

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Rezortní vzdělávání jako sociální nutnost**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.**

**Vypracovala:**  
**Kateřina Kramářová**

**Brno 2012**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Rezortní vzdělávání jako sociální nutnost zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce. Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně dne.....

.....

Podpis

## **Poděkování**

Děkuji panu prof. PhDr. Pavlu Mühlpachrovi, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, podporu, podněty a vstřícnost, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat kolegyním Ing. Evě Šimánkové, Ing. Ireně Osvaldové a Mgr. Kateřině Žvátorové za poskytnuté informace a inspiraci při zpracování mé bakalářské práce.

Kateřina Kramářová

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Vzdělávání dospělých jako kategorie andragogiky</b> .....	<b>4</b>
1.1 Počátky vzdělávání dospělých .....	6
1.2 Oblasti celoživotního vzdělávání dospělých.....	7
<b>2. Profesní vzdělávání dospělých</b> .....	<b>11</b>
2.1 Přístupnost profesního vzdělávání dospělých.....	12
2.2 Členění profesního vzdělávání dospělých.....	13
<b>3. Vybrané prvky z teorie motivace</b> .....	<b>16</b>
3.1 Hierarchie potřeb podle Maslowa .....	17
3.2 Hierarchie potřeb podle Herzberga .....	19
<b>4. Vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách</b> .....	<b>20</b>
4.1 Pracovník v sociálních službách .....	20
4.2 Sociální pracovník.....	22
4.3 Všeobecná sestra .....	23
<b>5. Empirické šetření</b> .....	<b>25</b>
5.1 Cíl práce a dílčí cíle .....	25
5.2 Stanovené hypotézy .....	26
5.3 Vyhodnocení a interpretace dotazníků.....	27
5.4 Vyhodnocení dílčích cílů a hypotéz.....	59
<b>Závěr</b> .....	<b>61</b>
<b>Resumé</b> .....	<b>63</b>
<b>Anotace</b> .....	<b>64</b>
<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>66</b>
<b>Přílohy</b> .....	<b>68</b>

# ÚVOD

V současné době člověk nevystačí s oborem, který vystudoval, s tím, co se naučil v průběhu přípravy na své životní povolání. Dříve absolvent studia nastoupil do zaměstnání, ve kterém setrval, v mnoha případech, až do důchodového věku. Současný trend je odlišný. V dnešní moderní společnosti jsou požadavky na znalosti a dovednosti člověka v neustálém dynamickém vývoji. Aby v této společnosti člověk obstál, je donucen se neustále zajímat o nové věci, získávat nové informace, což platí jak na všeobecné úrovni, i co se pracovního zařazení týče. Začalo být naprosto nezbytné neustálé prohlubování si a rozšiřování znalostí. Jako cestu k naplnění těchto potřeb vnímám právě trend celoživotního vzdělávání.

Téma této bakalářské práce s názvem „Rezortní vzdělávání jako sociální nutnost“ jsem si zvolila z několika důvodů. Ve svém současném zaměstnání se věnuji už šest let organizování vzdělávacích aktivit, převážně právě pro zaměstnance z oblasti sociálních služeb, proto je mi tato problematika blízká. Vzhledem k mému pracovnímu zařazení na pozici organizátorky vzdělávání jsem měla příležitost zorganizovat mnoho kurzů, seminářů, workshopů, školících akcí a odborných konferencí a vždy mě zajímal motiv, který tyto pracovníky vede k účasti na vzdělávací aktivitě.

Na rozdíl od jiných povolání zde nehraje významnou roli jen vzdělání, odbornost a informovanost personálu domovů pro seniory, ale velmi důležitým prvkem je v těchto profesích i vztah mezi pomáhajícím personálem a klienty. Klient potřebuje vnímat důvěru, zájem a lidský přístup. Hlavním nástrojem pracovníka v těchto profesích je především jeho osobnost. (Kopřiva, K., 2006)

Teoretická část je věnována všeobecným poznatkům a zabývá se pojmy jako celoživotní vzdělávání, andragogika, profesní vzdělávání dospělých a také psychologické aspekty, které ovlivňují vzdělávání.

V praktické části jsou popsány a vyhodnoceny výsledky výzkumu uskutečněného pomocí dotazníkového šetření, provedeného v devíti domovech pro seniory.

Cílem tohoto výzkumu je verifikace či falzifikace stanovených hypotéz a odhalení motivů vedoucích k dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků a všeobecných sester, kteří vykonávají své povolání ve vybraných domovech pro seniory na jižní Moravě.

Podkladem k vypracování této bakalářské práce bylo moje studium odborné literatury, odborná stáž v Domově pro seniory Věstonická a také šestiletá praxe na pozici organizátorky vzdělávání.

# 1. Vzdělávání dospělých jako kategorie andragogiky

Vzdělávání je celoživotní proces. V jednotlivých životních etapách jedince jsou vzdělávací procesy a potřeby různé, jsou uspokojovány z různých zdrojů. Pedagogiku většinou chápeme jako zapojení se do procesu povinného školního vzdělávání, tj. mateřské, základní a střední školy. Andragogika pro nás představuje vzdělávání dospělých, tzn. profesní a zájmové vzdělávání.

V historii představovala pedagogika pouze pedagogiku dětí, a tedy pedagogiku školy, andragogika byla z pedagogiky vyřazována. Tento stav de facto trvá dodnes. Andragogika vznikla z nutnosti jiných potřeb a zájmů, než je výchova dětí v rodině a vzdělávání dle školních osnov. Proto se specializuje na subdisciplíny zaměřené např. na volný čas, profesní vzdělávání, seniory, didaktiku nebo vzdělávání managementu. (Beneš, M., 2008)

## Pojem pedagogika

Podle kolektivu Zapletal, Švandová, Pernica můžeme pojem pedagogika chápat v níže uvedených souvislostech.

„Pedagogika je:

1. V odborném významu věda a výzkum zabývající se vzděláváním a výchovou v nejrůznějších sférách života společnosti. Není vázána jen na vzdělávání ve školských institucích a na populaci dětí a mládeže. Pedagogika zahrnuje: obecnou pedagogiku, komparativní pedagogiku, didaktiku, filosofii výchovy, teorii výchovy, metodologii pedagogiky, speciální pedagogiku, sociální pedagogiku, edukometrii, pedagogickou prognostiku a hraniční disciplíny (pedagogickou psychologii, sociologii výchovy, ekonomiku vzdělávání aj.).
2. Obor studia na pedagogických fakultách a jiných fakultách připravující učitele, resp. předmět (kurz) v rámci tohoto studia. V ČR není v současné době vypracována systematická teorie pedagogické vědy, práce publikované do r. 1989 jsou často nepoužitelné (orientované příliš na marxismus-leninismus).
3. V anglosaském kontextu „to, co učitelé dělají, aby dosáhli cílů vzdělávání.“ Zaměřuje se na rozpor, který lze často pozorovat mezi ambiciózními cíli obsaženými

ve vzdělávacích projektech a konkrétním děním ve třídách a školách, např. na rozdíl mezi formálním a skrytým kurikulem. Anglosaský přístup se dále vyznačuje posunem od normativního (preskriptivního) pojetí pedagogiky k pozitivnímu (deskriptivnímu) pojetí.“ (Zapletal, L., Švandová, B., Pernica, R., 2003, s. 37)

## **Pojem andragogika**

Kolektiv Zapletal, Švandová a Pernica vidí pojem andragogika takto:

„Andragogika je:

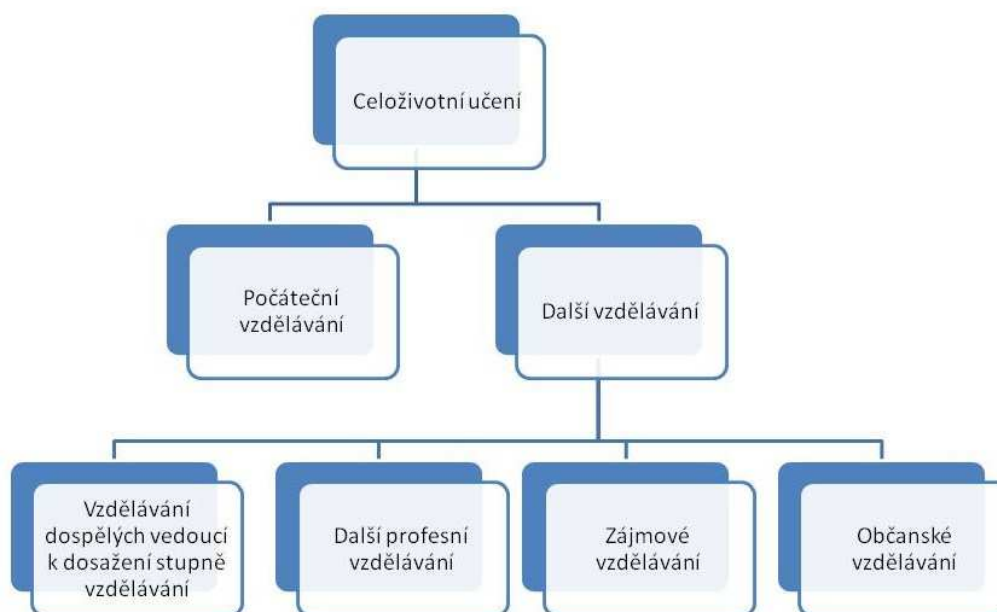
1. Teorie vzdělávání dospělých, která se vyvíjí jako samostatný vědní obor vedle klasické (školské) pedagogiky. Andragogika má interdisciplinární charakter (čerpá z psychologie, sociologie, ekonomie, teorie profesí aj.), vědecky se rozvíjí na vysokých školách zejména od 60. let 20. století, má svou infrastrukturu, časopisy, konference aj.
2. Studijní obor připravující specialisty pro práci v oblasti vzdělávání dospělých, personalistiky, řízení lidských zdrojů aj.“ (Zapletal, L., Švandová, B., Pernica, R., 2003, s. 5)

V mojí bakalářské práci budu pojem andragogika nahrazovat i pojmy vzdělávání dospělých nebo další vzdělávání. Důvodem je, že termín andragogika není ještě všeobecně rozšířen a v některých zemích se nepoužívá vůbec. V České republice se pojem andragogika prosadil hlavně díky rozhodnutí akreditační komise Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT ČR), pro účely pojmenovávání studijních, doktorandských a habilitačních oborů na vysokých školách. Ministerstvo se tímto rozhodnutím snažilo vymezit od v minulosti používaného označení výchova a vzdělávání dospělých.

Zde uvádím jedno ze základních rozčlenění, které zmiňuje Centrum občanského vzdělávání Brno a jemuž se významně podobá i schéma podle Palána Z.



Obrázek č. 1: Základní rozčlenění celoživotního učení



Zdroj: zpracováno autorem

## 1.1 Počátky vzdělávání dospělých

„Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí. Institucionální podpora tohoto učení byla dříve jenom výjimkou. Dnešní systémy vzdělávání dospělých mají svůj počátek v přechodu od feudálních k liberálně-konstituovaným společnostem. Emancipace buržoazie a později i ostatních společenských tříd neproběhla ve všech zemích podle stejného vzorce a časově synchronně. Proto mají dnešní systémy vzdělávání dospělých různou historicky danou podobu. Existují země se silnými andragogickými tradicemi, především v západní, severní a částečně střední Evropě, a země s tradičně méně rozvinutými systémy. Vedle zemí s nepřerušnými tradicemi (Velká Británie, Švédsko) stojí systémy, jejichž vývoj byl vystaven často velmi násilným zvrátům (ČR, Německo).“ (Beneš, M., Andragogika, 2008, s. 19).

Jedním z hlavních důvodů pro vznik vzdělávání dospělých byla nutnost zaplnit mezeru ve školském vzdělávacím systému, který nedokázal uspokojit poptávku společnosti, ani jedince, po dalším vzdělání a odborných kvalifikacích. Ačkoli některé názory z počátku 20. století vedly k domněnce, že rozvoj školského systému povede k přesycení poptávky po dalším vzdělávání. Tyto názory se však nepotvrdily a rozvoj vzdělávání

dospělých mimo školský systém se ukázal jako naprostá nutnost pro zajištění kvalitního systému vzdělávání dospělých. Z počátku se další vzdělávání uskutečňovalo na akademické půdě a tedy s výrazně pedagogickými rysy. Myšlenka vzdělávání jako celoživotního procesu tu byla již dlouho, ale až od počátku 70. let 20. století se začala realizovat. Vzdělávání se tedy stalo nejen možností, ale i nutnou povinností. (Beneš, M., 2008)

## 1.2 Oblasti celoživotního vzdělávání dospělých

Dle Bartáka není vzdělávání dospělých jen rozvojem základní gramotnosti člověka, ale především další nástavbou gramotnosti např. o jazykovou, počítačovou, občanskou nebo informační znalost.

„Vzdělávání dospělých, jako součást celoživotního vzdělávání a učení se, zahrnuje:

- **náhradní školní vzdělávání**, tzn. získání takového druhu a stupně vzdělání, které se běžně nabývá v příslušném věkovém stupni (tzv. druhá vzdělávací šance);
- **další vzdělávání**, které dále členíme na:
  - *další profesní vzdělávání* – je poskytované osobám, které dokončily řádné odborné vzdělávání v průběhu počátečního vzdělávání. Zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační vzdělávání. Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu;
  - *občanské vzdělávání* – je zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a na utváření způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat. Vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana, pro jeho adaptaci na měnící se společenské a politické podmínky. Zahrnuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, zdravotnickou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální;
  - *zájmové vzdělávání* – vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejích zájmů; uspokojuje vzdělávací potřeby jednotlivců v souladu s jejich osobním zaměřením. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje její seberealizaci ve volném čase. U nás se mu věnují různé zájmové

organizace, avšak není obvykle provázáno s hlavním proudem vzdělávání dospělých;

- *vzdělávání seniorů* – je žádoucí aktivitou poproduktivní generace, převážně kulturně společenského rázu, která umožňuje starším spoluobčanům uspokojovat potřeby, jimž se v produktivním věku nemohli dostatečně věnovat (univerzita třetího věku).

Vzdělávání dospělých se stalo organickou součástí personálního řízení v organizacích. Těžiště vzdělávání dospělých se výrazně posouvá od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.“ (Barták, J., 2008, str. 11)

Dle Memoranda o celoživotním učení existují tři základní kategorie záměrné učební činnosti.

- *Formální učení* – je uskutečňováno ve vzdělávacích institucích, jako je škola nebo univerzita. Absolvent po dokončení studia získává uznávaný diplom, certifikát nebo vysvědčení. Jde o pedagogicky vedené, systematické a kontinuální vzdělávání. Celý tento proces je vymezen zákony o vzdělávání a má didaktickou a výchovně vzdělávací přidanou hodnotu. Tuto kategorii mnozí chápou jako tzv. „opravdové učení“, kterým jednotlivec vytváří svoji hodnotu na trhu práce.

„Formální vzdělávání podněcuje u vzdělávaného vývojové změny, nezřídka dlouhodobé až trvalé procesy. Výchovné a vzdělávací cíle jsou prioritní a určují institucionální podobu celého procesu i jeho organizační formy. Dochází při něm obvykle k přímému (či zprostředkovanému) působení učitele, lektora na účastníka vzdělávací akce i naopak – účastník reaguje, aktivně vstupuje do kontaktu, dává učiteli zpětnou vazbu (o tom, co pochopil, kde tápe, jakým směrem se jeho další uvažování ubírá apod.) a umožňuje učiteli pružně reagovat, usměrňovat vzdělávací proces podle konkrétních podmínek. Tento výchovně vzdělávací potenciál musí umět učitel využít v zájmu dosažení pedagogických cílů“. (Barták, J., 2008, str. 13)

- *Neformální učení* – představuje doplňkové vzdělávání a může probíhat souběžně s formálním učením, ale je organizováno a realizováno jinými institucemi a není ze zákona povinné. Tato kategorie se soustřeďuje na určité vyhraněné zájmové skupiny a pod vedením různých institucí (kulturní zařízení, kluby, instituce vzdělávání dospělých, politické strany) je nabízí široké veřejnosti a zároveň realizuje. Jako neformální učení lze chápat i hudební a výtvarnou nauku, sportovní kluby, ale i soukromé doučování a přípravné kurzy na zkoušky.

