odmítnuta  $H_0$ . Chí-kvadrátem byl zjišťován vztah mezi zvolenými proměnnými, konkrétně šlo o **chí-kvadrát test nezávislosti**. Data, neměřená v dotazníkovém průzkumu byla uspořádána do kontingenční tabulky a představují pozorované četnosti. Ve výpočtu se vycházelo z předpokladu nezávislosti mezi proměnnými, tedy platnosti  $H_0$ . Pro určení pravděpodobnosti nezávislosti byla zvolena hladina významnosti **0,05**. Dosažená hladina statistické významnosti je označena jako signifikace chí-kvadrátu, tedy p-hodnoty

Nejdříve byla vytvořena kontingenční tabulka pozorovaných četností  $n_{ij}$ , na základě nich byly vypočítány očekávané četnosti  $e_{ij}$  (řádkové součty -  $n_i$ , sloupcové součty -  $n_j$ , celkové četnosti -  $n$ )(Mareš,Rabušic,Soukup,2015,s.252 – 259).

$$e_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$$

Vypočtená hodnota byla porovnána s příslušným kvantilem rozdělení  $\chi^2$  s  $(k-1)$  pro 5% hladinu. Hodnota testového kritéria pro významnost: kvartil  $\chi^2(1 - \alpha)$ , tedy kvartil  $\chi^2 0,95$ . Na základě tohoto výpočtu byla buď přijata ( $K < 0,05$ ) nebo zamítnuta ( $K > 0,05$ )  $H_0$ . K výpočtu byl použit tabulkový procesor Excel a funkce CHITEST.

## 5. VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU

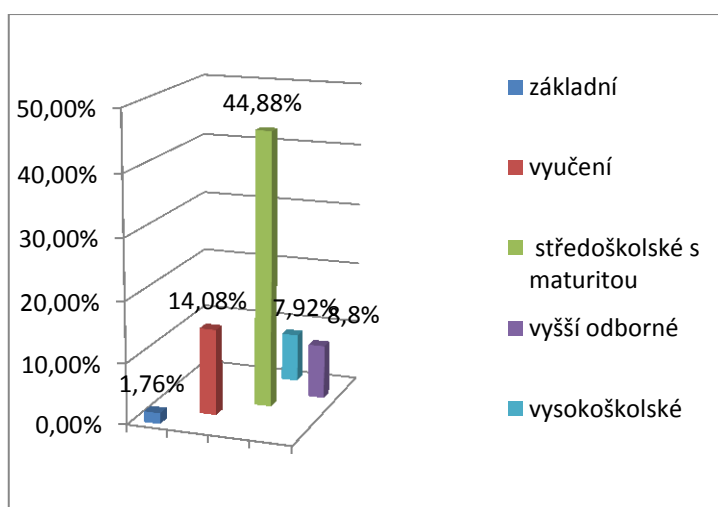
### 5.1 Vyhodnocení identifikačních položek

Všechny položky byly zpracovány v chronologickém pořadí.

#### Položka 1 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Podle výsledků v dotazníkovém šetření má největší podíl úroveň dosaženého vzdělání **středoškolské s maturitou**, tuto alternativu označilo 51 respondentů, představuje účast (44,88%). Další skupinou vzdělání je **středoškolské vzdělání bez maturity**, na kterou odpovědělo 16 respondentů, což také odpovídá účasti (14,08%). Oba typy dosažené úrovně vzdělání mají nejvíce respondenti na pozici pracovník přímé obslužné péče. Oproti tomu má **vyšší odborné** vzdělání má jen( 8,8%) respondentů. Jedná převážně o odborné profese (diplomovaná zdravotní sestra, všeobecná sestra), tento typ vzdělání má 10 respondentů. **Vysokoškolské vzdělání** převládá u (7,92%) tedy pouze 9 respondentů. V domovech se zvláštním režimem se s tímto typem vzdělávání lze potkat u sociálních pracovníků nebo všeobecných sester. **Základní vzdělání** zvolili pouze 2 respondenti což je (2,64%). Tyto výsledky lze například porovnat nezávisle v rámci povinně zveřejněných dat u domova se zvláštním režimem Burešov, popisující členění a strukturu vzdělání respondentů u daných pracovních pozic( Zpráva o činnosti za rok 2016, s. 24). U dalších dvou domovů nebylo možné získat bližší informace pro tuto problematiku.

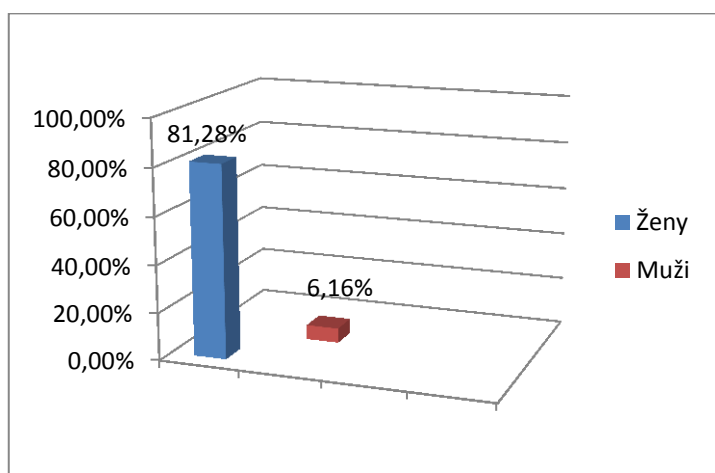
Graf 2 Dosažené vzdělání respondentů v domovech se zvláštním režimem



### Položka 2 Jaké je Vaše pohlaví?

Jak vyplývá z předložených výsledků v grafu, tuto formu zvolilo 81 respondentů ženského pohlaví (71,28%) a 7 respondentů mužů ( 6,16%). V sociální sféře je vyšší zaměstnatelnost žen, což je dáno existencí profesí spjatých s rolí a statusem ženy ve společnosti. Muži jsou zaměstnáni v menším počtu, oblast sociální práce nepatří mezi obory, které jsou přínosné zejména z finančního hlediska. Ve většině případů mají ženy potřebu se realizovat v sociálních službách. Na základě tvrzení Chernisse (1980) je běžné, že lidé s ohledem na svou situaci a osobní preferenci mění svůj postoj k práci, které jsou dány podmínkami, osobním rozvojem, možnostmi profesního růstu, výši platu. Tyto faktory jsou spojeny s pocitem očekávání, a pokud nejsou dostatečně naplněné, dochází k dalším zásadním změnám (Matoušek, 2003, s. 57)

*Graf 3 Struktura pohlaví v jednotlivých domovech se zvláštním režimem*

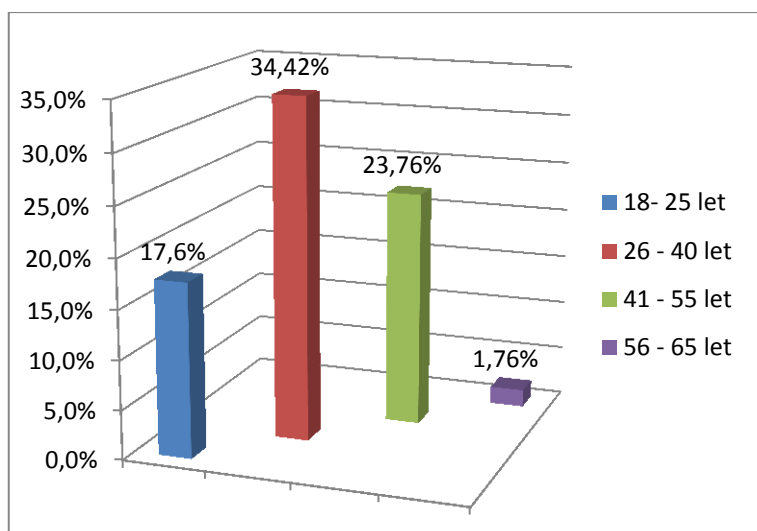


### Položka 3 Kolik je Vám let?

Položka zjišťovala věkovou strukturu respondentů v domovech se zvláštním režimem. Z tohoto důvodu byly u této položky rozlišeny čtyři základní věkové kategorie, na které měli respondenti odpovědět vzhledem k aktuálnímu věku. Nejvíce početnou skupinou jsou respondenti ve věku 26 – 40 let, tuto variantu zvolilo 39 respondentů (34,42%). U domovů se zvláštním režimem převažují respondenti mladší generace, což je ukazatel pro uplatnění absolventů zdravotnických a sociálních oborů, dále pak v možnostech jiných flexibilních pracovních úvazků jako vedlejší zaměstnání. Druhou skupinou je věková kategorie 41 – 55 let, kterou vybralo 27 respondentů, což zahrnuje (23,76%). Početnou skupinu představují respondenti produktivním věku, kteří pracují dlouhodobě v profesích zdravotních sester, ošetrovatelek a pomocného zdravotnického personál. Respondenti ve věku 18 – 25 jsou

zastoupeni (17,6%). Tuto alternativu označilo respondentů. U této kategorie je typické, že se jedná většinou o čerstvé absolventy škol a většina respondentů hledá lepší uplatnění na trhu práce. Z toho plyne i častá fluktuace. Nejméně zastoupenou skupinou je skupina ve věku 56 – 65 let, tuto variantu z celkového počtu 88 odpovědí uvedli pouze 2 respondenti, (1,76%).

Graf 4 Věkové rozložení respondentů v domovech se zvláštním režimem



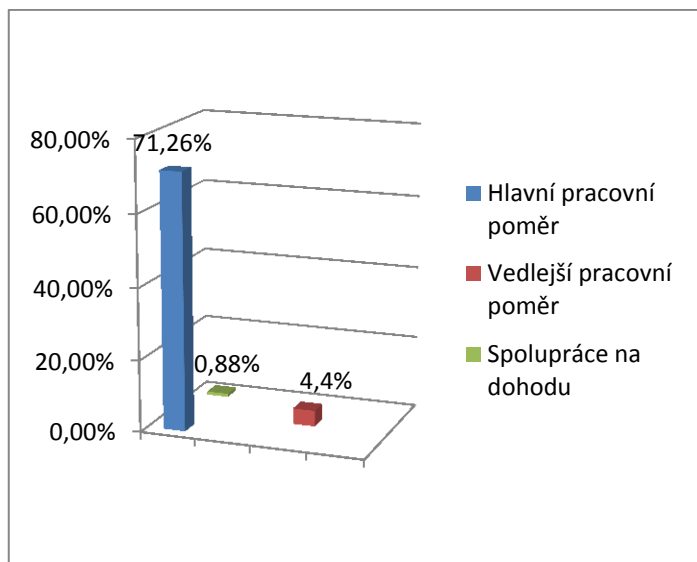
#### Položka 4 V jakém pracovně právním vztahu jste vůči zaměstnavateli?

Položka se zabývala zjištěním, jaké jsou nejčastější formy pracovních poměrů. Sociální oblast má oproti jiným odvětvím značnou výhodu v tom, že je flexibilní a dokáže reagovat na individuální situace případných žadatelů o práci v *nepravidelném pracovním režimu*.

U této otázky je znatelný rozdíl v počtu pracovních úvazků u hlavního pracovního poměru. Respondenti pracující na pracovní poměr v dotazníkovém šetření se k této problematice vyjádřili (72,16 %), což představuje 82 odpovědí. Z hlediska formy pracovního úvazku mají respondenti daleko více příležitostí pro účast ve vzdělávání, které plyne i z povinností vůči zaměstnavateli, tak i v aplikaci nových metod v sociální práci. Vedlejší pracovní poměry jsou přínosem pro domovy se zvláštním režimem jen z hlediska pokrytí občasných pomoci. V mnoha případech se jedná respondenty pracující v jiném zdravotnickém zařízení. Tato forma pracovního uplatnění je častým zdrojem doplnění k stávajícímu příjmu. Za těchto okolností je u domovů se zvláštním režimem nízká zainteresovanost na celkovém podílu v počtu vedlejších pracovních poměrů kde odpovědělo jen (6,16%) respondentů, což je pouze 5 odpovědí. Respondenti, kteří mají smluvní vztah formou různě

ných *dohod o provedení práce* nebo *dohody o pracovní činnosti* vykazují minimální účast, tedy 1 respondent (0,88%).

