

Vzdělávání zaměstnanců zabezpečujících péči v domovech pro seniory

Taťána Jurásková

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Taťána Jurásková**
Osobní číslo: **H130241**
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 zabezpečujících péči v domovech pro seniory**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek vztahujících se k nárokům kladeným na zaměstnance různých profesí a jejich vzdělávání v domovech pro seniory z pohledu andragoga.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

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:

BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

HATÁR, Ctibor. Sociálna pedagogika, sociálna andragogika a sociálna práca. Praha: ve spolupráci s Českou andragogickou společností Educa Service, 2009. ISBN 978-80-87306-01-7.

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

MUŽÍK, Jaroslav. Řízení vzdělávacího procesu: Andragogická didaktika. Praha: Wolkers Kluver ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.

PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: UJAK, 2002. ISBN 80-244-0394-3.

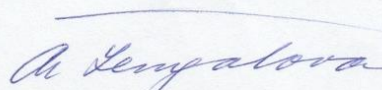
PRUSÁKOVÁ, Viera. Základy andragogiky. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě, 2005. ISBN 80-89142-05-2.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Hana Včelařová**
Ústav pedagogických věd

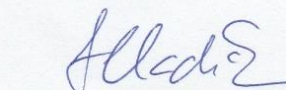
Datum zadání bakalářské práce: **4. prosince 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **27. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015


doc. Ing. Aněžka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

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 ¹⁾;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ 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 26.2.2016

.....

.....
.....

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 nevýdělečně 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 vzdělávacího 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

Abstrakt česky

Bakalářská práce se zabývá problematikou vzdělávání zaměstnanců zabezpečujících péči v domovech pro seniory. Teoretická část je zaměřena na přínos celoživotního vzdělávání dospělých, přínos gerontagogiky a sociální andragogiky. Dále se zabývá fungováním domovů pro seniory s požadavky na vzdělávání zaměstnanců, která jsou nezbytně nutná pro práci se seniory. Praktická část bakalářské práce zjišťuje pomocí kvantitativního výzkumu, názory zaměstnanců na přínos vzdělávání pro práci v domovech pro seniory.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, andragogika, sociální služby, péče a starost o seniory, domovy pro seniory

ABSTRACT

Abstract in the world language

This bachelor's work deals with issues of educating employees that sustain care in "seniors' homes". The theoretical part is aimed to the benefit of lifelong learning of adults, the benefit of gerontagogics and social andragogics. It further deals with functioning of "senior's homes" with requirements for educating employees that are vital for work with seniors.

The practical part of the bachelor's work, with the help of the quantifying research, ascertains employees' opinions of the lifelong learning benefit for their work in "senior's homes".

Keywords: lifelong learning, andragogics, welfare services, worrying and taking care of seniors, senior's homes

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Haně Včelařové za odborné vedení a poskytnuté cenné rady, náměty a připomínky, které jsem při vypracování bakalářské práce uplatnila.

„Nevěřte všemu, co se vám k věření předkládá: Zkoumejte vše a přesvědčujte se o všem sami!“

Jan Amos Komenský

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

OBSAH

ÚVOD.....	10	
I	TEORETICKÁ ČÁST	12
1	CÍLE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	13
1.1	ANDRAGOGIKA V PROCESU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	14
1.2	PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	16
1.3	DIDAKTICKÝ PROCES	17
1.4	DIDAKTICKÉ PRINCIPY	18
1.5	DIDAKTICKÉ METODY	19
1.6	DIDAKTICKÉ FORMY	20
2	SOCIÁLNÍ ANDRAGOGIKA V PROCESU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	22
2.1	GERONTAGOGIKA, APLIKOVANÁ ANDRAGOGICKÁ DISCIPLÍNA V PROCESU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	23
2.2	UVĚDOMĚNÍ SI REALITY STÁRNUTÍ, STÁŘÍ V NÁVAZNOSTI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ I ZAJIŠTĚNÍ ODBORNÉ POMOCI V SYSTÉMU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.....	23
3	ZAJIŠTĚNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V DOMOVECH PRO SENIORY	25
3.1	ZAMĚSTNANCI, JEJICH VZDĚLÁNÍ, POVINNOSTI V DOMOVECH PRO SENIORY	27
3.2	PRÁCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ, VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	30
3.3	AKTIVIZACE ČINNOSTÍ PRO SENIORY V PROCESU EDUKACE	31
3.3.1	Vzdělávání aktivizačních pracovníků sociální péče pracujících se seniory v aktivizačních činnostech.....	32
3.4	EDUKACE V DOMOVECH PRO SENIORY.....	34
3.5	NUTRIČNÍ STRAVA V DS, VZDĚLÁVÁNÍ NUTRIČNÍHO TERAPEUTA	34
3.6	SHRnutí TEORETICKÉ ČÁSTI.....	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	37
4	VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	38
4.1	HLAVNÍ VÝZKUMNÝ CÍL	38
4.2	DÍLČÍ VÝZKUMNÉ CÍLE	38
4.3	VÝZKUMNÝ SOUBOR	39
4.4	METODA VÝZKUMU.....	39
4.5	PŘEDVÝZKUM.....	39
5	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	41

5.1	ZPRACOVÁNÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ PO JEDNOTLIVÝCH OTÁZKÁCH.....	41
5.2	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A DISKUSE.....	60
6	SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	66
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	69
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	72
	SEZNAM TABULEK.....	73
	SEZNAM GRAFŮ	74
	SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

Celoživotní vzdělávání se pro každého z nás stalo přirozenou součástí života. Je pro nás velmi opodstatněné. Jednak po stránce sebevzdělávání, ale i po stránce profesní. V dnešní moderní době máme stále mnoho nových informací, nových technologií, stále nové poznatky v jednotlivých oborech a nám nezbyvá než tyto informace přijímat. Na základě toho vyžadujeme i mnoho informací, které nás zajímají, neustále se učíme novým věcem a chceme pochopit i nově utvářenou společnost, která má svá specifika, ale i nároky. Nároky jsou na každého z nás kladeny nejenom v osobním životě, ale především i v profesní oblasti, kde je nutné sledovat tento svěží vývoj. Musíme se přizpůsobovat a hledat co nejlepší prostředky, jak si tyto informace osvojovat a následně jak přispívat novými informacemi ke zlepšení produktivity práce.

Jedna otázka vzdělávání zůstává stále stejná. A to, aby jedinec, který takovéto vzdělávání podstupuje, odchází s pocitem, že vzdělávání bylo přínosné. U zaměstnanců, kteří pracují s lidmi, je velmi důležitá i osobnostní složka každého jedince. Každý jedná sám za sebe v přístupu k tomu druhému a svým jednáním může mnoho ovlivnit. Toto doslova platí především u zaměstnanců zabezpečujících péči v domovech pro seniory. Vždyť den co den pomáhají jednotlivým seniorům v prožití klidného a důstojného stáří. Mnoho z nás neumí dostatečně ohodnotit tuto záslužnou práci, dokud se s ní nesetká. Buď jako dobrovolník, nebo jako potomek rodičů či příbuzný svých nejbližších, které se snaží zaopatřit v rámci sociálních služeb. Svým blízkým bohužel kolikrát nemůže věnovat tolik náležitě péče, jak by se slušelo a patřilo, a tím je zabezpečit v kruhu rodinném. Zde si uvědomujeme, že profesionalita a vlídné jednání s našimi nejbližšími je to základní, co mohou lidé v sociálních službách nabídnout. Jednak je to odbornost, ale také lidský přístup, který každý jedinec vnímá velmi pozitivně. Nikdo z nás neví, co nás čeká za pár let, jak na tom budeme po zdravotní stránce, psychické stránce, jestli budeme zvládat základní potřeby nutné pro samostatnost a rytmus všedního dne. Zaměstnanci v sociálních službách dělají maximum pro to, aby nevznikaly jakékoliv pochybnosti o kvalitách jejich starosti a péče.

Tématem této bakalářské práce je vzdělávání zaměstnanců zabezpečujících péči v domovech pro seniory. Toto téma je velmi aktuální, jelikož populace stárne a seniorů bude zákonitě přibývat. Budeme se teoreticky zajímat, rozebírat, co si máme představit pod pojmem celoživotního vzdělávání, jaké jsou metody, techniky, možnosti jak realizovat vzdělávání. Dále nahlédneme, jak fungují domovy pro seniory ve Zlínském a Jihomorav-

ském kraji, které nabízí sociální služby na velmi profesionální úrovni a dosahují velmi dobrých výsledků. V praktické části bakalářské práce se zaměříme na výzkum samotného vzdělávání, který podstupují zaměstnanci zabezpečující péči ve starosti o seniory, a zdali má toto vzdělávání přínos pro jejich kvalifikovanou a zodpovědnou práci.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CÍLE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Celoživotní vzdělávání dospělých je v dnešní době 21. století a v evropské společnosti velmi aktuální téma, které s sebou přináší mnoho nových možností v této oblasti. Vzájemné propojování informací, komunikačních i masově mediálních technologií mění mnoho aspektů lidského života. Přizpůsobení jednotlivce na nové společenské klima je úkol, který musí zvládnout, naučit se vnímat a úspěšně obstát.

Budoucí směr politiky a činnosti v Evropské unii ohledně vzdělávání ovlivnilo zasedání pořádané v Lisabonu v roce 2000, kdy byl přijat dokument „Memorandum o celoživotním učení“ zahrnující šest klíčových cílů vymezujících základ celoživotního učení:

- nové základní dovednosti pro všechny ohledně informační gramotnosti, znalosti jazyků, schopnosti učit se, správné motivace k osvojení si sociálních dovedností, lepší zařazení do pracovního procesu a tím získání zdravé sebedůvěry, sebekontroly a odpovědnosti za svůj vlastní život,
- více investic do lidských zdrojů, finanční podpora celoživotního vzdělávání, rozvoj profesní dovednosti zaměstnanců,
- inovace ve vyučování a učení s novými metodami i formami ve vyučování,
- oceňování učení, kdy jedinec dokladuje své odborné kompetence v konkurenčním prostředí, doklady o získaném vzdělání přenosné v rámci Evropské unie,
- přehodnocení poradenství pro zkvalitnění informací ohledně možnosti vzdělávání, uplatnění na trhu práce, kvalifikovaní odborníci,
- přiblížení se domovu zahrnuje potřebu nabídnout celoživotní učení v jeho blízkosti s využitím informačních a komunikačních technologií (Šindlerová, 2005, cit. podle Hladílek, 2009. s. 139 - 140).

V České republice se rozvoj školství a všech dalších vzdělávacích institucí a aktivit podílejících se na utváření národní vzdělanosti vyvozoval z obecně přijatého rámce vzdělávací politiky a jasně vymezených střednědobých a dlouhodobých záměrů, které byly veřejně vyhlášeny v podobě závazného vládního dokumentu Národní program rozvoje vzdělávání v ČR „Bílá kniha“. Tento dokument formuje vládní strategii v podobě myšlenkových východisek, obecných záměrů a rozvojových programů směřovaných pro vývoj vzdělávací soustavy (Vzdělávání, 2020).

Strategie celoživotního učení v ČR vychází z těchto obecných základních předpokladů Lisabonské strategie, které se vztahují k integrované soustavě celoživotního učení a vzdělá-

vání. Je to jeden ze základních dokumentů pro ostatní průřezové a dílčí koncepce a politiky v této oblasti (Veteška a Vacínová, 2011, s.52).

Dříve, před stanovením této strategie celoživotního vzdělávání, která byla ovlivněna evropskými kompetencemi, se strategie postupně vyvíjela a konkretizovala (Vyhnánková, 2007, s.79, cit. podle Hladílek, 2009. s. 141).

Rozvojem vědecké reflexe na edukaci dospělých v druhé polovině 20. století, došlo v České republice k formování samostatné vědy, uprostřed věd o výchově, definované jako samostatná věda andragogika. Vzdělávání dospělých bylo do té doby vždy nedílnou součástí pedagogiky dospělých (Prusáková, 2005, s. 7).

Vzdělávání dospělých již přestalo být přípravou na život, ale stalo se jeho součástí. Spočívá to především v překonávání odstupů od školního vzdělávání, učebních návyků a vlastním učením se. Jde o vývojové změny, a to fyziologické a psychické. Dospělý vyžaduje jinou motivaci, technologii výuky, pedagogiku, andragogickou komunikaci a interakci. Máme tři základní dimenze edukace dospělých:

Kognitivní dimenze – proces zaměřený na osvojování vědomostí, dovedností a návyků. Tomu pomáhají semináře, kurzy, školení on-line i jiné informační technologie.

Pragmatická dimenze – proces osvojování nových kvalit jednání a chování. V průběhu profesního výcviku vede k osvojování vzorů a modelů chování specifických pro danou profesi. Účastník studia si osvojuje i role související s jeho pracovním výkonem.

Kreativní dimenze – tvoří přechod od fáze pouhého osvojování k tvůrčímu poznání a k prohlubování dosavadních zkušeností (Hladílek, 2009, s.155 - 156).

Mužik (2004, s. 41) uvádí: „Je zcela evidentní, že kognitivní, pragmatická i kreativní dimenze výuky dospělých jsou velmi úzce spojeny, jedna ovlivňuje druhou, případně ji ovlivňuje. Např. kognitivní dimenze tvoří základ pro pracovní způsobilost, pragmatická dimenze umožňuje zprostředkování kompetencí a v kreativní dimenzi jde zejména o rozvoj osobnosti člověka.“

1.1 Andragogika v procesu celoživotního vzdělávání

Andragogika je specifickou součástí veškerého myšlení o výchově, vzdělávání a učení se (Beneš, 2008, s.12).

Andragogika je vědní obor. Tuto vědu chápeme jako vědu o edukaci dospělých, která je zaměřena na výchovu, vzdělávání a poradenství pro dospělé. Hlavním předmětem zájmu andragogiky je vzdělávající se dospělý v procesu organizovaného učení a sociální souvislosti tohoto učení. Tento vědní obor zkoumá teorii a praxi vzdělávání dospělých. Andragogika je vědou praktickou. Obecně lze hovořit o formování a pomoci dospělým lidem, aby byli schopni přizpůsobit se měnícím se podmínkám současného vývoje společnosti všude kolem nás. Pozitivní směřování a osobní rozvoj každého jedince přispívá k lepšímu pochopení jednak sociálních dovedností, ale vede též k lepšímu zorientování se v soukromém a rodinném životě (Veteška a Tureckiová, 2008, s.18).

Celoživotní vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se člověk stále přizpůsobuje změnám, které nastávají v ekonomice, kultuře, ve společenském a politickém životě, který se nás denně dotýká, a jsme jeho součástí. Podle Pelána (2002, s. 22) „Celoživotní učení chápeme jako zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života.“

Učení můžeme charakterizovat z různých hledisek. Pro edukaci je prvotní hledisko intencionality - intencionální (záměrné) učení = edukace a funkcionální (nezáměrné) učení = náhodné vlivy prostředí. V současnosti rozlišujeme 3 základní kategorie, způsoby učení. Formální učení (formal learning) se vztahuje k institucím, které jsou určeny pro vzdělávání a odbornou přípravu. Tyto instituce vydávají uznávané doklady a tím dokazují dosažení potřebné kvalifikace, odbornosti (Průcha a Veteška, 2014, s. 114).

Neformální učení (non-formal learning) zahrnuje jakékoliv organizované vzdělávání, které nevede k získání uceleného stupně vzdělávání a zahrnuje například kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, počítačové kurzy, volnočasové aktivity, ale také školení a přednášky. Nutností při neformálním vzdělávání je přítomnost odborníka (lektora, tutora, atd.) Neformální vzdělávání je velmi důležité při způsobu naplňování celoživotního vzdělávání (Průcha a Veteška, 2014, s. 193).

Informální vzdělávání je přirozenou součástí každodenního života, četbou knih, časopisů, poslechem rozhlasu, sledováním televize atd. Je to učení nesystematické, nerealizuje se v institucích, není organizované, je spontánní. Informální učení je pro život každého člověka velmi důležité (Průcha, 2014, s.24).

Charakter andragogické vědy je bezprostředně spojen s vlastní praxí a prostřednictvím ní i s ostatní společenskou praxí v celkovém kontextu inovačního cyklu rozvoje osobnosti.

Základní andragogické disciplíny vycházejí z předmětu zkoumání andragogiky, které tvoří vzdělávání, výchova a poradenství. Základ tvoří systematická andragogika a zabývá se všeobecnou charakteristikou a strukturou. Formuluje zásady, podmínky, metody zkoumání, stanovuje cíle a dává teoretický základ. Objasňuje základní pojmy a význam procesu výchovy, vzdělávání, sebevýchovy, sebepoznání a sebezdokonalování. Další speciální andragogické disciplíny jsou teoretické disciplíny zabývající se historií vzdělávání dospělých, andragogickým myšlením, didaktikou dospělých a teorií výchovy dospělých.

Mezi aplikované disciplíny patří profesní andragogika, kulturně – osvětová andragogika a sociální andragogika. Všechny tyto zmíněné disciplíny se zaměřují na zkoumání skutečných životních situací dospělého člověka, který se vyrovnává se změnami ve svém životě. Tyto změny se dotýkají pracovní činnosti, životního rytmu, podmínek, za kterých je jednatel akceptovatelný ve společnosti, a taktéž se dotýkají biologického stárnutí každého z nás. Hraniční disciplína se zabývá sociologií, ekonomikou vzdělávání dospělých, psychologii (Prusáková, 2005, s. 13 – 19).