„Předností neformálního vzdělávání je, že bývá schopno pohotově reagovat na potřeby, přání a očekávání dospělých příjemců. Pružně navazuje na problémy a možnosti současné vědy, techniky, technologie, ekonomiky, kultury, nešíří pouze poznatky, ale nabízí i možnosti jejich praktického uplatnění. Přispívá k překonávání škodlivých návyků, neproduktivních stereotypů, k osvojování nových metod a forem myšlení a jednání, k vytváření, upevňování a prohlubování potřeby dále se vzdělávat, k podpoře sebevzdělávání, rozvoje tvůrčí invence, progresivních studijních a pracovních postupů apod. Představuje tedy nástroje, které podněcují zájem, pozornost lidí, v konečném důsledku pak i jejich motivaci pracovat na sobě samém, věnovat se dalšímu, systematictějšímu vzdělávání a aktivizovat své síly a schopnosti k dosažení vytýčeného cíle.“ (Barták, J., 2008, str. 13)

- *Informální učení* - na rozdíl od předchozích dvou forem není toto učení institucionálně organizováno, není ani úmyslné, ani systematické. Přirozeným způsobem doprovází každého člověka po celý jeho život. Mnohdy ani nepostřehneme, že se v tomto učícím procesu právě nacházíme, a přesto jsme jeho součástí. Osvojené schopnosti a dovednosti si ani nemusíme vykládat jako výplod nějakého učícího mechanismu. Do této kategorie učení spadá jak proces socializace a výchovy v rodině samotné, tak i interakce v pracovním kolektivu, jako je např. brainstorming, firemní porada nebo třeba koučování nadřízeným, či vedení mentorem.

„Termín celoživotní učení zdůrazňuje časovou dimenzi: učení v průběhu života, buď nepřetržité, nebo periodické. Nově vytvořený termín „všeživotní“ („lifewide“) učení obohacuje scénu tím, že obrací pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat v plném rozsahu našeho života a v jakémkoliv jeho stádiu. Všeživotní dimenze upozorňuje na komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení. To

nám připomíná, že užitečné a zábavné učení může probíhat a probíhá v rodině, ve volném čase, v životě v obci a v každodenním životě. Všeživotní učení nás také nutí, abychom si uvědomili, že učení a učení se jsou role a činnosti, které mohou v čase a prostoru přecházet jedna ve druhou.“ (Memorandum o celoživotním učení, EK, 2000)

## 2. Profesní vzdělávání dospělých

Profesní vzdělávání jako součást vzdělávání celoživotního je stále více skloňovaným pojmem současné doby. Rozšiřování profesních dovedností je v dnešní době nutností. Zvyšující se tlak na produktivitu práce a konkurenceschopnost nás nutí udržovat si vysoký standard svých znalostí a dovedností. Proto se profesní vzdělávání stává nejrychleji rostoucím sektorem služeb, jak do počtu účastníků, tak i do výše vynaložených prostředků.

„Odborné vzdělávání získané v odborných a vysokých školách je ve většině zemí státně regulováno. To platí pro učební plány, délku školní návštěvy, kvalifikaci učitelů, certifikaci a hierarchizaci dosaženého vzdělání. V okamžiku, kdy prvně získaná kvalifikace se stává jenom možnou vstupenkou do povolání, ale je vždy jen předběžná, přebírá další vzdělávací roli dosavadního systému odborného vzdělávání. A pokud je další vzdělávání vně státních zásahů, nastává privatizace udělování oprávnění k výkonu mnoha povolání, např. udělování titulů MBA.(Master of Business Administration) Důležité je také, že další vzdělávání jako permanentní nutnost skýtá šance profesního vývoje, ovšem produkuje i strach ze ztráty kompetence. Získané kvalifikace mají jenom temporální platnost a nezaručují doživotní uplatnění a stálé jistoty.

Z celospolečenského hlediska je dále významné, že v průmyslových zemích:

- pracuje čím dál tím méně lidí (nezaměstnanost, ženy, částečně i muži v domácnosti) nebo pracují na částečný úvazek,
- zkrátila se pracovní doba a zároveň roste význam volného času,
- u části populace se mění (klesá) subjektivní hodnota práce, což neplatí již jenom pro nekvalifikované práce, ale i pro kvalifikace na střední úrovni a v současnosti i pro nižší management; dobré pracovní vztahy, dostatek volného času, možnost seberealizace v práci a ve volném čase se stávají často důležitější než kariéra,
- zároveň se v důsledku demografického vývoje zvyšuje tlak na prodloužení životní pracovní doby.“ (Beneš, M., 2008, s. 120)

## 2.1 Přístupnost profesního vzdělávání dospělých

Další vzdělávání můžeme rozlišovat podle toho, komu je určeno nebo pro koho je daný kvalifikační kurz přístupný. Každá profese má své specifické nároky na obsah a poskytovatele celoživotního vzdělávání. Podle Beneše členíme profesní vzdělávání do níže uvedených kategorií:

- „Další vzdělávání specifické pro určitá povolání. Zde se jedná většinou o vysoce kvalifikované profese jako právník, lékař, programátor apod., pro které je další vzdělávání nutností, a to zajišťují specializovaná zařízení, např. advokátní komory.
- Další vzdělávání specifické pro určitý typ zaměstnavatele. Státní správa, vojsko, policie, velké podniky a banky si vytvářejí vlastní, pro ostatní pracující uzavřené systémy vzdělávání jako součást své personální práce. Pracovníci těchto podniků mají většinou dobrou příležitost k dalšímu vzdělávání.
- Další vzdělávání každému přístupných povolání. K nim patří např. řidiči, pracovníci úklidových firem, ale i řemeslníci v malých, nesespecializovaných živnostech. Nabídka a možnost dalšího vzdělávání je velmi omezená.
- Další vzdělávání pro nezaměstnané, postižené, nekvalifikované, které je z velké části závislé na státní podpoře.

Rozlišovat se musí dále:

- Vzdělávání vrcholového managementu. Zde nejde většinou o zprostředkování odborných kompetencí, ale o rozvoj vlastností a schopností jako kreativity, strategického myšlení, zvládání konfliktů a stresů, management času, komunikačních dovedností atd. Tomu odpovídají i metody – rolové hry, case study's, diskuze, přednášky, cvičení, v poslední době se stále více používají i netradiční a alternativní metody jako meditace, zážitky v neobvyklých situacích (programy institucí jako Outward Bound – Česká cesta).
- Vzdělávání nižšího a středního managementu a personálu (techniků, pracovníků prodeje, distribuce, marketingu, plánování, finančních oddělení atd.). U těchto pracovníků se jedná především o zprostředkování odborných kompetencí nebo

určité praxe, např. strategie prodeje, technické kurzy. Vzdělávání probíhá většinou formou krátko- a střednědobých školení a kurzů.

- Vzdělávání řadových zaměstnanců. Této skupině bývá hlavně zprostředkována kvalifikace za účelem přizpůsobení změnám v obsahu práce nebo zvýšení kvalifikace (např. školení mistrů). Dále se může jednat o kvalifikace bez konkrétních vztahů k pracovní činnosti, jako jsou techniky uvolnění a zvládnání stresů, rozvoj schopnosti týmové práce atd. Jako formy převládají školení, zaškolení a trénink přímo v procesu pracovní činnosti.
- Vzdělávání perspektivních zaměstnanců v rámci talent managementu, většinou absolventů vysokých škol, kteří mají v budoucnosti převzít vedoucí pozice.
- Nabídka pro všechny zaměstnance, např. jazykové kurzy.

Nabídka dalšího vzdělávání závisí také výrazně na velikosti podniku a jeho oborové příslušnosti.“ (Beneš, M., 2008, s. 120 – 121)

## 2.2 Členění profesního vzdělávání dospělých

Profesní vzdělávání můžeme dále dělit do tří oblastí. Jedná se o kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání a normativní školení.

Obrázek č. 2: Členění profesního vzdělávání



Zdroj: Zdeněk Palán, Základy andragogiky, upraveno autorem



Zdeněk Palán definuje ve své publikaci následující pojmy vztahující se ke schématu:

**„Zaškolení** je vzdělávací a adaptační forma kvalifikačního vzdělávání, jejímž cílem je příprava pracovníků k výkonu technologicky jednoduchého povolání s používáním jednoduchých pomůcek a nástrojů, vyžadujících převážně jen znalosti pracovních postupů a dovedností, podmíněné základními pracovními schopnostmi.

**Zaučení** je vzdělávací forma, ve které absolvent odborného vzdělávání a přípravy získá vědomosti a dovednosti k vykonávání určité činnosti, především v dělnických profesích. Může být součástí i podnikové přípravy nekvalifikovaných pracovníků k výkonu pracovní činnosti nebo může být výstupem z rekvalifikačních kurzů.

**Prohlubování kvalifikace** je zdokonalováním kvalifikace, umožňující podávat vyšší a kvalitnější výkon v rozsahu, jež je v relaci s obsahem a rozsahem práce, kterou pracovník vykonává. Realizuje se získáváním dalších dovedností a vědomostí ve vykonávaném oboru činnosti. Prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování.

**Zvyšování kvalifikace** je zdokonalováním kvalifikace na rozsah a obsah práce, kterou pracovník dosud, v souladu s pracovní smlouvou, vykonává. Může být iniciována ambicemi pracovníka nebo zájmem a potřebami zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření.

**Specifická (cílená) rekvalifikace** - změna stávající kvalifikace zaměřená na získání konkrétních teoretických a praktických poznatků pro nové vhodné pracovní uplatnění. Vychází většinou z bezprostředních nebo očekávaných potřeb trhu práce a je často podpořena příslibem zaměstnání.

**Nespecifická rekvalifikace** – rekvalifikace pro zvýšení zaměstnanosti zejména absolventů středních, vyšších odborných a vysokých škol prostřednictvím znalostí, trvale požadovaných a běžných na trhu práce.

**Předrekvalifikační kurzy** – doplňují teoretické a praktické vědomosti a dovednosti ke splnění kvalifikačních předpokladů pro zahájení příslušné rekvalifikace.

**Motivační kurzy** – napomáhají k profesní orientaci s následnou rekvalifikací pro konkrétní pracovní uplatnění, často jsou realizovány jako vstupní model specifické rekvalifikace.

**Obnovovací rekvalifikace** – obnovení a rozšíření teoretických a praktických znalostí a dovedností uchazečů o zaměstnání, kteří svou původní kvalifikaci ztratili, protože v ní po delší dobu nevykonávali praxi.

**Doplňkové (rozšiřovací, prohlubovací) rekvalifikace** - rozšiřují, prohlubují, tj. doplňují dosavadní kvalifikaci o takové teoretické a praktické znalosti a dovednosti, které vytvářejí možnost uplatnění na trhu práce, často se tak děje na základě požadavků zaměstnavatelů.

**Praktické rekvalifikace** – jsou zaměřeny na získávání praktických dovedností (80% výuky) a teoretických znalostí (20% výuky) pro konkrétní pracovní uplatnění.

**Rekvalifikační stáže** – jsou zaměřeny na získávání praktických znalostí a dovedností a pracovních návyků přímo v zaměstnavatelské organizaci nebo v organizačních složkách státu a neziskových organizacích.“ (Palán, Z., 2002, s. 24)

### 3. Vybrané prvky z teorie motivace

Každý lidský čin, každé lidské chování, myšlení a prožívání, každá lidská činnost jsou motivované. Mají svou pohnutku, jsou něčím vyvolané a usměřňované. Příčinu, podnět jakékoli aktivity nazýváme motivem. Motivace je hnacím motorem našich činů a naše emoce, potřeby a touhy nás nutí konat určitým způsobem. Naše chování není ovlivněno jen jedním jediným motivem, ale řídí se celým komplexem motivů (pohnutek), ty se vzájemně ovlivňují a mohou mít různou váhu. Výsledný čin závisí na samotné individualitě a osobnosti člověka.

„Slova, jako motivace, inovace, komunikace, mají většinou latinský původ. Slovo motivace vzniklo od slova motiv, zcela jednoduše je něco, co vás uvede do pohybu. Nicméně slova motiv nebo motivace naznačují, že něco ve vás pracuje a pohání vás kupředu. Může to být potřeba, touha nebo emoce, ale vede vás to jednat, a to určitým způsobem.“ (Adair. J., 2004, s. 14)

Motiv je vnitřní stav organismu, který podněcuje k činnosti. Tento stav zpravidla člověk prožívá jako vnitřní napětí, které aktivizuje kapacitu organismu (především vlohy, schopnosti a nadání) a soustředí energii určitým směrem. V organismu jakoby nastal „přetlak“, který narušuje jeho psychickou nebo fyzickou rovnováhu. Pudově se člověk snaží tohoto přetlaku zbavit a opět nastolit stav rovnováhy. Toho může dosáhnout, provede-li ten čin, který danou rovnováhu organismu obnoví. Mnohé motivy si člověk uvědomuje, některé však zůstávají zdánlivě skryté, neujasněné.

Motivy působí z vnitřku člověka jako vnitřní pohnutky. Jsou to především: potřeby, zájmy, hodnoty, přání, ideály. (Deiblová, M., 2005)

U některých činnostech nás posouvá kupředu vnitřní energie – motivace, ale u těch činnostech, které nevyhledáváme nebo tak rádi nevykonáváme, by stejný vnitřní motiv nestačil. Proto jsou důležité i vnější motivy – stimuly. K dosažení celkového výsledku je v tomto případě potřeba, aby vnější stimul aktivoval naše vnitřní zdroje. Takto se vnější stimul změní ve vnitřní motiv. Je nutné, aby byl pro nás stimul dostatečně lákavým, významným a zajímavým, aby tato přeměna zafungovala.

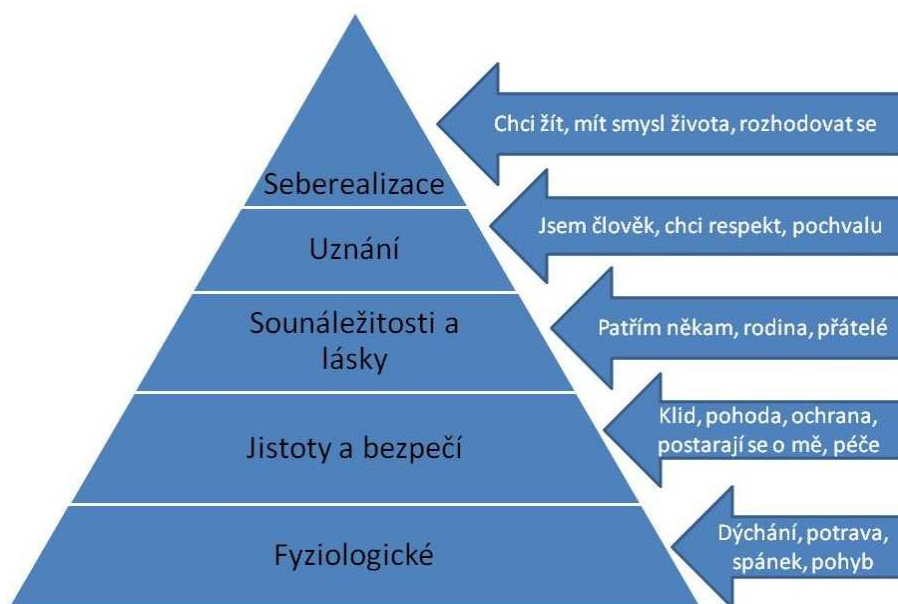
Stimulovat znamená působit vnějšími prostředky na člověka, aby udělal to, co je nutné k dosažení cíle, který je i pro něho pozitivní. (Adair. J., 2004)

### 3.1 Hierarchie potřeb podle Maslowa

Abraham Maslow patří k psychologům, kteří prosazují tzv. humanistickou psychologii. Uspořádal hierarchii potřeb do pěti skupin od nejnižší po nejvyšší. Po uspokojení jedné kategorie potřeb se můžeme posouvat do následujících stupňů Maslowovy pyramidy potřeb. Stane se tak, pokud jsou už všechny předcházející, nižší potřeby uspokojeny. Toto vede k neustálé motivovanosti člověka. (Bělohlávek, F., 2008)

Maslowova teorie inspirovala i řadu dalších autorů, kteří s ní dále pracovali a jednotlivé skupiny potřeb přepracovali do jiné podoby. Takovými jsou např. Alderfer, James, Mathews, Allport nebo Covey.

Obrázek č. 3: Hierarchie potřeb podle Maslowa



Zdroj: Bělohlávek, F., Jak vést a motivovat lidi, upraveno autorem

## **Pyramida potřeb v aplikaci na pracovní podmínky**

**Fyziologické potřeby** – úzce souvisejí s problematikou stravování, režimu práce a odpočinku, ochranou zdraví, se stanovením pracovní doby, dovolené, odstraňováním rizika a škodlivých vlivů na pracovišti, s dodržováním hygienických norem sociálních zařízení, uspořádáním pracovního místa z hlediska fyziologické funkčnosti organismu např. tvarování židlí, oblékání apod.

**Potřeba jistoty a bezpečí** – souvisejí jednak s oblastí zdraví a bezpečí při práci, tj. dodržování pracovních norem nepoškozujících zdravotní stav, např. normy hluku, osvětlení, toxického zatížení pracoviště. Týká se ale také potřeby jistoty zaměstnání, tj. existenční jistoty, možnosti rekvalifikace, zajištění přežití, zajištění v nemoci, důchodového zabezpečení.