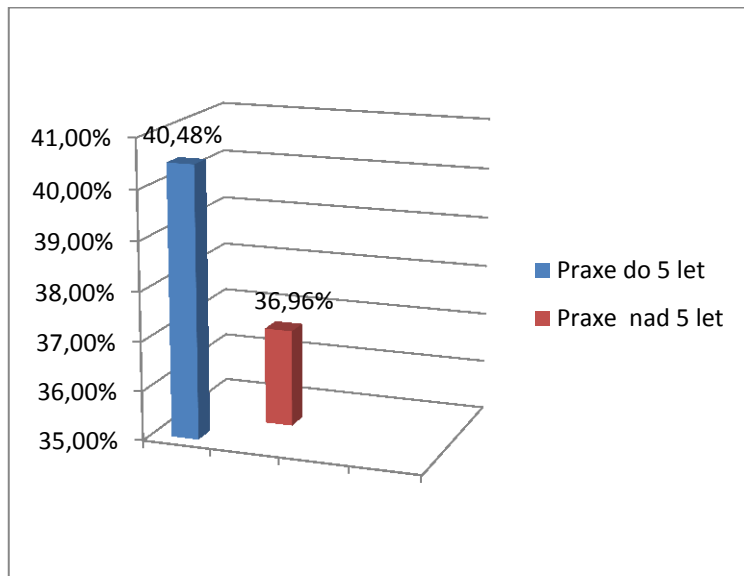
Graf 5 Formy pracovních poměrů v domovech se zvláštním režimem.



#### **Položka 5 Máte praxi v sociální/ zdravotní oblasti delší než 5 let?**

Součástí dotazníkového šetření byla položka, jak dlouhou praxi mají respondenti v sociální nebo zdravotní oblasti. Položka byla rozdělena do 5 let a nad 5 let a respondenti měli vybrat vhodnou alternativu. Podle předložených výsledků, je více respondentů v domovech se zvláštním režimem, kteří pracují v sociální službě méně jak 5 let .Tuto variantu otázky zodpovědělo 46 respondentů( 40,48%).V rámci utváření pracovních návyků se v prvních pěti letech především buduje profesní vztah, což má v důsledku zásadní podíl na formování pracovních návyků. V tomto období se také formují základy vztahu k zaměstnavateli, což má vliv i na další setrvání v rámci pracovního poměru. U další skupiny respondentů, kteří pracují více jak 5 let v sociální službě bylo zaznamenáno 42 odpovědí ( 36,96%). Nižší zainteresovanost v odpovědích respondentů je dána i různou strukturou zaměstnanců, tedy „rizikovějších“ skupin na trhu práce, s různými pracovními návyky. K podobným závěrům se přiklání Mužík, který uvádí, že v sociálních službách pracují lidé, pro které je toto prostředí jednou z posledních možností jak se uplatnit na pracovním trhu. Za těchto podmínek k pracovní zodpovědnosti schází motivace a především osobní zápal pro další rozvoj(Mužík, 2012, s.197).

Graf 6 Členění praxe respondentů v domovech se zvláštním režimem



#### **Položka 6 Jaké je Vaše současné pracovní zařazení?**

Položka se zabývala strukturálním složením pracovních pozic v domovech se zvláštním režimem. Jak vyplývá z předložených výsledků nejvíce vzdělanou profesí jsou pracovníci přímé péče. Respondenti, kteří pracují na těchto pozicích, představovali (52,8%), což v přepočtu činí 60 odpovědí. Profese pracovníka přímé péče je ovlivněna i respondenty, kteří přešli například v rámci rekvalifikace úřadu práce pracovat do sociální oblasti, případně si doplnili požadovaný kurz (pracovník v sociálních službách) maximálně do 18 měsíců od zahájení pracovního poměru. Druhou skupinou jsou zdravotní sestry, na tuto otázku odpovědělo 23 respondentů, což je (20,24%). Ve studii provedené v roce 2005, která zkoumala vliv vzdělání na pracovní spokojenost, bylo zjištěno, že u profese zdravotní sestry s bakalářským vzděláním, které pracovaly nejméně 10 let v oboru, převládá vyšší motivační úroveň k pracovní spokojenosti a stabilitě zaměstnání (Vévoda, 2013, s.21). Nejméně zastoupenou skupinou jsou sociální pracovníci, kde účast respondentů byla jen (4,4%), což značí 5 odpovědí. Vzdělávání sociálních pracovníků je stanoveno zákonem č.106/2008 Sb.o sociální službě a v praxi se orientuje na specifické cíle sociální práce. Počet respondentů pracujících na této pozici je omezen 1 až 2 pracovníky v každé organizaci podle velikosti domova se zvláštním režimem.

## 5.2 Vyhodnocení výzkumných položek

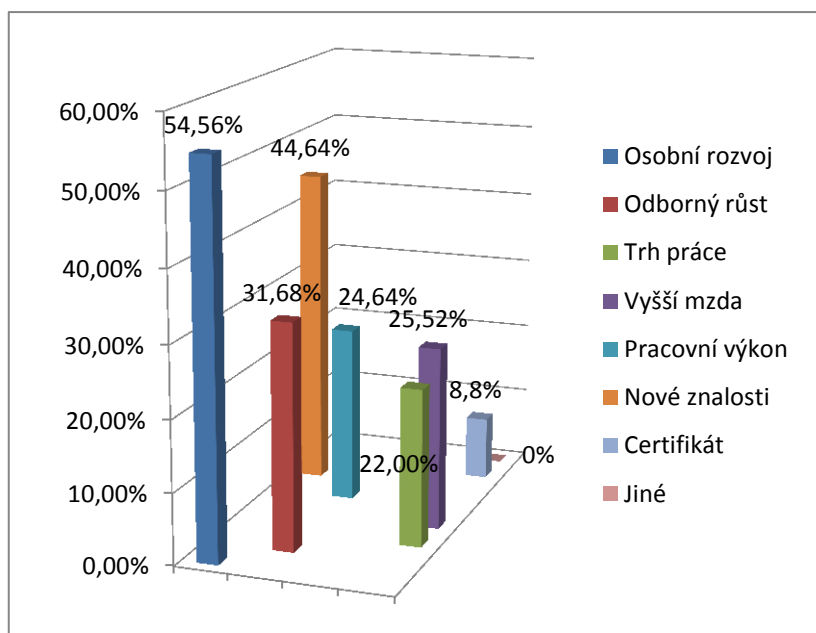
### Položka 7 V čem spatřujete hlavní důvody účasti ve formálním vzdělávání?

Položka zjišťovala jaké jsou faktory účasti ve formálním vzdělávání. Zde mohli respondenti možnost vybrat z více možností. Otázka je ve vztahu se závislou proměnnou – věkovou kategorií a sleduje jaké jsou preference jsou u jednotlivých skupin. Současně hledá otázku na to jaký je zájem ke vzdělávání a jaké ukazatele je nejvíce ovlivňují. Výsledky respondentů byly statisticky zpracovány. U této položky lze pozorovat jaká je úroveň vnitřní nebo vnější motivace u jednotlivých alternativ. **Osobní rozvoj** považuje za přínosný téměř (54,58) respondentů, což je jasná volba pro 60 odpovědí. V rámci osobního rozvoje jsou **nové znalosti** a dovednosti navazující vzdělávací aktivitou, která pomáhá profesní kariéře. Tuto možnost vybralo celkem (44,64%) respondentů, tedy 53 odpovědí. Další vzdělávací aktivitou je **profesní růst**, tuto variantu zvolilo (31,68%), tedy 36 respondentů. **Vyšší mzda** je zajímavá pro (25,52%) respondentů, což představuje 29 odpovědí. Výše mzdy je v úzkém vztahu ke **zlepšení pracovního výkonu**, což je motivační faktor, který vytváří postoj k zaměstnavateli. Na tuto variantu zodpovědělo (24,64%) respondentů. Uplatnění profesní pozice na **trhu práce** je aktuální pro (22,00%) respondentů, kteří hledají nové možnosti. Má celkový přínos pro 25 odpovědí. Získání **odborného certifikátu** je pro respondenty nejméně zajímavým faktorem tedy (8,8%), zde se vyjádřilo pouze 10 respondentů. U položky **jiné** se respondenti nevyjádřili.

Tabulka 3 Faktory účasti ve formálním vzdělávání

Věk	osobní rozvoj	odborný růst	trh práce	vyšší mzda	lepší pracovní výkon	nové znalosti	odborný certifikát	jiné	součet
18- 25	12	9	10	10	6	11	2	0	60
26 - 40	25	18	7	12	13	20	6	0	101
41-55	25	9	7	6	9	20	2	0	78
56 - 65 let	0	0	1	1	0	2	0	0	4
<b>Celkem</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>243</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>54,56%</b>	<b>31,68%</b>	<b>22,00%</b>	<b>25,52%</b>	<b>24,64%</b>	<b>46,64%</b>	<b>8,8%</b>	<b>0%</b>	

Graf 8 Motivační faktory účasti pro formální vzdělávání v závislosti na věku



Na základě získaných výsledků platí toto řešení:

*Výpočtem Signifikace chí–kvadrátu testu bylo zjištěno že dosažená hladina významnosti:  $0,527 > 0,05$ .*

**Výsledek:  $H_0$  přijímáme** = zájem o vzdělávací aktivity nezávisí na věku

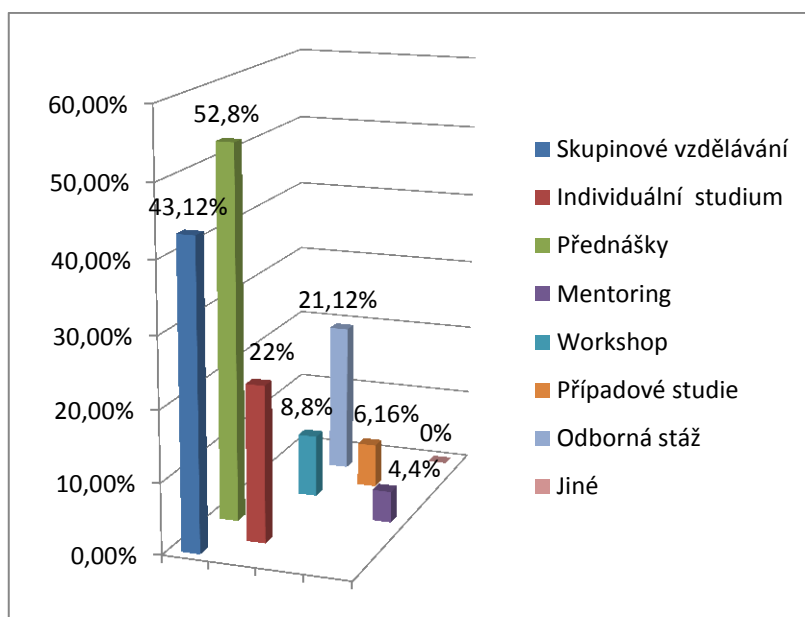
### **Položka 8 Které metody vzdělávání jsou pro Vás nejvíce přínosné z hlediska osobního rozvoje?**

Jedním z možných mechanismů, jak lze zjistit názory respondentů jsou metody vzdělávání. Položka je stylizovaná formou výběru několika variant. Pro relevantní zjištění je smyslem této položky vyhodnotit jaký je vztah u dosaženého stupně vzdělávání u různých forem. Dosažená zjištění jsou porovnávána s daty v tabulce 7. Mezi nejvíce preferované metody vzdělávání patří **přednášky** (52,8%), kde se vyslovilo 60 respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou a středoškolským vzděláním. Respondenti s vyšším stupněm vzdělání preferují tuto metody méně. Ukazatelem další aktivity je **skupinové vzdělání**, kde se pro tuto možnost vyjádřilo téměř (43,13%) tedy 49 respondentů a je opět nejvíce zastoupena u středoškolského vzdělání s maturitou. Další vzdělávací aktivitou je **forma individuálního studia** (22%), což představuje výběr a volbu varianty 25 odpovědí respondentů. **Odborná stáž** je hodnocena (21,12%) respondenty, což potvrzuje 24 odpovědí. **Workshop** je zajímavou formou metody pro téměř (8,8%) tedy 10 respondentů. **Případové studie** jsou typické v praxi pro respondenty s vyšším vzděláním. V dotazníkovém šetření patří



mezi méně preferované metody a to s ohledem k pracovní struktuře cílové skupiny. Tuto variantu zvolilo (6,16%) 7 respondentů. Minimálně oblíbený je **mentoring a koučink**, je zajímavý je pro (4,4%) respondentů. Další formy studia jsou s 0% účastí, jak vyplývá ze zjištěných výsledků nemají vliv na celkové zhodnocení pomocí statistických výpočtů.