Andragogika spolupracuje i s jinými vědami, které mají velký význam pro samotné učení a vzdělávání dospělých. Jedná se o psychologii, sociologii, filozofii i antropologii. Poznatky rozvoje a řízení lidí čerpá andragogika i z managementu, který rozebírá teorii organizací a její řízení, sociální psychologii v organizacích, samotné organizační chování i práci personalistů (Průcha a Veteška, 2014, s. 34).

1.2 Profesní vzdělávání dospělých

Každý z nás absolvoval vzdělání pro vykonávání určité profese s konkrétní pracovní činností, kterou se chtěl zabývat, a měl možnost uplatnit své představy a osobní cíle. S povoláním, zaměstnáním si spojujeme a uvědomujeme určitou finanční stabilitu a jistotu pro spokojený život, který se týká nás a našich nejbližších. Pro osobní rozvoj v profesní i kariérové rovině hraje důležitou roli vzdělávání. Ať už se jedná o další odborné vzdělávání či navyšování kvalifikace (Mužík, 2012, s. 32).

Celoživotní vzdělávání je cílený proces, který formuje dospělého člověka po celý život (Prusáková, 2005, s. 73).

Vzdělání a další vzdělávání představuje důležitou oblast společenského a ekonomického života. V samotném podniku je profesní vzdělávání spojeno především s investicemi do lidí a snahou podporovat ekonomický růst (Mužík, 2012, s. 9).

Mužík uvádí (2012, s. 123) “Vzdělávání jako investice do lidských znalostí a dovedností může podporovat ekonomický růst, zvyšovat produktivitu, mít pozitivní vliv na osobní a sociální rozvoj.“

Podstatou dalšího profesního vzdělávání je přímá vazba na profesní zařazení a uplatnění dospělého s již zmiňovanou ekonomickou aktivitou. Jeho podstatou je vytváření a udržování, pokud možno, optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (požadované nároky konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce (Palán, 2002, s. 22).

V profesním vzdělávání nejde jen o doplnění poznatků, dovedností a pracovních návyků, ale o formování klíčových kompetencí. Význam klíčových kompetencí zdůrazňuje i Národní program vzdělávání v České republice. Kompetence celkově zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a další charakteristiky osobností, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních i životních situacích (Mužík, 2012, s. 150).

1.3 Didaktický proces

Součástí vzdělávání je didaktika, která se zabývá formami, postupy a cíli vyučování. Je nedílnou součástí pedagogiky a androdidaktiky. Andragogická didaktika je teorie vzdělávání dospělých. Zabývá se všemi problémy výuky a učení dospělých, stanovením adekvátních cílů k obsahu vzdělávání, formami, metodami a technologiemi ve vzdělávání dospělých. Při tomto procesu je nezbytné respektovat dospělého v procesu učení, který má již sociální a ekonomické zkušenosti, které do jisté míry ovlivňují motivaci k učení a potřeby ke vzdělávání (Průcha a Veteška, 2014, s.41).

Didaktika je teorie o intencionálních edukačních procesech i s použitím hodnocení výsledků edukační činnosti. Do základní struktury didaktických pojmů patří vyučování, učení a výuka. Vzdělávání je proces, kdy si prostřednictvím vyučování účastník osvojuje poznatky a činnosti. Každý účastník vzdělávání si svým učením osvojuje vědomosti, dovednosti a návyky. Vyučování je součástí vzdělávání a tato činnost je v kompetenci lektora, který svým přístupem a výkladem iniciuje, motivuje a usměrňuje učení účastníka, aby dosáhl žádaného stanoveného cíle ve vzdělávání a nabyl řadu dovedností a návyků. Učení je aktivní čin-

nost účastníka, která spočívá v pochopení a ukotvení osvojených poznatků. Na tomto získaném základě je možné měnit hodnoty, postoje a zájmy jedince. Výuka je chápána jako komplexní proces, který tvoří vyučování a učení, včetně působení různých vnějších vlivů jako je prostředí, organizace, zpětná vazba apod. (Mužik, 2005, s.2–3).

Vzdělávání dospělých je možno chápat jako další vzdělávání, kdy si dospělí jedinci zdokonalují znalosti, dovednosti a odborné předpoklady v rámci rekvalifikace, speciálních kurzů, které mohou nabízet i vysoké školy a univerzity. Úlohou vzdělávání dospělých je i osobní rozvoj jedince, seberealizace a uvědomění si snadnějšího přístupu na trh práce i lepší společenské začlenění.

1.4 Didaktické principy

Pojmem didaktické principy lze definovat jako obecné požadavky, které jsou kladeny na proces výuky v souladu se stanovenými cíli a obsahem. Je to soustava didaktických zásad, které odrážejí nejen pedagogické myšlení, ale i praktické zkušenosti učitelů. Podstata výuky by měla spočívat v systematickém projevu, včetně logických vazeb, učební látky s kognitivními psychologickými strukturami dospělého člověka. Je to aplikace základních principů z obecné didaktiky na výuku dospělých s důrazem na specifika učení dospělého jedince (Mužik, 2004, s. 63).

Princip uvědomělosti a aktivity znamená, že účastníci mají kladný vztah k vyučování, ve kterém si vědomosti, dovednosti a návyky osvojují, a nabyté poznatky a dovednosti umí prakticky uplatňovat. Tento princip je spjat s aktivním zapojením účastníků. Motivaci pro aktivitu navozuje lektor, který na úvod seznámí účastníky s cíli, obsahem a strukturou vyučovacího bloku. Lektor při výuce vysvětluje, jaký význam má probírané učivo pro praxi i osobní život. Aplikuje poznatky z praxe, stále motivuje účastníky ke spolupráci ve vyučování, navádí účastníky k promýšlení probíraného učiva, pokládání otázek na konkrétní poznatky a vede účastníky k využívání svých zkušeností a nově nabytých vědomostí a dovedností v praxi. Princip názornosti spočívá v použití konkrétního předmětu, ilustrace, zobrazení, předvedení činnosti, simulace a dalších vizuálních technik. Tato názornost vede ke zvýšenému zájmu o učivo, k lepšímu pochopení probíraného učiva, k trvalejšímu zapamatování a k dokonalejšímu osvojení si učiva. Názornost v současné době ovlivňují multimediální a informační technologie.

Principem přiměřenosti rozumíme požadavek, aby obsah a rozsah učiva odpovídal schopnostem a úrovni účastníků. Musí tomu být přizpůsobena obtížnost probíraného učiva za odborného vedení lektora, který pomůže znalosti si osvojit a prakticky použít. Přiměřené vyučování má vliv na postoj účastníků k učivu a prožitek z úspěchu je důležitý pro motivaci dospělých ve výuce. Toho lektor dosáhne, když ví, s jakou skupinou bude pracovat, a může tedy předpokládat úroveň vědomostí a zkušeností.

Principem trvalosti je, aby si účastníci osvojené vědomosti a dovednosti zapamatovali, aby byli schopni si je podle potřeby vybavit a prakticky uplatnit. Trvalost osvojených vědomostí a dovedností se váže na paměť každého z nás.

K trvalému osvojení učiva se vyučování orientuje na:

- záměrné, úmyslné zapamatování – učivo je jasně vysvětleno,
- logické členění a strukturování učiva – zapamatování si učiva podle souvislostí,
- objasnění významnosti učiva – zapamatování si především toho, co je pro nás osobně významné.

Princip soustavnosti uplatňuje požadavek, aby učivo bylo vysvětlováno v logickém uspořádání a účastníci si osvojovali vědomosti a dovednosti v ucelené soustavě. Lektor účastníky seznámí se strukturou a cíli probíraného učiva (Mužík, 2004, s. 66 - 68).

1.5 Didaktické metody

Didaktická metoda je soubor přístupů, kdy lektor předává poznatky a formuluje dovednosti. Metoda je prostředek stimulace učení dospělého, vede ho k výukovému cíli a proces učení je efektivnější. Je spojena s naplňováním vzdělávacích cílů a s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání. Počet metod neustále narůstá, stávají se důležitým know-how, zejména u profesního vzdělávání dospělých (Mužík, 2011, s.89).

Jedno z hlavních členění je podle vztahu metod k praxi dospělého účastníka výuky.

Z tohoto hlediska je možno metody členit na teoretické, teoreticko-praktické a praktické.

Teoretické metody zahrnují: klasické přednášky, semináře, cvičení, přednášky s diskuzí. Jsou to metody, které jsou nejvhodnější pro předávání teoretických poznatků, pro objasnění pojmů a teorií. Mezi teoreticko-praktické metody patří: diskusní metody, problémové metody, programovaná výuka, diagnostické a klasifikační metody a projektové metody. Tyto metody poskytují nejen poznatky, ale zaměřují se i na přínos pro praxi, a to zejména na analýzu problémů a na jejich řešení. Mezi praktické metody se řadí: instruktáž, koučink, mentoring, asistování, stáže, exkurze, workshopy a další. Všechny tyto metody jsou prak-

tického rázu, usilují o zdokonalování vnímání a pozorování praktického chodu práce, při nichž se uplatní nabyté dovednosti a návyky, které formují pracovní chování (Mužík, 2004, s. 69 – 70).

V současnosti se v praxi objevují koncipované metody založené na nových poznatcích o procesu vyučování a učení.

Zvolené metody, které lektor použije při vzdělávání dospělých, vycházejí z typu zvolené akce. Musí vzít v úvahu, co je cílem (čeho chce lektor ve vzdělávání dospělých dosáhnout) a co má být výstupem (co si lidé odnášejí za informace, zdali pochopili problematiku, umí aplikovat tyto nabyté vědomosti atd.) ve vzdělávání. Tyto předávané vědomosti závisí i na výkladu a osobnosti lektora. Lektor je odborník na dané téma, je schopen zaujmout účastníky vzdělávání, pozitivně působit na dospělé, naučit je potřebné znalosti a dovednosti. Jasným přednesem vysvětlované látky, svou připraveností a vhodným použitím metod dosáhne požadovaných cílů ve vzdělávání dospělých (Medlíková, 2010, s. 14 - 21).

1.6 Didaktické formy

Při organizované výuce jde o didaktickou formu s určitým průběhem učení. Podle Mužíka (2011, s. 89) má volba vzdělávacích forem pro didaktický proces často velký význam. Didaktické formy vzdělávání v teorii a praxi lze rozlišit podle mnoha kritérií. Při rozlišování těchto forem je nutno upřednostňovat dvě základní kritéria.

Kritérium didaktické – účastník by se měl soustředit na výuku a naučit se v daném čase co nejvíce a kritérium ekonomické – kdy se musí brát zřetel na finanční náklady na cestování, ubytování, volno v práci, zastupitelnost v dané pozici a jiné možné překážky při absolvování vzdělávání. Podle těchto kritérií rozlišujeme základní didaktické formy vzdělávání dospělých: přímá výuka, distanční vzdělávání, kombinované vzdělávání a sebevzdělávání. Přímá výuka (prezenční) je osobním kontaktem mezi lektorem a účastníkem. Účastník výuky se ke vzdělávací činnosti musí plně uvolnit ze svých pracovních i rodinných povinností a setkávají se společně s lektorem v učebně (Mužík, 2011, s.84).

Práce lektora je zde velmi důležitá a založená na přímém partnerství ve výuce. Stanovení cílů výuky je jeden z klíčových faktorů. Lektor se svými osobními, odbornými, andragogickými i lektorskými dovednostmi umí účastníka motivovat ke spolupráci. Didaktický proces má samostatné části zabezpečení výuky, které na sebe navazují, a jedna ovlivňuje druhou: příprava, realizace a vyhodnocení. V praxi institucí dalšího profesního vzdělávání

existuje mnoho variant přímé výuky, zejména v dlouhodobých formách studia (Mužik, 2004, s.55-56).

Distanční studium (korespondenční vzdělávání) je studium založené na sebeřízeném vzdělávání, resp. učení, tedy na vlastní aktivitě studujícího formou samostudia. Jednou z didaktických metod distančního vzdělání pro dospělé je elektronické vzdělávání e-learning. Je to forma individuálního vzdělávání s využitím moderní technologie. Na základe e-learningových kurzů se popisuje a řeší tvorba, distribuce, řízení výuky i zpětná vazba od účastníků. Elektronické vzdělávání je chápáno jako velmi efektivní vzdělávání s nízkými náklady pro kohokoliv, kdykoliv a kdekoliv. Prostřednictvím komunikačních prostředků jsou dospělí studenti v kontaktu s odbornými garanty dané problematiky, kteří jim touto cestou mohou poskytovat konzultace, aniž by museli být přítomni na místě. Tímto způsobem lze při minimálních nákladech nahrazovat přítomnost lektora (Armstrong, 2002, s. 798).

Kombinovaná výuka je kombinací předchozích dvou typů studia, kdy z obou forem studia jsou vybírána jejich pozitiva a jsou spojena v jeden kompaktní celek. Studium probíhá především distančně za podpory speciálně upravených studijních materiálů či webových aplikací, zároveň však je doplněno i o prezenční setkání studentů s vyučujícími. Zahájení studia je formou vstupních seminářů, několika přednáškových hodin ke každému předmětu, seznámení s problematikou, učební látkou. Závěrečné zkoušky na ověření si nabytých vědomostí probíhají u studentů například obhajobou písemné práce, testy nebo projekty (Mužik, 2004, s. 57 – 58).

Sebevzdělávání dle Průchy a Vetešky (2012, s. 246) je významná forma vzdělávání, v níž si převážně každý sám stanovuje vytyčené cíle, vybírá učivo a volí metody a techniky. Každý sám si kontroluje průběh svého učení, hodnotí dosažené cíle a dál se motivuje ke vzdělávání. Sebevzdělávání také závisí na věku dospělého studenta, životních zkušenostech, vytrvalosti, motivaci a sebepojetí.

Sebevzdělávání řadíme do kontextu celoživotního, kontinuálního učení. V rámci dalšího profesního vzdělávání je orientováno zejména na pracovní - kvalifikační problémy a jejich řešení, kdy je kladen důraz na profesní, kvalifikační rozvoj pracovníků.

Podle Mužika (2011, s. 89) didaktická forma vzdělávání velmi výrazně ovlivňuje charakter výukové komunikace. Forma je důležitý strukturální prvek vzdělávacích produktů, který ovlivňuje chování účastníka vzdělávání. Je to především uvědomění si kritérií a rozdílů mezi jednotlivými didaktickými formami.

2 SOCIÁLNÍ ANDRAGOGIKA V PROCESU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Sociální andragogika je aplikovaná andragogická disciplína, která je zaměřena na vztah mezi sociálním prostředím a výchovou dospělého člověka. Důraz se klade na proces socializace dospělých z pohledu výchovného a vzdělávacího. Sociální andragogika se teoreticky i prakticky zabývá rozpracováním otázek na zvyšování životní úrovně a kvality života v procesu (sebe)výchovy a (sebe)vzdělávání. V kvalitě života dospělého jde o proces ulehčení adaptace na nové sociokulturní a ekonomické podmínky, které s sebou přináší postmoderní doba (Határ, 2009, s. 48).

Hlavním cílem sociální andragogiky je zlepšení sociálních vztahů u dospělého jedince se sociálními rolami, ale i vytváření interpersonálních vztahů nezbytných pro dobré začlenění do společnosti (Perhács, 2000, s.152, citováno podle Határa, 2009, s. 48).

Sociální andragogika usnadňuje život dospělým v produktivním věku, ale následně i v důchodovém věku, a to sociálně – výchovnou starostlivostí nebo edukativně zaměřenou sociální pomocí. Důležitou součástí jsou i otázky v teoretické, praktické, empirické, vědecko – výchovné i metodicko – koncepční rovině. Jejím předmětem není jen deskripce sociálně – výchovné péče a pomoci, ale i výzkum, přesný popis, prognóza, vyhodnocení a v závěru co nejefektivnější poskytování nových poznatků v péči a pomoci dospělým. Obsahové zaměření sociální andragogiky se zakládá na vědeckém poznávání, objasňování a odborném přetváření složité sociální a edukační reality dospělých v produktivním i důchodovém věku. Sociální andragogika se zabývá problémy sociálního systému, které je možné řešit převážně edukačními aktivitami. Je pravidelně obohacována o nejnovější poznatky z andragogiky a sociologie, která reaguje na vývoj společnosti a její změny. Z hlediska metodologického a systémového považujeme sociální andragogiku za specifickou autonomní vědní oblast andragogické vědy, kterou zařazujeme do systému věd o výchově člověka, která je součástí antropogogiky založené na prakticko – aplikované vědě o výchově, vedení a usměrňování člověka na jeho cestě životem. Sociální andragogika spojuje v sobě vědu o výchově dospělých a vědu o společnosti. Tyto vědy patří do systému věd humanitních (Határ, 2009, s. 48 - 58).

Průcha a Veteška (2014, s. 250) uvádí: „Sociální andragogika je systematicky rozvíjena zejména na Slovensku, v České republice se zatím konstituuje pomalu.“

2.1 Gerontagogika, aplikovaná andragogická disciplína v procesu celoživotního učení

Dožíváme se stále vyššího věku. Důvodem je pravděpodobně zdravější životní styl, ekonomické podmínky, zdokonalující se medicína atd. Když se podíváme na vývoj pohledu na seniory do dějin, zjistíme, že přístup ke stáří není moc lichotivý. Nelze ovšem žít s pocitem, že po tom všem snažení v průběhu produktivního věku bude starší generace mladou generací opovrhována. Někdy jsou senioři chápáni jako zátěž po ekonomické stránce a společensky vnímáni jako nezařaditelní do dění běžného života. Opak by měl být pravdou. Měla by být snaha od seniorů čerpat mnoho zkušeností, životních filozofií (Holmerová et al., 2014, s.17).