**Potřeba sounáležitosti a příslušnosti** – vyjadřuje závislost člověka na sociálním prostředí pracoviště, na vytváření dobrých vztahů na pracovišti, na příslušnosti k určité pracovní skupině, týmu. Citlivě reaguje na konfliktní mezilidské vztahy. Dlouhodobá nespokojenost (vyčlenění z kolektivu, osamělost) se nazývá frustrace a projevuje se narušením sociálního cítění a psychickým strádáním. Neuspokojení této potřeby může vést až k agresivitě člověka vůči sobě nebo jiným. Projevuje se ve spolupráci s kolegy, nadřízenými, v angažovanosti v pracovním kolektivu. Pozitivní projev uspokojení této potřeby se promítá do identifikace s firmou a její kulturou. Potřeba sounáležitosti připoutává pracovníka k firmě (např. člen projektového týmu, pracovník významného oddělení ve firmě, člen zájmových kroužků atd.)

**Potřeba uznání a ocenění** – jde o bytostnou potřebu člověka spočívající v posilování pozitivní činnosti. Odpovídá teorii, že ocenění a uznání člověka vede k tendenci tuto činnost opakovat. Uspokojení této potřeby má tedy obrovský význam pro celkovou orientaci pracovního výkonu člověka. Dává mu zpětnou vazbu, zda pracoval dobře nebo špatně, ukazuje mu cestu. Každý touží po vykonání své práce po nehmotném ocenění – pochvale, uznání, finančním ohodnocení - odměně. Pracovník potřebuje cítit, že jeho nadřízený ví, že podává dobrý výkon. Tato potřeba souvisí také s pocitem společenské prestiže, postavením a výší odměny.

**Potřeba seberealizace a rozvoje** – základním motivem je potřeba člověka uplatnit své znalosti, vědomosti, dovednosti a schopnosti a jejich prostřednictvím dojít uspokojení. Patří sem i náročnost úkolů, samostatnost při nalézání řešení, možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje, zdokonalování se v pracovních procesech, dobrá organizace práce, možnost volně nakládat s pracovním časem, zvyšující se míra zodpovědnosti apod.

S rozvojem jedince a jeho osobním růstem se v průběhu jeho života mění jeho hodnoty, postoje a potřeby (Adair. J., 2004)

### **3.2 Hierarchie potřeb podle Herzberga**

Herzbergova teorie pracovní motivace vychází z modelu, že člověk je v pracovním procesu ovlivňován dvěma faktory. Tyto označuje jako stabilizátory a motivátory. Ve své podstatě ani tento autor neprotiřečí výše zmíněnému Maslowovi a oba vycházejí z prvotní myšlenky vnitřních motivů a vnějších stimulů. Pro motivační působení je důležité, jak jsou nebo nejsou potřeby uspokojovány a tímto se právě Herzberg zabývá. Jeho dvoufaktorová teorie pracovní motivace hovoří podrobněji o těchto složkách.

**Stabilizátory (hygienické faktory, dissatisfactory)** – působí z vnějšku a krátkodobě. Jsou to takoví činitelé, kteří zabraňují nespokojenosti pracovníka. Utvářejí jen podmínky pro pracovní činnost. Musejí se neustále obnovovat. Jsou nezbytnou podmínkou spokojenosti pracovníků, ale nevedou k jejich vyššímu výkonu. Jedná se o celkové okolnosti práce, o pracovní zařazení. Do této skupiny patří např. pracovní podmínky, peněžní odměna, mezilidské vztahy v pracovní skupině, pracovní zařazení, jistota trvalého zaměstnání, zaměstnanecké výhody, dovolená, aj.

**Motivátory** – působí zevnitř a dlouhodobě. Jedná se o faktory související s obsahem práce. Do těchto faktorů je velmi vhodné investovat, protože výrazně ovlivňují výkonnost člověka. Směřují pracovníka k angažovanosti, zapojení a pracovnímu uspokojení. Jsou to např. uznání od nadřízeného, zajímavá práce, dobré pracovní výsledky, významnost vykonávané práce, být informován a mít informace, podílet se na nových, pokrokových a významných projektech, kariéra, aj. (Koubek, J., 2001).

## **4. Vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách**

Pracuji ve společnosti HARTMANN – RICO a. s., oddělení HARTMANN akademie jako organizátorka vzdělávání. Naše vzdělávací instituce je zaměřena na vzdělávání pracovníků ze zařízení sociálních služeb a z oblasti zdravotnictví. Organizuji a realizuji vzdělávání, jako jsou semináře, kurzy, kvalifikační kurzy, konference, školicí akce a supervize pro pracovníky domovů pro seniory, pracovníky z agentur domácí péče, charit, i pro zaměstnance z nemocnic. Pomáháme našim klientům prohlubovat znalosti a dovednosti jak v odborné zdravotnické oblasti a ošetrovatelské péči, tak i v oblasti soft skills (měkké dovednosti). Naše společnost v rámci své firemní kultury i v rámci prezentování se navenek podporuje mezilidskou komunikaci, atmosféru důvěry a etické chování.

Mottem HARTMANN akademie je: „Znalosti pomáhají léčit“.

Cílem rezortního systému dalšího profesního vzdělávání je umožnit pracovníkům daného oboru rovný přístup ke vzdělávání a tím zvýšení konkurenceschopnosti v daném odvětví.

V mojí bakalářské práci jsem si zvolila v rámci rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR) sociální služby. Zkoumanou skupinou v rámci daného rezortu jsou domovy pro seniory a jejich zaměstnanci v přímé péči o klienta. Nejpočetněji jsou v této skupině zastoupeni pracovníci v sociálních službách (PSS), sociální pracovníci (SP) a všeobecné sestry (VS). Právě těmito profesemi se budu dále zabývat.

### **4.1 Pracovník v sociálních službách**

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, je pracovník sociálních služeb charakterizován takto:

Osoba, která vykonává činnosti přímé obslužné péče, např. nácvik každodenních jednoduchých činností, pomoc při osobní hygieně a podpoře soběstačnosti, poskytování pomoci při tvorbě základních sociálních a společenských kontaktů, základní výchovná péče, upevňování hygienických a pracovních návyků.

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

Pracovník v sociálních službách, který vykonává:

- a) přímou obslužnou péčí o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s nástroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb. Pro vykonávání těchto činností musí splňovat tuto odbornou způsobilost - základní nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.
- b) základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti. Pro vykonávání těchto činností musí splňovat tuto odbornou způsobilost - střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.
- c) pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence. Pro vykonávání těchto činností musí splňovat tuto odbornou způsobilost - základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.
- d) pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů



a při obstarávání osobních záležitostí. Pro vykonávání těchto činností musí splňovat tuto odbornou způsobilost – základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.

Pokud PSS splňuje odbornou způsobilost pro výkon povolání SP, nemusí již absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz.

Další vzdělávání pracovníka v sociálních službách je povinen zabezpečit zaměstnavatel v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Tímto vzděláváním si pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Formami dalšího vzdělávání jsou např. specializační vzdělávání, účast v kurzech akreditovaných MPSV ČR, odborné stáže v zařízeních sociálních služeb, účast na školicích akcích. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

#### **4.2 Sociální pracovník**

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, je pracovník sociálních služeb charakterizován takto:

Osoba, která je odborně kvalifikovaná pro výkon činností podporující sociální začleňování osob v nepříznivé sociální situaci do jejich sociálního prostředí. Náplní práce je např. sociálně právní poradenství, analytická, metodická a koncepční činnost v sociální oblasti, sociální poradenství a řešení sociálně právních problémů.

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

Odbornou způsobilostí se rozumí jedno z uvedených typů vzdělání:

- e) vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce, sociální pedagogika, sociální a humanitární práce, sociálně právní činnost;
- f) vysokoškolské vzdělání v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu v oboru sociální práce, sociální politika, sociální pedagogika, sociální péče, sociální patologie nebo právo;
- g) akreditované vzdělávací kurzy ve výše vypsanych oblastech, v celkovém rozsahu 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání

nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v jiné než výše uvedené oblasti;

- h) akreditované vzdělávací kurzy ve výše vypsáných oblastech, v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. 12. 1998.

Další vzdělávání sociálního pracovníka je povinen zabezpečit zaměstnavatel v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Tímto vzděláváním si sociální pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.

Formami dalšího vzdělávání jsou např. specializační vzdělávání, účast v kurzech akreditovaných MPSV ČR, odborné stáže v zařízeních sociálních služeb, účast na školicích akcích. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

#### **4.3 Všeobecná sestra**

Ze zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, vyplývá, že všeobecná sestra spadá pod pojem zdravotnický pracovník s odbornou způsobilostí stejně jako např. fyzioterapeut, ergoterapeut, nutriční terapeut a jiné.

Náplní práce všeobecné sestry je např. poskytovat zdravotní péči, vést zdravotnickou dokumentaci, dbát na hygienické zásady, poskytovat pacientovi informace dle pokynu lékaře, podílet se na přípravě standardů aj.

Podmínkou výkonu povolání je:

- a) absolvování nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester;
- b) nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách;
- c) vysokoškolského studia ve studijních programech a oborech psychologie – péče o nemocné, pedagogika – ošetřovatelství, pedagogika – péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy,

pokud bylo studium 1. ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004;

- d) tříletého studia v oboru diplomovaná dětská sestra nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium 1. ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004;
- e) studijního oboru všeobecná sestra na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium 1. ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004;
- f) studijního oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka, pokud bylo studium 1. ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997;
- g) tříletého studia v oboru diplomovaná porodní asistentka na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium 1. ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004.

Všeobecná sestra, která získala odbornou způsobilost dle písmen e) – g), může vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po třech letech výkonu povolání všeobecné sestry. Do té doby vykonává práci pod odborným dohledem.

#### Další vzdělávání

Všeobecná sestra se musí dle výše uvedeného zákona (96/2004 Sb.) celoživotně vzdělávat. Možnými formami vzdělávání jsou:

- specializační vzdělávání,
- certifikované kurzy,
- inovační kurzy v akreditovaných zařízeních pro získání odborné specializované nebo zvláštní odborné způsobilosti pro konkrétní činnosti,
- odborné stáže v akreditovaných zařízeních,
- účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích,
- publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost,
- samostatné studium odborné literatury.

## 5. Empirické šetření

### 5.1 Cíl práce a dílčí cíle

Cílem mojí bakalářské práce bylo zjistit hlavní motivy pro další vzdělávání zaměstnanců v rezortu MPSV ČR – sociální služby. Zkoumanou skupinou v rámci daného rezortu jsou domovy pro seniory (DpS) a jejich zaměstnanci v přímé péči o klienta.

Jako dílčí cíle jsem si stanovila:

Dílčí cíl č. 1: Zjistit věkovou strukturu pracovníků v přímé péči o klienta v DpS.

Dílčí cíl č. 2: Zjistit dosažený stupeň vzdělání pracovníků v přímé péči o klienta v DpS.

Dílčí cíl č. 3: Zjistit, zda zaměstnavatel finančně podporuje své zaměstnance ve studiu.

Pro výzkum jsem použila kvantitativní metodu – dotazníkové šetření. Sestavila jsem anonymní dotazník s 27 otázkami zaměřenými především na identifikaci motivů k dalšímu vzdělávání. Vrácené dotazníky jsem zpracovala a vyhodnotila, informace byly podkladem pro potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz. Celý dotazník je uveden v Příloze č. 1.

V rámci dotazníkového šetření jsem oslovila 9 domovů pro seniory z Jihomoravského kraje. Do každého domova jsem doručila 33 dotazníků, tj. celkem 297 dotazníků. Počet vrácených a vyhodnocených dotazníků byl dohromady 222 dotazníků tj. 75%.

Dotazníkové šetření proběhlo v těchto domovech pro seniory:

S – centrum Hodonín (21 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Habrovany (22 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Předklášteří (28 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Sokolnice (24 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Foltýnova, Brno (26 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Mikuláškovo nám., Brno (30 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Podpěrova, Brno (15 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Vychodilova, Brno (23 vrácených dotazníků),

Domov pro seniory Věstonická, Brno (33 vrácených dotazníků).

## 5.2 Stanovené hypotézy

Hypotéza č. 1: Motivací je pro další profesní vzdělávání příklad jejich kolegy, který se vzdělává.

Hypotéza č. 2: Motivací je pro další profesní vzdělávání příklad jejich nadřízeného, který se vzdělává.

Hypotéza č. 3: Motivace ke vzdělávání je determinována zájmem o lepší orientaci v oboru.

Hypotéza č. 4: Motivací ke vzdělávání je získání vyšší prestiže v zaměstnání.

### 5.3 Vyhodnocení a interpretace dotazníků

#### Otázka č. 1 – pohlaví

V této otázce jsem zjišťovala, zda je respondent muž nebo žena.

Z těch respondentů, kteří reagovali na tuto otázku, odpovědělo 211 žen (95%) a 6 mužů (3%).

Graf č. 1



Důvodem majoritního počtu žen může být jejich sociální cítění a zaměření, touha pomáhat druhým, empatie a emoční ladění. Domnívám se, že tato práce není pro muže dostatečně atraktivní vzhledem k její náplni a finančnímu ohodnocení.

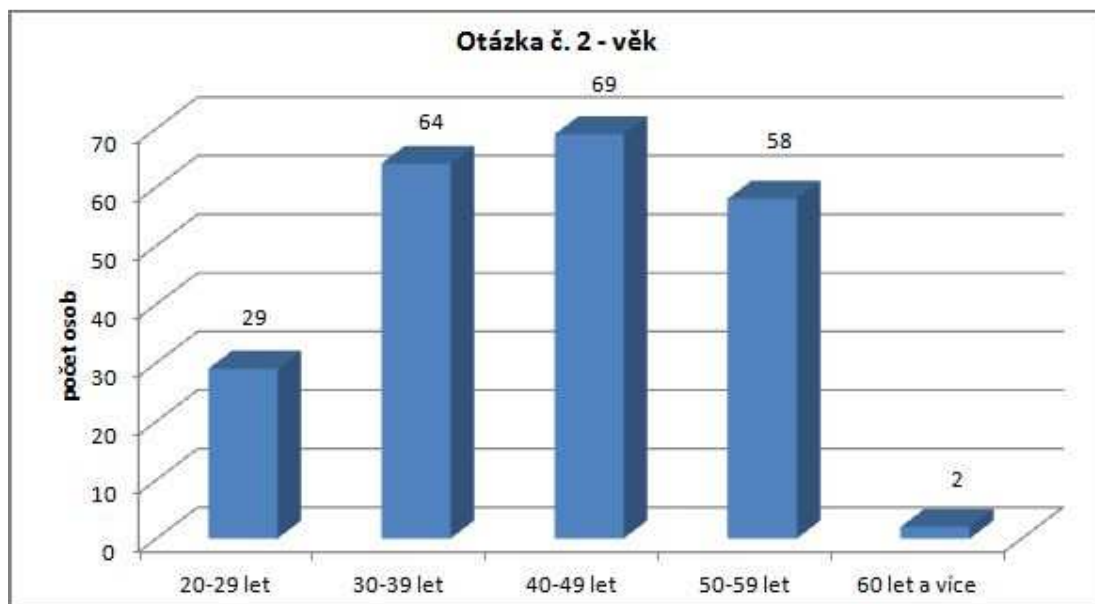
## Dílčí cíl č. 1: Zjistit věkovou strukturu pracovníků v přímé péči o klienta v DpS.

### Otázka č. 2 - věk

V této otázce jsem zjišťovala, jaká je struktura věkové skupiny zaměstnanců pracujících v DpS v přímém kontaktu s klientem.

Na tuto otázku odpovědělo 29 osob ve věku 20 - 29 let (13%), 64 osoby ve věku 30 - 39 let (29%), 69 osob ve věku 40 - 49 let (31%), 58 osob ve věku 50-59 let (26%) a 2 osoby nad 60 let (1%).

Graf č. 2



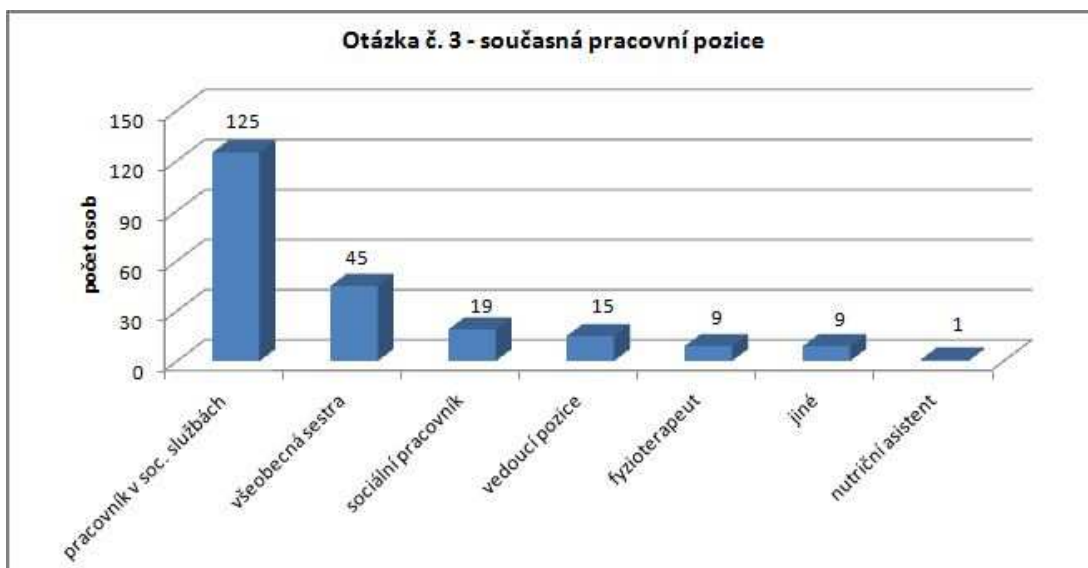
Nejvíce zastoupené jsou ve sledovaných DpS věkové kategorie 40 – 49 let a 30 – 39 let, tzv. střední dospělost, dohromady 133 osob, tedy 60% všech dotázaných. Zbylé věkové kategorie odpovídají počtu 89 osob, mají proto celkové zastoupení 40%.