Graf 9 Metody vzdělávání v závislosti na dosaženém stupni vzdělání



Tabulka 4 Metody vzdělávání

Vzdělání	skupinové vzdělání	individuální studium	přednášky	mentoring	e-learning	odborná stáž	workshop	studie	jiné	součet
základní	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
středoškolské bez maturity	11	3	10	0	0	7	2	3	0	36
středoškolské s maturitou	29	14	37	3	0	15	4	2	0	104
vyšší odborné	3	2	6	1	0	1	2	0	0	15
Vysokoškolské	5	5	6	1	0	1	2	2	0	22
<b>Celkem</b>	<b>49</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>180</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>43,12%</b>	<b>22,00%</b>	<b>52,8%</b>	<b>4,4%</b>	<b>0%</b>	<b>21,12%</b>	<b>8,8%</b>	<b>6,16%</b>	<b>0,0%</b>	

Platí tedy následující řešení:

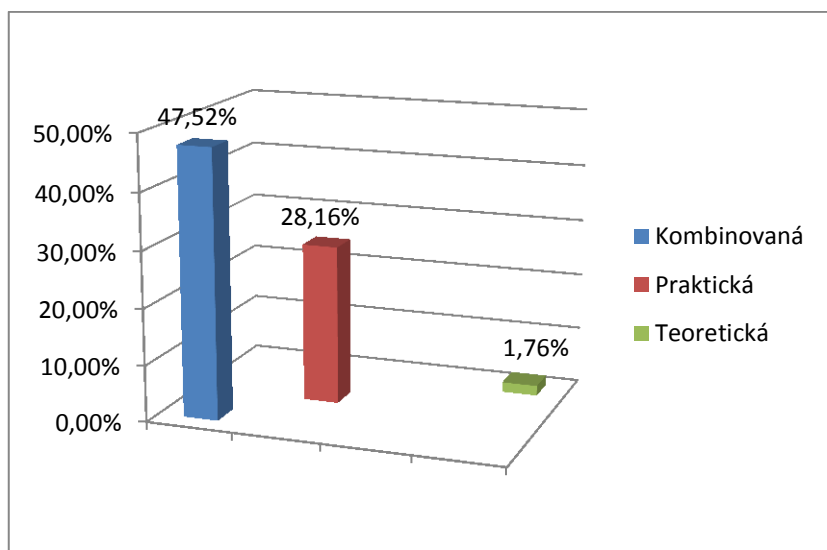
*Výpočtem signifikace  $\chi^2$  –kvadrát testu bylo zjištěno, že dosažené hladina významnosti je  $0,812 > 0,05$ .*

**Výsledek:  $H_0$  platí** = preferovaná forma vzdělávání nezávisí na dosaženém vzdělání.

### **Položka 9 Jaké formy výuky preferujete?**

Cíl této položky je koncipován na zjištění, jaké formy výuky jsou nejvíce preferované z hlediska dosažené úrovně vzdělávání. Respondenti měli označit jednu variantu z přiložených variant. Ze všech odpovědí respondentů byly interpretovány následující informace. Z prvního srovnání je možné konstatovat, že nevíce preferovanou formou výuky pro respondenty je kombinovaná forma. Na tuto variantu v porovnání s tabulkou 10 byly předloženy tyto výsledky: Z celkového počtu 88 zúčastněných respondentů vybralo téměř (47,52%) uvedenou **kombinovanou formu**, tedy 54 odpovědí. Kombinovaná forma výuky je vhodnou kombinací při aplikaci poznatků v rámci teorie a realizaci praktických činností. Další forma **praktická** je důležitá jen pro (28,16%), tedy 32 respondentů. Z tohoto hlediska je přínosná pro výkon požadavků na praxi u cílových skupin výzkumné části, spojenou s výkonem zdravotnické a ošetrovatelské péče. Forma **teoretické** výuky je zajímavá jen pro 2 respondenty, kde svůj názor potvrdilo jen (1,76%)respondentů. Tento typ výuky je využíván v rámci zprostředkování nových informací.

*Graf 10 Preferované formy výuky v závislosti na dosažené úrovni vzdělání*



Tabulka 5 Formy vzdělávání.

Vzdělání	teoretická	praktická	kombinovaná	součet
základní	1	1	0	2
středoškolské bez maturity	0	6	10	16
středoškolské s maturitou	1	16	34	51
vyšší odborné	0	5	5	10
Vysokoškolské	0	4	5	9
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>54</b>	<b>88</b>
Celkem v %	1,76%	28,16%	47,52%	

Platí následující řešení:

*Výpočtem signifikace  $\chi^2$ -kvadrát testu bylo zjištěno, že dosažená hladina významnosti je  $0,003 < 0,05$*

### **Výsledek: H0**

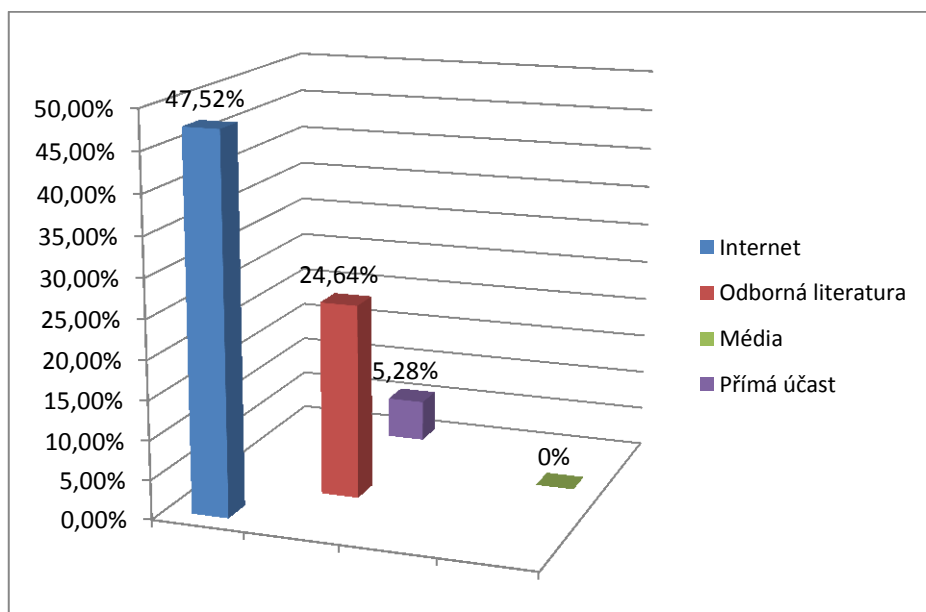
#### **Položka 10 Z jakých zdrojů čerpáte?**

Položka se zabývala zjištěním, jaké respondenti mají oblíbené zdroje čerpání. Preferovaným zdrojem je podle předložených výsledků **internet**. Tuto variantu vybralo (47,52%) tedy 54 respondentů, se středoškolským vzděláním s maturitou, téměř 33 odpovědí. Tento komunikační nástroj je hodně využíván pro získání informací z jiných oblastí jak v rámci studia, tak i dalšího vzdělávání. Dalším zdrojem, který respondenti zvolili je **odborná literatura**. Tuto variantu vybralo (24,64%) respondentů, což představuje v celkem 28 odpovědí. K méně preferovaným zdrojům patří **přímá účast na vzdělávací akci**, tu si vybralo jen 6 respondentů (5,28%). Výhodou u osobní účasti na vzdělávacích akcích je aktuálnost a transformace přenášených informací. Pro **média** se nevysslovil ani jeden z respondentů Položka dále sledovala, jaký je vztah mezi dosaženým stupněm vzdělání a volbou konkrétního zdroje vzdělávání. Pro získání odpovídajících výsledků byla použita následující tabulka, která označila jednotlivé odpovědi respondentů. Převažující zastoupení mají respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou. Za těchto podmínek respondenti volí různé zdroje vzdělávání podle aktuální situace a s dostupnosti.

Tabulka 6 Zdroje vzdělávání

Vzdělání	internet	odborná literatura	média	osobní účast na vzdělávací akci	součet
Základní	2	0	0	0	2
středoškolské bez maturity	8	4	0	4	16
středoškolské s maturitou	33	17	0	1	51
vyšší odborné	6	3	0	1	10
vysokoškolské	5	4	0	0	9
<b>Celkem</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>47,52%</b>	<b>24,64%</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,28%</b>	

Graf 11 Zdroje motivace k dalšímu vzdělávání v závislosti na dosaženém stupni vzdělání



Platí následující řešení:

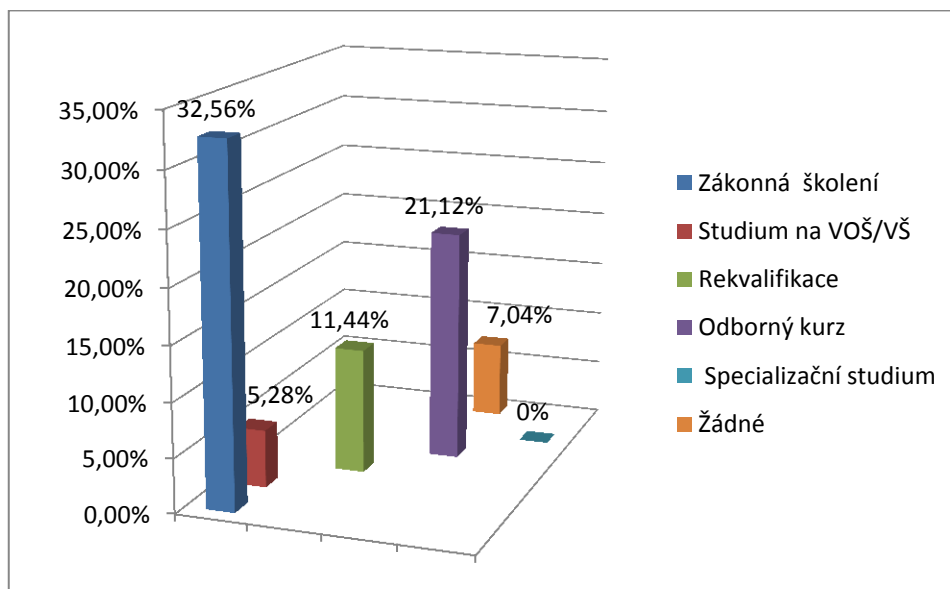
Výpočtem signifikace  $\chi^2$ -kvadrát testu bylo zjištěno, že dosažená hladina významnosti je:  $0,120 > 0,05$

**Výsledek H0 přijímáme** = platí tedy že, preferovaná forma vzdělávání nezávisí na dosaženém vzdělání.

**Položka 11 Jaké další vzdělávání si doplňujete ke své profesi?**

Z předložených výsledků je patrné, že nejvíce preferovanou oblastí dalšího vzdělávání jsou **zákonná školení**, tuto variantu zvolilo 37 respondentů (32,56%). Tato vzdělávací aktivita je oblíbená ve věkové kategorii 26 – 40 let. **Odborný kurz** považuje za vhodnou aktivitu 24 respondentů, což představuje (21,12%), pro tuto variantu se rozhodly všechny věkové kategoriích, mimo kategorii 56 – 65 let. Další možností jak si rozšiřovat stávající vzdělávání je **rekvalifikace**, kterou vybralo 13 respondentů (11,44%). Tato forma vzdělávací aktivity je nejvíc preferovaná ve věkové kategorii 41 – 55 let. Další typ **specializační studium**, které je zaměřené na vzdělávání všeobecných sester nezvolil žádný z respondentů. Žádným způsobem se nemá zájem vzdělávat 8 respondentů (7,04%). Poslední variantu **studium na vysoké nebo vyšší odborné škole** si vybralo jen (5,28%) respondentů, což představuje 6 odpovědí. Položka se též zaměřovala na vztah mezi věkovými skupinami a preferovaným typem rozšiřujícího studia. Respondenti do 40 let preferují mimo nařízená zákonná školení, odborné kurzy, zatímco respondenti s vyšším věkem upřednostňují v mnohých případech rekvalifikace.