Gerontagogika se zaměřuje též na studium mezigeneračních vztahů, tzv. mezigenerační učení. Gerontagogika je aplikovanou andragogickou disciplínou, která je zaměřena na výchovně-vzdělávací práci s dospělými a seniory. Jde o výchovu a vzdělávání ke stáří. V rámci praxe gerontagogiky v běžném životě existuje vzdělávání a aktivizace seniorů v programech celoživotního vzdělávání realizované například na univerzitách třetího věku, akademiích třetího věku a mnoha jiných aktivitách pro seniory. Při vzdělávání seniorů se využívá metodických a didaktických postupů se zohledněním na specifické sociální situace, potřeby a zájmy seniorů spojené s psychickým a fyzickým omezením výkonu daného věkem. Hlavním cílem je zvyšování kvality života seniora. Podstatná část gerontagogiky je poradenství, které se zabývá životní pomocí i sociálně – edukační prací. Zde je velmi úzká propojenost se sociální andragogikou (Průcha a Veteška, 2014, s.117 - 118).

Další navazující propojenost pro gerontagogiku je andragogika a gerontologie, která se opírá o poznatky jiných věd, především psychologie, sociologie, filozofie. Vzdělávání nás provází během celého života.

2.2 Uvědomění si reality stárnutí, stáří v návaznosti celoživotního vzdělávání i zajištění odborné pomoci v systému sociálního zabezpečení

Člověk v produktivním věku si nepřipouští sám na sobě proces stárnutí. Má spoustu povinností, které řeší v zaměstnání, starostí o rodinu, snaží se vychovat co nejlépe své děti a zabezpečit své nejbližší i na dobu pozdější. Zde nastává prvotní uvědomění si, že jsme v procesu stárnutí, které nejde z biologického hlediska zastavit. Období stárnutí je všeobecně pojímáno a chápáno vcelku negativně s obavami, co nás čeká. Bojíme se ztráty

soběstačnosti či nemocí spojených se stářím. Bojíme se samoty a opuštěnosti. Tyto obavy a otázky jsou opodstatněné, ale již dnes se můžeme v produktivním věku zajímat o proces stárnutí a samotné stáří. Musíme si uvědomit, že stárnutí je proces, při kterém v probíhajícím čase s biologickou zákonitostí dochází postupně k biofyziologickým změnám v organismu. Nezvratnost těchto změn vede až k zániku lidského života. Stárnutí probíhá i po stránce biologické, psychologické a sociální. Po stárnutí nastává samotné, vlastní stáří. Stáří je dovršujícím procesem vývoje člověka (Malíková, 2011, s. 14-16).

Péče o stárnoucí populaci v současnosti prochází řadou změn. Dochází zde k prolínání zdravotní a sociální problematiky (Holmerová et al., 2014, s. 18).

Socializace je založena na celoživotním sociálním učení, které plyne z kontaktů s lidskou společností. Výsledkem tohoto procesu je rozvoj specifických lidských vlastností a kompetencí (Vágnerová, 2010, s. 273-274). Ve stáří dochází k proměně sociálního postavení a ke změnám v životních rolích. Postupně začnou převažovat méně prestižní, závislé a podřízené role, které jsou vnímány jako úbytek osobních kompetencí. Stáří a stárnutí doprovází zpomalování poznávacích procesů, jako je zhoršování paměti či problém zapamatovat si nové lidi a věci. Jak uvádí Vágnerová (2010, s. 61) „Paměť je velmi úzce spojena s učením a v této souvislosti umožňuje vývoj jedince i jeho adaptaci na prostředí, v němž žije.“

Rodinné prostředí je ideální pro seniora z percepce jistoty, bezpečí, pocitu, že není na své problémy sám a má oporu v rodině (Přibíl, 2015, s. 15).

Zajištění rodinné kvalitní péče nesoběstačným seniorům je mnohdy nemožné z mnoha důvodů, které musí rodina řešit. Rodina v tomto případě využívá pro své nejbližší domovy pro seniory.

3 ZAJIŠTĚNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V DOMOVECH PRO SENIORY

Domov pro seniory je zařízení s komplexními službami, kde je pro seniory zajištěna pobytová sociální služba. Senioři v důsledku snížení soběstačnosti, věku nebo zdravotního stavu potřebují podporu nebo péči jiné fyzické osoby pro zachování důstojného a aktivního způsobu života ve stáří (Kroutilová Nováková, 2012, s. 29).

Sociální služby, které se poskytují v domovech pro seniory, se řídí zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tento zákon upravuje podmínky poskytování pomoci fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím služeb a příspěvku na péči (Hrozenková a Dvořáčková, 2013, s. 69).

Prvořadým cílem domovů pro seniory je zajištění bezpečného, důstojného, klidného a plnohodnotného života uživatelů. Profesionální péče, vstřícný personál v prostředí nahrazujícím rodinné podmínky přispívá k zajištění klidného „podzimu života“ uživatelů.

Ve stáří dochází k velké proměně jednak sociálního postavení, ale i způsobu života a přijímání nových rolí, které přináší stáří (Vágnerová, 2010, s. 327).

Pro každého nového uživatele je vstup do domova pro seniory velkou životní změnou. Je zde již vytvořena určitá sociální skupina se svojí dynamikou. Specifická struktura, zaměření, vzájemné vztahy mezi členy i způsoby interakce jsou důležité i v míře uspokojování potřeb jednotlivce (Vágnerová, 2010, s. 317).

V tomto ohledu je velkou pomocí vstřícnost personálu zabezpečujícího péči v domově pro seniory. Domov pro seniory je zpravidla rozdělen do několika částí podle soběstačnosti klientely. Žijí zde senioři, kteří se o sebe umějí částečně postarat bez velkých potíží, ale i senioři, kteří potřebují pomoc a jsou odkázáni na péči personálu (Holmerová et al., 2014, s. 188).

Domovy pro seniory poskytují většinou dvě pobytové sociální služby. První je domov pro seniory a druhá domov se zvláštním režimem. Domov pro seniory je prakticky uzpůsoben seniorům, kteří zde žijí. Jeho posláním je zabezpečení sociální, ošetřovatelské a zdravotní služby seniorům, kteří jsou imobilní a potřebují pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby, ale i seniorům, kteří se o sebe částečně dokáží postarat sami. Podle osobních schopností a potřeb uživatele pomáhá personál v domově pro seniory formou individuální pomoci zajistit bezpečný, klidný a pokud možno plnohodnotný život.

Služba poskytuje základní činnosti:

a) poskytnutí ubytování, **b)** poskytnutí stravy, **c)** pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu, **d)** pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, **e)** zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, **f)** sociálně terapeutické činnosti, **g)** aktivizační činnosti, **h)** pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (§ 49 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Posláním domova se zvláštním režimem je poskytovat pobytové služby lidem ve věku 50 let se stařeckou a vaskulární demencí či Alzheimerovou nemocí, apod. Z tohoto důvodu potřebují uživatelé neustálou celodenní péči. Uživatelé nemají volný pohyb, je zde velmi důsledně dbáno na zajištění bezpečnosti, jelikož klienti trpící syndromem demence jsou dezorientovaní v místech, kde to důvěrně neznají (Holmerová et al., 2014, s. 189).

Domov se zvláštním režimem poskytuje obdobné základní činnosti (viz výše) jako domov pro seniory.

Domov pro seniory má svá daná pravidla, specifika, která je nutno dodržovat pro zajištění odborné péče, služeb i standardů. Každá poskytovaná sociální činnost má podstatný význam v dokonalé souhře systému. Součástí poskytovaných služeb v domově pro seniory, které si uživatel hradí, je například ubytování, stravování, nutriční terapie, základní zdravotnická a obslužná péče, sociálně terapeutické činnosti a jiné. Zdravotní péče je zabezpečována odborným zdravotnickým personálem a starost o uživatele je v péči kvalifikovaných pracovníků a pracovníků v přímé obslužné péči.

Všichni lidé, kteří zabezpečují péči o seniory, se musí celoživotně vzdělávat podle platného zákona o sociálních službách. Z pohledu andragoga je vzdělávání opodstatněné. Na zaměstnance zajišťující péči v domovech pro seniory jsou kladeny velmi vysoké nároky na zvládnání této náročné práce. V každém věku je potřeba vychovávat a vzdělávat jak samotné zaměstnance, tak i následně seniory, se kterými pracovníci denně pracují, a těmto seniorům zabezpečují péči. V práci zaměstnancům pomáhají nové poznatky, vědomosti a dovednosti, které si osvojují na základě navštívených školení, seminářů, kurzů a jiných forem vzdělávání. Zaměstnanci organizují aktivizační činnosti, ale i volnočasové aktivity pro seniory a zajišťují kulturní a společenské zázemí nezbytné pro spokojenost uživatelů.

3.1 Zaměstnanci, jejich vzdělání, povinnosti v domovech pro seniory

Domovy pro seniory zaměstnávají pracovníky, kteří mají odborné vzdělání pro výkon činnosti v sociálních službách. Tito zaměstnanci jsou na základě získaných kvalifikačních znalostí schopni zajistit kvalitní i odbornou péči o uživatele v domovech pro seniory. Odbornost a kvalifikovanost zaměstnanců je nutná pro výkon této profese.

Odbornou činnost v domově pro seniory zajišťují:

Sociální pracovníci, kteří musí splňovat kvalifikační požadavky, a to úspěšně absolvované vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání zaměřené na sociální oblast (sociální práci, sociální pedagogiku, sociálně právní činnost, sociální péči a jiné sociální vzdělání) (Mužík, 2012, s. 193).

Matoušek uvádí (2001, s. 180) „Odbornost sociálního pracovníka se vyznačuje tím, že je schopen se znalostí základů sociologie, psychologie, zdravotní péče, práva a sociální politiky diagnostikovat konkrétní potřeby člověka a navrhnout řešení.“

Sociální pracovník musí být svéprávný, způsobilý k právním úkonům, bezúhonný, zdravotně a odborně způsobilý s povinností dalšího vzdělávání v oboru. Sociální pracovníci jsou podřízeni vedoucímu zařízení a vedoucí sociální pracovníci. Spolupracují s vrchní sestrou, všeobecnými sestrami, pracovníky sociálních služeb, fyzioterapeuty, ergoterapeuty, aktivizačními pracovníky v domově pro seniory (Malíková, 2011, s. 86).

Sociální pracovníci mají na starosti sociální šetření, zabezpečují sociální agendu, jsou schopni řešit právní problémy týkající se poskytování služeb a sociální péče, zajišťují sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, depistážní činnost, poskytují krizovou pomoc, sociální poradenství a sociální rehabilitaci, zajišťují potřeby uživatelů a koordinují poskytování sociálních služeb pro nové uchazeče (Mužík, 2012, s. 193).

Jak uvádí Matoušek (2001, s.185) „Funkcí sociálního pracovníka je pomáhat lidem, kteří se pokoušejí řešit a zvládat problémy ve fungování, v interakcích a jejich sociálním prostředí. Prostřednictvím své pomoci se sociální pracovník snaží zlepšit způsob, kterým lidé sociálně fungují, nebo vztahy mezi lidmi a jejich sociálním prostředím.“

Sociální pracovník vypracuje individuální plán péče a podpory u každého nového uživatele domova pro seniory. Individuální plán zahrnuje všechny potřebné informace o uživateli. Jeho součástí je podrobně rozepsaný plán denních činností týkající se hygienické péče, oblékání, orientace, jak je na tom uživatel ohledně rozumové, kognitivní činnosti, jak se cítí

ve společnosti, zdali je klient schopen sám činit rozhodnutí, při přímé obslužné péči dbát u uživatelů imobilních, ležících na lůžku, aby se předcházelo možným zdravotním komplikacím např. proleženinám. U každého okruhu individuálního plánu je rozepsána jednak oblast podpory, společné cíle klienta a přímá obslužná péče, ale i kroky vedoucí k naplnění vytyčených cílů. Tyto individuální plány jsou velkou pomocí pro práci s uživatelem domova pro seniory. Každý individuální plán se čtvrtletně aktualizuje (Hauke, 2011, s.102 – 111).

Sociální pracovník musí udržovat stálou informovanost ohledně zákona o sociálních službách, a má tedy povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje kvalifikaci. Účast na dalším vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace (Arnoldová, 2011, s.406 – 407).

Zdravotní pracovníci jsou podřízeni vrchní sestře, která má vysokoškolské vzdělání (Bc., Mgr.) v oboru sociální práce, péče, ošetřovatelství, všeobecná sestra, ošetřovatelská péče v gerontologii ukončené státní závěrečnou zkouškou. Vrchní sestra má způsobilost k právním úkonům, je zdravotně i odborně způsobilá, bezúhonná, držitelka osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu v oboru všeobecná sestra. Je nejvyšším pracovníkem v oblasti ošetřovatelské péče a v hierarchii nelékařských zdravotnických pracovníků. Jejími podřízenými jsou zdravotní pracovníci (všeobecné sestry, fyzioterapeuti, ergoterapeuti, aktivizační pracovníci, pracovníci v sociálních službách). Spolupracuje se smluvními lékaři navštěvujícími zařízení, kteří zajišťují zdravotní péči o klienty. Sleduje profesní rozvoj pracovníků (Malíková, 2011, s.97 - 102).

Vrchní sestra vypracovává plán osobního rozvoje pracovníků, který zajišťuje přehled činností a může zahrnovat formální vzdělávání, samostatné vzdělávání a další aktivity ve vzdělávání, které směřují k rozvoji dovedností a znalostí pracovníka. Zájmem je mít co nejkvalifikovanější zaměstnance (Arnoldová, 2011, s.388).

Všeobecná sestra musí mít středoškolské vzdělání dokončené maturitní zkouškou nebo úspěšně absolvované vysokoškolské studium (Bc., Mgr.) zaměřené na obor ošetřovatelství. Vede sesterskou dokumentaci, do níž zapisuje aktuální informace o klientovi, spolupracuje se sociálními pracovníky, fyzioterapeuty, nutriční sestrou i s personálem podílejícím se na zabezpečení služeb seniorů v domově pro seniory. Samostudiem či účastí na seminářích a jiných formách dalšího vzdělávání si doplňuje, rozšiřuje a inovuje potřebné odborné znalosti z oblasti ošetřovatelství, psychologie, hygieny a epidemiologie, etiky a morálky. Dbá

o rozvoj své osobnosti. Při výkonu své práce uplatňuje zásady duševní hygieny jako předpoklad vyšší kvality a efektivity pracovních činností (Malíková, 2011, s. 103 – 06).

Odbornou ošetrovatelskou péči zajišťují především zdravotníci. Jedná se o přípravu a aplikaci léků, stravu, a to i u klientů se specifickými odlišnostmi, např. se zavedenou nazogastričnou (žaludeční) sondou s perkutánní endoskopickou gastrostomií (PEG - sonda zavedená přes břišní stěnu do žaludku) (Malíková, 2011, s. 117), odběry biologických materiálů (krev, moč, stolice, výtěry atd.), provádění převazů ran, měření fyziologických funkcí (krevní tlak, teplota, puls atd.), měření hladiny glukózy v krvi pomocí glukometru, vedení ošetrovatelské dokumentace. Zdravotníci dále zajišťují sociální pomoc, provádějí sociální depistáž pod vedením sociálního pracovníka v domovech pro seniory, pomáhají při vytváření sociálních a společenských kontaktů i jsou nápomocni při realizaci aktivizujících činností osobní asistencí. Plnění povinnosti celoživotního vzdělávání se prokazuje na základě kreditního systému.

Nutriční terapeut je odborník v léčebné výživě s vyšším středním vzděláním nebo vysokoškolským vzděláním. Středoškolské vzdělání opravňuje absolventy zařadit se jako nutriční asistent, který nemůže vykonávat práci samostatně (Grofová, 2007, s. 49). Plnění povinností celoživotního vzdělávání se prokazuje na základě splnění kreditního systému.

Pracovníci přímé obslužné péče musí mít pro výkon povolání základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditačního kvalifikačního kurzu řídicího se zákonem o sociálních službách (Arnoldová, 2011, s.413).

Přímá sociální (obslužná) péče o osoby spočívá v pomoci při denních činnostech, při osobní hygieně a oblékání, při práci s pomůckami, prádlem, při udržování čistoty věcí osobní potřeby, při podpoře soběstačnosti, při posilování životní aktivizace, při vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a při uspokojování psychosociálních potřeb (Hrozenská a Dvořáčková, 2013, s.79).

Aktivizační pracovníci mají střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditačního kvalifikačního kurzu řídicího se zákonem o sociálních službách (Arnoldová, 2011, s. 413).

Aktivizační pracovníci zajišťují základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v udržování a upevňování manuální zručnosti pomocí pracovní aktivity procvičující jemnou motoriku. Provádějí volnočasové aktivity zaměřené na integrování jedince v domově, podporují zájmy, znalosti a tvořivé schopnosti formou výtvarné, hudební i pohybové výchovy.

Dále zabezpečují zájmovou kulturní činnost a zajišťují doprovod na odborné vyšetření u lékaře.

Rehabilitační pracovníci mají střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditačního kvalifikačního kurzu řídicího se zákonem o sociálních službách (Arnoldová, 2011, s.413).