### Otázka č. 3 - současná pracovní pozice

V této otázce jsem zjišťovala, jaké je aktuální pracovní zařazení oslovených pracovníků pracujících v DpS v přímém kontaktu s klientem.

V oslovených DpS pracuje celkem 125 pracovníků v sociálních službách (56%), 45 všeobecných sester (20%), 19 sociálních pracovníků (8,5%), 15 vedoucích pracovníků (7%), 9 fyzioterapeutů (4%), 1 nutriční asistent (0,5%) a 9 pracovníků (4%) má jiné pracovní zařazení, viz. další rozčlenění v grafu č. 4.

Graf č. 3

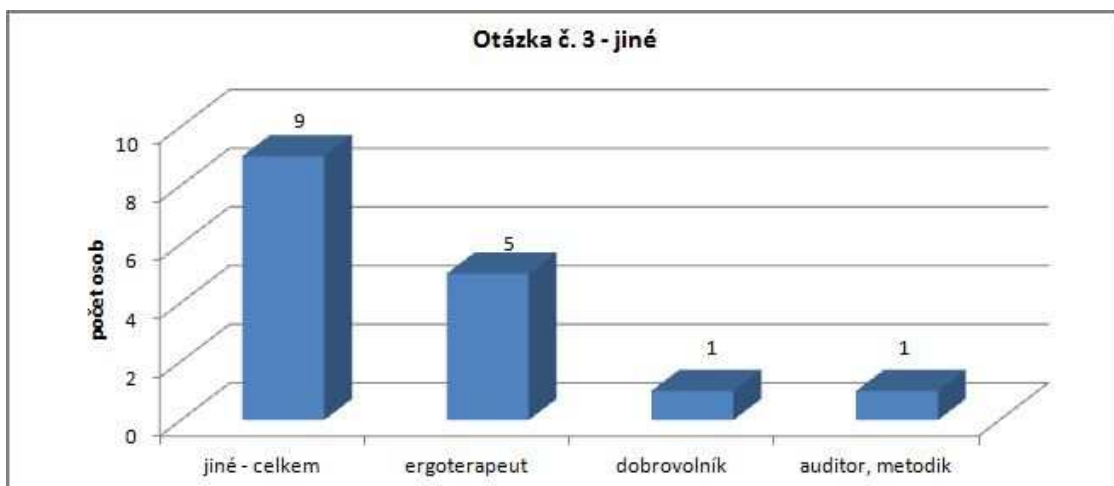




V grafu č. 4. podrobně rozebírám položku „jiné“ z otázky č. 3.

Z 9 pracovníků, kteří v dotazníku vybrali možnost jiné, je 5 ergoterapeutů, 1 dobrovolník a 1 auditor, metodik. Dva pracovníci své pracovní zařazení neupřesnili.

Graf č. 4



V Domově pro seniory Věstonická, kde jsem absolvovala svoji odbornou stáž, připadá na 10 – 15 klientů pouze jeden ergoterapeut. Skutečná potřeba těchto pracovníků v již zmíněném DpS odpovídá jednomu ergoterapeutovi na 4 klienty.

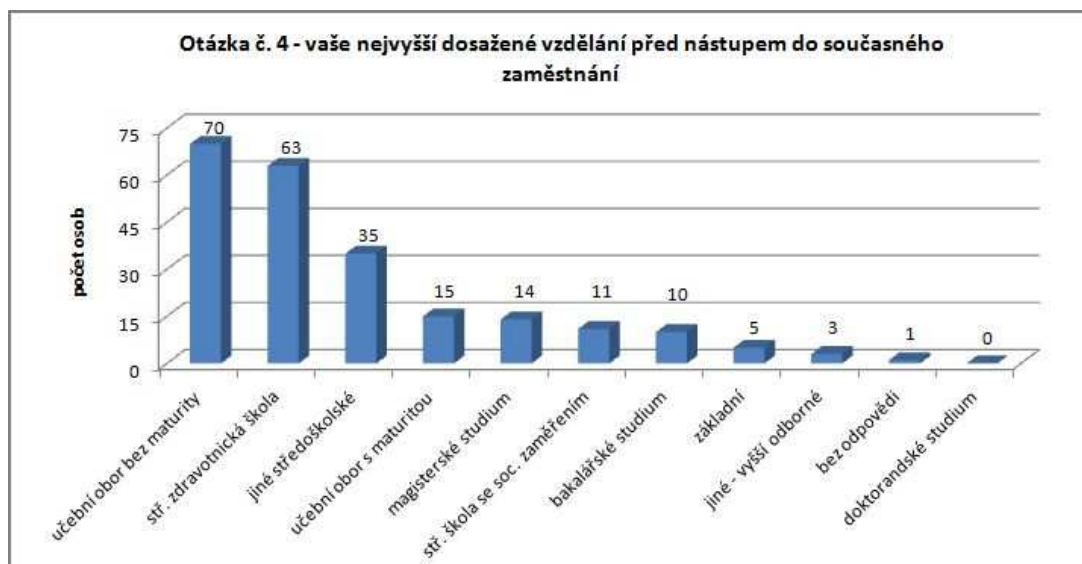
**Dílčí cíl č. 2: Zjistit dosažený stupeň vzdělání pracovníků v přímé péči o klienta v DpS.**

**Otázka č. 4 - Vaše nejvyšší dosažené vzdělání před nástupem do současného zaměstnání**

V této otázce jsem zjišťovala, jakého nejvyššího vzdělání dosáhli oslovení zaměstnanci DpS před nástupem do současného zaměstnání.

Pouze základní vzdělání má 5 osob (2%), 70 osob (31%) uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání učební obor bez maturity, 15 osob (7%) vystudovalo učební obor s maturitou. Všeobecné středoškolské vzdělání má 35 osob (15%), střední školu se sociálním zaměřením má 11 osob (5%), střední zdravotnickou školu má vystudovanou 63 osob (28%), 3 osoby (1%) vystudovaly vyšší odbornou školu, 10 osob (4%) má vysokoškolské vzdělání bakalářského typu, 14 osob (6%) má úplné vysokoškolské vzdělání magisterského typu. Jen 1 dotázaný nevedl svoje dosažené vzdělání před nástupem do současného zaměstnání.

Graf č. 5

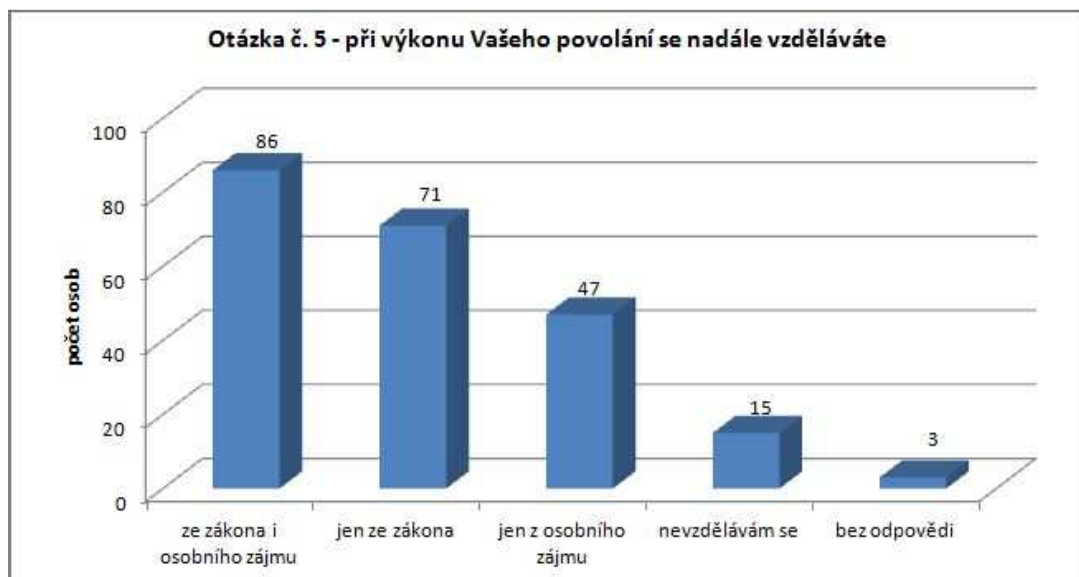


### Otázka č. 5 - při výkonu Vašeho povolání se nadále vzděláváte

V této otázce jsem sledovala, zda se pracovníci DpS pracující v přímém kontaktu s klientem vzdělávají pouze proto, že další vzdělávání mají ze zákona povinné nebo zda mají i osobní zájem na dalším vzdělávání.

Z celkového počtu 222 lidí odpovědělo 86 osob (39%), že se vzdělává z osobního zájmu i ze zákona, 71 osob (32%) uvedlo, že se dále vzdělává jen kvůli zákonem stanovené povinnosti, 47 osob (21%) se vzdělává pouze z osobního zájmu. Jen 15 osob (7%) odpovědělo, že se dále nevzdělává.

Graf č. 6



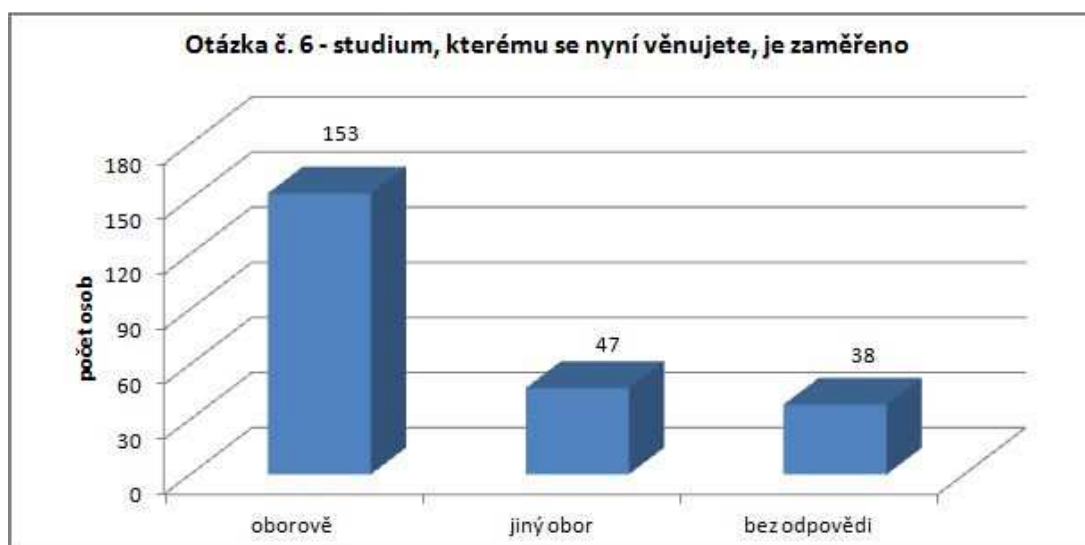
Je velmi pozitivní, že je povinné vzdělávání ze zákona pro oslovené respondenty současně vzděláváním z osobního zájmu.

## Otázka č. 6 - studium, kterému se nyní věnujete, je zaměřeno

V této otázce jsem zjišťovala, jaký obor dalšího vzdělávání volí pracovníci v sociálních službách nejčastěji.

153 respondentů (64%) uvedlo, že se dále vzdělává v tom oboru, ve kterém současně pracuje. 47 osob (20%) pak uvedlo jiný obor. Na otázku neodpovědělo vůbec 38 osob (16%).

Graf č. 7

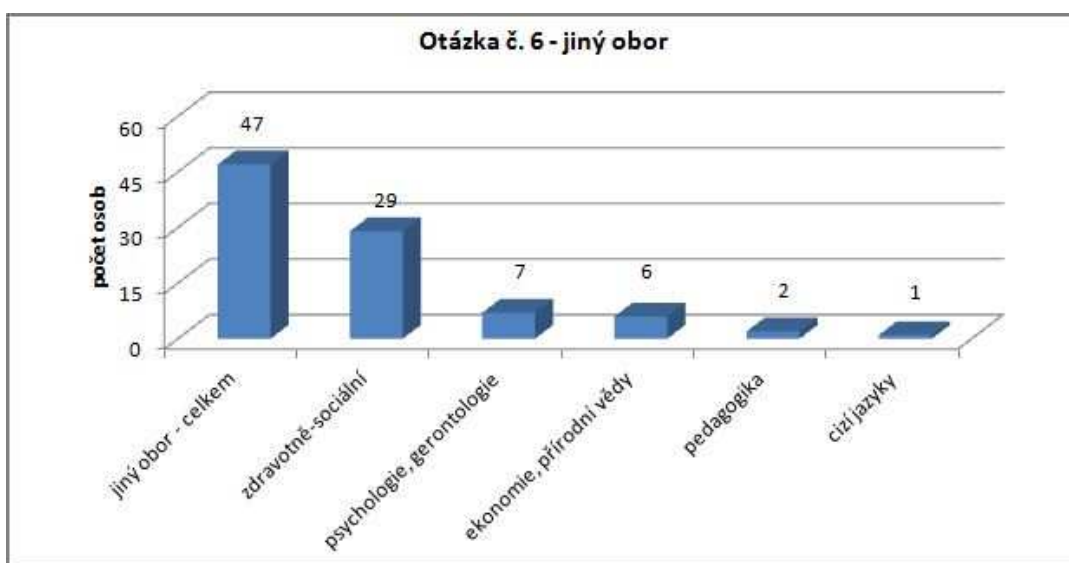


Důvod toho, proč na otázku neodpovědělo 16% respondentů je ten, že jsem v předchozí otázce č. 5 vyzvala respondenty, aby pokračovali otázkou č. 9, pokud uvedli, že se nyní nevzdělávají.

V otázce č. 6 jsem respondenty vyzvala, pokud uvedou, že se vzdělávají v jiném oboru, aby uvedli, o jaký obor se jedná. Toto znázorňuje graf č. 8.

Z těchto 47 odpovědí vyplynulo, že 29 osob (62%) studuje zdravotnické nebo sociální obory, 7 osob (15%) se věnuje psychologii, 6 osob (13%) studuje ekonomicky zaměřené obory, 2 lidé (4%) studují pedagogiku a 1 člověk (2%) se věnuje studiu cizích jazyků.

Graf č. 8



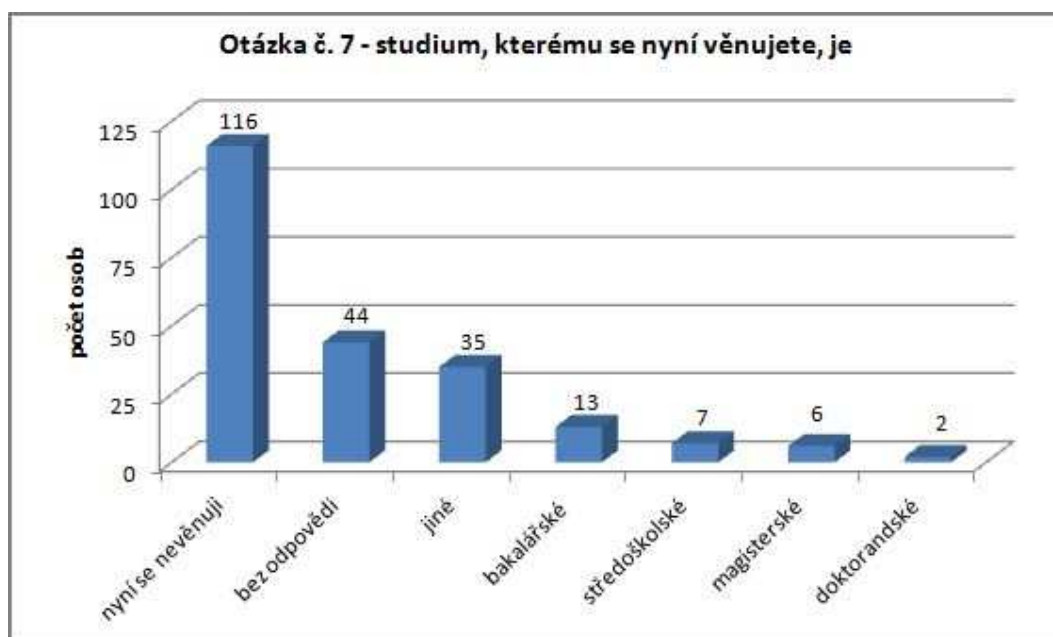
Ačkoli musí zaměstnanci DpS často absolvovat zákonem povinná školení, mají i při svém náročném povolání zájem vzdělávat se i v jiných oborech. I když dotázaní uvádějí, že se vzdělávají v jiných oborech, z mého pohledu jsou to většinou obory související a příbuzné.