*Graf 12 Motivace k dalšímu vzdělávání v závislosti na věkové kategorii*



Tabulka 7 Druhy doplňkového vzdělávání

Věk	zákonná školení	studium na VŠ/VOŠ	rekvalifikace	odborný kurz	specializační studium	žádné	celkem
18- 25	11	4	1	2	0	2	20
26 - 40	15	1	5	14	0	4	39
41-55	9	1	7	8	0	2	27
56 - 65 let	2	0	0	0	0	0	2
<b>Celkem</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<i>32,56%</i>	<i>5,28%</i>	<i>11,44%</i>	<i>21,12%</i>	<i>0%</i>	<i>7,04%</i>	

Na základě uvedených propočtů vychází toto platné řešení:

*Výpočtem signifikace chí -kvadrát testu, bylo zjištěno, že dosažená hladina významnosti je:  $0,122 < 0,05$*

**Výsledek: H0: přijímáme** = zájem o vzdělávací aktivity nezávisí na věku.

### **Položka 12 Jaké jsou pro Vás nejčastější bariéry ve vzdělávání?**

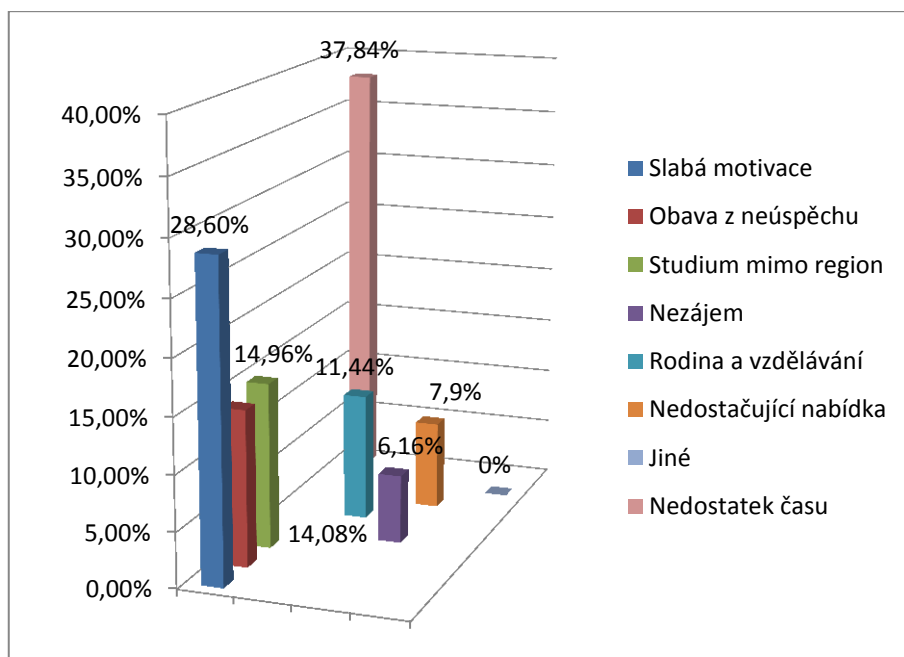
Tato položka se zaměřuje na problematiku, která podává náhled na vzdělávání z jiného hlediska. Respondenti zde měli vybrat více variant z předložené nabídky o čem si myslí, že jsou skutečnými překážkami ve vzdělávání. Existují i jiné alternativy bariér, pro účely dotazníku a cílům bakalářské práce byly zvoleny možnosti související se sociální oblastí. Nejčastějším důvodem, který respondenti uváděli, byl **nedostatek času** (37,84%), který přiznalo téměř 43 respondentů. Časové nároky na výkon profesních požadavků jsou dány neustálými rozvoji nových metod a postupů. Pro tuto alternativu hlasovalo 30 respondentů ze středoškolským vzděláním s maturitou. Další z bariér je **slabá motivace**, kde respondenti volili (28,6%), což představuje 28 odpovědí. V převažující většině se pro tuto možnost vyslovilo 13 respondentů ze středoškolským vzděláním. Třetí překážkou, kterou respondenti vnímají je **studium mimo region**. V počtech odpovědí respondentů představuje účast (14,96%), tedy 17 respondentů. **Obava z neúspěchu** další z možných příčin, je v mnoha případech faktorem lidského selhání. Téměř 16 respondentů zvolilo tuto možnost, což značí (14,08%). V další bariéře vidí (11,44%) tedy 13 respondentů problém jak **skloubit rodinu a vzdělávání**, což evokuje v tomto případě určení si priorit u jednotlivců. Za další bariéru, která má vliv na budoucí vzdělávání je nedostačující **nabídka vzdělávacích programů**. Kvalita a tematika jednotlivých vzdělávacích kurzu je překážkou pro

(7,9%), tedy 9 respondentů. Poslední překážkou v účasti na vzdělávacích aktivitách je absolutní **nezájem** o další vzdělávání. Tuto alternativu zvolilo (6,16%), tedy 7 odpovědí respondentů. Pro variantu **jiné** se nevyslovil žádný z respondentů. V uvedených variantách je rozhodující podstatný vliv respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou.

Tabulka 8 Druhy bariér

Vzdělání	slabá motivace	nabídka	studium mimo region	obava	málo času	nezájem	rodina a vzdělávání	jiné	součet
základní	1	0	0	2	1	0	0	0	4
středoškolské bez maturity	9	1	2	5	5	3	4	0	29
středoškolské s maturitou	13	6	11	8	30	3	5	0	76
vyšší odborné	3	0	0	1	3	1	1	0	9
vysokoškolské	2	2	4	0	4	0	3	0	15
<b>Celkem</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>133</b>
Celkem v %	24,6%	7,9%	14,96%	14,08%	37,84%	6,16%	11,44%	0%	

Graf 13 Demotivační faktory k dalšímu vzdělávání v závislosti na stupni vzdělání



Na základě uvedených ukazatelů vychází toto platné řešení:

Výpočtem signifikace  $\chi^2$ -kvadrát testu bylo zjištěno, že dosažená hladina významnosti je:  $0,270 > 0,05$

**Výsledek: H0: přijímáme** = hodnocení možností vzdělávání nezávisí na dosaženém stupni vzdělání. Na základě těchto poznatků respondenti s různým stupněm dosaženého vzdělání si individuálně sami určují, jaké druhy bariér jsou pro ně zásadní a které jsou ochotni akceptovat nebo je naopak zcela vylučují.

### **Položka 13 Jaká je Vaše nejběžnější frekvence účasti na vzdělávání**

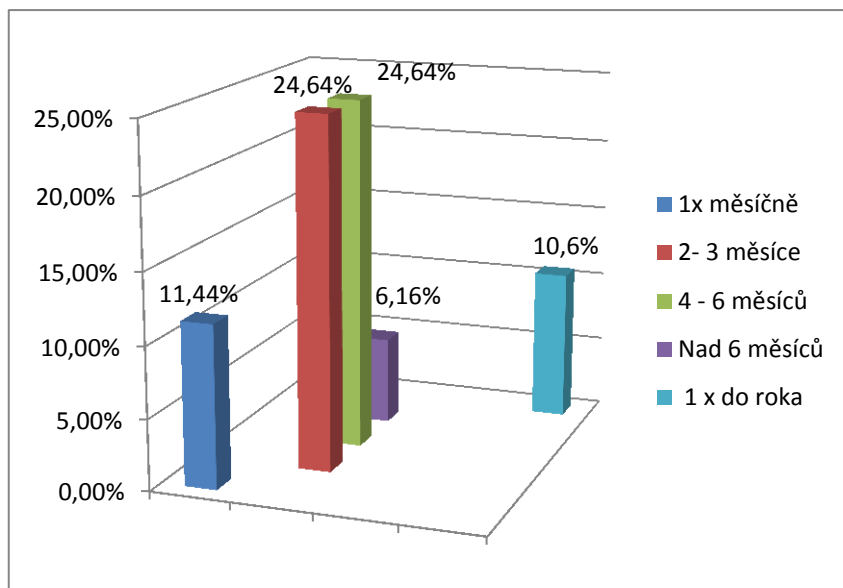
V této položce měli respondenti označit, jak často absolvují vzdělávací akce jak v rámci zaměstnavatele, tak i v osobním čase. K výběru vhodné alternativy byla jedna možnost. Položka se též zaměřovala na to, jaká je nejběžnější frekvence vzdělávání u věkových kategorií. Vzhledem k tomu, že nejsilnější zastoupení má věková kategorie 26- 40 let, je zde jasný převažující vliv. Podle předložených výsledků má se vyskytují dvě shodné frekvence účasti a to (24,64%) kdy se respondenti nejčastěji vzdělávají každé **2- 3 měsíce**, nebo každých **4- 6 měsíců**. Pro obě varianty se vyslovilo 56 respondentů. Další respondenti se vzdělávají **1 měsíčně**, pro tuto variantu se vyslovilo (11,44%) tedy 13 respondentů. Méně častou frekvenci vzdělávání je případ **1x do roka**, kdy se tímto způsobem vzdělává jen 12 respondentů (10,6%), což je z hlediska požadavků na sociální práci nedostačující. V dalším případě, kdy se respondenti vzdělávají **nad 6 měsíců**, zde je pouze účast 7 respondentů, což značí (10,6%). Podle výsledků z grafu označili respondenti ve věku 18 – 25 let variantu 2- 3 měsíce, stejnou alternativu vybrali respondenti ve věkové kategorii 26 – 40 let. Respondenti nad 40 let se v obou věkových kategoriích se vzdělávají nejčastěji pravidelně každé 4 - 6 měsíce. Pomocí statistických výpočtu bylo ověřeno, zda věk má vliv na celkovou frekvenci v počtu účasti na vzdělávacích aktivitách

*Tabulka 9 Frekvence v počtu vzdělávacích aktivit*

Věk	1 x měsíčně	2- 3 měsíce	4- 6 měsíce	nad 6 měsíců	1 x do roka	Celkem
18- 25	3	6	5	3	3	20
26 - 40	6	14	13	2	4	39
41-55	4	7	9	2	5	27
56 - 65 let	0	1	1	0	0	2
<b>Celkem</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>11,44%</b>	<b>24,64%</b>	<b>24,64%</b>	<b>6,16%</b>	<b>10,6%</b>	