Rehabilitační pracovník v domově pro seniory zajišťuje po konzultaci s lékařem individuální i skupinové cvičení, masáže, perličkové koupele, relaxační terapie, dechová cvičení, hydro masáže, aromaterapie, reflexní masáže a další odborné věci, které má v kompetenci. Zaměstnanci jsou si vědomi, že profesionalita, odbornost i vlídné zacházení vedou ke spokojenosti uživatelů DS. Každý zaměstnanec zabezpečující péči o seniory se musí podle zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách vzdělávat.

Vzdělávání je celoživotní proces dospělých, kdy zájmové i všeobecné vzdělávání přechází na vzdělávání zaměřené na profesní získávání kvalifikací a kompetencí (Beneš, 2003, s. 31). Celoživotním vzděláváním se rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování vědomostí a způsobilost zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky. Je povinné pro všechny zdravotnické i odborné pracovníky.

3.2 Práce sociálních pracovníků, vzdělávání sociálního pracovníka

Sociální pracovník plní také funkci klíčového pracovníka pro sestavování individuálního plánu. Klíčový pracovník je odborně vyškolen, dále vzděláván a podporován. Pro uživatele je klíčový pracovník nejen partnerem pro plánování a průběh služby, ale i důvěrníkem, na kterého se může kdykoliv obrátit. Je to ten, kdo umí zprostředkovat pomoc, rozumí své práci a je možné se mu svěřit. Klíčovým pracovníkem by se měl stát pracovník, který je denně v kontaktu s uživateli. Jsou to především sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotní sestry, terapeuti a další pracovníci, kteří pracují v přímé péči podle druhu sociální služby (kolektiv autorů, 2011, s. 108-116).

Pracovní náplní a předpokladem pro výkon povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, velmi dobrá znalost sociální problematiky, kterou využívá k pomoci a zabezpečení péče lidem, kteří tuto pomoc a starost potřebují. Sociální pracovník je plně zodpovědný za znalost zákona o sociálních službách. Podle zákona je povinen se vzdělávat nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Vzděláváním si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci (Hrozenská a Dvořáčková, 2013, s. 81).

Vzdělávání je možno doplňovat formou odborných kurzů, seminářů, školení na danou problematiku. Vzdělávání nabízí ministerstvo zdravotnictví, odborná pracoviště a vysoké školy. Vzdělávání je možné získat i zprostředkovaně na odborných konferencích, kde jsou aktuálně probíraná témata ohledně sociálního zabezpečení občanů. V rámci prohlubování znalostí v sociální problematice lze také využít nabídky odborných stáží, které jsou pořádány v tuzemsku i zahraničí. Absolvované odborné vzdělávací programy účastník doloží získáním certifikátu, potvrzením o absolvované stáži či osvědčením o navštěvovaném vzdělávání vydaném vzdělávacím zařízením (Mužík, 2012, s. 193 – 194).

Vzdělávání sociálního pracovníka z andragogického pohledu na téma Sebepoznávání – nástroj pro zodpovědnou sociální práci, je důležitý proces k pochopení vlastních schopností, objektivních možností, vlastních rezerv a také je důležité pro sebemotivaci z hlediska dalšího vzdělávání (Palán, 2002, s.19).

3.3 Aktivizace činností pro seniory v procesu edukace

Mužík uvádí (2012, s. 196) „Nutnost celoživotního vzdělávání pracovníků v sociální oblasti je tedy jednou ze základních priorit a podmínek zdárného fungování sociálních služeb vůbec.“ Aktivizace seniorů je podstatnou částí sociálních služeb, kterou zajišťují pracovníci aktivizačních činností. Aktivizační činnosti jsou zaměřené na smysluplnou výplň času uživatelů domova pro seniory. Jedná se jednak o práci se skupinou, jednak o individuální přístup k jednotlivci.

Práci se vzpomínkami v reminiscenční místnosti, která je většinou vybavena nábytkem z přelomu 19. – 20. století, vnímají uživatelé domova pro seniory velmi pozitivně. Konají se zde například generační setkání (senioři vyučují dětské návštěvníky ve staré školní třídě), vzpomínkové besedy, promítání filmů z dob mládí seniorů a mnoho dalších aktivit pro práci se vzpomínkami. Je prokázáno, že práce se vzpomínkami zlepšuje psychický i zdravotní stav seniorů. Uživatelé si uvědomují svou vlastní identitu, zaměstnávají svou paměť i myšlení a posilují vztahy mezi pečovatelem a uživatelem (Matoušek, Koláčková a Kodymová, 2010, s.188).

Trénink paměti probíhající v domově pro seniory je zaměřen především na procvičování, oživení a posilování paměti seniorů. Tréninku paměti se zúčastňují senioři i s různými typy demencí ze zvláštního oddělení. Holmerová et. al., (2014, s. 65) uvádí „Pod pojmem demence rozumíme syndrom, soubor příznaků, které jsou způsobeny zpravidla nevratným poškozením mozku, zejména mozkové kůry.“

Práce v rehabilitačním centru nabízí příjemné protažení a uvolnění kloubů, zvláště páteře, koordinaci pohybu a dýchání (Holmerová et. al., 2014, s. 140).

Práce s relaxační terapií využívá prvky jemné relaxační masáže, měkkých technik a šetrných mobilizačních technik pro uvolnění kloubů a svalů. Lymfodrenážní masáž napomáhá srdci a je vynikajícím pomocníkem pro zlepšení zdravotního stavu. Bio – lampa, vířivý bazén či perličková koupel jsou další nabídkou rehabilitačního centra.

3.3.1 Vzdělávání aktivizačních pracovníků sociální péče pracujících se seniory v aktivizačních činnostech

Profesní rozvoj pracovníků v sociálních službách zaměřených na aktivizační činnost se na základě celoživotního vzdělávání musí pravidelně prohlubovat. Jako každá profese, tak i aktivizační pracovník zahrnuje do své činnosti stále nové a nové přístupy ke zlepšení a zajištění kvalitních služeb pro seniory. Pracovníci se musí přizpůsobovat větším nárokům od společnosti na zajištění péče o seniory i aktivního zapojování seniorů do společensko - kulturních akcí, třebaže jen v samotném domově pro seniory. Aktivizačním pracovníkům ukládá zákon o sociálních službách vzdělávání v rozmezí 24 hod. za kalendářní rok (Česko, 2006). Vzdělávacím a aktivizačním činnostem je věnováno mnoho odborných školení či kurzů. Můžeme sem zahrnout jednak formální učení, kdy se zaměstnanci vzdělávají ve vzdělávacích institucích a získávají uznávaná osvědčení, jednak neformální vzdělávání, kdy vzdělávání probíhá vedle hlavního vzdělávacího systému, ale nevede k získání formalizovaného dokladu o dosaženém vzdělání a nabytých dovednostech. Aktivizační pracovník jen obdrží neformalizovaný doklad o absolvovaném vzdělání. Probíhá i informální učení, kdy učení není záměrné, ale přesto díky novým informacím získávaným např. z časopisů, televize a jiných zdrojů, vede k inovacím při práci (Hladílek, 2009, s.157).

Pracovníci zabezpečující aktivizační činnost si vzdělávání doplňují podle aktuálních potřeb pro svoji práci.

Vzdělávání aktivizačních pracovníků formou odborného semináře na téma „Smyslová aktivizace v české praxi“ pod vedením paní Ing. Bc. Hany Vojtové ve spolupráci s Lore Wehner (rakouská diplomovaná pedagožka zabývající se smyslovou aktivizací), bylo pro práci se seniory, kteří mají již problémy s pamětí a smysly, přínosné. Smysly jako zdroje člověka nás provázejí po celý život. Jak uvádí autorka Vojtová: „Smysly člověka tedy vnímáme jako zdroje, které nám poskytují nespočetné možnosti pro jejich využití a smyslovou aktivizaci“ (Vojtová, 2014, s. 8).

Ve stáří smysly člověka stárnou a úkolem smyslové aktivizace¹ je, aby si senioři pomocí svých smyslů byli schopni vybatvit situace a chvíle spojené s určitým prožitkem. Velmi pozitivním přínosem smyslové aktivizace je vytvoření motorické, kognitivní, verbální, komplexní činnosti (Wehner, 2009, s.1 cit. podle Vojtová, 2014, s.9).

Tato metoda se používá při práci se seniory, kteří mají již problémy s pamětí či mají různé stupně demence. Principem celistvého konceptu smyslové aktivizace je vnímat jedince, člověka jako osobnosti, která zahrnuje oblast biologickou (tělesnou), psychickou (duševní), ale i transcendentální (přesahovou – duchovní). Podněty, které smyslová aktivizace využívá, jsou známé pro všechny seniory a jen se musí stále cvičit či obnovovat. Pracuje se s fotografiemi, vzpomínkovými předměty, přírodními materiály i jinými běžnými materiály, které se využívají v praktické činnosti. Pracuje se s doteky či vůněmi, což napomáhá vybatvit běžné věci ze svého života (Vojtová, 2014, s. 8 – 23). Vzdělávání pracovníků probíhá i na základě vzdělávacích projektů „Edukace ke kvalitě“, které jsou pro zaměstnance pořádány společností MARLIN, s.r.o.

Základem arteterapie² a artefiletiky³ je kurz, v němž si zaměstnanci rozšiřují své vědomosti ohledně arteterapie, kdy léčba uměním, a to výtvarnou tvorbou, hudební tvorbou, poezií, prózou, divadlem, či tancem, přednáškou i besedou, vede k úspěšné práci se seniory. Kurz pro rozvoj dovedností zaměstnanců v práci se seniory se nazývá „Bazální stimulace“. Zaměstnanci si rozšiřují vědomosti v oblasti komunikace se seniory a seznamují se se změnami v kognitivní oblasti nebo oblasti smyslového vnímání. Získané vědomosti a naučené dovednosti přispějí také ke schopnosti sebeovládání absolventa kurzu, výrazně rozvíjející jeho schopnost poznávání a seberealizace. Kompetence poskytovatelů sociálních služeb jsou podporovat a rozšiřovat uživatelské schopnosti v oblasti komunikace a vnímání efektivního využití těchto schopností. Ergoterapie je nedílnou součástí komplexní

¹ Pojem smyslová aktivizace:

smyslová – vnímání pomocí smyslů: zraku, sluchu, hmatu a chuti. Smysly v tomto vnímáme jako zdroje člověka

aktivizace – uvést do pohybu, pohnout a podmínit k činnosti, působením něčeho zesílit, něco vědomě udělat

² arteterapie – v širším pojetí můžeme arteterapii chápat jako léčbu uměním

³ artefiletika – je výchovné pojetí, které využívá uměleckých výrazových prostředků k interaktivnímu duševnímu rozvoji a k pozitivní prevenci psychosociálních poruch

rehabilitace. Podílí se na snížení funkčního handicapu a závislosti klienta v rámci sebeobsluhy a pracovních aktivit.

3.4 Edukace v domovech pro seniory

Edukace vyjadřuje vzdělávání jedince vedoucí k rozvoji potřeb, postojů, zájmů i chování. V ošetrovatelství a zdravotnictví je edukace zaměřena na výchovu pacientů a klientů s určitou konkrétní chorobou. Aktivní zapojení nemocného do spoluúčasti při řešení a zvládnutí zdravotního či jiného problému velmi ovlivňuje samotný průběh nemoci (Vokurka, 1998, s.97, cit. Malíková, 2011, s. 255).

Edukace klientů v domovech pro seniory je specifická. Je soustředěna především na výchovu seniorů, aby byli schopni žít v novém prostředí domova. To souvisí s poskytováním sociální služby a prováděním jednotlivých činností při péči o seniory. Edukace je zde kontinuálně propojena s dalšími činnostmi probíhajícími všemi oblastmi péče a činností při poskytování sociální služby. Uživatel v pobytovém sociálním zařízení má dostatečné informace o zařízení a chodu domova pro seniory. Provádění edukace musí být důsledné, srozumitelné, opakovaně sdělované a je nutná i kontrola pochopení správnosti ze strany klientů. Jde o velmi důležitou činnost, která zajišťuje kvalitní a efektivní práci, která je v kompetenci pracovníků. Tato práce přispívá ke kvalitě a profesionalitě prováděné edukace a většímu aktivnímu zapojení klienta, což vede k jeho větší spokojenosti. Jako edukační materiál slouží i dokument „Vnitřní pravidla pro klienty v domově pro seniory“. K edukaci je možné využít různé způsoby a pomůcky, které budou efektivní pro předávání potřebných informací. Důležitým základem edukace je komunikace. Velmi záleží na schopnostech edukátora, který dokáže uplatnit všechny znalosti a dovednosti v oblasti komunikace. O vedení edukace se provádějí zápisy, které obsahují způsob edukace, stručný popis, datum, čas, jména přítomných a jaký byl efekt edukace (Malíková, 2011, s. 257 - 268).

3.5 Nutriční strava v DS, vzdělávání nutričního terapeuta

Množství a kvalita stravy jsou důležitými faktory, které ovlivňují naše zdraví. Výživa spolu s pohybovou aktivitou a nerušeným spánkem vedou k celkové dobré fyzické i psychické kondici. Správný životní styl nám výrazně zlepšuje kvalitu života. Důležité je porozumět tomu, co naše tělo potřebuje, a přizpůsobit tomu životní styl, aby nám přinášel radost a prospíval zdraví. Správné složení stravy a množství výživy také zlehčuje průběh nemoci a

u vážně nemocných je to často právě výživa, která velmi ovlivňuje přežití pacienta (Floriánková, 2014, s. 5).

S přibývajícím věkem je otázka dobré a kvalitní stravy velmi opodstatněná, jelikož je potřebná změna řady stravovacích návyků. Z tohoto důvodu je velmi přínosná práce nutriční sestry. Nutriční sestra dohlíží na sestavení jídelního lístku podle aktuálních potřeb seniorů s poruchami výživy, což také konzultuje s lékařem, který má seniora na starosti.

Význam správné výživy u seniora je velmi podstatný. Zdravá výživa pozitivně ovlivňuje kvalitu života, protože optimální nutriční stav zvyšuje adaptabilitu jedince, která je ve stáří obecně snižena. Ve stáří lidé mají sníženou chuť k jídlu až nechutenství, snížený pocit žízně a hladu, zvýšený pocit nasycenosti, problémy se žvýkáním, obtížnější polykání, menší tvorbu slin a jiné příznaky. Ke špatnému nutričnímu stavu napomáhají i choroby, nadužívání léků a také onemocnění postihující psychiku (Holmerová et. al., 2014, s. 103 – 105).

Dehydratace je rizikovým faktorem determinujícím řadu onemocnění ve stáří, která jsou pro jedince vyššího věku limitující. Tekutiny přijímáme v potravě a doplňujeme je především pitným režimem. Problém ovšem nastává u nemocných starých lidí, kteří jsou upoutáni na lůžko a nechtějí přijímat potravu ani tekutiny.

Vzdělávání v oblasti nutriční stravy a standardizace nutriční péče představuje komplexní a kvalifikované řešení výživy klientů v DS, které zahrnuje zejména:

1. Systematické posuzování výživového stavu každého klienta zařízení a včasnou identifikaci klientů v nutričním riziku.
2. Odpovídající úpravu stravy podle konkrétní potřeby a schopností daného klienta a včasné zajištění adekvátní nutriční podpory pro ty klienty, kteří byli identifikováni jako nutričně rizikováni.
3. Sledování a dokumentování efektu nutriční léčby. Bez řádně vedené dokumentace nelze sledovat efekt jednotlivých opatření ani prokázat účinnost nutriční léčby.

Kvalifikované řešení výživy klientů v domovech pro seniory je komplexní činností, která zvyšuje úroveň poskytovaných služeb a přináší výrazné zlepšení kvality života jejich obyvatel. Pozitivně ovlivňuje jejich nutriční stav, vede ke zlepšení jejich psychické a fyzické kondice a soběstačnosti a snižuje zdravotní komplikace. (Standardizace nutriční péče v domovech pro seniory).

3.6 Shrnutí teoretické části

V teoretické části jsme se zabývali cíli celoživotního učení a vzdělávání dospělých, kdy nám rozpracovaná strategie ukázala význam a směry vzdělávání. Dále byla vysvětlena důležitost andragogiky v procesu celoživotního vzdělávání dospělých za použití forem a metod, které jsou nedílnou součástí androdidaktiky. Sociální andragogika a gerontagogika nám pomohly ujasnit podstatu těchto aplikovaných vědních disciplín.

Se sociální problematikou se setkáváme všude kolem nás a v teoretické části byla popisována důležitost domovů pro seniory. V seniorském věku, kdy se člověk musí vyrovnávat s mnohými změnami, nemocemi, snižováním soběstačnosti nebo ztrátou životního partnera, se senior učí tyto změny přijímat. V každém věku se učíme stále novým věcem a v domovech pro seniory je práce zaměstnanců velkým přínosem jak v zajištění péče a starosti, tak i v aktivizačních činnostech, které seniorům zajišťují klidné stáří.

Navazující praktická část bude zaměřena na názory zaměstnanců, kteří zajišťují péči a starost o seniory v domovech pro seniory a podstupují další vzdělávání ve svém oboru podle zákona č. 108/2006 Sb., nebo v dalším osobnostním růstu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na vzdělávání (edukaci) zaměstnanců zabezpečujících péči v domovech pro seniory. Jedná se o sociální pracovníky, zdravotníky, lidi pracující v přímé péči v sociálních službách, aktivizační pracovníky i nutriční sestry, kteří se denně starají o své uživatele v domově pro seniory. Ze zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. je povinnost sociálních pracovníků každoročně rozšiřovat své vzdělávání v rozmezí 24 hod. za rok. Zdravotní personál, pracovníci přímé péče a nutriční sestry mají vzdělávání hodnoceno kredity a ty musí splnit v určitém časovém rozmezí.