### Otázka č. 7 - studium, kterému se nyní věnujete, je

V této otázce jsem zjišťovala, jakému typu studia se pracovníci DpS věnují. Zda se jedná o doplňování si svého nejvyššího dosaženého vzdělání nebo o jiný typ studia. Výsledky jsou patrné z grafu č. 9.

Na tuto otázku odpovědělo 116 osob (52%), že se studiu nyní nevěnuje a 44 osoby (20%) na otázku neodpovědělo. Z těch, kteří na tuto otázku odpověděli, že studují, 35 osob (16%) uvedlo jiný typ studia, 13 osob (6%) bakalářské studium, 7 osob (3%) středoškolské studium, 6 osob (3%) uvedlo, že studuje magisterské studium a 2 lidé (1%) studují již doktorandské studium.

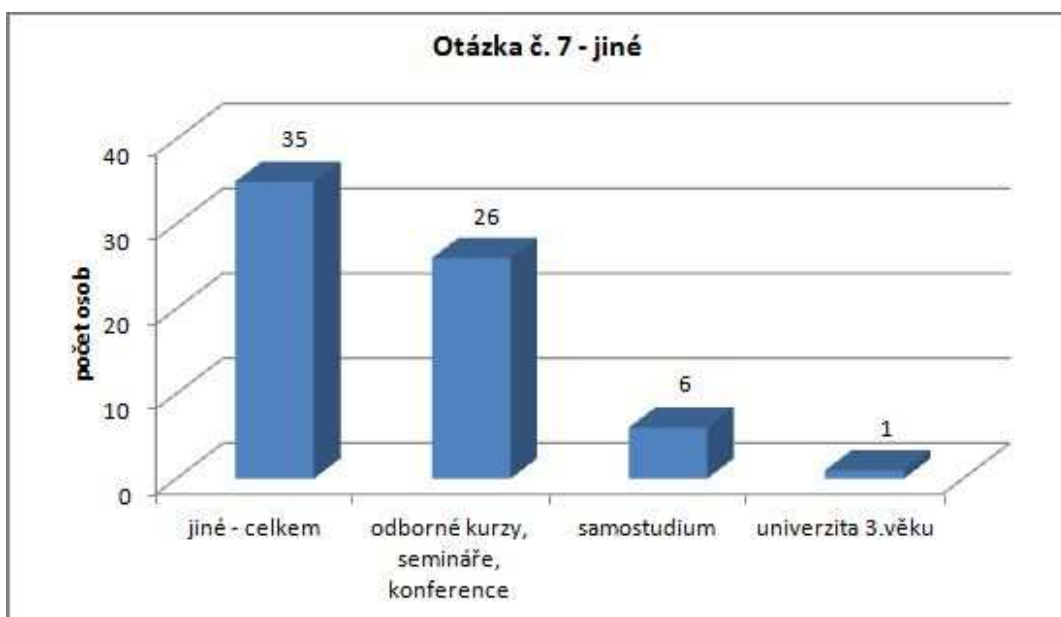
Graf č. 9



Graf č. 10 uvádí, jaké jiné typy studia uvedli respondenti v otázce č. 7.

Z celkem 35 osob, 26 respondentů (74%) uvedlo, že si vzdělání doplňují na odborných kurzech, seminářích a konferencích, 6 osob (17%) uvedlo jako zdroj dalšího vzdělávání samostudium a 1 člověk (3%) navštěvuje univerzitu 3. věku.

Graf č. 10



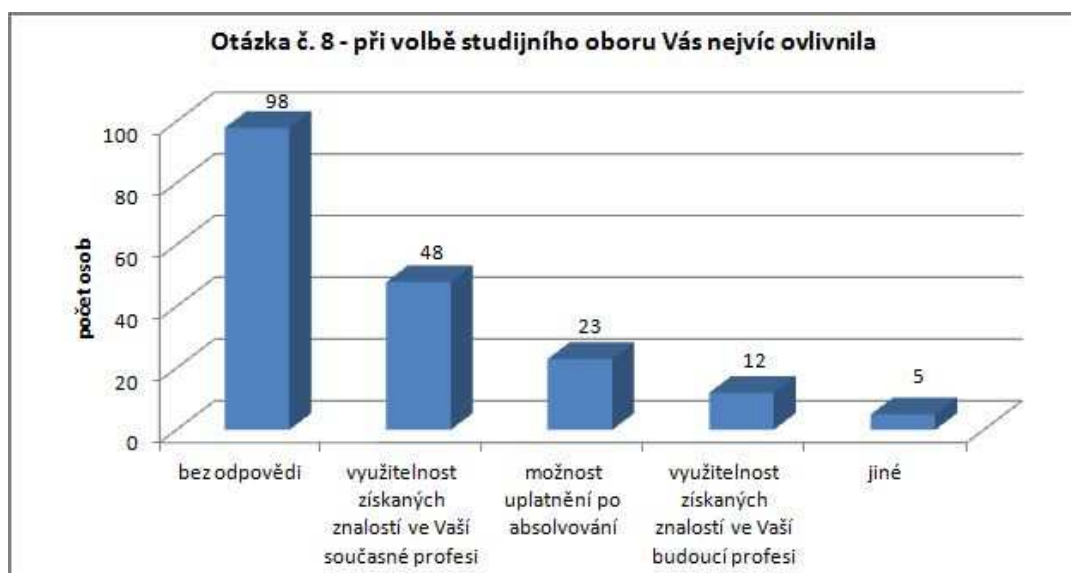
Po vyhodnocení jsem dospěla k názoru, že zadání této otázky jsem směřovala spíše k pozici sociálního pracovníka, tedy k zaměstnancům s vysokoškolským titulem, kterých v zařízeních tolik nepracuje. Toto je i důvodem, proč tak velké množství dotázaných uvedlo, že se studiu nyní nevěnuje nebo neodpovědělo vůbec.

### Otázka č. 8 - při volbě studijního oboru Vás nejvíce ovlivnila

Cílem této otázky bylo zjistit, zda respondenti při volbě studia zvažovali využitelnost získaných vědomostí ve své profesi, ať už současné nebo budoucí.

Na tuto otázku vůbec neodpovědělo 98 osob (53%). Jako nejvlivnější vyšla varianta využitelnosti získaných znalostí v současné profesi, tuto možnost si vybralo 48 respondentů (26%). Druhá nejpočetnější odpověď byla možnost uplatnění po absolvování, kterou vybralo 23 osob (12%). Využitelnost získaných znalostí v budoucí profesi vybralo 12 osob (6%). Jiný vliv na výběr studijního oboru uvedlo 5 osob (3%), jak prezentuje graf č. 11.

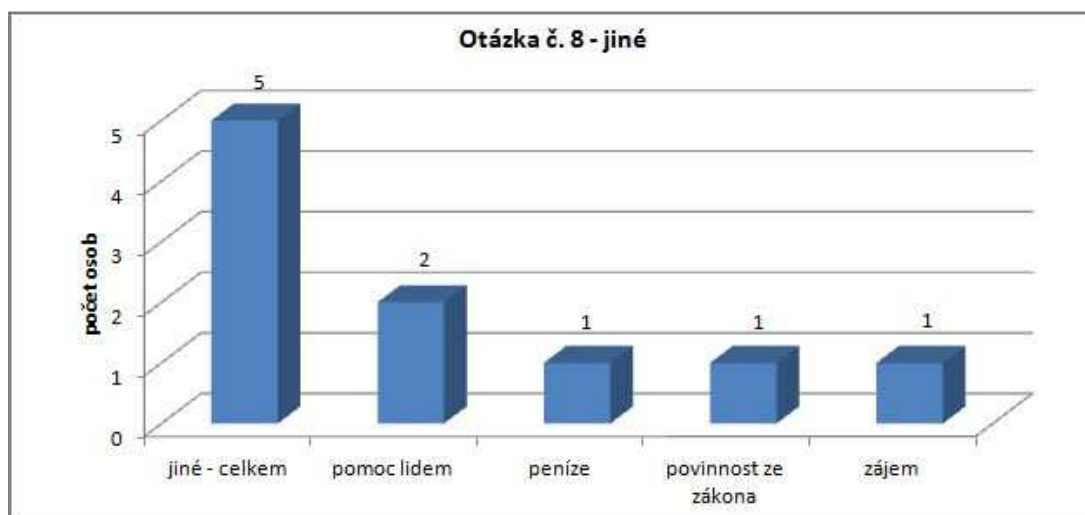
Graf č. 11





Graf č. 12 ukazuje podrobně, jaké jiné podněty ovlivnily respondenty při výběru jejich studijního oboru. 2 respondenti uvedli pomoc lidem, 1 člověk uvedl peníze, 1 člověk povinnost ze zákona a 1 člověk zájem o zvolený obor.

Graf č. 12



Vysoký počet dotazníků bez odpovědí souvisí se zadáním otázky č. 7, kde jsou respondenti vyzváni, aby neodpovídali na následující otázku, pokud se nyní nevzdělávají. I přes malý počet odpovědí hodnotím kladně skutečnost, že nejvlivnějším faktorem při volbě studijního oboru vyšla využitelnost získaných znalostí v současné profesi.

**Otázky č. 9 – 25 jsou zaměřené na jednotlivé motivy vedoucí k dalšímu profesnímu vzdělávání.**

Otázky jsem vyhodnocovala na škále absolutně nesouhlasí až po absolutně souhlasí. V textu budu v některých pasážích porovnávat, zda se respondenti se zvoleným motivem ztotožňují či nikoli. Při vyhodnocení jsem vycházela z toho, že za negativní reakci považuji odpovědi absolutně nesouhlasí, nesouhlasí a spíše nesouhlasí. Pozitivní reakci zaznamenávám v případě, že odpověď byla spíše souhlasí, souhlasí nebo absolutně souhlasí. Do grafů jsem uvedla i počet osob, které na danou otázku neodpověděly vůbec.

**Dílčí cíl č. 3: Zjistit, zda zaměstnavatel finančně podporuje své zaměstnance ve studiu.**

**Otázka č. 9 - zaměstnavatel mě finančně podporuje ve studiu**

V grafu č. 13 jsou znázorněny odpovědi na tuto otázku. 6 osob (3%) absolutně nesouhlasí, 36 osob (16%) nesouhlasí, 12 osob (5%) spíše nesouhlasí, 41 osoba (19%) spíše souhlasí, 85 osob (38%) souhlasí, 33 osoby (15%) absolutně souhlasí a 9 osob (4%) neodpovědělo.

Graf č. 13

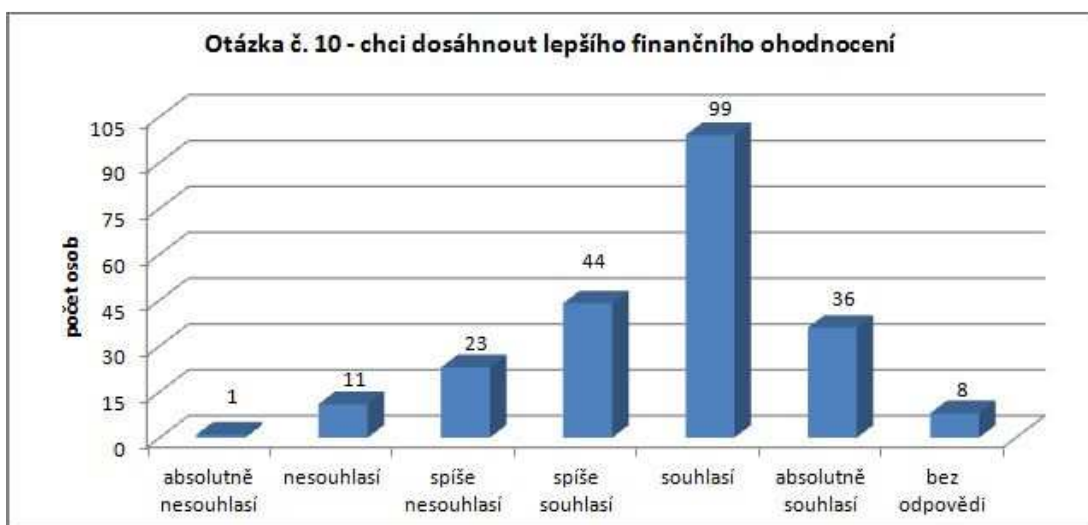


Zákonem povinné vzdělávání pro PSS a SP je zaměstnavatel povinen hradit (dle zákona č. 108/2006 Sb., s odkazem na zákoník práce). Proto i v mém dotazníku odpovědělo 159 osob (72%), že zaměstnavatel jejich další vzdělávání finančně podporuje. Správnost tohoto výsledku potvrzuje i fakt, že v mém dotazníkovém šetření jsou tyto pracovní pozice (PSS a SP) zastoupeny 144 osobami (65%).

### Otázka č. 10 - chci dosáhnout lepšího finančního ohodnocení

V grafu č. 14 jsou znázorněny odpovědi na tuto otázku. 1 člověk (0,5%) absolutně nesouhlasí, 11 osob (5%) nesouhlasí, 23 osoby (10%) spíše nesouhlasí, 44 osoby (20%) spíše souhlasí, 99 osob (45%) souhlasí, 36 osob (16%) absolutně souhlasí a 8 osob (3,5%) neodpovědělo.

Graf č. 14

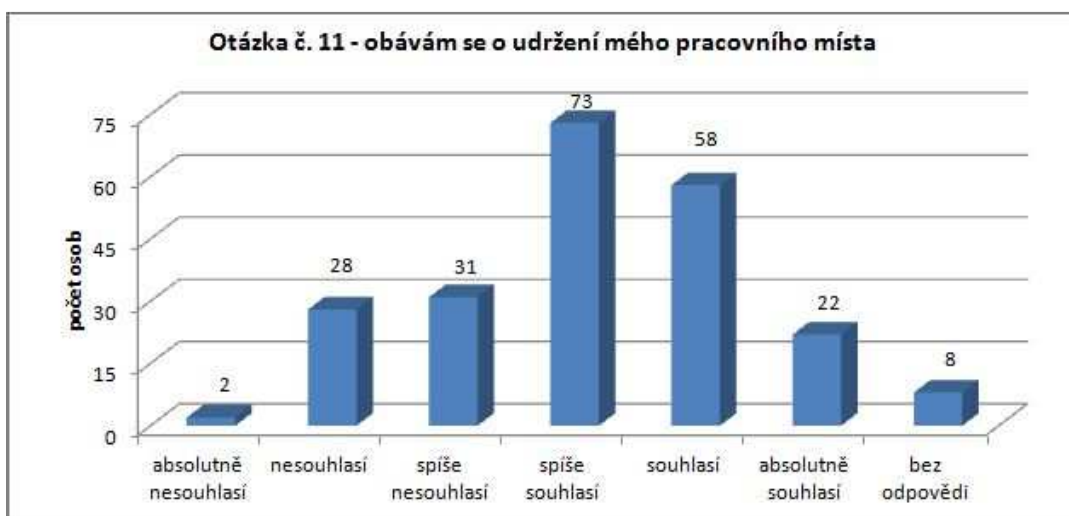


V této otázce je jasná převaha kladných odpovědí, tj. 179 osob (81%). Domnívám se, že pokud respondenti uvedli, že nesouhlasí, znamená to, že u nich není možnost si na současnou pracovní pozici finančně polepšit.

### Otázka č. 11 - obávám se o udržení mého pracovního místa

V grafu č. 15 jsou znázorněny odpovědi na tuto otázku. 2 osoby (1%) absolutně nesouhlasí, 28 osob (13%) nesouhlasí, 31 lidí (14%) spíše nesouhlasí, 73 osoby (33%) spíše souhlasí, 58 osob (26%) souhlasí, 22 osoby (10%) absolutně souhlasí a 8 osob (4%) neodpovědělo.