Graf 14 Účast v počtu vzdělávacích aktivit v závislosti na věku



Na základě uvedených ukazatelů vychází toto platné řešení:

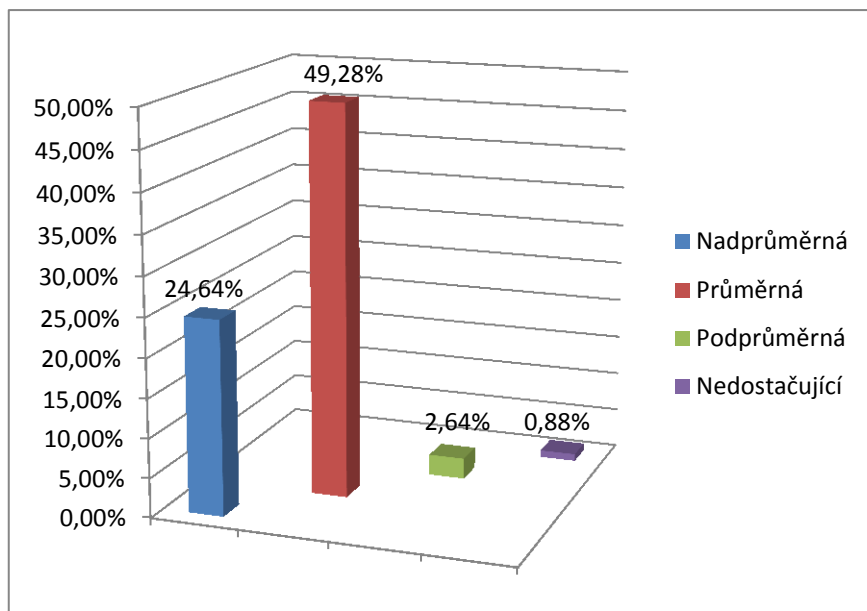
*Výpočtem signifikace  $\chi^2$ -kvadrát testu byl zjištěno, že dosažená hladina významnosti je:  $0,973 > 0,05$*

**Výsledek: H0: přijímáme** = zájem o vzdělávací aktivity nezávisí na věku.

#### **Položka 14 Jak hodnotíte úroveň poskytovaného vzdělávání na pracovišti?**

Položka se zaměřovala na hodnocení respondentů, jak celkově vnímají kvalitu a úroveň poskytovaného vzdělání v rámci zaměstnání. Respondenti měli na výběr 4 varianty. Jak je patrné z příložených výsledků s převažující většinou respondenti se nejvíce přikláněli k variantě **průměrná úroveň**. Tato alternativa je hodnocena téměř 49,28%, což představuje 56 odpovědí. Druhou úrovní je **nadprůměrná**, kterou označilo téměř (24,64%) respondentů, tedy 28 odpovědí. Další dvě varianty jsou spíše s minimální účastí respondentů. Jen 3 respondenti hodnotí podprůměrnou variantu a to jen (2,64%). **Nedostačující varianta** je hodnocena pouze 1 respondentem. Z hlediska dosaženého stupně vzdělání nejvíce preferovanou variantou u všech skupin průměrná úroveň poskytovaného vzdělání. Nabídka a kvalita vzdělávání je dána jednak zákonnými požadavky, dále pak preferencí jednotlivých oblastí na metody a techniky sociální práce.

Graf 15 Hodnocení úrovně vzdělávání na pracovišti v závislosti na věku



Tabulka 10 Přehled hodnocení úrovně k dosaženému vzdělání

Vzdělání	nadprůměrná	průměrná	podprůměrná	nedostačující	celkem
základní	1	1	0	0	2
středoškolské bez maturity	7	8	1	0	16
středoškolské s maturitou	14	35	1	1	51
vyšší odborné	2	7	1	0	10
vysokoškolské	4	5	0	0	9
<b>Celkem</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>24,64%</b>	<b>49,28%</b>	<b>2,64%</b>	<b>0,88%</b>	

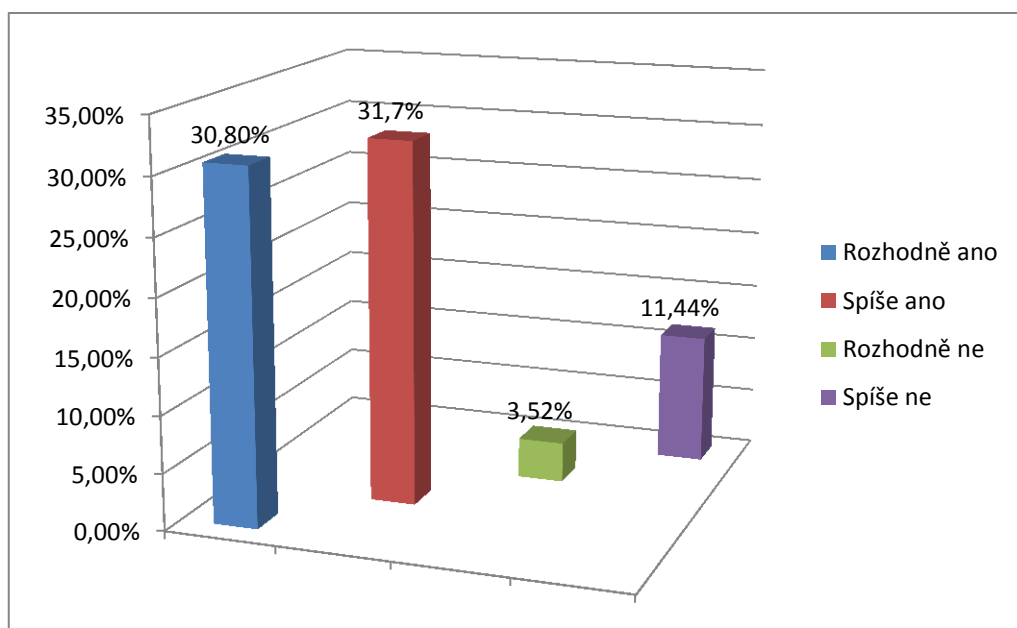
Na základě výpočtu pozorovaných a statistických četností

Výpočtem signifikace  $\chi^2$ -kvadrát testu bylo zjištěno, že dosažená hladina významnosti je:  $0,913 > 0,05$

**Výsledek:  $H_0$ : přijímáme** = Hodnocení vzdělávacích aktivit nezávisí na stupni dosaženého vzdělání. Respondenti se k této problematice vyjadřují na základě možnosti výběru vzdělávací skladby a obsahové stránce vzdělávací aktivity.

**Položka 15 Jste dostatečně informováni o možnostech vzdělávání?**

Položka sledovala vyjádření respondentů, jaké mají informace ke vzdělávání, respektive jestli jsou dostatečně informováni k možnostem dalšího studia, nebylo specifikováno, zda respondenti mají dostatek informací v rámci pracoviště, nebo v soukromé rovině. Položka se opírala o všeobecné pojetí. Nejvíce respondentů hlasovalo pro variantu tu **spíše ano**. Pro tuto možnost se vyslovilo téměř (31,7%), tedy 36 respondentů. O něco méně s (30,8%) se rozhodlo 35 respondentů pro alternativu **rozhodně ano**. V obou případech je relativně dobře hodnocena informovanost o dalších možnostech vzdělávání. V zbývajících variantách se se téměř (11,44)respondentů rozhodlo **spíše ne**, což představuje 13 odpovědí. Poslední varianta **rozhodně ne**, patří mezi jen s hodnocením 3 odpovědí s minimální účastí (3,52%). Informovanost se řadí mezi základní komunikační toky, která vytváří vztahy v zaměstnání. Respondenti s vyšším vzděláním zvolili ve svých odpovědích v menší variantě spíše ne a rozhodně ne. Z tohoto pohledu mají lepší podmínky pro potřebné informace.

*Graf 16 Informovanost respondentů*

Tabulka 11 Přehled informovanosti o možnostech dalšího vzdělávání

Vzdělání	rozhodně ano	spíše ano	rozhodně ne	spíše ne	celkem
základní	1	1	0	0	2
středoškolské bez maturity	9	4	0	3	16
středoškolské s maturitou	19	21	3	8	51
vyšší odborné	3	4	0	2	9
vysokoškolské	3	6	1	0	10
<b>Celkem</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<i>30,8%</i>	<i>31,7%</i>	<i>3,52%</i>	<i>11,44%</i>	

Na základě získaného řešení platí:

*Výpočtem signifikace chí-kvadrát testu bylo zjištěno, že dosažená hladina významnosti je  $0,793 > 0,05$*

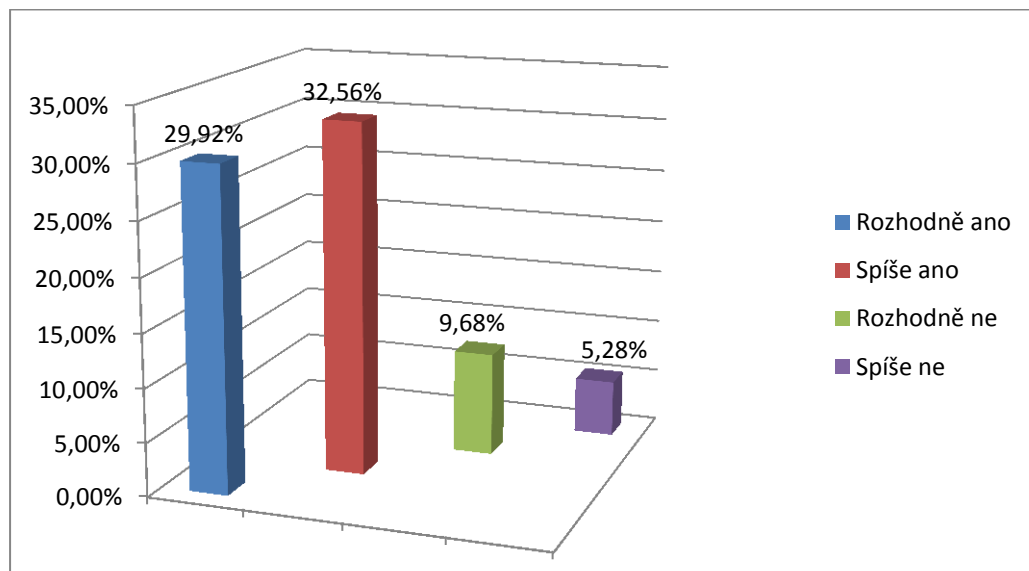
**VýsledekH0: přijímáme** = Hodnocení možností vzdělávání nezávisí na stupni dosaženého vzdělání.

#### **Položka 16 Souhlasíte s tvrzením, že Váš zaměstnavatel vytváří optimální podmínky pro vzdělávání a odborný růst?**

U této položky měli respondenti vyslovit svůj názor, jaké mají podmínky pro odborný růst a další vzdělávání. Položka obsahuje celkem čtyři varianty s jednou možnou odpovědí. Respondenti podle předložených výsledků preferují situace, kdy mají optimální podmínky pro další rozvoj. Téměř 37 respondentů se přiklání k variantě **spíše ano**. To představuje účast (32,56%). Přesto, že tyto podmínky mohou být nastavené v rámci pracoviště, optimálně, řada respondentů má váhavý názor a volí tuto variantu, což může vyvolávat řadu pochybností. Variantu **rozhodně ano** volí ta skupina respondentů, kteří znají možnosti vzdělávání na pracovišti. Lze tedy předpokládat, že respondenti s tímto názorem mají i navíc vhodné přístupy a informační zdroje o této problematice. Tuto variantu vybralo (29,92%) respondentů, tedy 34 respondentů. Pro třetí alternativu **rozhodně ne** rozhodlo jen (9,68%), tedy 11 respondentů. Vyjádřením této volby je možné sledovat i míru nesouhlasu a zamítání jiné o něco pozitivnější varianty. Nabízí se úvaha o tom, jaké informace a podmínky jsou vytvářeny ze strany zaměstnavatele. Poslední varianta **spíše ne** je z odpovědi zastoupena jen (5,28%), což znamená 6 respondentů. Pro respondenty s vyšším vzděláním

je typické, že se spíše přiklání k prvním dvěma variantám s největším procentuálním podílem.