Je nabízeno mnoho kurzů, seminářů, školení v otázce sociálních služeb, které jsou směřovány k prohlubování vědomostí dané problematiky.

Budeme zjišťovat názor zaměstnanců, zdali vidí potřebu dále se vzdělávat, nebo jestli si mohou volit další vzdělávání podle svých aktuálních potřeb. Zjistíme, zda zaměstnanci rozvíjí své vědomosti, zkušenosti a přijímají nové informace důležité pro výkon svého povolání, nebo berou další vzdělávání jen jako povinnost ze zákona o sociálních službách.

Při zpracování praktické části budeme využívat dotazníkového šetření dle metodologie autora Miroslava Chrásky, 2007 a Jana Průchy, 2014.

4.1 Hlavní výzkumný cíl

Hlavní výzkumný cíl praktické části bakalářské práce je, zda a jaké jsou názory zaměstnanců v domovech pro seniory na podstupované vzdělávání a jaké jsou vybrané aspekty tohoto vzdělávání z pohledu těchto zaměstnanců.

4.2 Dílčí výzkumné cíle

Dílčí výzkumné cíle nám pomohou k objasnění názorů zaměstnanců v problematice vzdělávání, které jsme si stanovili v hlavním výzkumném cíli.

Stanovili jsme tyto dílčí cíle:

- 1) **Zda a v jaké míře je vzdělávání dostupné všem zaměstnancům.** Tomuto dílčímu cíli odpovídají otázky z dotazníkového šetření s čísly 2, 8, 9, 10, 11, 12.

2) **Zda a v jaké míře je pro zaměstnance vzdělávání využitelné v praxi.** Tímto dílčím cílem se zabývají otázky 3, 5, 6, 7, 13, 15.

3) **Zda jsou kurzy pro zaměstnance vždy na dostatečně odborné úrovni.** Tomuto dílčímu cíli odpovídají otázky s čísly 4, 14, 16, 17, 18, 19.

Všechny tři dílčí cíle budou zkoumány z perspektivy názorů zaměstnanců zabezpečujících péči v domovech pro seniory.

Dichotomická otázka č. 1 je položena k zodpovězení základní otázky - kolik mužů a kolik žen zaopatřuje péči a starost o seniory v DS.

4.3 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor kvantitativního dotazníkového šetření tvoří zaměstnanci zabezpečující péči v domově pro seniory. Byli osloveni sociální pracovníci, zdravotníci, nutriční terapeuti, pracovníci v přímé péči v domovech pro seniory ve Zlínském kraji a Jihomoravském kraji. Dotazníkovému šetření vyšlo vstříc celkem pět domovů pro seniory.

4.4 Metoda výzkumu

Metodou výzkumu bylo zvoleno kvantitativní dotazníkové šetření, které bylo rozdáno zaměstnancům v domovech pro seniory jako anonymní a dobrovolné. Tato metoda dotazníkového šetření je metodou nejvíce využívanou v zjišťování potřebných informací ve velmi krátkém čase a uplatnitelnou na větší počet respondentů. Tímto šetřením budou vyhodnoceny dílčí výzkumné otázky a zodpovězen hlavní výzkumný cíl.

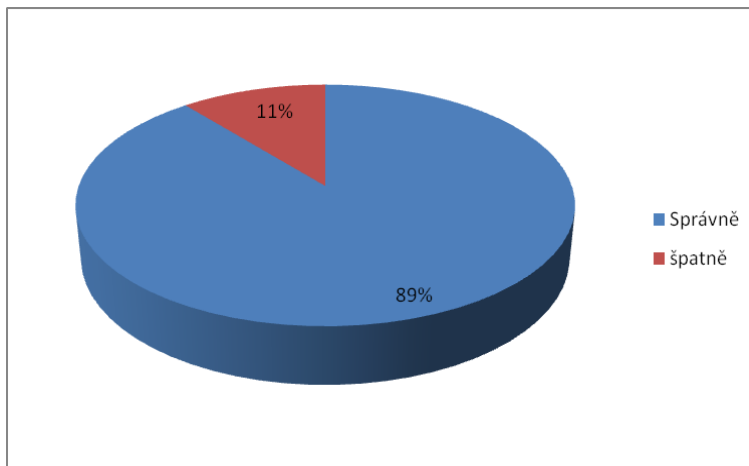
4.5 Předvýzkum

Před samotným zahájením dotazníkového šetření k výzkumnému cíli, byl proveden předvýzkum vedoucí ke správnému pochopení otázek. Předvýzkumu se zúčastnilo 18 zaměstnanců (respondentů) v domově pro seniory. Předvýzkumem jsme si mohli ověřit, zda otázky byly napsány v základním a jednoduchém znění, které je dobře srozumitelné pro všechny. Na dichotomické otázky bylo odpovězeno jednoznačně. Kromě dvou otázek reagovali respondenti svým vyplněním na otevřené i polouzavřené otázky bez potíží.

otázka		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Pochopení otázky	Správně	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
	Špatně				•											•				

Tabulka k předvýzkumu: Správnost pochopení výzkumných otázek

Správně	89%	= 17 otázek
Špatně	11%	= 2 otázky



Graf k předvýzkumu: Správnost pochopení výzkumných otázek

Na základě předvýzkumu bylo zjištěno, že je potřeba poopravit otázku č. 4 a č. 15, aby se předešlo nesprávnému pochopení otázek v dotazníkovém šetření.

5 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Celkem bylo rozdáno 170 ks dotazníků zaměstnancům v domovech pro seniory zabezpečujících péči o seniory. Návratnost vyplněných dotazníků činila 117 ks. Celková návratnost tedy činila 69% ze 100%.

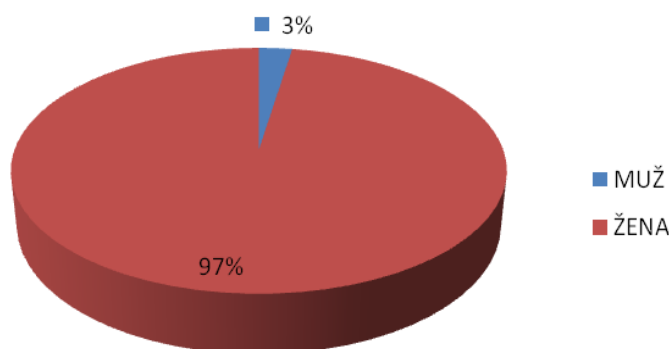
5.1 Zpracování dotazníkového šetření po jednotlivých otázkách

Pro zpracování dat budeme používat procentuální vyjádření, tabulky a grafy. Při zpracování jednotlivých otázek jsme u některých dotazníků narazili na neúplné vyplnění některých otázek. U jednoho dotazníku byla zjištěna příčina nevyplnění většiny otázek. Jednalo se o zaměstnance, který působí v domově pro seniory do jednoho roku a neabsolvoval doposud žádné vzdělávání.

1) Uveďte prosím vaše pohlaví

Pohlaví	Počet	%
Žena	114	97
Muž	3	3

Tabulka 1: Pohlaví respondentů



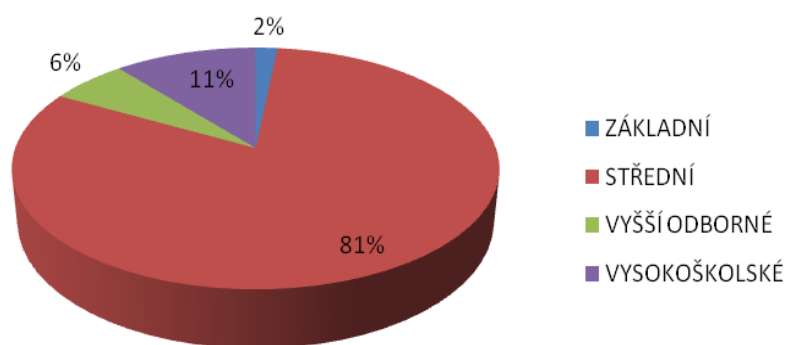
Graf 1: Pohlaví respondentů

V dotazníkovém šetření byla položena základní otázka směřovaná k zjištění, kolik žen a kolik mužů zaopatřuje péči a starost v domovech pro seniory. Z přehledného grafu, na základě výpočtu, jasně vyplývá, že péči a starost o seniory zajišťuje 97% žen. Zbývajících 3% zaměstnanců jsou muži.

2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Dosažené vzdělání	Počet	%
Základní	2	2
Střední	95	81
Vyšší odborné	7	6
Vysokoškolské	13	11

Tabulka 2: Nejvyšší dosažené vzdělání



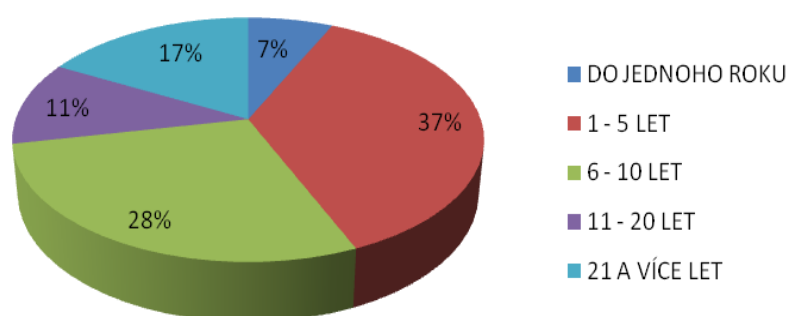
Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání

Z grafu lze vyčíst nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců zabezpečujících péči o seniory. Největší zastoupení, 81% zaměstnanců, má střední vzdělání a tyto respondenti většinou pracují v přímé péči nebo jsou aktivizačními pracovníky. Vysokoškolské vzdělání je zastoupeno 11% respondentů a je možné se domnívat, že jde o sociální pracovníky a vedení domova pro seniory. Vyššího odborného vzdělání dosahuje 6% zaměstnanců, většinou zdravotníci či specialisté v sociálních službách (nutriční specialisté), 2% zaměstnanců mají základní vzdělání.

3) Uved'te prosím, jak dlouho působíte v sociálních službách v domově pro seniory.

Praxe v DS	počet	%
Do jednoho roku	8	7
1 – 5 let	43	37
6 – 10 let	33	28
11 – 20 let	13	11
21 a více let	20	17

Tabulka 3: Praxe zaměstnanců v domově pro seniory



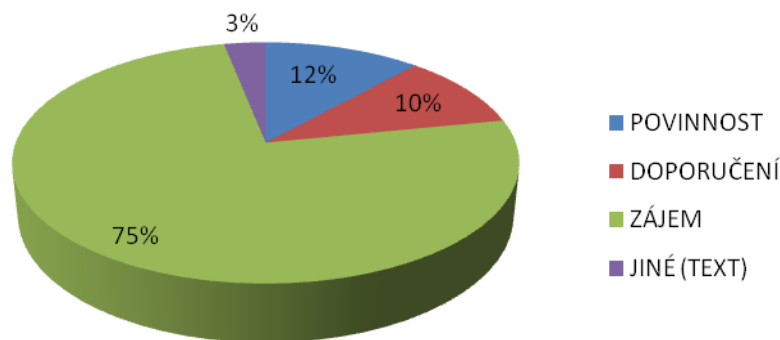
Graf 3: Praxe zaměstnanců v domově pro seniory

Zastoupení 37 % tvoří zaměstnanci, kteří mají krátkodobé zkušenosti od 1 do 5 let. 28% zaměstnanců pracuje v domovech pro seniory 6 až 10 let. Nejdéle zajišťuje péči o seniory 17 % zaměstnanců působících v domovech nad 21 let. Doba působnosti 11 – 20 let nám vypovídá o zkušeném personálu a jde o 11 % zaměstnanců zajišťujících péči o seniory. Do jednoho roku má praxi s péčí a starostí o seniory 7% zaměstnanců.

4) Co Vás motivuje k dalšímu vzdělávání ve svém oboru?

Motivace	počet	%
Povinnost	15	12
Doporučení	13	10
Zájem	96	75
Jiné	4	3

Tabulka 4: Motivace ke vzdělávání



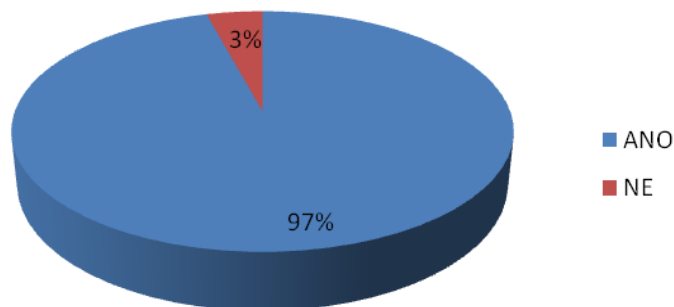
Graf 4: Motivace ke vzdělávání

Velmi pozitivní výsledky byly zjištěny u otázky motivace pro vzdělávání ve svém oboru. Celých 75% zaměstnanců podstupuje další vzdělávání z vlastního zájmu a 3% dotázaných respondentů uvedlo i konkrétní druh vzdělávání. Zájem mají o muzikoterapii, práci s lidmi, získávání dalších znalostí, ale i finanční ohodnocení. 10% zaměstnanců dá na doporučení od nadřízeného. Motivaci pro další vzdělávání nemá 12% zaměstnanců a bere bohužel další vzdělávání jako povinnost.

5) Je podle vašeho názoru vzdělávání pro Vaši profesi opodstatněné?

Opodstatněnost vzdělávání	Počet	%
Ano	113	97
Ne	4	3

Tabulka 5: Opodstatněnost vzdělávání



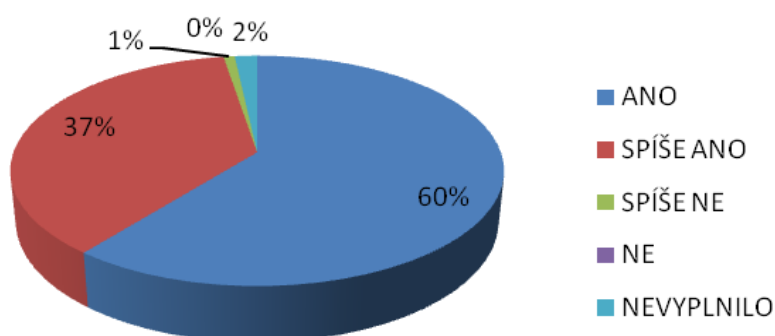
Graf 5: Opodstatněnost vzdělávání

Odpovědí na otázku opodstatněnosti dalšího vzdělávání bylo zjištěno, že 97% zaměstnanců považuje další vzdělávání za opodstatněné. Což je velmi pozitivní i pro samotné zkvalitňování služeb v domovech pro seniory. 3% zaměstnanců z celkového počtu jsou celkem zanedbatelné procento zaměstnanců, kteří nemají zájem se dále rozvíjet.

6) Po absolvování kurzu (semináře) jsou vámi získané informace vždy využitelné?

Využitelnost informací	počet	%
Ano	71	60
Spíše ano	43	37
Ne	1	1
Spíše ne	0	0
nevyplnilo	2	2

Tabulka 6: Využitelnost nových informací v praxi



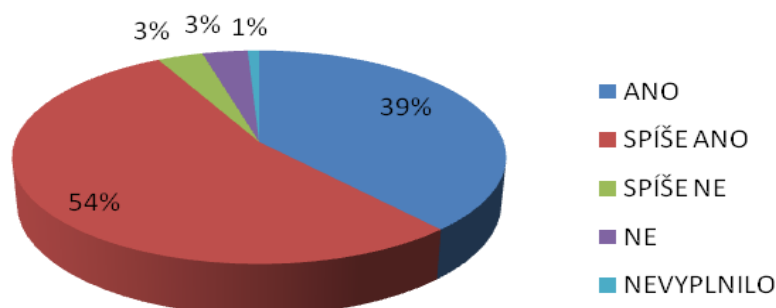
Graf 6: Využitelnost nových informací v praxi

Nové informace ze seminářů pro svoji práci v péči o seniory zcela využívá 60% zaměstnanců. Nově získané informace spíše uplatní v praxi 37% zaměstnanců. Zanedbatelné je 1% respondentů, kteří se domnívají, že nové informace v praxi nevyužijí. Otázku nezodpověděly 2% zaměstnanců.

7) V nabídce rozšiřování odbornosti vybíráte vždy podle aktuálních potřeb, o které máte zájem?

Odbornost	počet	%
Ano	45	39
Spíše ano	63	54
Spíše ne	4	3
Ne	4	3
nevyplnilo	1	1

Tabulka 7: Odbornost na základě aktuálních potřeb



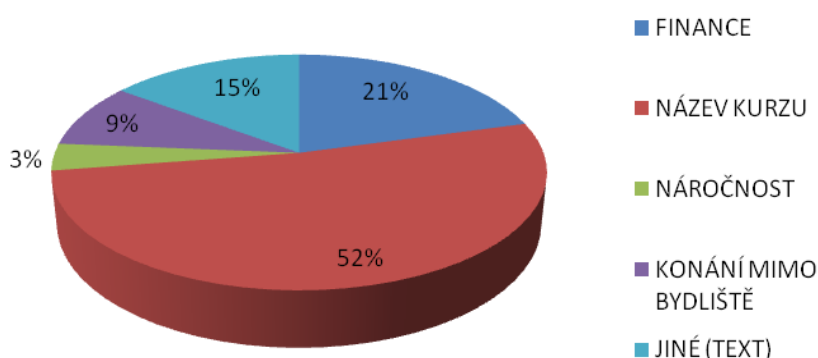
Graf 7: Odbornost na základě aktuálních potřeb

Rozšiřování odbornosti na základě aktuálních potřeb a zájmu spíše vybírá 54% zaměstnanců. Vypovídá to o kladném vztahu dotazovaných k výběru témat, ale především aktuálnosti potřeb, o které je třeba se zajímat. Jednoznačně zastává tento názor i 39% respondentů, kteří vyznačili odpověď ano. Odpověď 3% zaměstnanců byla, že vůbec nepotřebují vzdělání na základě svých aktuálních potřeb, a k tomuto názoru se přiklání další 3% zaměstnanců. Záporná odpověď svědčí o tom, že zaměstnanci si myslí, že nemají potřebu uplatňovat rozšiřování odbornosti. Dotazníkovou otázku nevyplnilo 1% zaměstnanců.