Graf č. 15

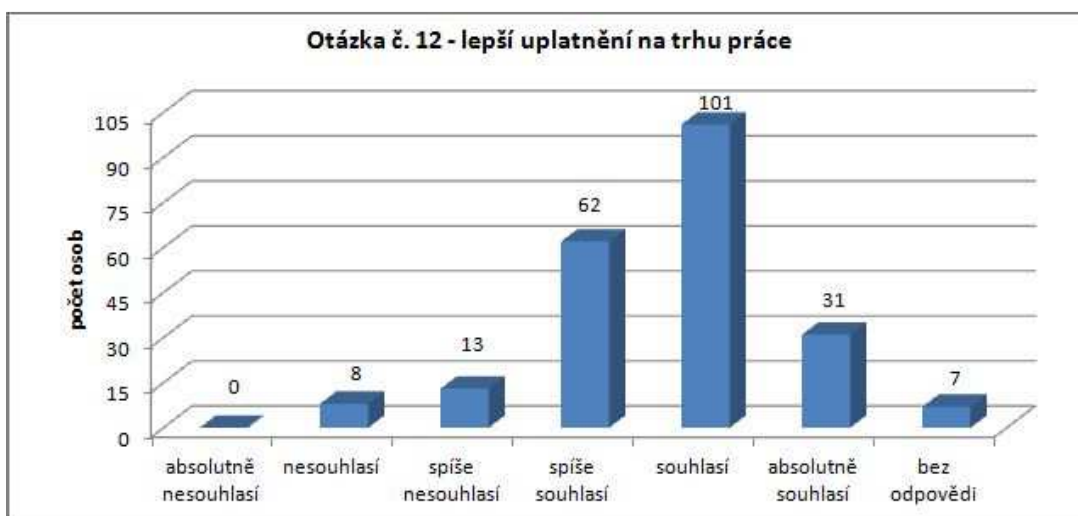


Další vzdělávání je pro 153 respondentů (69%) motivováno obavou o udržení pracovního místa. Proti tomu 61 respondentů (27%) se o své místo neobává. Při vyhodnocování dotazníků jsem zaznamenala, že zaměstnanci ze stejného DpS odpovídali většinou shodně.

## Otázka č. 12 - lepší uplatnění na trhu práce

Jak znázorňuje graf č. 16, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 8 osob (4%) nesouhlasí, 13 osob (6%) spíše nesouhlasí, 62 osoby (28%) spíše souhlasí, 101 osob (45%) souhlasí, 31 respondentů (14%) absolutně souhlasí a 7 osob (3%) neodpovědělo.

Graf č. 16

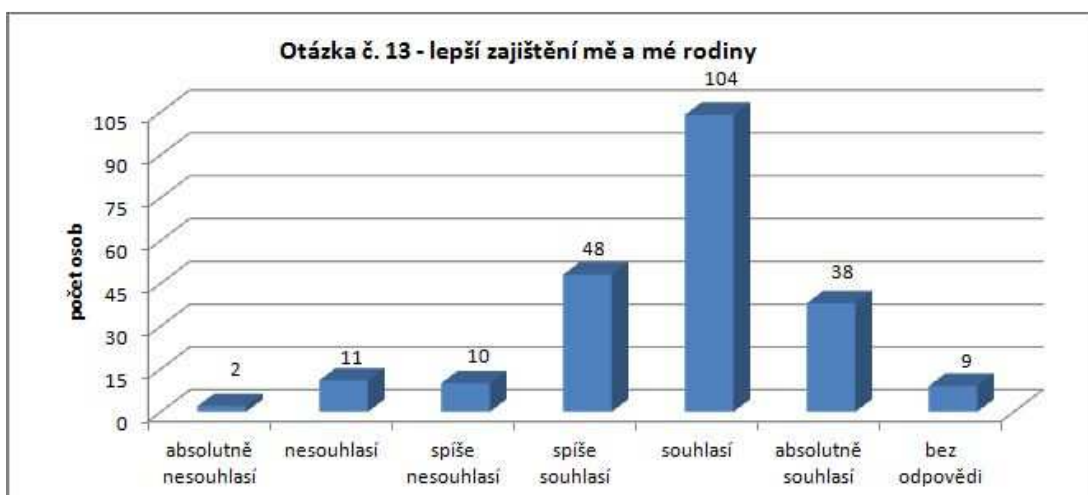


Zde se jasně ukázalo, že lepší uplatnění na trhu práce je silným motivem pro další profesní vzdělávání. Kladně odpovědělo 194 respondentů (87%). Většina lidí si dobře uvědomuje, že vyšší stupeň vzdělání znamená výhodnější pracovní pozici, snazší uplatnění na trhu práce a možnost vyššího finančního ohodnocení.

### Otázka č. 13 - lepší zajištění mě a mé rodiny

Jak znázorňuje graf č. 17, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 2 osoby (1%) absolutně nesouhlasí, 11 osob (5%) nesouhlasí, 10 osob (5%) spíše nesouhlasí, 48 osob (22%) spíše souhlasí, 104 osob (47%) souhlasí, 38 osob (17%) absolutně souhlasí a 9 osob (4%) neodpovědělo.

Graf č. 17



Z grafu č. 17 vyplývá, že profesní vzdělání může znamenat posun na lukrativnější pracovní pozici a zajistit tak lépe sebe i svou rodinu. Kladně reagovalo 190 (86%) dotázaných.

### Otázka č. 14 - mohu pro klienty, o něž pečuji, udělat více

Na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 8 osob (4%) nesouhlasí, 30 osob (14%) spíše nesouhlasí, 56 osob (25%) spíše souhlasí, 88 osob (40%) souhlasí, 34 osob (15%) absolutně souhlasí a 6 osob (3%) neodpovědělo. Jak je znázorněno v grafu č. 18.

Graf č. 18



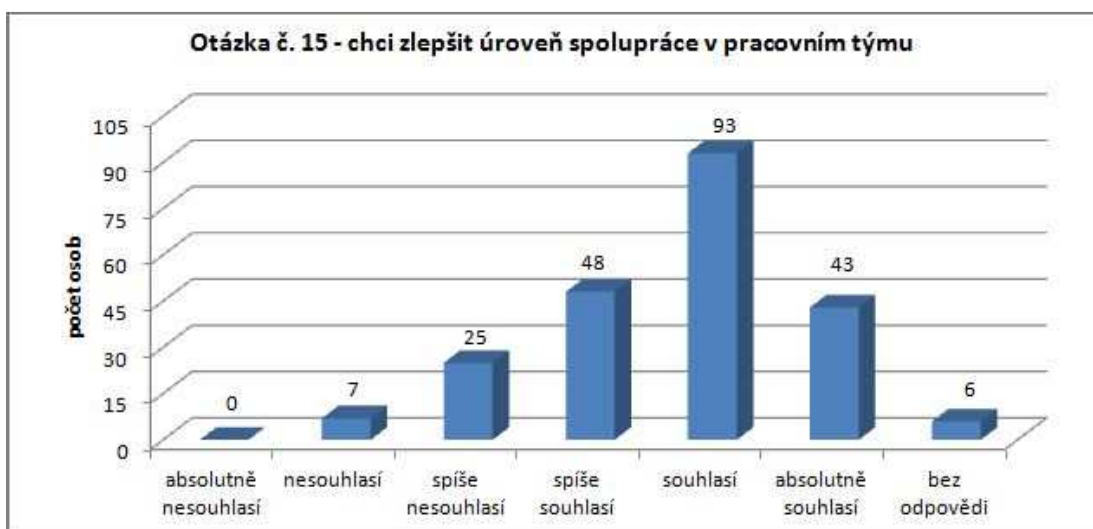
Je velmi potěšující, že 178 (80%) respondentů se s tímto názorem ztotožňuje a že vnímají vliv vzdělávání na kvalitu péče o klienta.



### Otázka č. 15 - chci zlepšit úroveň spolupráce v pracovním týmu

Jak znázorňuje graf č. 19, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 7 osob (3%) nesouhlasí, 25 osob (11%) spíše nesouhlasí, 48 osob (22%) spíše souhlasí, 93 osoby (42%) souhlasí, 43 osoby (19%) absolutně souhlasí a 6 osob (3%) neodpovědělo.

Graf č. 19



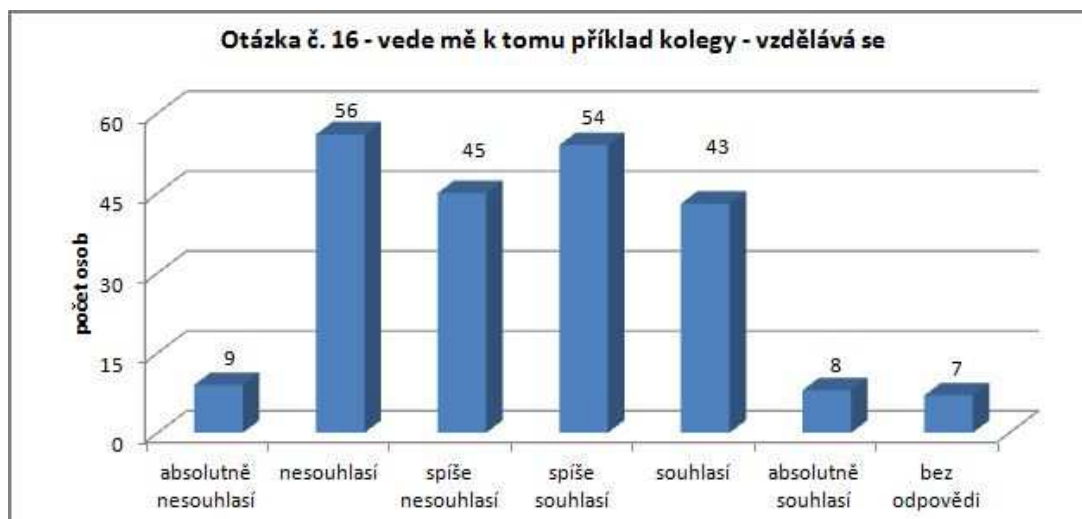
Usuzuji, že odpovědi na tuto otázku korespondují s otázkou č. 14. Celkem 184 (83%) respondentů souhlasí s tím, že další vzdělávání může pomoci zlepšit úroveň spolupráce v pracovním týmu, který ovlivňuje kvalitu poskytovaných služeb klientovi.

## Otázka č. 16 - vede mě k tomu příklad kolegy - vzdělává se

**Hypotéza č. 1: Motivací je pro další profesní vzdělávání příklad jejich kolegy, který se vzdělává.**

Jak znázorňuje graf č. 20, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 9 osob (4%) absolutně nesouhlasí, 56 osob (25%) nesouhlasí, 45 osob (20%) spíše nesouhlasí, 54 osoby (24%) spíše souhlasí, 43 osob (19%) souhlasí, 8 osob (4%) absolutně souhlasí a 7 osob (3%) neodpovědělo.

Graf č. 20



Jak je patrné i z grafu, že příklad kolegy, který se vzdělává, nemusí být dostatečným motivem k tomu, aby se začali vzdělávat ostatní spolupracovníci. Tento názor nezastává 110 (50%) dotázaných. Protože 105 dotázaných osob (47%) souhlasí, že je k dalšímu vzdělávání motivuje příklad kolegy, nelze tuto hypotézu považovat za potvrzenou. Je nutné brát v úvahu i 7 osob (3%), kteří názor neprojeвили vůbec.

### Otázka č. 17 - motivuje mě nefinanční ohodnocení, např. pochvala

Jak znázorňuje graf č. 21, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 6 osob (3%) absolutně nesouhlasí, 20 osob (9%) nesouhlasí, 14 osob (6%) spíše nesouhlasí, 70 osob (32%) spíše souhlasí, 89 osob (40%) souhlasí, 18 osob (8%) absolutně souhlasí a 5 osob (2%) neodpovědělo.

Graf č. 21



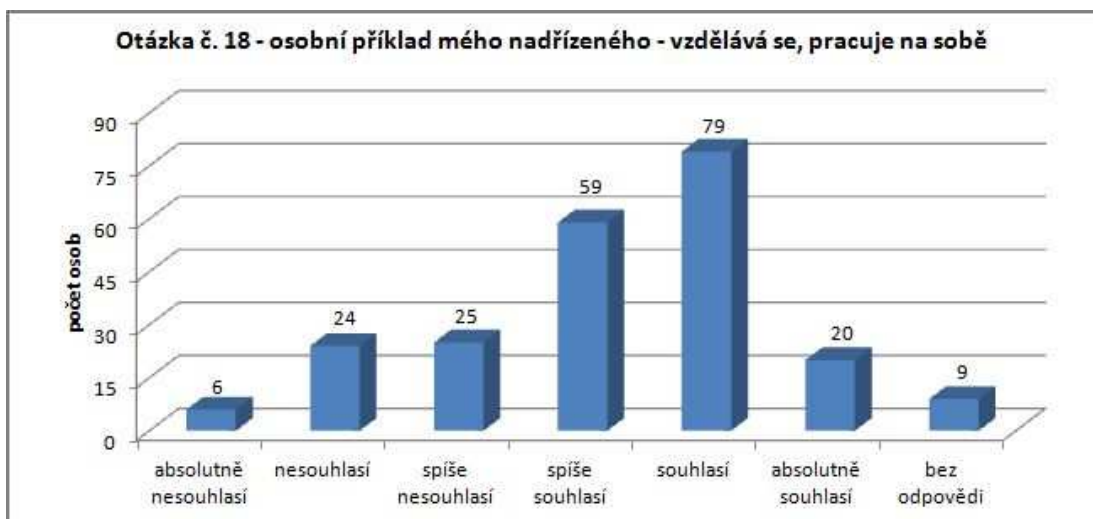
Za nepřehlédnutelný motiv lze považovat i nefinanční ohodnocení. Toto nám potvrzuje 177 (80%) dotazovaných a jen 40 (18%) osob se přiklání k nesouhlasnému stanovisku.

### Otázka č. 18 - osobní příklad mého nadřízeného - vzdělává se, pracuje na sobě

**Hypotéza č. 2: Motivací je pro další profesní vzdělávání příklad jejich nadřízeného, který se vzdělává.**

Jak znázorňuje graf č. 22, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 6 osob (3%) absolutně nesouhlasí, 24 osoby (11%) nesouhlasí, 25 osob (11%) spíše nesouhlasí, 59 osob (27%) spíše souhlasí, 79 osob (36%) souhlasí, 20 osob (9%) absolutně souhlasí a 9 osob (4%) neodpovědělo.

Graf č. 22



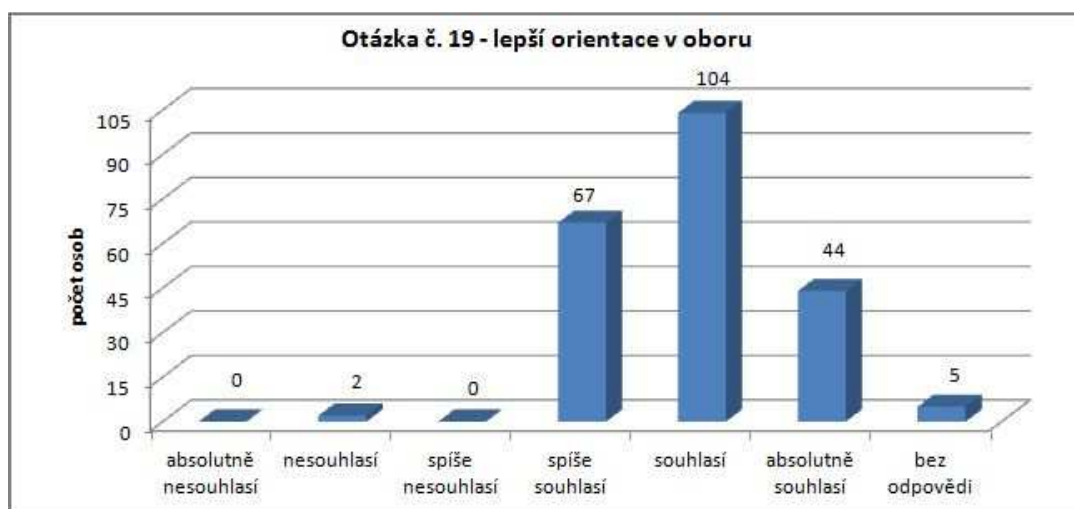
Zatímco pro respondenty není příklad kolegy, který se vzdělává, příliš jednoznačnou motivací, v případě nadřízeného je tomu naopak. 158 (71%) osob vnímá vzdělávajícího se nadřízeného jako motivační prvek k vlastnímu sebevzdělávání.

## Otázka č. 19 - lepší orientace v oboru

**Hypotéza č. 3: Motivace ke vzdělávání je determinována zájmem o lepší orientaci v oboru.**

Jak znázorňuje graf č. 23, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 2 osoby (1%) nesouhlasí, 67 osob (30%) spíše souhlasí, 104 osoby (47%) souhlasí, 44 osoby (20%) absolutně souhlasí a 5 osob (2%) neodpovědělo.