Graf 17 Hodnocení odborného růstu a vzdělávání v podmínkách zaměstnavatele



Tabulka 12 Přehled hodnocení podmínek odborného růstu a vzdělávání

Vzdělání	rozhodně ano	spíše ano	rozhodně ne	spíše ne	celkem
Základní	1	1	0	0	2
středoškolské bez maturity	8	6	2	0	16
středoškolské s maturitou	20	21	6	4	51
vyšší odborné	3	4	2	1	10
Vysokoškolské	2	5	1	1	9
<b>Celkem</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>29,92%</b>	<b>32,56%</b>	<b>9,68%</b>	<b>5,28%</b>	

Na základě výpočtu pozorované a očekávané četnosti platí toto řešení:

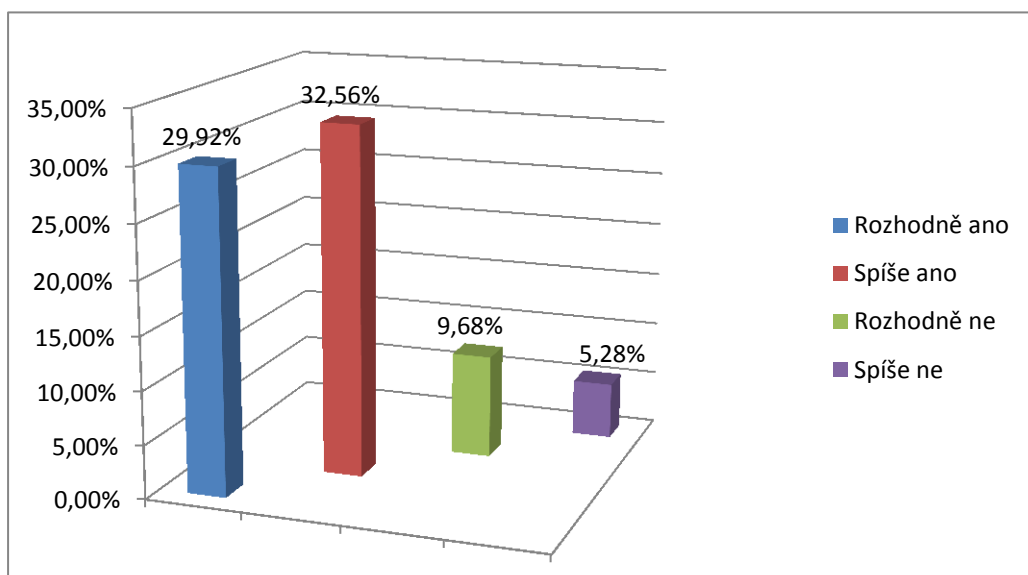
Výpočet signifikace  $\chi^2$ -kvadrát testu by:  $0,031 < 0,05$

**Výsledek: H0: zamítáme** = hodnocení možností vzdělávání závisí na stupni dosaženého vzdělání. Vzhledem k výše uvedeným poznatkům lze uvést, že preference volby jednotlivých variant vyplývá i ke vzdělávacím potřebám, to přepokládá znalost výchozí situace na pracovišti na základě vzdělávání na sledovaných pracovních pozicích

### Položka 17 Odpovídá kvalita a nabídka vzdělávání skutečným potřebám a odborným standardům v

Cílem položky bylo zjistit, zda vzdělávání odpovídá skutečným potřebám u jednotlivých pracovních pozic. Respondenti zde měli vybírat jednu z předložených variant. Pro variantu **spíše ano** se vyjádřilo (34,32%), což představuje 39 odpovědí. O něco méně vyjádřilo pro variantu **rozhodně ano** (29,04) se rozhodlo téměř 33 respondentů. Z těchto odpovědí je zřejmé, že tito respondenti mají zajištěné pravidelné vzdělávání v souladu na pracovní pozice. Jejich profesní rozvoj je vytvářen i s rozdělováním a delegováním odborných kompetencí. Pro další variantu **spíše ne** hlasovalo (13,2%), což činí v přepočtu 11 respondentů. V alternativě **rozhodně ne** vybral tuto možnost jeden respondent. U těchto odpovědí je patrné, že zde nejsou ideální podmínky pro další rozvoj. Z hlediska dosaženého stupně vzdělání je nejvíce preferovanou variantou **spíše ano** ve všech skupinách. U respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou je u této varianty 23 odpovědí. Garancí kvalitního vzdělávacího programu jsou i přínosy pro cílové skupiny, které spočívají vždy v požadavcích. Existují i situace, kdy kvalita vzdělávací aktivity vyplývá z potřeb, ovšem další stránkou je proveditelnost přednášené látky, co všechno si respondenti odnášejí do praxe. Vzdělání tak nabývá na hodnotě.

Graf 17 Hodnocení nabídky a kvality vzdělávání v závislosti na dosaženém stupni vzdělání



Tabulka 13 Hodnocení kvality a nabídky vzdělávání

Vzdělání	rozhodně ano	spíše ano	rozhodně ne	spíše ne	celkem
základní	1	1	0	1	3
středoškolské bez maturity	7	6	0	1	14
středoškolské s maturitou	21	23	0	4	48
vyšší odborné	2	6	1	5	14
vysokoškolské	2	5	0	2	9
<b>Celkem</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>88</b>
<b>Celkem v %</b>	<i>29,04%</i>	<i>36,08%</i>	<i>0,88%</i>	<i>11,44%</i>	

Na základě získaných výsledků je platné toto řešení:

*Signifikace chí -kvadrát testu: 0.452 > 0,05.*

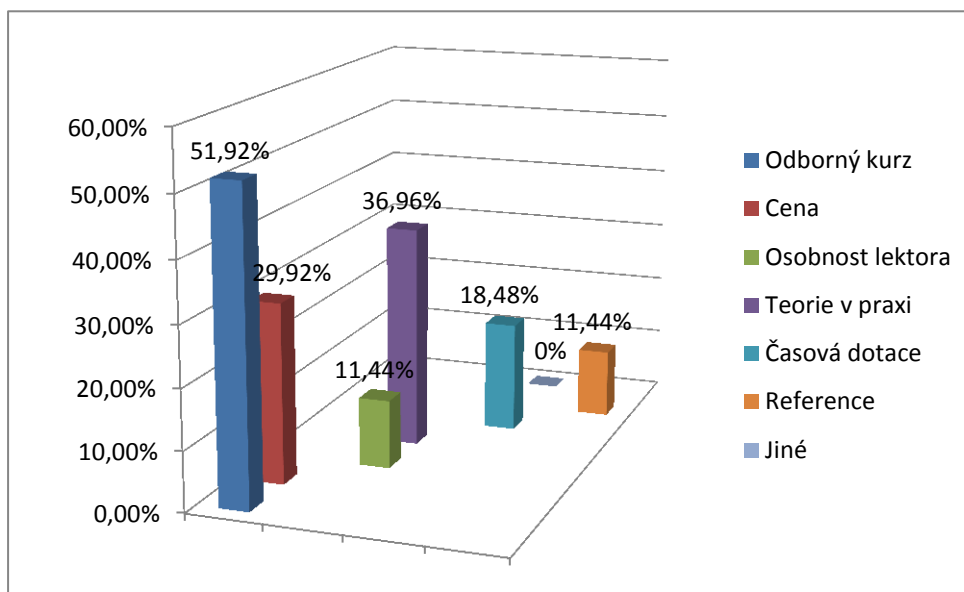
**Výsledek: H0: přijímáme** = Hodnocení možností vzdělávání nezávisí na stupni dosaženého vzdělání.

### **Položka 18 : Které faktory Vás nejvíce ovlivní při volbě vzdělávacího programu?**

U této položky měli respondenti vybrat z více variant. Cílem bylo zjištění, které faktory ovlivní rozhodování ve volbě vzdělávací aktivity. Z předložených výsledků vyplývá, že pro respondenty je nejzajímavější **obsah kurzu**. Tuto variantu vybralo 59 respondentů (51,92%). Pro aplikaci teoretických poznatků se rozhodlo 42 respondentů (36,96%). Poznátky se vzdělávacích akcí, mají smysl v momentě, pokud jsou implementovány do praxe. Rozhodující podíl má také **cena kurzu**, v tom případě, pokud si vzdělávací kurz hradí respondenti sami. Pro tuto variantu se rozhodlo 29,92% respondentů (34). Dalším faktorem je i časová **dotace kurzu**, která hraje zásadní roli (18,48%) a vybralo ji 21 respondentů. Určitá propojenost se nabízí i s položkou 12, která, uvádí jako možnou bariéru nedostatek času. Shodný počet odpovědí je u variant **reference a osobnost lektora**. Obě možnosti se vztahují do prostředí dodavatele vzdělávání. Respondenti pro tyto varianty vybrali 13 odpovědí. V současné době je z hlediska konkurence vzdělávacích společností důležitá spokojenost, budování profesionálních vztahů, reference zákazníků a schopnost se přizpůsobit se podmínkám tržní regulace. Role a pozice lektora je spjata se dovedností a znalostí problematiky, schopností empatického jednání. Z hlediska dosažené úrovně vzdělávání je prioritu podle počtu odpovědí respondentů

preferovaným faktorem **obsah kurzu**.

*Graf Motivační faktory ve volbě vzdělávací aktivity v závislosti na věku*



*Tabulka 14 Motivační volba v závislosti na dosaženém stupni vzdělání*

Vzdělání	obsah kurzu	cena	osobnost lektora	teorie v praxi	časový harmonogram	reference	jiné	součet
základní	1	2	2	0	1	0	0	6
středoškolské bez maturity	8	6	5	7	6	2	0	34
středoškolské s maturitou	37	20	3	26	11	6	0	103
vyšší odborné	6	3	2	2	3	3	0	19
vysokoškolské	7	3	1	7	0	2	0	20
<b>Celkem</b>	<b>59</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>182</b>
<i>Celkem v %</i>	<i>51,92%</i>	<i>29,92%</i>	<i>11,44%</i>	<i>36,96%</i>	<i>18,48%</i>	<i>11,44%</i>		

Na základě získaných výsledků platí toto řešení:

*Signifikace chí -kvadrát testu: 0,191 > 0,05*

**Výsledek:  $H_0$  přijímáme** = Hodnocení možností vzdělávání nezávisí na stupni dosaženého vzdělání.



### 5.3 VYHODNOCENÍ ANALÝZY

Výzkumný vzorek o počtu 88 respondentů ukazuje na menší skupinu v dotazníkovém šetření. Za těchto podmínek je velmi obtížné výsledky zobecnit. Na základě charakteristiky vzorku lze tedy konstatovat, že výsledky jsou platné pro populaci, ve které většinu tvoří ženy (71,28%) s hlavním pracovním poměrem (72,16%), délka praxe nad 5 let (36,96%). Nejvíce respondentů má dosažené vzdělání středoškolské s maturitou (44,88%) a nejvíce respondentů je věkové kategorii 26 – 40 let (34,42%).

V základním rozlišení obecných faktorů dalšího vzdělávání vnímají všechny věkové kategorie především osobní rozvoj kombinovaný s příchodem nových znalostí. Toto zjištění je dané podmínkami jak v rámci zaměstnavatele, tak i osobními ambicemi u jednotlivců.