8) Co Vás ovlivňuje při výběru kurzu (semináře), kterého se chcete zúčastnit?

Výběr kurzu podle	Počet	%
Finance	28	21
Název kurzu	70	52
Náročnost	5	3
Konání mimo bydliště	12	9
Jiné (text)	20	15

Tabulka 8: Výběr kurzu ve vzdělávání



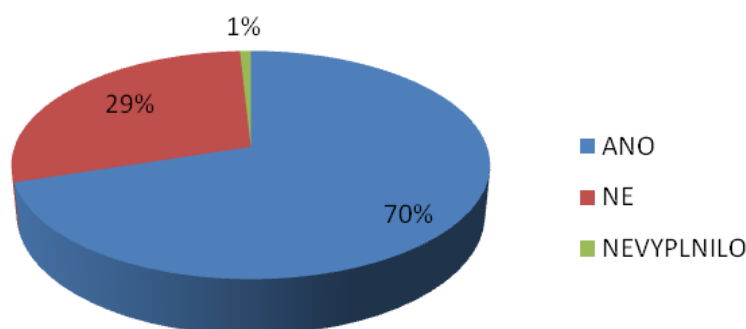
Graf 8: Výběr kurzu ve vzdělávání

Při výběru dalšího vzdělávání se 52% zaměstnanců soustředuje na samotný název kurzu. Zaměstnanci z 21% řeší u svého dalšího vzdělávání finanční hrazení za kurz, jelikož někdy jsou kurzy hodně finančně náročné. Z textu 15% respondentů vyplývá, že při výběru kurzu jsou důležité: odbornost kurzu, zajímavost kurzu, přínos tématu kurzu a jeho využitelnost v praxi. Otázka, zda se zúčastnit kurzu mimo bydliště a tím uzpůsobit vzdělávání dostatek času, rozhoduje při výběru u 9% zaměstnanců. Z pohledu náročnosti zvažují 3% zaměstnanců, zda se kurzu zúčastní, aby daný kurz zvládli.

9) Ovlivňuje Vaše rozhodování skutečnost, že Vám bude kurz (seminář) plně hrazen od zaměstnavatele?

Plně hrazeno vzdělávání	Počet	%
Ano	82	70
Ne	34	29
Nevyplnilo	1	1

Tabulka 9: Vzdělávání plně finančně hrazeno od zaměstnavatele



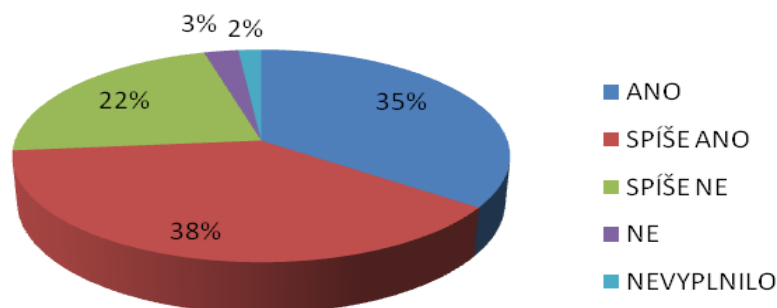
Graf 9: Vzdělávání plně finančně hrazeno od zaměstnavatele

Skutečnost, že zaměstnavatel bude plně hradit navštívený kurz (seminář), přivítá 70% zaměstnanců. Může to být způsobeno i tím, že v sociálních službách je práce nedostatečně finančně ohodnocena a vzdělávání je příliš drahé. Jen 29% zaměstnanců tato skutečnost neovlivňuje. Na otázku neodpovědělo 1% zaměstnanců.

10) Navštívili byste kurz, který by nebyl plně hrazen zaměstnavatelem, i kdyby byl přínosem pro vaši práci?

Přínos pro práci, finance nezajištěny	Počet	%
Ano	41	35
Spíše ano	45	38
Spíše ne	26	22
Ne	3	3
nevyplnilo	2	2

Tabulka 10: Účast na kurzech bez plného hrazení



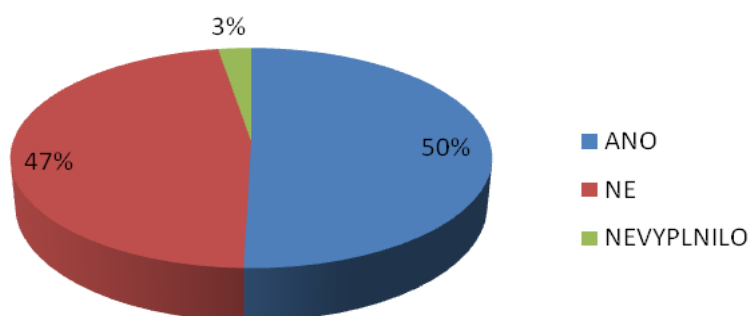
Graf 10: Účast na kurzech bez plného hrazení

Bez finančního příspěví od zaměstnavatele by se spíše vzdělávalo 38% zaměstnanců. Oproti tomu 35% zaměstnanců finanční příspěví na kurz neovlivňuje, ale vzdělávání je především zajímavé svým přínosem pro práci. Kurz bez finančního hrazení by nejspíše nenavštívilo 22% zaměstnanců. Za těchto podmínek by takové vzdělávání nenavštívily 3% zaměstnanců. Otázku nezodpověděly 2% zaměstnanců.

11) Zúčastnili byste se kurzů (seminářů) nad rámec povinnosti ukládající zákon č. 108/2006 Sb. plně financovaných z vlastních zdrojů?

Plně hrazeno vzdělávání	Počet	%
Ano	59	50
Ne	55	47
Nevyplnilo	3	3

Tabulka 11: Kurz hrazen z vlastních zdrojů



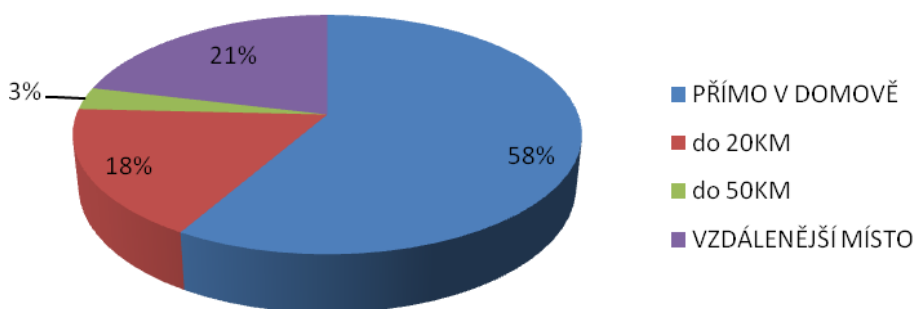
Graf 11: Kurz hrazen z vlastních zdrojů

Polovina dotazovaných respondentů by byla ochotna se vzdělávat i nad rámec povinnosti ukládané zákonem a plně financovat z vlastních zdrojů. Vzdělávání nad rámec povinností s vlastním finančním příspěvkem by nepodstoupilo 47% respondentů. Na otázku neodpověděly 3% zaměstnanců.

12) Preferujete raději konání kurzů (seminářů):

Vzdálenost konání kurzů	Počet	%
Přímo v domově	77	58
Do 20 km	23	18
Do 50 km	4	3
Vzdálenější místo	28	21

Tabulka 12: Vliv místa konání kurzů



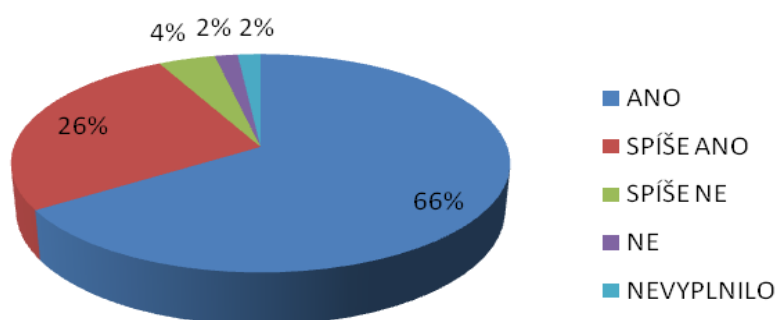
Graf 12: Vliv místa konání kurzů

Z grafu lze vyčíst skutečnost, že 58% zaměstnanců preferuje vzdělávání přímo v domovech pro seniory, kde působí, a je tedy přijatelné i z časových důvodů. Vzdělávání ve vzdálenosti do 20 km preferuje 18% respondentů a 3% zaměstnanců do 50 km. Vzdálenější místo pro vzdělávání by nevadilo 21% zaměstnanců.

13) Dáváte přednost vzdělávat se na kurzech s praktickými ukázkami?

Praktické ukázky	Počet	%
Ano	77	66
Spíše ano	31	26
Spíše ne	5	4
Ne	2	2
nevyplnilo	2	2

Tabulka 13: Praktické ukázky na kurzech



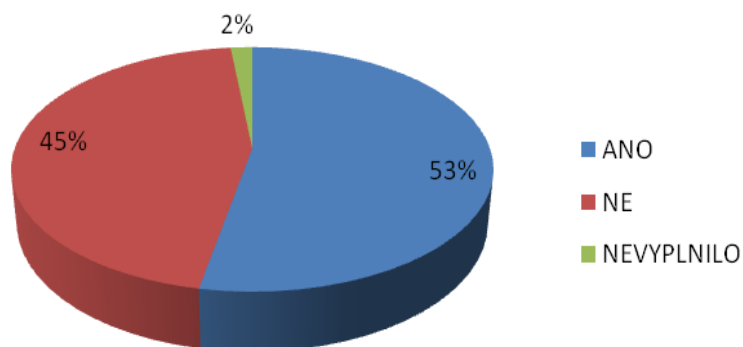
Graf 13: Praktické ukázky na kurzech

Vzdělávání s praktickými ukázkami rádo navštěvuje 66% zaměstnanců, jelikož je to lepší pro ukotvení nových informací. K tomuto názoru se přiklání 26% zaměstnanců. Kurzy, kde jsou praktické ukázky, spíše nepotřebují 4% zaměstnanců a o praktické ukázky nestojí 2% zaměstnanců. Dotazník nevyplnily 2% zaměstnanců.

14) Vybíráte si semináře (kurzy) i podle dobrého jména lektora působícího v oblasti sociální problematiky?

Dobré jméno lektora	Počet	%
Ano	62	53
Ne	53	45
Nevyplnilo	2	2

Tabulka 14: Odbornost lektora



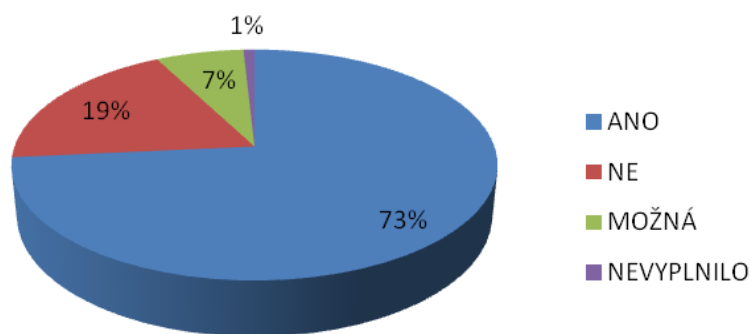
Graf 14: Odbornost lektora

Vzdělávání v sociální oblasti si podle dobrých referencí na lektora vybírá 53% zaměstnanců. Zaměstnanci si uvědomují, že lektor, který umí svým projevem zaujmout, lépe předá nové informace. Přítomnost odborného lektora prozatím neupřednostňuje 45% respondentů. Otázku nezodpověděly 2% zaměstnanců.

15) Podstoupili byste vzdělávání, které má několik tematických celků rozdělených do více časových úseků?

Vzdělávání na delší dobu	Počet	%
Ano	86	73
Ne	22	19
Možná	8	7
Nevyplnilo	1	1

Tabulka 15: Více časových úseků



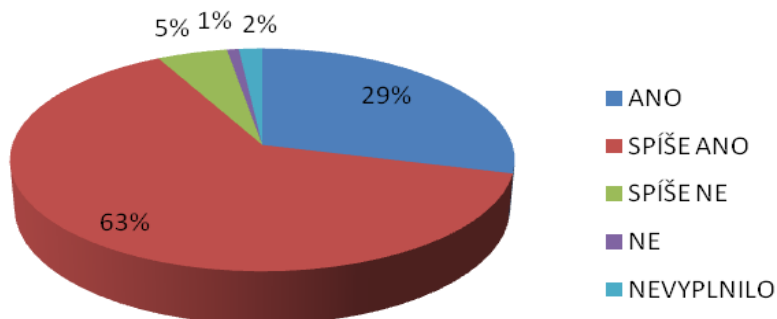
Graf 15: Více časových úseků

Pozitivní přístup k dlouhodobějšímu vzdělávání projevilo 73% zaměstnanců. Tento typ vzdělávání nezavrhne 7% zaměstnanců, oproti tomu 19% zaměstnanců by vzdělávání tohoto typu nepodstoupilo. Otázku nevyplnilo 1% zaměstnanců.

16) Myslíte si, že většina pořádaných kurzů ve vzdělávání, kterých jste se zúčastnil/la, měla dostatečnou odbornou úroveň?

Odborná úroveň	Počet	%
Ano	34	29
Spíše ano	74	63
Spíše ne	6	5
Ne	1	1
nevyplnilo	2	2

Tabulka 16: Odbornost vzdělávání na kurzech



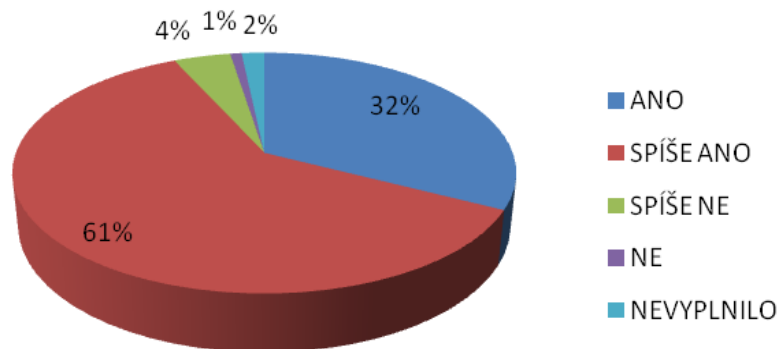
Graf 16: Odbornost vzdělávání na kurzech

V domovech pro seniory vnímá 63% respondentů odbornost vzdělávání spíše na dobré a dostatečně odborné úrovni. O vysoké odborné úrovni navštívených kurzů je přesvědčeno 29% zaměstnanců. Spíše nespokojeno je 5% zaměstnanců a nespokojeno s dostatečnou odborností na kurzech je 1% zaměstnanců. Otázku nevyplnily 2% zaměstnanců.

17) Poskytují Vám kurzy dostatečné množství informací k probíranému tématu?

Dostatečné informace k tématu	Počet	%
Ano	38	32
Spíše ano	71	61
Spíše ne	5	4
Ne	1	1
nevyplnilo	2	2

Tabulka 17: Dostatečné informace k tématu



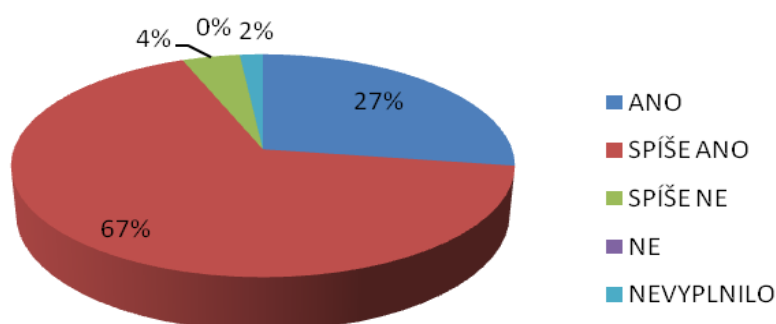
Graf 17: Dostatečné informace k tématu

S množstvím nových informací k určitému probíranému tématu je spokojeno 32% zaměstnanců podstupujících tato vzdělávání. Na kurzech pravděpodobně ještě něco málo chybí 61% zaměstnancům, jejich odpověď spíše ano svědčí o neúplnosti informací k probíranému tématu. S množstvím informací k danému tématu spíše nejsou spokojeni 4% zaměstnanců. Jen 1% zaměstnanců má pocit nedostatečnosti informací k probíranému tématu. Otázku nevyplnily 2% zaměstnanců.

18) Splňují kurzy (semináře) vždy vaše očekávání?