Graf č. 23

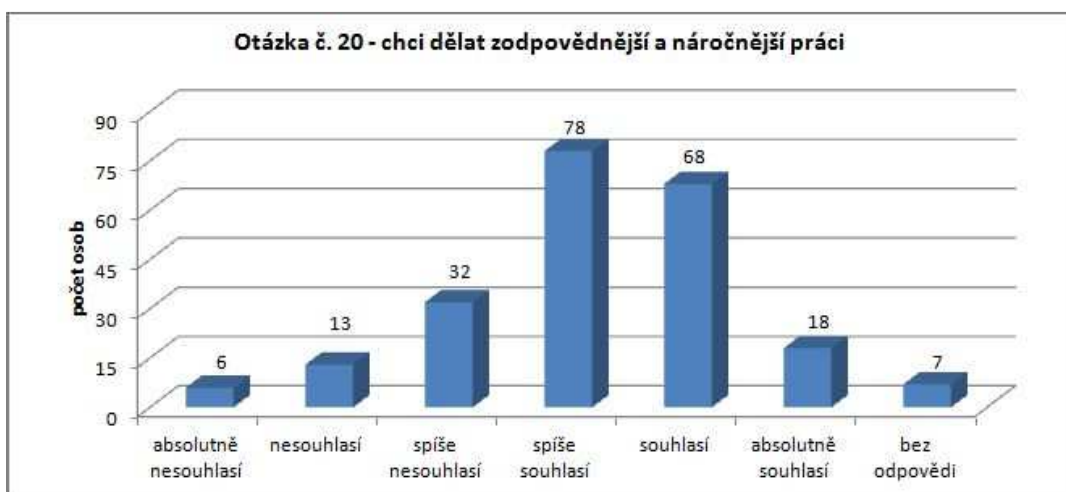


Je potěšující, že je pro 215 (97%) dotazovaných motivující dosažení lepší orientace v oboru. Toto koresponduje i s výsledkem ot. č. 14 a 15, kde respondenti pozitivně hodnotí vliv vzdělávání na kvalitnější službu klientovi a týmovou spolupráci v pracovním kolektivu.

## Otázka č. 20 - chci dělat zodpovědnější a náročnější práci

Jak znázorňuje graf č. 24, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 6 osob (3%) absolutně nesouhlasí, 13 osob (6%) nesouhlasí, 32 osoby (14%) spíše nesouhlasí, 78 osob (35%) spíše souhlasí, 68 osob (31%) souhlasí, 18 osob (8%) absolutně souhlasí a 7 osob (3%) neodpovědělo.

Graf č. 24

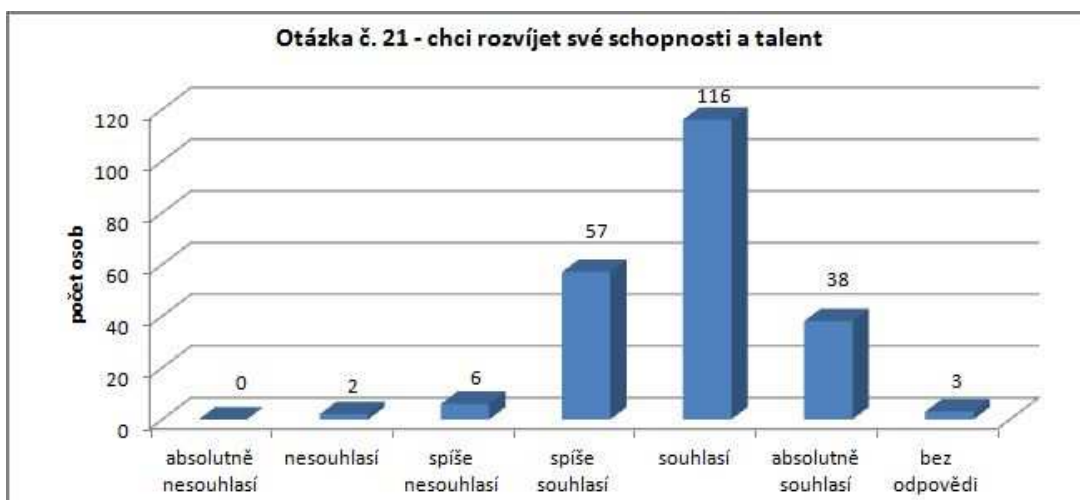


Tento motiv souvisí se seberealizací a 164 (74%) dotázaných se k tomuto motivu přiklání. Je pro mě příjemné zjistit, že zaměstnanci DpS i při tak náročné práci, kterou vykonávají, stále vyhledávají výzvy v podobě náročného, zodpovědného a nového úkolu.

## Otázka č. 21 - chci rozvíjet své schopnosti a talent

Jak znázorňuje graf č. 25, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 2 osoby (1%) nesouhlasí, 6 osob (3%) spíše nesouhlasí, 57 osob (26%) spíše souhlasí, 116 osob (52%) souhlasí, 38 osob (17%) absolutně souhlasí a 3 osoby (1%) neodpověděly.

Graf č. 25



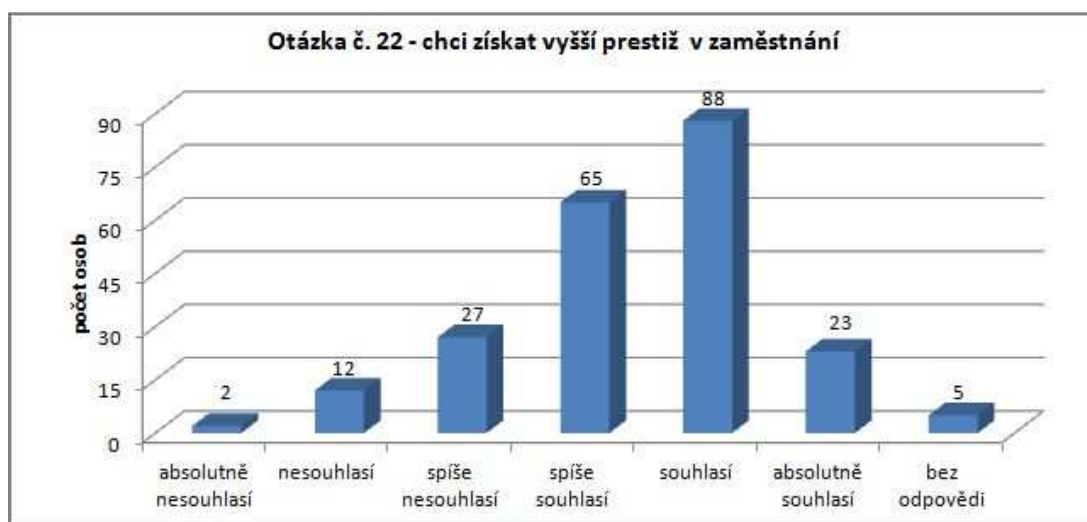
211 (95%) respondentů odmítá stagnaci ve svém osobním rozvoji a preferuje další rozvíjení svých schopností a talentu.

## Otázka č. 22 - chci získat vyšší prestiž v zaměstnání

### Hypotéza č. 4: Motivací ke vzdělávání je získání vyšší prestiže v zaměstnání.

Jak znázorňuje graf č. 26, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 2 osoby (1%) absolutně nesouhlasí, 12 osob (5%) nesouhlasí, 27 osob (12%) spíše nesouhlasí, 65 osob (29%) spíše souhlasí, 88 osob (40%) souhlasí, 23 osoby (10%) absolutně souhlasí a 5 osob (2%) neodpovědělo.

Graf č. 26



Celkem 176 (79%) dotázaných se ztotožňuje s tímto motivem. Myslím si, že zaměstnání v sociální sféře nemá ve společnosti dostatečnou prestiž. Pracovníci v zařízení sociálních služeb dobře vědí, jak je jejich práce potřebná a užitečná. Jeden z mála způsobů, jak pozitivně prezentovat tato povolání, je právě dobře odvedená práce, kterou následně ocení klient a jeho rodina.



### Otázka č. 23 - chci získat vyšší prestiž u externích spolupracovníků z ostatních zařízení a firem

Jak znázorňuje graf č. 27, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 7 osob (3%) absolutně nesouhlasí, 28 osob (13%) nesouhlasí, 48 osob (22%) spíše nesouhlasí, 57 osob (26%) spíše souhlasí, 54 osoby (24%) souhlasí, 17 osob (8%) absolutně souhlasí a 11 osob (5%) neodpovědělo.

Graf č. 27

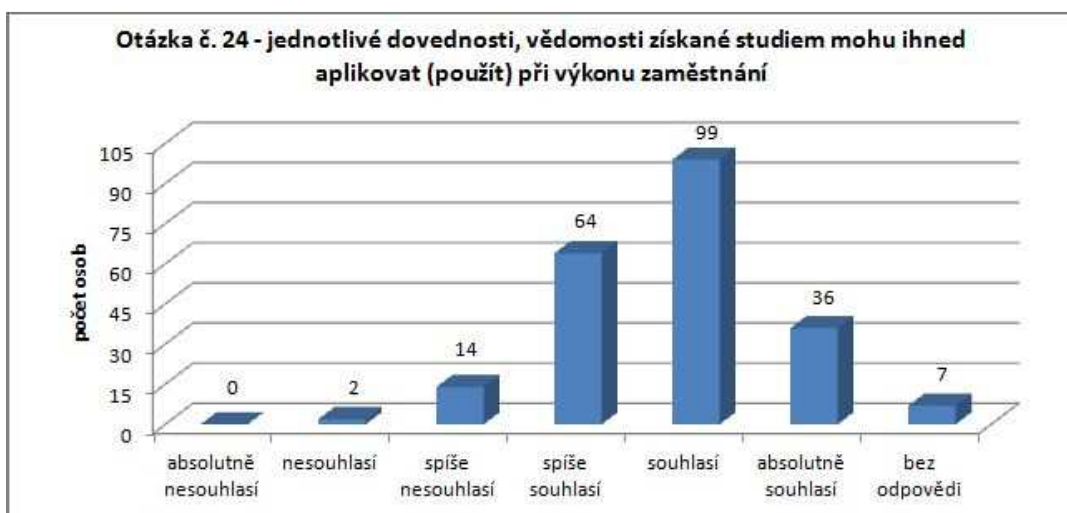


128 (58%) respondentů motivuje k dalšímu vzdělávání potřeba získat vyšší prestiž u externích spolupracovníků, pro 83 (37%) dotazovaných toto motivem není nebo to pro ně není důležité.

### Otázka č. 24 - jednotlivé dovednosti, vědomosti získané studiem mohou ihned aplikovat (použít) při výkonu zaměstnání

Jak znázorňuje graf č. 28, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 2 osoby (1%) nesouhlasí, 14 osob (6%) spíše nesouhlasí, 64 osoby (29%) spíše souhlasí, 99 osob (45%) souhlasí, 36 osob (16%) absolutně souhlasí a 7 osob (3%) neodpovědělo.

Graf č. 28



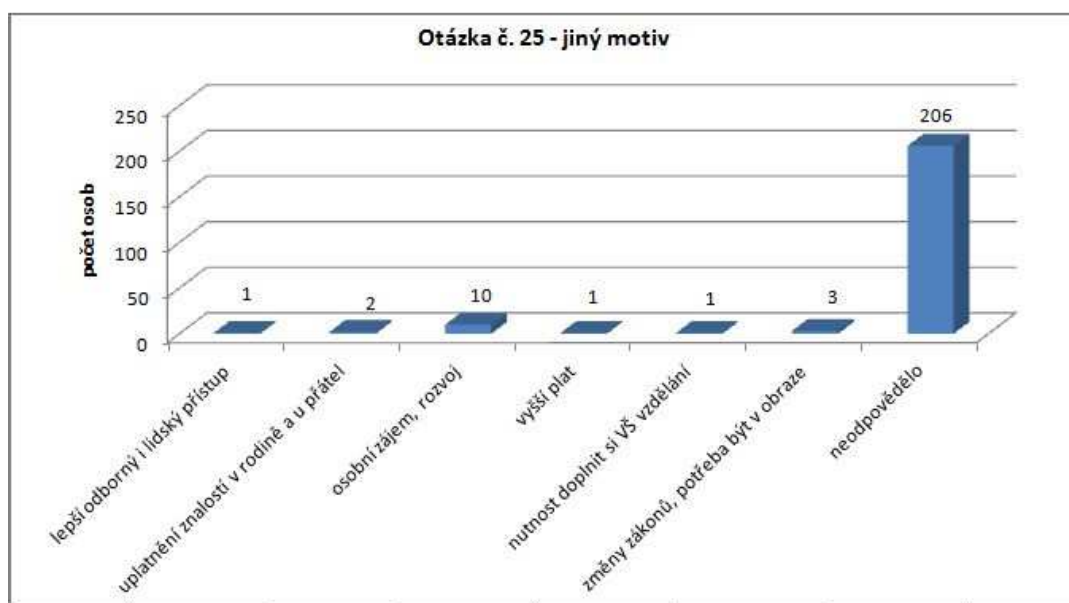
Tím, že se velké množství dotazovaných vzdělává přímo v oboru a zúčastňuje se odborných zdravotnických a sociálně zaměřených kurzů, je logické, že 199 (90%) osob souhlasí s tím, že získané vědomosti mohou ihned aplikovat do praxe při výkonu svého povolání.

## Otázka č. 25 - jiný motiv

V této otázce jsem dala prostor respondentům, aby sami uvedli jiné motivy, které je vedou k dalšímu vzdělávání.

Jak znázorňuje graf č. 29, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 18 osob (8%) uvedlo tyto motivy k dalšímu vzdělávání: lepší odborný i lidský přístup, uplatnění znalostí v rodině a u přátel, osobní zájem a rozvoj, vyšší plat, nutnost doplnit si VŠ vzdělání, změny zákonů a potřeba mít všeobecný rozhled. Vůbec neodpovědělo 206 respondentů (92%).

Graf č. 29

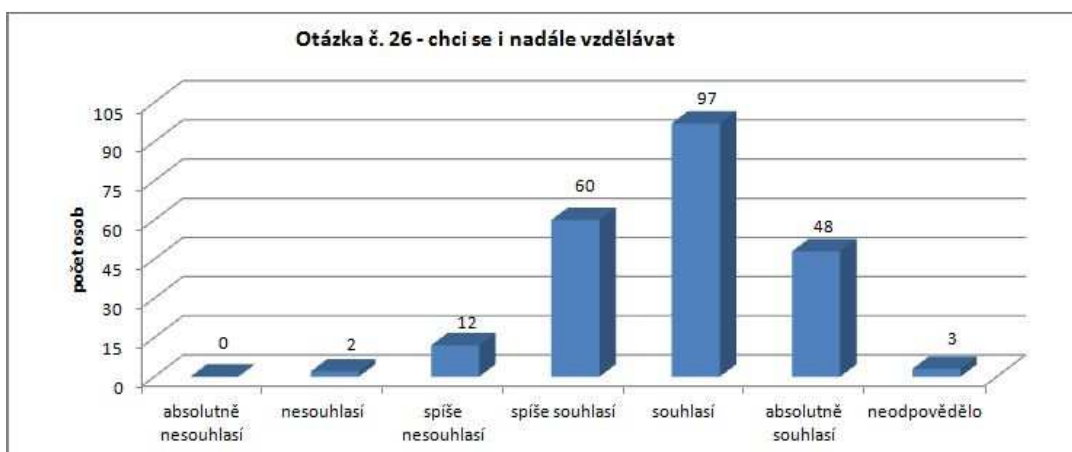


Respondenti uvedli i tak stejné, či podobné motivy, jaké byly v předchozích otázkách, pouze jinými slovy. Proto si i myslím, že tolik respondentů tuto otázku neodpovědělo.

## Otázka č. 26 - chci se i nadále vzdělávat

Jak znázorňuje graf č. 30, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 2 osoby (1%) nesouhlasí, 12 osob (5%) spíše nesouhlasí, 60 osob (27%) spíše souhlasí, 97 osob (44%) souhlasí, 48 osob (22%) absolutně souhlasí a 3 osoby (1%) neodpověděly.

Graf č. 30

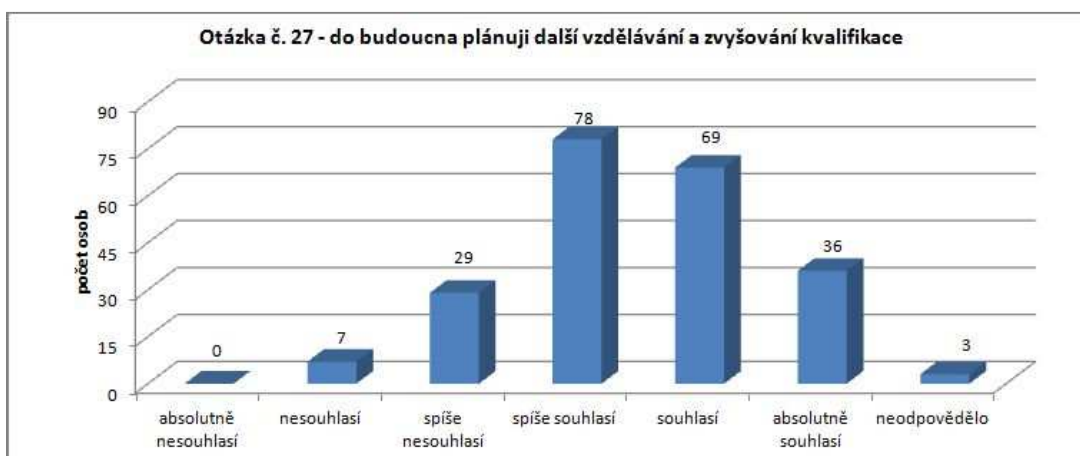


V této otázce jsem zjišťovala, zda se oslovení respondenti chtějí i nadále vzdělávat. Je pozitivní, že 205 (92%) osob uvedlo, že ano, z toho dokonce 48 osob (22%) absolutně souhlasilo a jen 14 osob (6%) uvedlo, že se dalšímu vzdělávání nehodlají věnovat.