#### **Vyhodnocení DV01: vztah stupně dosaženého vzdělání a preferované formy profesních vzdělávacích aktivit?**

Respondenti nejčastěji preferují klasické formy vzdělávání. Z praktického hlediska jsou nejvíce přínosnými formami přednášky a skupinové vzdělávání, kde respondenti vzájemně sdílí informace. Pro respondenty s vyšším vzděláním jsou zajímavé metody (případové studie), využívané v managementu organizace. Z preferovaných forem výuky považují respondenti za přínosnou kombinovanou formu studia, která je stěžejní pro výkon zdravotních sester a pracovníků přímé péče. V rámci dalšího studia respondenti volili jako vhodný zdroj vzdělávání internet pro svoji použitelnost. Na základě výpočtu chí-kvadrátu lze konstatovat, stupeň dosaženého vzdělání neovlivňuje preferované formy profesních aktivit v případě položek 8 a 10. Až na otázku 9, zbývající položky potvrzují  $H_0$ , tedy že neexistuje závislost mezi dosaženým stupněm vzdělání a preferovanou formou. S odkazem na položku 1 v dotazníku se musí vzít v úvahu, že nejvíce respondentů je celkově v kategorii střední vzdělání s maturitou (44,8%). A tedy nejvíce respondentů v této kategorii zvolilo stejnou odpověď při určitých malých počtech volnosti. Potvrzení závislosti v případě č. 9 je dáno tím, že v rozdělení dat jsou velké rozdíly mezi nejvyšší a nejnižší četností v nezávislé proměnné dosažené vzdělání při relativně vysokém počtu stupňů volnosti 8 ( $v = (r - 1) (c - 1)$ ). Rozložení totiž ovlivňují proměnné, které měly očekávanou četnost nižší jak 5. V tomto případě je optimální, tyto proměnné odstranit. Celkově lze však konstatovat **nezávislost mezi stupněm a dosaženým vzděláním a preferovanou formou v případě sledovaného vzorku.**

**Vyhodnocení DV02: vztah dosaženého vzdělání a hodnocení profesních vzdělávacích aktivit**

Mimo otázku 16, zbývající položky potvrzují  $H_0$ , tedy že neexistuje závislost mezi dosaženým stupněm vzděláním a hodnocením nabídky profesního vzdělávání. Opět jako v DV01, se musí vzít při vyhodnocení výzkumné otázky, že nevíce respondentů je celkově v kategorii střední vzdělání s maturitou a je velký rozdíl oproti jiným kategoriím. A tedy nejvíce respondentů v této kategorii zvolilo stejnou odpověď při určitých malých počtech volnosti. Celkově proto lze konstatovat **nezávislost dosaženým stupněm vzděláním a hodnocením nabídky vzdělávacích aktivit.**

Z odpovědí respondentů vyplývá nejčastější hodnocení profesních vzdělávacích aktivit statusem „spíše ano“. V rámci posouzení vzdělávacího systému na pracovišti je průměrná úroveň (49,28%) v domovech se zvláštním režimem. Respondenti se domnívají, že přísun informací mají na úrovni spíše ano (31,7%), k čemuž mají odpovídající podmínky se stejným statusem (32,56%). Rozhodující pro respondenty ve výběru volby dalšího vzdělání je obsah kurzu (51,92%) v použití teorie v praxi (36,96%). Přesto, že u respondentů existuje zájem se dál vzdělávat jsou indikátorem bariéry, které mohou ohrozit další osobní růst. Největší bariérou je nedostatek času a slabá motivace, u žen je podstatný problém skloubit rodinu a vzdělávání. Výpočty pomocí chí-kvadrátu celkově potvrdili, že dosažené vzdělání neovlivňuje hodnocení vzdělávacích aktivit u položek 14,15,17,18,12).

**Vyhodnocení DV03: vztah věku a zájmu o profesní vzdělávací aktivity.**

Nejvíce se vzdělávají respondenti ve věkovém rozmezí 18 – 40 let a to v intervalu 2- 3 měsíců. Další skupina jsou respondenti ve věku 41 – 55 let U věkové skupiny nad 50 let je osobní touha především ve spokojenosti ve stabilitě zaměstnání v udržování sociálního kontaktu. Typickým projevem u této věkové skupiny je potřeba se naučit novým poznatkům a to jak v osobním s profesním životě, tak i další uplatnitelnosti na trhu práce. V rámci rozšíření dalšího vzdělání je pro respondenty nejvíce preferovanou rozšiřující metodou zákonná školení, které vyplývají ze zákonných povinností (32,56%). Signifikace chí-kvadrátu potvrdila nezávislost mezi věkem a zájmem o profesní vzdělávací aktivity u položek 11, 13.

## 6 ZÁVĚREČNÉ SHRnutí

### 6.1 Diskuze zjištění

V domovech se zvláštním režimem existují rozdílné podmínky pro vzdělávání a odborný růst. Přesto, že profesní struktura je shodná, je ovlivněna variabilitou požadavků a odborný rozvoj. Pro vytváření podmínek ke vzdělávání je spojená odborná úroveň, kde respondenti vyhodnotili jako průměrnou pro poskytování vzdělávání na pracovišti. K dalším hodnotícím ukazatelům patří informovanost o možnostech vzdělávání, tuto možnost se statusem „spíše ano“ nejčastěji volili respondenti s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou, kteří ve vztazích a hodnocením dosažené úrovně a preferovaným formám vzdělávání mají dominantní podíl. V rámci vytváření podmínek pro odborný růst a vzdělávání jsou zaměstnanci domovů se zvláštním režimem přesvědčeni o zajištění adekvátní kvality a nabídky vzdělávání s ohledem na profesní požadavky. Ty vyplývají ze vzdělávacích potřeb. Tyto projevy jsou důsledkem toho, že v rámci základního vzdělání tyto potřeby nevznikají a je důležité vzdělávací potřeby nejprve identifikovat. Toto uvědomění je významné pro tvorbu vzdělávacích aktivit pro dosažení požadovaného uplatnění. V tomto pojetí je také rozhodující podíl ve volbě faktorů, kde kladou respondenti důraz na samotný obsah kurzu. V případě, že si respondenti hradí kurzy sami je důležitá cena. Na to navazuje využití teoretických poznatků v praxi při postupu technik v ošetřovatelském procesu. V rámci preference metod vzdělávání jsou převažující zákonná školení, ty slouží pro formování a prohlubování již stávajících dovedností. Podstatným faktorem, který ovlivňuje vztah ke vzdělávacím aktivitám je frekvence účasti za vzdělávacích aktivitách, které formují profesní znalosti a dovednosti. Podíl na další účasti je i délka praxe v sociálních službách, která upevňuje vztah k zaměstnavateli, která je podpořena rozšířením odborných požadavků a znalostí.

Je důležité vědět, co lidi **motivuje**. Proto je nutné podporovat a vytvářet motivaci k dalšímu vzdělávání a učení. Prostřednictvím nových informací poskytuje vzdělávání možnost volby, jak si uspořádat vlastní život, jak být psychicky vyrovnanější a odolnější. Kromě motivace je důležité soustředit na podporu, rozvoj a znát faktory, které pozitivně ovlivňují zájem o účast osob na vzdělávání. Je podstatné, vědět, že zaměstnavatel má zájem vzdělávat, což posiluje vztahy v rámci organizace.

## ZÁVĚR

V sociální oblasti jsou domovy se zvláštním režimem zařazeny v systému neziskových organizací, které nejsou ekonomicky prosperující. Jejich provoz je z větší míry financován dotacemi, sponzorskými dary a různými druhy grantů. Ekonomická rozvaha hraje zásadní roli při vytváření klíčových oblastí. Jedním ze základních pilířů je i péče a osobní rozvoj zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že sociální oblast je preferovanou z hlediska péče o nemohoucí osoby, je předmětem mnoha diskuzí a témat, které společnost vnímá. K hlavním problémům současné doby je velká fluktuace zaměstnanců, kteří v rámci příznivé ekonomické situace hledají nové pracovní uplatnění. Ve srovnání se soukromým sektorem schází ve většině organizací podobného typu personální strategie, která řeší oblast řízení lidských zdrojů. V otázkách nábora a přijímání nových pracovníků tyto úkoly jsou přenášeny na sociálního pracovníka, nebo dalšího člena managementu, pro které tato oblast není stěžejní. Na základě těchto poznatků je zřejmé, že nejsou dostatečně prověřovány osobní předpoklady u budoucích uchazečů na pozici pracovník přímé péče. O této skutečnosti byla již zmínka v teoretické části, kdy Mužík píše o tom, že na uvedené pozici pracují lidé z různého sociálního prostředí a přicházejí zde z nutnosti, protože jsou těžce uplatnitelní. Navrhovaným řešením pro tuto problematiku je přijetí opatření a zásad pro náborový proces, který by pomohl identifikovat jednotlivé oblasti v rámci motivace, sociálního citění ve vztahu k práci s klientem, dále pak osobního zájmu o tuto práci. Tato problematika by měla spadat do odborných kompetencí personalisty, nebo speciálně vyškoleného zaměstnance. Účinným krokem je **nastavení personálního auditu**, který by napomohl ve vytváření analýz v oblasti vzdělávacích potřeb, diagnostice profilu zaměstnanců, hodnocení zaměstnanců, implementaci organizačních změn a firemních procesů. Přesto, že v domovech se zvláštním režimem pracují lidé s různou úrovní vzdělání je rozdílná účast ve vzdělávání v rámci individuálního přístupu. Na základě zjištěných výsledků je nejsilnější skupina zaměstnanců ve věkovém rozpětí 26 – 40 let, která má zájem o vzdělání i v soukromé rovině. U osob které jsou starší 50 let existují odchylky ve vzdělání. Tyto osoby preferují jistotu a stabilitu v zaměstnání, nebrání se však přínosu nových informací, ovšem jen v rámci vzdělávání u zaměstnavatele. Jak vyplynulo z dosavadních poznatků, ke vzdělávání se nedá nutit, je dobrovolné, obohacuje lidský život a přináší možnosti jak dál utvářet a formovat vlastní hodnoty.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- ADAIR, John.2004.*Efektivní komunikace*.Praha: Alfa Publishing.ISBN 80 – 86851-00-1.
- BARTÁK,Jan.2005.*Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*.Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha.ISBN 978 – 80 – 7452-113
- BARTÁK,Jan.2007.*Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK.ISBN 978 – 80-86723-34-1.
- BARTOŇKOVÁ,Hana,2010. *Firemní vzdělávání*.Praha:Grada Publishing.ISBN 80-86432-23-2.
- BEDRNOVÁ,Eva a Ivan NOVÝ. 1994.*Psychologie a sociologie v řízení firmy. Cesty efektivního využití potenciálu podniku*.Praha: Vysoká škola ekonomická Praha. ISBN 80-7175-010-7.
- BĚLOHLÁVEK,František.1996.*Organizační chování:jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři a zákazníci*.Olomouc.,Rubico.ISBN 80-85839-09-1.
- BENEŠ,Milan,2003.*Andragogika – teoretické základy*.Praha:Eurolex Bohemia.ISBN 80-86432-23-8.
- BROOKS,Ian,2003. *Firemní kultura, jedinci,skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press.ISBN 80-7226-763-9.
- DVOŘÁKOVÁ,Zuzana,2012.*Řízení lidských zdrojů*.Praha:Nakladatelství C.H.Beck.ISBN 978-80-7400-347-9.
- DVOŘÁKOVÁ,Zuzana,2007.*Management lidských zdrojů*.Praha:Nakladatelství C.H.Beck.ISBN 978-80-7179-893-4.
- FISCHER,Ondřej a René MILFAIT, 2008. *Etika pro sociální práci*. Praha: Jabok.ISBN 978-80-904137-3-3.
- HAVRDOVÁ,Z.,O.ŠMÍDOVÁ, J.ŠAFR a I.ŠTEGMANNOVÁ,2011.*Organizační kultura v sociálních službách jako předmět výzkumu*.Praha: FHS UK. ISBN 978-80-87398-15-9.
- HAVRDOVÁ,Zuzana a kol.2011. *Kultura organizace a supervize ve vzájemném působení*.Praha: FHS Univerzity Karlovy v Praze.ISBN 978- 80- 87398-14-2.
- HAWKINS,Peter a Robin SHOHET, 200.*Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.I

SBN 80-7178-715-9.