Očekávání od vzdělávání	Počet	%
Ano	32	27
Spíše ano	78	67
Spíše ne	4	4
Ne	0	0
nevyplnilo	2	2

Tabulka 18: Plnění požadavků podle očekávání



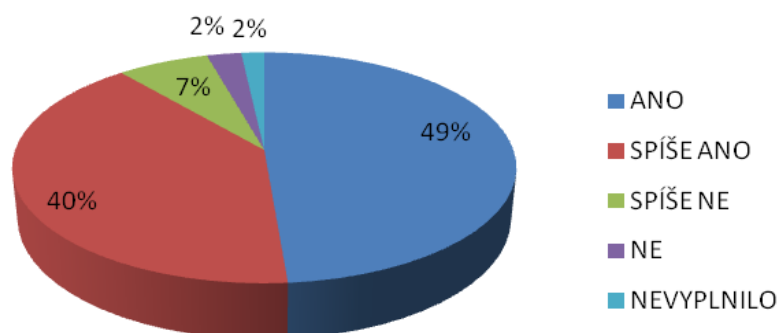
Graf 18: Plnění požadavků podle očekávání

Zaměstnanci od vzdělávání očekávají určité naplnění jejich potřeb pro svou praxi a u 27% zaměstnanců tomu opravdu tak je. Vzdělávání nebylo dostatečně naplněno podle očekávání u 67% zaměstnanců, ale přesto nebyli zklamáni. Své očekávání od kurzů bohužel nenaplnily 4% zaměstnanců. Otázku nevyplnily 2% zaměstnanců.

19) Zvyšuje se kvalita kurzu díky využívání moderních technologií? (dataproyektory, prezentace, atd.)

Moderní technologie pro výuku	Počet	%
Ano	57	49
Spíše ano	47	40
Spíše ne	8	7
Ne	3	3
nevyplnilo	2	2

Tabulka 19: Moderní technologie na kurzech



Graf 19: Moderní technologie na kurzech

Užívání moderních technologií vnímá jako přínos 49% dotazovaných a 40% zaměstnanců se k tomuto názoru přiklání. Moderní technologie ve vzdělávání spíše nevyžaduje 7% respondentů. Pro 2% respondentů moderní technologie nepřispívají ke zkvalitnění vzdělávání. Otázku nevyplnily 2% zaměstnanců.

5.2 Interpretace výsledků výzkumu a diskuse

Po zpracování a vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření se zaměříme na jednotlivé výzkumné dílčí cíle, které nám pomohou ke splnění hlavního výzkumného cíle. Vyhodnocení jednotlivých cílů budeme porovnávat podle autorů Beneše, Mužíka, Palána, Průchy a Vetešky.

Stanovili jsme si celkem tři výzkumné dílčí cíle a k těmto cílům přiřadili jednotlivé otázky z dotazníkového šetření podle doložených a zpracovaných výsledků.

Prvotní otázka, která se nevztahovala k žádnému výzkumnému cíli, se zabývala zjištěním, kolik pracuje v domovech pro seniory žen a mužů. Výzkum prokázal, že v domovech pro seniory pracuje 97% žen (viz zpracování dotazníkového šetření – otázka č.1). Tento fakt si můžeme vysvětlit tím, že ženy mají větší empatii a potřeba se o někoho starat je v nich více zakódovaná než je tomu u mužů.

První dílčí výzkumný cíl, zda a v jaké míře je vzdělávání dostupné všem zaměstnancům, je zodpovězen v dotazníkovém šetření otázkami č. 2, č. 8, č. 9, č. 10, č. 11 a č. 12. V tomto výzkumném cíli shrneme, jak si zaměstnanci vybírají další vzdělávání a mají-li zájem o vzdělávání, které si sami musí hradit nebo raději volí vzdělání s částečným přispěním či celým uhrazením od zaměstnavatele.

O dosaženém vzdělání zaměstnanců zabezpečujících péči a starost v domovech pro seniory vypovídá otázka číslo 2. Bylo zjištěno, že nejvíce zaměstnanců dosáhlo středního vzdělání, což odpovídá procentuálnímu zastoupení v ČR. Domníváme se, že tito pracovníci zabezpečují přímou péči v DS, což znamená, že jsou v celodenním kontaktu s klienty DS. Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, kterých je v DS asi pětina, zastávají post vedoucí, vrchní sestry, sociální pracovnice nebo diplomovaných specialistů. Zaměstnanců se základním vzděláním je v DS zastoupeno nejméně, ale i tito lidé se podílejí na chodu DS.

Nabídek k dalšímu vzdělávání – vzdělávacích kurzů, seminářů, které jsou zaměřeny na sociální vzdělávání – je mnoho. Jak se rozhodují zaměstnanci při výběru vzdělávání, kterého se chtějí zúčastnit, je zodpovězeno v otázce číslo 8. Z dotazníku vyplývá, že asi polovina dotázaných si vybírá kurz podle názvu, to znamená, že jeví zájem více o obsahovou stránku kurzu, kterou lépe využijí v praxi. Finanční stránkou se zabývá asi pětina zaměstnanců, to znamená, že neupřednostňují název kurzu, ale finanční dostupnost. Asi šestina zaměstnanců uvedla, že volí raději obsahově atraktivní kurzy, například muzikoterapii. Asi

desetina dotázaných by vybrala kurzy mimo bydliště, i když jsou časově více náročné. Důležitým aspektem se stává návštěva jiných zařízení také pro inspiraci a motivaci. Zanedbatelné množství zaměstnanců se obává vysoké náročnosti kurzů, ať už z hlediska legislativy nebo nadměrné odbornosti.

V otázce číslo 9 zjišťujeme postoj zaměstnanců k plně hrazenému kurzu. Asi dvě třetiny dotazovaných tuto skutečnost přivítá. Důvodem může být malé finanční ohodnocení pracovníků DS. Víme, že některé kurzy jsou velmi finančně náročné. U třetiny zaměstnanců tato skutečnost při výběru dalšího vzdělávání nerozhoduje.

Příjemným zjištěním v otázce číslo 10 bylo hlavně to, že pro tři čtvrtiny zaměstnanců je důležitější přínos kurzu než jeho plné hrazení zaměstnavatelem. Je možné tedy usuzovat, že zaměstnanci pomalu začínají upřednostňovat svůj rozvoj nad jinými aspekty. Zbylá čtvrtina dotazovaných by se za těchto podmínek dále nevzdělávala. Rozhodování je ovšem velmi složité a individuální.

Otázka číslo 11 týkající se vzdělávání nad rámec povinností plně hrazeného ze svých zdrojů nám ukazuje, že polovina zaměstnanců by dané vzdělávání podstoupila i přes tuto překážku, to znamená, že touha po vzdělávání je v dnešní době velmi silná a měla by být také zaměstnavatelem náležitě podporovaná a ohodnocená. Druhá polovina zaměstnanců by takové vzdělávání nepodstoupila, jejich důvody jsou zřejmé. Nikdo nemůže tyto zaměstnance odsoudit pro jejich nechuť k tomuto typu kurzů.

Místem konání vzdělávacích kurzů se zabývá otázka číslo 12. Nadpoloviční většina dotázaných preferuje kurzy, které probíhají přímo v domově pro seniory, což jim šetří čas a finanční prostředky, ale také dodává jistotu známého prostředí. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o nejvýhodnější typ kurzu, protože dochází jen k drobným úpravám v režimu pracovního dne. Zbývající částí zaměstnanců nevadí vyjíždět za vzděláváním do vzdálenějších míst, kde mohou poznat nové lidi i prostředí, které je může pozitivně ovlivnit při jejich další práci. Každý zaměstnanec potřebuje ke vzdělávání jiné podmínky, které jsou mu tímto umožněny.

Je evidentní, že zaměstnanci jsou na dobré úrovni vzdělávání, že jejich chuť do další práce je silná a kvalita sebevzdělávání stoupá. Do dalšího vzdělávání investují svůj čas i peníze, kterých v sociálních službách bohužel není nadbytek.

Beneš uvádí (2001, s. 60) „za koordinaci a zaměření učení v průběhu svého života přebírá každý jedinec v rostoucí míře zodpovědnost sám.“ Průcha s Veteškou ve své knize píše, že obecně ale existuje očividná tendence podhodnocovat vzdělávání dospělých a nedostatečně

do něj investovat (Průcha a Veteška, 2014, s. 113). Slovy výše uvedených autorů se náš výzkum potvrdil.

Druhý dílčí výzkumný cíl, zda a v jaké míře je pro zaměstnance vzdělávání využitelné v praxi, nám zodpoví výzkumné otázky č. 3, č. 5, č. 6, č. 7, č. 13 a č. 15. V tomto cíli shrneme délku praxe zaměstnanců, opodstatněnost vzdělávání, využitelnost nových informací, zda zaměstnanci vybírají kurzy podle aktuálních potřeb, jak hodnotí respondenti praktické ukázky, ale i časovou náročnost kurzů.

Délkou praxe zaměstnanců se zabývá otázka číslo 3. Z dotazníkového šetření vyplývá, že v domovech pro seniory pracuje téměř polovina zaměstnanců s praxí do pěti let, což by mohlo ukazovat na fyzickou i psychickou náročnost tohoto povolání, kterou někteří zaměstnanci nejsou schopni zvládat delší dobu. Tím pádem dochází často k obměně zaměstnanců, pro které jsou další vzdělávací kurzy velmi přínosné. Desetileté praxe dosahuje téměř třetina zaměstnanců, kteří setrvají u této náročné služby. Dlouhodobé zkušenosti nasbírala asi čtvrtina zaměstnanců, jejichž praxe dosahuje i délky jedné generace. Tento druh práce můžeme vnímat jako poslání, kdy by péče a starost o seniory měla být samozřejmostí. K práci je potřeba empatického člověka, který by bez pozitivního a laskavého přístupu k druhému člověku nemohl tuto práci vykonávat.

Otázka číslo 5 shrnuje opodstatněnost dalšího vzdělávání. Téměř všichni zaměstnanci uvedli, že vidí v dalším vzdělávání přínos, což dokazuje jejich zodpovědný přístup k výkonu povolání a k rozvoji každého z nich. Zanedbatelná část zaměstnanců nevidí důvod se dále rozvíjet. Zde bychom mohli usuzovat, že zaměstnanci s dlouholetou praxí již nepřístupují ke vzdělávání s nadšením, ale jen z povinnosti.

V otázce číslo 6 je rozebírána využitelnost získaných informací. Opět se většina zaměstnanců shodla na faktu, že informace získané na absolvovaných kurzech jsou na výborné nebo velmi dobré úrovni a tyto informace v praxi často využívají. Nové informace nevyužívá jen zlomek zaměstnanců a je možné, že jim vzdělávání nepřineslo nic nového, co by už z praxe neznali.

Téměř všichni zaměstnanci si vybírají vzdělávání podle aktuálních potřeb a zájmů, což vyplynulo z otázky číslo 7. Nové informace jsou významné pro jejich práci, ale je důležité je umět skloubit s praxí. Někteří respondenti nemají potřebu volit tento typ kurzů.

Otázka číslo 13 vypovídá o tom, co si zaměstnanci myslí o kurzech s praktickými ukázkami. Opět se ukázalo, že bezmála všichni preferují tento typ kurzů. Je to logické, protože si

zaměstnanci nové informace vyzkouší a tím lépe zapamatují a ukotví. Zde se projevuje hlavní myšlenka J. A. Komenského – Škola hrou. Zbylých několik respondentů si praktický kurz nevybere pro nízké sebevědomí ve vyjadřovacích schopnostech nebo pro nezájem o dané téma.

Zájem o vzdělávání, které je rozděleno do více tematických celků v delším časovém úseku dokládá otázka číslo 15. Třem čtvrtinám respondentů by takové vzdělávání nevadilo, možná by je i přivítalo. Důvodem může být menší zatížení informacemi v jednom časovém úseku. Výhodu můžeme vidět i v prověřování získaných informací v praxi, které můžeme v dalším úseku kurzu vyhodnotit. Zbývající čtvrtina by se nezúčastnila kvůli časové náročnosti.

Z tohoto dílčího cíle vyplynulo, že většina zaměstnanců si vybírá kurzy podle aktuálních potřeb, a i kdyby to mělo znamenat delší časovou náročnost, chtějí se vzdělávat prakticky, na dobré úrovni a hlavně s využitelností v praxi.

Palán (2002, s. 22) uvádí, že „celoživotní učení chápeme jako zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence cestami a kdykoliv během života.“

V knize od Mužika se dočteme, že androdidaktika se zabývá všemi problémy výuky a učení dospělých, stanovením adekvátních cílů s obsahem a technologiemi ve vzdělávání dospělých (Mužik, 2011, s. 16, 21). Výzkumem se v otázkách praxe shodujeme s autorem Palánova a Mužikova teorie androdidaktiky o moderních technologiích také potvrzuje vyjádření dotazovaných zaměstnanců.

Třetí dílčí výzkumný cíl, zda jsou kurzy pro zaměstnance vždy na dostatečně odborné úrovni, je zodpovězen v dotazníkovém šetření otázkami č.4, č.14, č.16, č.17, č.18 a č.19. V tomto výzkumném cíli shrneme, jestli mají zaměstnanci motivaci ke vzdělávání, zda bylo vzdělání na dobré odborné úrovni, zda bylo poskytnuto dostatečné množství informací k tématu, jestli vzdělávání splnilo očekávání respondentů a jaká byla kvalita kurzu za využití moderních technologií a přítomnosti odborného lektora.

V otázce číslo 4 zaměřené na motivaci ke vzdělávání odpověděly tři čtvrtiny respondentů, že jejich největší motivací je zájem o další vzdělávání. Tento fakt dokládá, že respondenti se chtějí dozvědět něco nového a zároveň uspokojit své zájmy. Vždyť zájem o obor je přínosem pro samotnou práci, ale i zaměstnance samotného. Malá část respondentů uvedla i

konkrétní zájmy o speciální kurzy, kdy je motivuje muzikoterapie, práce s lidmi (seniory), získávání dalších znalostí nebo jen lepší finanční ohodnocení. Doporučení od nadřízeného motivuje asi desetinu respondentů. Zde by se mohlo říci, že zaměstnanci mají ke svému nadřízenému důvěru, tudíž předpokládají, že by jim neporadil nic špatného pro jejich osobní i profesní rozvoj. Motivaci ke vzdělávání nemá další desetina zaměstnanců a přistupují k tomu jen jako k plnění svých povinností.

Motivy ke vzdělávání se u jednotlivých lidí liší, motivační rozdíly mohou být dané věkem, dosaženým vzděláním, životními okolnostmi, profesí i sociálním statusem. Motivy se v průběhu života mění (Beneš, 2008, s. 84). Ve zpracovaných dotaznících se motivační rozdíly zaměstnanců projevily.

Otázka číslo 14 se zabývá důležitostí dobrého jména lektora působícího v sociální oblasti. Předpokladem bylo, že bude tato odpověď jednoznačně pro dobrého lektora, ale vyhodnocení otázky nás vyvedlo z omylu. Zaměstnanci se rozdělili do dvou téměř stejně velkých skupin, kdy v první skupině byl dobrý lektor vyžadován a ve druhé nikoliv. Zaměstnanci si mohli pod pojmem dobrý lektor vysvětlovat různé varianty, například odbornost lektora, jeho dobrý styl vyučování nebo jenom jeho věhlas v oboru. Zde jsme nechali respondentům určitou volnost k vysvětlení tohoto pojmu.

Podle Mužíka dobrý lektor umí zaujmout, je odborník, má zájem o dané téma, má znalost aplikace didaktických metod aj. a je neodlučitelnou složkou ve vzdělávání dospělých (Mužík, 2011, s. 227). Pojem dobrý lektor si zaměstnanci vysvětlovali jinak než je dané autorem Mužíkem.

Otázka číslo 16 je zaměřená na dostatečnou odbornost absolvovaného vzdělávání. Téměř všichni zaměstnanci v dotazníkovém šetření vyplnili, že odborná úroveň na kurzech je vysoká nebo velmi kvalitně zajištěná. Zde je možné konstatovat, že se s rozvojem andragogiky zlepšil přístup k dospělým v procesu celoživotního vzdělávání a učení. Ještě dvacetině zaměstnanců připadá, že předávané informace nebyly na tak dostatečné úrovni, jak by očekávali. Můžeme se domnívat, že šlo o zaměstnance s dlouholetou praxí nebo o odborníky v dané problematice.

V otázce číslo 17 respondenti odpovídají, zda je množství informací k probíranému tématu dostatečné. Asi devět desetin dotázaných se vyjádřilo kladně. Toto opět dokazuje kvalitu a připravenost vzdělávacích programů, což zaměstnanci jistě ocení v praxi. Zbytek dotázaných se k otázce postavil záporně, můžeme odhadovat, že šlo o zaměstnance zkušené, tedy již několikrát proškolené.

Zda kurzy vždy splňují očekávání zaměstnanců, bylo rozebráno v otázce číslo 18. Každý ze zaměstnanců očekává od kurzů něco jiného. Někteří vyžadují odborné informace, jiní si chtějí nové poznatky vyzkoušet, někdo chce o daném problému diskutovat a někomu vyhovuje jednoduchý výklad. Z kurzu si každý vybere a použije to, co vyhovuje právě jemu a tím kurz splnil, alespoň částečně, jeho očekávání.