### Otázka č. 27 - do budoucna plánuji další vzdělávání a zvyšování kvalifikace

Jak znázorňuje graf č. 31, na tuto otázku odpověděli respondenti tímto způsobem: 7 osob (3%) nesouhlasí, 29 osob (13%) spíše nesouhlasí, 78 osob (35%) spíše souhlasí, 69 osob (31%) souhlasí, 36 osob (16%) absolutně souhlasí a 3 osoby (1%) neodpověděly.

Graf č. 31



Zde se potvrdil závěr z otázky č. 26. Do budoucna plánuje vzdělávání 183 (82%) dotázaných, 29 osob (13%) se spíše vzdělávat nebude a pouze 7 osob (3%) se dalšímu vzdělávání nehodlá nadále věnovat vůbec.

## **5.4 Vyhodnocení dílčích cílů a hypotéz**

### **Dílčí cíl č. 1: Zjistit věkovou strukturu pracovníků v přímé péči o klienta v DpS.**

Oslovení pracovníci v přímé péči o klienta mají tuto věkovou strukturu: 29 osob ve věku 20 -29 let (13%), 64 osob ve věku 30 - 39 let (29%), 69 osob ve věku 40 - 49 let (31%), 58 osob ve věku 50 - 59 let (26%) a 2 osoby nad 60 let (1%). V rámci dílčího cíle č. 1 jsem zjistila, že 133 (60%) respondentů je z věkové skupiny 30 – 49 let, tzv. střední dospělosti.

### **Dílčí cíl č. 2: Zjistit dosažený stupeň vzdělání pracovníků v přímé péči o klienta v DpS.**

Pouze základní vzdělání má 5 osob (2%), 70 osob (31%) uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání učební obor bez maturity, 15 osob (7%) vystudovalo učební obor s maturitou. Středoškolské vzdělání má 35 osob (15%), střední školu se sociálním zaměřením má 11 osob (5%), střední zdravotnickou školu má 63 respondentů (28%), 3 osoby (1%) vystudovaly vyšší odbornou školu, 10 osob (4%) má vysokoškolské vzdělání bakalářského typu, 14 osob (6%) má úplné vysokoškolské vzdělání magisterského typu a 1 dotázaný nevedl svoje dosažené vzdělání před nástupem do současného zaměstnání.

### **Dílčí cíl č. 3: Zjistit, zda zaměstnavatel finančně podporuje své zaměstnance ve studiu.**

V rámci tohoto dílčího cíle jsem zjistila, že s tímto výrokem 6 osob (3%) absolutně nesouhlasí, 36 osob (16%) nesouhlasí, 12 osob (5%) spíše nesouhlasí, 41 osob (19%) spíše souhlasí, 85 osob (38%) souhlasí, 33 osob (15%) absolutně souhlasí. Celkem uvedlo 159 osob (72%), že zaměstnavatel jejich další vzdělávání finančně podporuje.

**Hypotéza č. 1: Motivací je pro další profesní vzdělávání příklad jejich kolegy, který se vzdělává.**

Hypotéza se nepotvrdila, 50% osob uvedlo, že příklad kolegy, který se vzdělává, pro ně není motivem k dalšímu vzdělávání.

**Hypotéza č. 2: Motivací je pro další profesní vzdělávání příklad jejich nadřízeného, který se vzdělává.**

Hypotéza se potvrdila, 71% dotázaných uvádí, že je pro ně motivací pro další profesní vzdělávání jejich nadřízený, který se vzdělává.

**Hypotéza č. 3: Motivace ke vzdělávání je determinována zájmem o lepší orientaci v oboru.**

Hypotéza se potvrdila. Pro 97% respondentů je motivem ke vzdělávání zájem o lepší orientaci v oboru.

**Hypotéza č. 4: Motivací ke vzdělávání je získání vyšší prestiže v zaměstnání.**

Hypotéza se potvrdila, 79% respondentů chce získat pomocí dalšího vzdělávání se vyšší prestiž ve svém zaměstnání.

## Závěr

Cílem této bakalářské práce na téma „Rezortní vzdělávání jako sociální nutnost“ bylo zhodnocení motivů vedoucích k dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků a všeobecných sester.

Bylo použito metody dotazníkového šetření, která byla aplikovaná v devíti domovech pro seniory. Celková návratnost činila 75%, což představuje reprezentativní vzorek pro interpretaci dosažených výsledků. Celkový počet respondentů činil 222 osob. Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou byla tzv. střední dospělost 30 - 40 let s počtem 133 osob. V rámci profesní struktury nejpočetnější skupinu představovali pracovníci v sociálních službách. Přesto, že se tito pracovníci musí vzdělávat ze zákona, naprostá většina z nich současně uvádí i osobní zájem na dalším profesním vzdělávání. Nejčastěji je toto studium zaměřeno na obory vztahující se přímo k výkonu povolání, jako např. zdravotnictví, studium sociálně zaměřených oborů, psychologie, gerontologie a jiné. Jedná se o studium formou odborných kurzů, seminářů, školících akcí a konferencí.

První část dotazníku byla zaměřena na demografické údaje. Zde jsem zjistila naprostou převahu žen (97%) pracujících v přímé péči o klienta a to nejvíce ve věku tzv. střední dospělosti (60%). Dosažené vzdělání pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků a všeobecných sester odpovídá nebo převyšuje zákonem stanovené požadavky na výkon pracovního zařazení.

Druhá část dotazníku se týkala ověření motivů, které respondenty vedou k dalšímu profesnímu vzdělávání. Motivace ke vzdělávání koresponduje s potřebou seberealizace, ocenění a ohodnocení. Sekundárním faktorem je rovněž lepší zaměstnatelnost kvalifikovaných pracovníků v oblasti sociální péče.

Jak potvrdilo 72% dotázaných, zaměstnavatel je finančně podporuje v dalším vzdělávání. Motivy, ke kterým se přiklání dotazovaní nejvíce, nejsou jen lepší finanční ohodnocení, obava o udržení si pracovního místa a lepší uplatnění na trhu práce nebo lepší zajištění sebe a své rodiny. Pracovníci si uvědomují vliv vzdělávání na kvalitu péče o klienta, vliv na zvýšení úrovně spolupráce v pracovním týmu. Je pro ně motivací, když se jejich nadřízený vzdělává a také, když dostanou zodpovědnější a náročnější úkol. 95% dotázaných uvádí, že chtějí rozvíjet své schopnosti a talent a rádi by získali



vyšší prestiž ve svém zaměstnání. Získané dovednosti a vědomosti mohou ihned aplikovat při výkonu svého povolání, což potvrdilo 90% dotázaných. Je pozitivní, že celkem 92% respondentů uvedlo, že se chce i nadále vzdělávat.

## Resumé

Tato bakalářská práce je zaměřená na téma „Rezortní vzdělávání jako sociální nutnost“ a je složena z teoretické části a výzkumu. Práce pojednává o dalším vzdělávání v rezortu MPSV ČR v sociálních službách. První kapitola hovoří obecně o základních pojmech, jako je pedagogika, andragogika a o začlenění dalšího profesního vzdělávání do celoživotního učení. Jsou krátce zmíněny počátky vzdělávání dospělých a o jeho kategorie. V druhé kapitole je řešena přístupnost dalšího profesního vzdělávání, a komu je určeno. Vzdělávání je členěno do tří základních oblastí: kvalifikační vzdělávání, rekvalifikační a normativní školení. Třetí kapitola pak zmiňuje motivy, které podněcují potřebu člověka se dále vzdělávat. Dále je zde citována hierarchie potřeb dle Maslowa a Herzbergova teorie pracovní motivace. Ve čtvrté kapitole rozebírám vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. V poslední, páté kapitole je analyzován, vyhodnocen výzkum zaměřený na motivy vedoucí k dalšímu vzdělávání pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků a všeobecných sester ve vybraných domovech pro seniory. Tato část zahrnuje vyhodnocení jednotlivých otázek realizovaného dotazníkového výzkumu, dílčí cíle a verifikaci či falzifikaci hypotéz.

## **Anotace**

Název práce:	Rezortní vzdělávání jako sociální nutnost
Jméno a příjmení:	Kateřina Kramářová
Vedoucí práce:	prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
Univerzita:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně Fakulta humanitních studií Institut mezioborových studií Brno
Počet stran:	67
Počet stran příloh:	7
Počet použitých pramenů:	24
Rok vydání:	2012

## **Klíčová slova**

pedagogika, andragogika, celoživotní vzdělávání, resortní (profesní) vzdělávání, hierarchie potřeb, motiv, motivace, domov pro seniory, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, všeobecná sestra

## **Annotation**

Thesis:	Professional education as a social necessity
First and last name:	Kateřina Kramářová
Supervisor:	prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
University:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně Fakulta humanitních studií Institut mezioborových studií Brno
The number of pages:	67
The number of attachment's pages:	7
The number of used sources:	24
Year of issue:	2012

## **Key words**

pedagogy, andragogy, longlife education, professional education, hierarchy of needs, motif, motivation, Home for the Elderly, social worker, worker in social services, nurse

## Seznam použité literatury

### PRÁVNÍ PŘEDPISY, ZÁKONY, VYHLÁŠKY:

1. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
2. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů)
4. Vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů
5. Vyhláška č. 424/2004 Sb., kterou se stanoví činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků

### KNIHY, SYNTETICKÉ PRÁCE A MONOGRAFIE:

6. ADAIR, J., Efektivní motivace. (překlad Lenka Vorlíčková) Praha: Alfa Publishing, 2004. 184 s. ISBN 80-86851-00-1
7. BARTÁK, J., Jak vzdělávat dospělé. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. 197 s. ISBN 978-80-87197-12-7
8. BĚLOHLÁVEK, F., Jak vést a motivovat lidi. Brno: Computer Press, a. s., 2008. 113 s. ISBN 978-80-251-2235-8
9. BENEŠ, M., Andragogika. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2
10. BENEŠ, M., Andragogika: filozofie – věda. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. 122 s. ISBN 80-86432-03-3
11. DEIBLOVÁ, M., Motivace jako nástroj řízení. Praha: LINDE nakladatelství s. r. o., Praha, 2005. 127 s. ISBN: 80-902105-8-9
12. KLUGEROVÁ, J., PRÁZOVÁ, I., VACÍNOVÁ, T., Jak vypracovat bakalářskou, diplomovou, rigorózní a disertační práci. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. 52 s. ISBN 978-80-86723-72-3

13. KOPŘIVA, K., Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6
14. KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2001. 399 s. ISBN 9788072611683.
15. MUŽÍK, J., Řízení vzdělávacího procesu. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 324 s. ISBN 978-80-7357-581-6
16. TOMAN, I., Motivace zvenčí je jako smrad. Praha: TAXUS International s. r. o., Praha, 2010. 188 s. ISBN 858-6-11-22030-6
17. TOMAN, I., Úspěšná sebemanipulace. Praha: TAXUS International s. r. o., Praha 2008. 190 s. ISBN 858-60-11-22020-7

#### DALŠÍ PRAMENY:

18. Fischerová – Katzerová, V., Úvod do vzdělávání dospělých. Učební materiál.
19. Klementová, R., Motivace k práci, sebemotivace a význam týmové spolupráce. Učební materiál
20. OURODA, K., Základy pedagogiky. Institut mezioborových studií Brno, 2003. Skripta
21. PALÁN, Z., Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2007. Skripta
22. Slovníček: Základní pojmy a kategorie z oblasti pedagogiky. Institut mezioborových studií Brno, 2003. Skripta
23. FranklinCovey, 7 návyků skutečně efektivních lidí. Seminář, učební materiál

#### INTERNETOVÉ ZDROJE:

24. Evropská komise, Memorandum Evropské unie k celoživotnímu učení. Dostupné na <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>

## Přílohy

Příloha č. 1

# DOTAZNÍK

*Vážené dámy, vážení pánové,  
jsem studentkou Institutu mezioborových studií Brno, třetího ročníku bakalářského studia, obor Sociální pedagogika, a ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který je zaměřený na vzdělávání dospělých. Dotazník je anonymní a výsledky budou použity jako podklad pro zpracování bakalářské práce. Předem Vám děkuji za jeho vyplnění.*

U otázek 1 – 8 zakroužkujte, prosím, jednu z vyhovujících odpovědí.

### 1. Pohlaví

- a) žena
- b) muž

### 2. Věk

- a) 20 – 29
- b) 30 – 39
- c) 40 – 49
- d) 50 – 59
- e) 60 let a více

### 3. Současná pracovní pozice

- a) Pracovník v sociálních službách (PSS)
- b) Sociální pracovník (SP)
- c) Všeobecná sestra (VS)
- d) Fyzioterapeut

- e) Nutriční asistent
- f) Vedoucí pozice (vedoucí domova, vedoucí sociálního úseku apod.)
- g) Jiné (uveďte, prosím).....

**4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání před nástupem do současného zaměstnání**

- a) Základní
- b) Učební obor bez maturity
- c) Učební obor s maturitou
- d) Střední zdravotnická škola
- e) Střední škola se sociálním zaměřením
- f) Jiné středoškolské (gymnázium, střední průmyslová škola, obchodní akademie aj.)
- g) Bakalářské studium – vysokoškolské I. stupně
- h) Magisterské, inženýrské studium – vysokoškolské II. stupně
- i) Doktorandské studium

**5. Při výkonu Vašeho povolání se nadále vzděláváte (zatrhněte i více možností)**

- a) Ze zákona (pouze povinné vzdělávání ze zákona)
- b) Z osobního zájmu
- c) Nevzdělávám se (pokud jste zatrhlí tuto možnost, pokračujte, prosím, otázkou č. 9)

**6. Studium, kterému se věnujete, je zaměřeno**

- a) Oborově – vzdělávám se v sociální problematice
- b) Jiný obor (uveďte, prosím).....

**7. Studium, kterému se nyní věnujete, je**

- a) Středoškolské
- b) Bakalářské studium – vysokoškolské I. stupně



- c) Magisterské, inženýrské studium – vysokoškolské II. stupně
- d) Doktorandské studium
- e) Nyní se nevěnuji (pokud jste zatrhlí tuto možnost, pokračujte prosím otázkou č. 9)
- f) Jiné (uveďte, prosím).....

**8. Při volbě studijního oboru Vás nejvíc ovlivnila**

- a) možnost uplatnění po absolvování
- b) využitelnost získaných znalostí ve Vaší současné profesi
- c) využitelnost získaných znalostí ve Vaší budoucí profesi
- d) jiné (uveďte, prosím).....

V následujících otázkách se Vás ptám na motivaci ke studiu a dalšímu vzdělávání. Zakroužkujte, prosím, vždy nejvýstižnější odpověď.

**9. Zaměstnavatel mě finančně podporuje ve studiu**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**10. Chci dosáhnout lepšího finančního ohodnocení**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**11. Obávám se o udržení mého pracovního místa**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**12. Lepší uplatnění na trhu práce**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**13. Lepší zajištění mě a mé rodiny**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**14. Mohu pro klienty, o něž pečuji, udělat více**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**15. Chci zlepšit úroveň spolupráce v pracovním týmu**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**16. Vede mě k tomu příklad kolegy – vzdělává se**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**17. Motivuje mě nefinanční ohodnocení, např. pochvala**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**18. Osobní příklad mého nadřízeného – vzdělává se, pracuje na sobě**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**19. Lepší orientace v oboru**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**20. Chci dělat zodpovědnější a náročnější práci**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**21. Chci rozvíjet své schopnosti a talent**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**22. Chci získat vyšší prestiž v zaměstnání**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**23. Chci získat vyšší prestiž u externích spolupracovníků z ostatních zařízení a firem**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**24. Jednotlivé dovednosti, vědomosti získané studiem mohou ihned aplikovat  
(použít) při výkonu zaměstnání**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**25. Jiný motiv (uved'te, prosím)**

.....  
.....

V následujících otázkách zakroužkujte opět vždy jednu nejvýstižnější odpověď:

**26. Chci se i nadále vzdělávat**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**27. Do budoucna plánuji další vzdělávání a zvyšování kvalifikace**

1	2	3	4	5	6
Absolutně nesouhlasí	Nesouhlasí	Spíše nesouhlasí	Spíše souhlasí	Souhlasí	Absolutně souhlasí

**Zde můžete uvést Vaše další náměty týkající se nevýzkumného šetření. Např. co Vám v dotazníku chybělo a další poznámky.**

*DĚKUJI ZA SPOLUPRÁCI*

Zdroj: zpracováno autorem