HENDL, Jan. 2012. Přehled statistických metod. Analýza a metaanalýza dat. Praha: Portál. 4. rozšířené vydání. ISBN 978- 80-262-0200-4.

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

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

IVANOVÁ, Kateřina. 2006. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. ISBN 80 – 7013- 442- 9.

KOUBEK, Josef, 2001. *Řízení lidských zdrojů, základy moderní personalistiky* Praha: Management Press.. ISBN 80-85943-01-8.

KUTNOHORSKÁ, J., M. CICHÁ a J. GOLDMANN. 2011. *Etika pro sociální pracovníky*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3843 -7.

KUTNOHORSKÁ, Jana. 2009. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2713-4.

MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ, 2008. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2138-5.

MAREŠ, P., L. RABUŠIC a P. SOUKUP. 2015. *Analýza sociálněvědních dat*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-6362-4.

MATOUŠEK, Oldřich, „et al.“ 2003. *Metody řízení a sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.

MUŽÍK, Jaroslav. 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, ČR. ISBN 978-80-7357-738-4.

PALÁN, Zdeněk. 2002. *Výkladový slovník, lidské zdroje*. Praha: Academia. ISBN 80- 200-0950-7.

PLAMÍNEK, Jiří. 2002. *Vedení lidí, týmů a firem. Praktický atlas managementu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0403-X.

STUDENT J. CH., A. MÜLHULM, a U. STUDENT. 2006. *Sociální práce v hospici a paliativní*

péči. Jinončany: HŠH. ISBN 80-7319-059-1.

VENGLÁŘOVÁ, Martina a kol. Supervize v ošetrovatelské praxi. Praha : Grada Publishing. ISBN 978- 80-247- 4082-9.

VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky. Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

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

## ZÁKONY

Úplné znění zákona č.108/2006 Sb., o sociální službě, 2014. částka.1015. Ostrava: Nakladatelství Sagit. ISBN 978 – 80- 7488- 042-4.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Český statistický úřad, 2014. *Vzdělávání dospělých v České republice v Evropském kontextu: Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Odbor statistik rozvoje společnosti [cit. 2018-10-04]. ISBN 978-80-250-2548.

Alzheimer centrum [online]. <http://www.alzheimercentrum.cz/nase-zarizeni/zlin/> (cit. 2018-15-3)  
Domov Burešov: [online] <http://www.dsburesov.cz/cz/o-nas/vyrocní-zprava> ) ( cit. 2018-15-3)

Sanatorium Topas: [online]. <http://www.sanatorium-topas.cz/zarizeni/vizovice/o-zarizeni/> (cit. 2018-15-3)

Zákon. č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních [online] (cit. 2018 -15-3)  
<https://zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

Výroční zpráva domova se zvláštním režimem 2017 [online]. <http://www.dsburesov.cz/cz/o-nas/vyrocní-zprava> ) ( cit. 2018-15-3)

Zpráva o činnosti za rok 2016 o., [online]. <http://www.dsburesov.cz/cz/o-nas/vyrocní-zprava> (cit. 2018-15-3)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

<b>aj</b>	a jiné
<b>DZR</b>	Domov se zvláštním režimem
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>SUPM</b>	společensky účelová místa



## SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf 1 Zapojení do neformálního vzdělávání v ČR dle věku a pohlaví a vzdělání

Obr 2 Příspěvek fází systematického vzdělávání k přidané hodnotě rozvoje lidských zdrojů.

Graf 2 Dosažené vzdělání respondentů v domovech se zvláštním režimem

Graf 3 Struktura pohlaví v domovech se zvláštním režimem

Graf 4 Věkové rozložení respondentů v domovech se zvláštním režimem

Graf 5 Formy pracovních poměrů v domovech se zvláštním režimem

Graf 6 Členění praxe respondentů v domovech se zvláštním režimem

Graf 7 Pracovní pozice respondentů v domovech se zvláštním režimem

Graf 8 Motivační faktory účasti pro formální vzdělávání v závislosti na věku

Graf 9 Metody vzdělávání v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

Graf 10 Preferované formy výuky v závislosti na dosažené úrovni vzdělání

Graf 11 Zdroje motivace k dalšímu vzdělávání v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

Graf 12 Motivace k dalšímu vzdělávání v závislosti na věkové kategorii

Graf 13 Demotivační faktory k dalšímu vzdělávání v závislosti na stupni vzdělání

Graf 14 Účast v počtu vzdělávacích aktivit v závislosti na věku

Graf 15 Hodnocení úrovně vzdělávání na pracovišti v závislosti na věku

Graf 16 Informovanost respondentů v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

Graf 17 Hodnocení odborného růstu a vzdělávání v podmínkách zaměstnavatele

Graf 18 Hodnocení nabídky a kvality vzdělávání v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

Graf 19 Faktory ve volbě vzdělávací aktivity v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Členění pracovníků dle pracovního zařazení a úrovně vzdělání v DZR Burešov

Tabulka 2 Herzbergovy zdroje uspokojení a neuspokojení

Tabulka 3 Faktory účasti

Tabulka 4 Metody vzdělávání

Tabulka 5 Formy vzdělávání

Tabulka 6 Zdroje čerpání

Tabulka 7 Druhy doplňkového vzdělání

Tabulka 8 Druhy bariér

Tabulka 9 Frekvence v počtu vzdělávacích aktivit

Tabulka 10 Přehled hodnocení úrovně k dosaženému vzdělání

Tabulka 11 Přehled informovanosti o možnostech dalšího vzdělávání

Tabulka 12 Přehled hodnocení podmínek odborného růstu a vzdělávání

Tabulka 13 Hodnocení kvality a nabídky vzdělávání

Tabulka 14 Motivační volba v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

## SEZNAM PŘÍLOH

DOTAZNÍK

SOUHLASY SE ZPRACOVÁNÍM OSOBNÍCH ÚDAJŮ

**PŘÍLOHA P 1 : DOTAZNÍK**

**PŘÍLOHA P2 : SOUHLASY SE ZPRACOVÁNÍM OSOBNÍCH ÚDAJŮ**

## Vzdělávání zaměstnanců v domovech se zvláštním režimem

Dobrý den,

chci Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který se zabývá hodnocením vzdělávání na pracovišti.

Za sdílení a vyjádření Vám předem děkuji

### Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

### Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

### Kolik je Vám let?

- 18 - 25 let
- 26 - 40 let
- 41-55 let
- 56 - 65 let

### V jakém pracovní - právním vztahu jste vůči zaměstnavateli?

- hlavní pracovní poměr
- vedlejší pracovní poměr
- DPP, DPČ
- jiné

**Máte praxi v sociální oblasti delší než 5 let ?**

Zbývá 100 znaků

**Jaké formy výuky preferujete?**

- teoretická
- praktická
- kombinace obou způsobů

(mi).

**Ze kterých zdrojů nejvíce čerpáte?**

- internet
- odborná literatura
- média
- osobní účast na vzdělávací akci

**Jaké další vzdělání si doplňujete ke své profesi?**

(odpověď

- povinná a zákonná školení
- studium na vyšší odborné/vysoké škole
- rekvalifikační kurz
- odborný kurz k profesi
- specializační studium
- jiné

**Jaké jsou pro Vás nejčastější bariéry ve vzdělávání?(odpověď s více možnostmi)**

- slabá motivace
- nedostačující skladba vzdělávacích programů
- studium mimo region trvalého bydliště
- nedostatek volného času
- neochota se dále vzdělávat
- nemožnost skloubit rodinu a vzdělávání
- jiné

**Jaká je Vaše nejběžnější frekvence účasti na vzdělávání?**

- 1 x měsíčně  
 2 - 3 měsíce  
 4 - 6 měsíce  
 nad 6 měsíců  
 1x do roka

**Jak hodnotíte úroveň poskytovaného vzdělávání na pracovišti?**

- nadprůměrná  
 průměrná  
 podprůměrná  
 nedostačující

**Jste dostatečně informováni o možnostech vzdělání?**

- rozhodně ano  
 spíše ano  
 rozhodně ne  
 spíše ne

**Souhlasíte s tvrzením, že Váš zaměstnavatel vytváří optimální podmínky pro vzdělávání a odborný růst?**

- rozhodně ano  
 spíše ano  
 rozhodně ne  
 spíše ne

**Odpovídá kvalita a nabídka vzděláváním skutečným potřebám a odborným standardům v rámci požadavků na Vaši profesi?**

- rozhodně ano  
 spíše ano

- rozhodně ne
- spíše ne

---

**Které faktory Vás nejvíce ovlivní při volbě vzdělávacího programu?(odpověď s více možnostmi).**

- obsah kurzu
- cena
- osobnost lektora
- využití teorie v praxi
- reference na dodavatele vzdělávání
- jiné
- časový harmonogram

---

**ODESLAT DOTAZNÍK**

Vytvořte si vlastní [dotazník \(/cs/?utm\\_source=frontend&utm\\_campaign=footer&utm\\_medium=link&utm\\_term=v1&si=M1T103X0A6E0C8A6C\)](/cs/?utm_source=frontend&utm_campaign=footer&utm_medium=link&utm_term=v1&si=M1T103X0A6E0C8A6C) zdarma ✓ [Survio](#)  
[/cs/vlastnosti/?utm\\_source=frontend&utm\\_campaign=footer&utm\\_medium=brand&utm\\_term=v1&si=M1T103X0A6E0C8A6C](/cs/vlastnosti/?utm_source=frontend&utm_campaign=footer&utm_medium=brand&utm_term=v1&si=M1T103X0A6E0C8A6C) Vám pomůže



Radka Holíková, DJŠ

Krátká 6150

760 01 Zlín

V souvislosti s projektem bakalářské práce na téma Vzdělávání zaměstnanců v domovech se zvláštním režimem, žádám o poskytnutí souhlasu Vaší organizace se zveřejněním údajů na základě veřejných informací. Údaje se budou týkat jména organizace + zaměření + struktura pracovních pozic. Prohlašuji, že s citlivými údaji budu jednat v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a jsem si vědoma patřičných následků.

Holíková Radka

Zpracovatel

Zlín 16.4.2018

ředitel domova se zvláštním režimem

Monika UTRATILOVA  
Ředitelka  
zdravotní a sociální péče  
SANATORIUM TOPAS a.s.  
Masarykovo nám. čp. 112  
250 83 Skvrtec  
IČ: 48950165

Radka Holíková, DiS

Krátká 6150

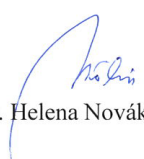
760 01 Zlín

V souvislosti s projektem bakalářské práce na téma Vzdělávání zaměstnanců v domovech se zvláštním režimem, žádám o poskytnutí souhlasu Vaší organizace se zveřejněním údajů na základě veřejných informací. Prohlašuji, že s citlivými údaji budu jednat v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a jsem si vědoma patřičných následků.

Holíková Radka

Zpracovatel

Zlín 16.4.2018

  
Ing. Helena Nováková

ředitel domova se zvláštním režimem

**Alzheimercentrum Zlín z.ú.**  
Růmy 1393  
760 01 Zlín  
IČO 034 61 891