Moderní doba si vyžaduje moderní prostředky i přístup k výuce. K tomu je nám nápomocna počítačová technika, dataprojektory, prezentace a jiné dostupné prostředky. V otázce číslo 19 jsme se zaměřili na tuto problematiku. Opět většina zaměstnanců považuje tento typ výuky za přínosný a praktický. Kurzy tímto získávají na kvalitě a tomu jsou zaměstnanci nakloněni. Desetina zaměstnanců si myslí, že moderní technologie nepřispívají ke kvalitnějšímu vzdělávání. Je možné vyvodit, že tento styl výuky nevyhovuje starším zaměstnancům.

Mužík, který se zabývá andragogikou a didaktikou, vnímá, že rozvoj nových metod výuky představuje výrazné inovační procesy ve vzdělávání dospělých, které vedou ke kvalitě a efektivnosti výukového procesu s dospělými (Mužík, 2011, s. 93). Výzkum ukázal, že i takto to vnímají lidé podstupující další vzdělávání.

Třetí dílčí cíl dokázal, že dnešní doba je otevřená pro nové formy vzdělávání s moderními postupy a kvalitními pracovníky v této sféře. Dále je pozitivně hodnocena iniciativa samotných zaměstnanců, kteří si volí další vzdělávání hlavně podle sebe a svých zájmů. Je dobré vědět, že tyto kurzy jsou zaměstnanci ohodnoceny velmi vysoko jak po odborné, tak po obsahové stránce. Zbývá jen dodat, že očekávání zaměstnanců bývá kurzy naplněno.

6 SHRUTÍ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Kvantitativní výzkum praktické části byl svým zpracováním zaměřen na téma bakalářské práce „Vzdělávání zaměstnanců zabezpečujících péči a starost v domovech pro seniory“. Vzdelávání zaměstnanců v sociálních službách je velmi důležité a opodstatněné a na základě našeho vyhodnocení výzkumných dílčích cílů, a tím i hlavního výzkumného cíle, i zaměstnanci potvrzené.

Aby mohl každý zaměstnanec dále rozvíjet poznatky získané při předchozím studiu, je důležitá dostupnost dalšího vzdělávání. Mnoho lidí si myslí, že co se jednou naučí, to je bude provázet celým životem, ale postupem času zjistí, že moderní doba vyžaduje stále nové postupy při řešení běžných pracovních povinností, a proto musí absolvovat nové semináře. Sami zaměstnanci si vzdělávání vybírají se zájmem o danou problematiku a rozšiřují si zde jak znalosti, tak i praktické dovednosti, které budou schopni využívat v praxi. Pro většinu zaměstnanců není problém zajímat se o další vzdělávání nad rámec svých povinností, vzdělání mít rozdělené do delších časových úseků nebo dojíždět do vzdálenějšího místa konání kurzu. To jsou kladné aspekty, které nezatěžují zaměstnance, ba naopak motivují k dalšímu vzdělávání.

Zaměstnanci hodnotí úroveň vzdělávání jako velmi vysokou jak po stránce odbornosti, tak po stránce předávaných nových informací. Tyto všechny klady ale zastíňuje jeden důležitý aspekt – finance. Někteří zaměstnanci jsou ochotni částečně hradit výdaje kurzů, ale jen málokdo přistoupí na uhrazení celého kurzu. Tento záporný aspekt nás provázel při celém dotazníkovém šetření, kdy se postupně projevovalo, že otázka peněz zaměstnance velmi trápí a omezuje. Tento záporný aspekt může brzdit rozvoj zaměstnance. Zaměstnavatel si je vědom této skutečnosti a ví, že finanční ohodnocení v domovech pro seniory není vysoké, a v některých případech proto zajistí finanční hrazení kurzů.

Cestu ke zlepšení těchto podmínek vidíme ve vzájemné spolupráci. Spolupráce se musí odehrávat jak na úrovni regionální, tak celostátní, ale i mezinárodní. Spolupráce regionální je vidět v propojení domovů s jinými organizacemi, kde může docházet k výměně informací a poznatků o základním chodu domovů. Tyto organizace si mohou pomáhat i s nečekanými problémy a jejich řešením. Dále je možné a méně finančně náročné vzdělávání v akreditovaných centrech pořádáním různých seminářů, školení atd. Vzdělávací cen-

tra pořádají např. kurz na uspořádání svého času, který je přínosem pro člověka samotného, ale je i přínosem pro práci.

Na celostátní úrovni vidíme zlepšení v dostatečné informovanosti občanů o této problematice formou odborných časopisů nebo www stránek. Mezinárodní spolupráce by mohla být založena na podpoře od EU formou projektů na další vzdělávání, např. „Education and Training 2020“. Víme, že získávání finančních prostředků z EU není jednoduché, ale není nemožné. Získané prostředky by se mohly použít také na zlepšení ohodnocování zaměstnanců, kteří dalšímu vzdělávání věnují svůj čas. Je potřeba vypracovat dobrou strategii za účasti kvalifikované osoby, která bude sledovat možnosti získávání dotací pro vzdělávání.

Výše rozpracovaná doporučení lze shrnout následujícím způsobem:

- 1) Regionální spolupráce – zajistit spolupráci domovů pro seniory
- 2) Celostátní spolupráce – prohloubit informovanost populace
- 3) Mezinárodní spolupráce – získávat finanční podporu od EU formou projektů
- 4) Volit výhodnější možnosti vzdělávání – vzdělávací centra
- 5) Zlepšit finanční ohodnocení proškoleným pracovníkům

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na zaměstnance zabezpečující péči a starost o seniory v domovech pro seniory. V teoretické části jsme si vysvětlili význam celoživotního vzdělávání a popsali fungování domovů pro seniory. Zaměstnanci působící v domovech pro seniory odvádějí kvalitní práci, která zlepšuje a umožňuje seniorům klidné stáří. Zaměstnanci nejenže zabezpečují základní potřeby seniorů, ale i organizují různé aktivity podstatné pro udržování společenského kontaktu s ostatními seniory. Tyto aktivity přispívají k pocitu sounáležitosti a udržují seniory v dobrém psychickém stavu.

Praktická část bakalářské práce byla zaměřena na samotné zaměstnance a jejich další vzdělávání. Každý zaměstnanec je podle platného zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, povinen v rámci své profese podstupovat další vzdělávání. Většina zaměstnanců se musí vzdělávat každoročně, což také plní. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, někteří noví zaměstnanci tuto povinnost splnit nemohli, protože k tomu ještě neměli příležitost. Ostatní zaměstnanci, kteří již vzdělávání podstupují, využívají své nové poznatky v praxi. Bakalářská práce nám ukázala, jak je další vzdělávání důležité v každém věku. Zaměstnanec žene vzdělávání kupředu v jeho rozvoji a sebepoznání. Vytyčuje si stále nové cíle, které se snaží plnit a tím se obohacuje. Bez této skutečnosti se neobejde žádná práce.

Jak roste počet kurzů, roste také možnost profesního růstu zaměstnanců. Zaměstnanci se rádi zúčastňují kurzů vedených moderními postupy, které jsou pro ně přínosem nejen díky moderním technologiím, ale hlavně pro nově nabyté informace a praktické ukázky. Tyto kurzy jsou mezi zaměstnanci vnímány velmi pozitivně a s nadšením. Spokojenost zaměstnanců je dána také faktem, že si mohou dané kurzy vybírat podle vlastního zájmu, aktuálnosti tématu atd. Respondenti investují do vzdělávání svůj volný čas a částečně i peníze. Kurzy, které by si zaměstnanci měli financovat sami, nejsou už v takové oblibě. Nově nabyté vědomosti si respondenti propojují s praxí, a tím se zvyšuje kvalita péče a starosti o seniory.

Senioři vnímají dobře ty zaměstnance, kteří se jim věnují, mají čas s nimi komunikovat nebo prodiskutovávat záležitosti, které je tíží. Zde můžeme poukázat na fakt, že vzdělávání nemůžeme vnímat jen po stránce vědomostní, ale také lidské. Celoživotním vzděláváním se stále učíme přístupu k tomu druhému člověku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael, 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] ARNOLDOVÁ, Anna, 2011. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-1852-4.
- [3] BENEŠ, Milan, 2001. *Andragogika filozofie – věda*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-03-3.
- [4] BENEŠ, Milan, 2003. *Andragogika*. Praha: nakladatelství EUROLEX BOHEMIA s.r.o. ISBN 80-86432-23-8.
- [5] BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.
- [6] FLORIÁNKOVÁ, Marcela, 2014. *Zdravý životní styl a jídelníček pro seniory*. Praha: Nakladatelství FRAGMENT, s.r.o. ISBN 978-80-253-2031-0.
- [7] GROFOVÁ, Zuzana, 2007. *Nutriční podpora*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1868-2.
- [8] HATÁR, Ctibor, 2009. *Sociální pedagogika, sociální andragogika a sociální práce – teoretické, profesijné a vztahové reflexie*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-87306-01-7.
- [9] HAUKE, Marcela, 2011. *Pečovatelská služba a invalidní plánování*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3849-9.
- [10] HLADÍLEK, Miroslav, 2009. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vydání 2., přepracované. Praha: vydavatel, Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-75-4.
- [11] HOLMEROVÁ, Iva et al., 2014. *Průvodce vyšším věkem*. Manuál pro seniory a jejich pečovatele. Praha: Vydavatelství Mladá fronta a.s. ISBN 978-80-204-3119-6.
- [12] HROZENSKÁ, Martina a Dagmar DVOŘÁČKOVÁ, 2013. *Sociální péče o seniory*. České Budějovice: PROTISK, s.r.o. ISBN 978-80-247-4139-0.

- [13] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [14] Kolektiv autorů, 2011. *Individuální plánování a role klíčového pracovníka sociálních služeb*. Tábor: RUDI, a.s. ISBN 978-80-904668-1-4.
- [15] KROUTILOVÁ NOVÁKOVÁ, Radana, 2012. *Sociální služby v kontextu sociální reformy*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. ISBN 978-80-7454-243-5.
- [16] MALÍKOVÁ, Eva, 2011. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. Praha: Vydala Grada Publishing. a.s. ISBN 978-80-247-3148-3.
- [17] MATOUŠEK, Oldřich, 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-473-7.
- [18] MATOUŠEK, Oldřich, P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ, 2010. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-818-0.
- [19] MEDLÍKOVÁ, Olga, 2010. *Lektorské dovednosti*. Praha: Vydala Grada Publishing. a.s. ISBN 978-80-247-3236-7.
- [20] MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Vydání 2., přepracované. Praha: ASPI Publishing, ISBN 80-7357-045-9.
- [21] MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Fraus: Plzeň. ISBN 80-7238-220-9.
- [22] MUŽÍK, Jaroslav, 2011. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-581-6.
- [23] MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [24] PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK. ISBN 80-244-0394-3.
- [25] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Vydala Grada Publishing. a.s. ISBN 978-247-4748-4.
- [26] PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-5232-7.

[27] PŘIBIL, Hugo, 2015. *Lidské potřeby ve stáří*. Praha: Maxdorf s.r.o. ISBN 978-80-7345-437-1.

[28] PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 80-89142-05-2

[29] VÁGNEROVÁ, Marie, 2010. *Základy psychologie*. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-0841-9.

[30] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Vydala Grada Publishing. a.s. ISBN 978-80-247-1770-8.

[31] VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ, 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

[32] VOJTOVÁ, Hana, 2014. *Smyslová aktivizace v české praxi*. Tisk: Prachatice. ISBN 978-80-260-5804-5.

Internetové zdroje:

[1] ČESKO, 2006. Zákon č.108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 O sociálních službách. Aktualizace 1.ledna 2013 [online] © [cit. 2015-11-15]. Dostupné z: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/108-2006-sb-o-socialnich-sluzbach/>

[2] Standardizace nutriční péče v domovech pro seniory. [online] © [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://www.sekce-vnpcas.cz/standardizace-nutricni-pece-v-domovech-pro-seniory/>

[3] Vzdělávání 2020. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. [online] © [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/narodni-program-vzdelavani-cr-bila-kniha.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ET 2020	Education and Thaining 2020
DS	Domov pro seniory
EU	Evropská unie
Sb.	Sbírka
č.	Číslo
s.	Strana
atd.	A tak dále
např.	Například

SEZNAM TABULEK

Tabulka k předvýzkumu: Správnost pochopení výzkumných otázek	42
Tabulka 1: Pohlaví respondentů.....	43
Tabulka 2: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	44
Tabulka 3: Praxe zaměstnanců v domově pro seniory.....	45
Tabulka 4: Motivace ke vzdělávání.....	46
Tabulka 5: Opodstatněnost vzdělávání.....	47
Tabulka 6: Využitelnost nových informací v praxi.....	48
Tabulka 7: Odbornost na základě aktuálních potřeb.....	49
Tabulka 8: Výběr kurzu ve vzdělávání.....	50
Tabulka 9: Vzdělávání plně finančně hrazeno od zaměstnavatele.....	51
Tabulka 10: Účast na kurzech bez plného hrazení.....	52
Tabulka 11: Kurz hrazen z vlastních zdrojů.....	53
Tabulka 12: Vliv místa konání kurzů.....	54
Tabulka 13: Praktické ukázky na kurzech.....	55
Tabulka 14: Odbornost lektora.....	56
Tabulka 15: Více časových úseků.....	57
Tabulka 16: Odbornost vzdělávání na kurzech.....	58
Tabulka 17: Dostatečné informace k tématu.....	59
Tabulka 18: Plnění požadavků podle očekávání.....	60
Tabulka 19: Moderní technologie na kurzech.....	61

SEZNAM GRAFŮ

Graf k předvýzkumu: Správnost pochopení výzkumných otázek.....	42
Graf 1: Pohlaví respondentů.....	43
Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	44
Graf 3: Praxe zaměstnanců v domově pro seniory.....	45
Graf 4: Motivace ke vzdělávání.....	46
Graf 5: Opodstatněnost vzdělávání.....	47
Graf 6: Využitelnost nových informací v praxi.....	48
Graf 7: Odbornost na základě aktuálních potřeb.....	49
Graf 8: Výběr kurzu ve vzdělávání.....	50
Graf 9: Vzdělávání plně finančně hrazeno od zaměstnavatele.....	51
Graf 10: Účast na kurzech bez plného hrazení.....	52
Graf 11: Kurz hrazen z vlastních zdrojů.....	53
Graf 12: Vliv místa konání kurzů.....	54
Graf 13: Praktické ukázky na kurzech.....	55
Graf 14: Odbornost lektora.....	56
Graf 15: Více časových úseků.....	57
Graf 16: Odbornost vzdělávání na kurzech.....	58
Graf 17: Dostatečné informace k tématu.....	59
Graf 18: Plnění požadavků podle očekávání.....	60
Graf 19: Moderní technologie na kurzech.....	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1 Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

2016

jmenuji se Taťána Jurásková a jsem studentkou 3. ročníku Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře.

Chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění krátkého anonymního dotazníku, který je součástí výzkumu k mé bakalářské práci na zvolené téma „**Vzdělávání zaměstnanců zabezpečujících péči v Domovech pro seniory**“.

Vámi vybrané odpovědi, prosím, zakřížkujte.

Dotazníkové otázky:

1. Uveďte Vaše pohlaví:

- muž
- žena

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Uveďte, jak dlouho působíte v sociálních službách v domově pro seniory:

- do jednoho roku
- 1 – 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 20 let
- 21 a více let

4. Co Vás motivuje k dalšímu vzdělávání ve Vašem oboru?

- povinnost
- doporučení od nadřízeného
- zájem o prohlubování vědomostí
- příklad jiné motivace _____

5. Je podle Vašeho názoru vzdělávání, pro Vaši profesi důležité?

- ano
- ne

6. Využíváte v praxi získané informace z příslušných kurzů nebo přednášek?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
7. V nabídce rozšiřování odbornosti vybíráte vždy podle aktuálních potřeb, o které máte zájem?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
8. Co Vás ovlivňuje při výběru kurzu (semináře), kterého se chcete zúčastnit?
- finance
 - název kurzu
 - náročnost
 - konání mimo bydliště
 - jiné _____
9. Ovlivňuje Vaše rozhodování skutečnost, že Vám bude kurz (seminář) plně hrazen od zaměstnavatele?
- ano
 - ne
10. Navštívili byste kurz (seminář), který by nebyl plně hrazen zaměstnavatelem, i kdyby byl přínosem pro Vaši práci?
- ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - ne
11. Zúčastnili byste se kurzů (seminářů) nad rámec povinnosti ukládající zákon č. 108/2006 Sb. plně financovaných z vlastních zdrojů?
- ano
 - ne
12. Preferujete raději konání kurzů (seminářů):
- přímo v Domově pro seniory
 - v okolí svého pracoviště/bydliště do 20 km
 - v okolí svého pracoviště/bydliště do 50 km
 - nevádí mi konání kurzů i ve vzdálenějších místech

13. Dáváte přednost kurzům (seminářům) s praktickými ukázkami?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

14. Vybíráte si semináře (kurzy) i podle dobrého jména lektora, působícího v oblasti sociální problematiky?

- ano
- ne

15. Podstoupili byste vzdělávání, které má několik tematických celků rozdělených do více časových úseků?

- ano
- ne
- možná – uveďte důvod: _____

16. Myslíte si, že většina pořádaných kurzů ve vzdělávání, kterých jste se zúčastnil/la, měla dostatečnou odbornou úroveň?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

17. Poskytují Vám kurzy dostatečné množství informací k probíranému tématu?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

18. Splňují absolvované kurzy (semináře) Vaše očekávání?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

19. Myslíte si, že se zvyšuje kvalita kurzů díky využívání moderních technologií? (dataprojektory, prezentace atd.)

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

Děkuji Vám za Váš čas strávený nad vyplňováním dotazníku