

Analýza výsledků a přínosu projektu pro rozvoj profesních kompetencí pracovníků Oblastní charity Uherský Brod

Vytvořeno v rámci projektu „Vzděláváním zaměstnanců k poskytování kvalitnějších služeb“, reg. CZ.1.04/3.1.03/45.00145.

Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR.

Oblastní charita Uherský Brod

červen 2012



Obsah

1	Základní informace o projektu	2
2	Popis implementace vzdělávání do praxe.....	3
2.1	Evaluace implementace vzdělávání do praxe	3
2.2	Podrobná evaluační zpráva implementace.....	3
2.3	Klíčová doporučení v oblasti implementace	5
3	Zhodnocení přínosu projektu.....	6
3.1	Vliv na zvyšování kvality sociálních služeb	6
3.2	Hodnocení potenciálu vzdělávání	8
3.3	Nastavení komplexního systému profesního vzdělávání (IVP)	9
3.4	Zavedení nového způsobu vyhodnocování efektivnosti vzdělávacích akcí a zpětné vazby účastníků školení.....	10
4	Vyhodnocení evaluačních dotazníků	12
	KURZ: Posilování týmové soudržnosti.....	13
	KURZ: Standardy a metodika pro pobytové a ambulantní sociální služby	14
	KURZ: Standardy a metodika pro terénní sociální služby	15
	KURZ: Práce s klienty s různými typy demence	16
	KURZ: Efektivní komunikace.....	17
	KURZ: Individuální plánování pro pobytové a ambulantní sociální služby.....	18
	KURZ: Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících osob.....	19
	KURZ: Timemanagement	20
	KURZ: Individuální plánování pro terénní sociální služby	21
	KURZ: Stimulační metody v ošetrovatelské péči	22
	KURZ: Návštěva v bytě klienta	23
	KURZ: Psychohygiena a syndrom vyhoření	24
	KURZ: Interpersonální dovednosti ve vedení lidí	25
	KURZ: Role a osobnost sociálního pracovníka.....	26
4.1	Shrnutí.....	27

1 Základní informace o projektu

Projekt „Vzdělávání zaměstnanců k poskytování kvalitnějších služeb“, reg. č. CZ.1.04/3.1.03/45.00145, byl zaměřen na odborné vzdělávání zaměstnanců Oblastní charity Uherský Brod, která je největším poskytovatelem sociálních služeb v regionu Uherskobrodsko. Sociální služby poskytuje více než 1 500 klientům, mezi něž patří senioři, osoby se zdravotním nebo mentálním postižením, matky s dětmi v tísní a osoby bez přístřeší. Vzdělávání bylo určeno pro pracovníky v sociálních službách a v menší míře také pro vedoucí pracovníky jednotlivých sociálních služeb. Tímto projektem mělo dojít k prohloubení kvalifikace pracovníků a zkvalitnění jimi poskytovaných sociálních služeb.

Projekt probíhal v období 1. 6. 2010 – 31. 5. 2012. Během 2. poloviny roku 2010 byly vybaveny prostory pro kancelář projektu a učebnu v Domě s pečovatelskou službou v Dolním Němčí. Taktéž byl formou výběrového řízení zajištěn dodavatel vzdělávacích aktivit. Samotné vzdělávání probíhalo prezenční formou v průběhu roku 2011. Celkem bylo zrealizováno 14 kurzů, z toho 11 kurzů pro pracovníky v sociálních službách a 3 kurzy pro vedoucí pracovníky.

Hlavním cílem projektu bylo zlepšení kvality služeb, které Oblastní charita Uherský Brod poskytuje uživatelům sociálních služeb, dále vytvoření komplexního systému rozvoje a řízení lidských zdrojů v oblasti systematického vzdělávání a následné zvýšení adaptability zaměstnanců, jejich kvalifikace a kompetencí, k prohloubení jejich odborných znalostí, schopností a praktických dovedností, vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti naší organizace při respektování principů udržitelného rozvoje. V neposlední řadě došlo ke sjednocení těchto kompetencí mezi pracovníky s různou délkou praxe nebo dosaženého vzdělání.

Dílčím cílem bylo vytvoření individuálních vzdělávacích plánů účastníků kurzu a tím k nastavení komplexního systému profesního vzdělávání pracovníků Oblastní charity Uherský Brod.

2 Popis implementace vzdělávání do praxe

2.1 Evaluace implementace vzdělávání do praxe

Hlavní záměr tohoto projektu byl naplněn - podařilo se zvýšit úroveň znalostí pracovníků a posílit dovednosti jednotlivých zařízení poskytovat kvalitní sociální služby a vytvořit podmínky pro zavedení systému zvyšování kvality našich služeb.

Měřitelným výstupem nám jsou vyplněné evaluační dotazníky, jež byly předmětem šetření pro realizační tým projektu, stejně jako hodnocení poskytnuté zpětné vazby, řešení problematiky implementace a systémová podpora dalšího vzdělávání.

Hlavní přínosy projektu a inovace v oblasti vzdělávání zaměstnanců:

- zavedení nového komplexního programu dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců
- vytvoření zcela nových vzdělávacích aktivit
- zvýšení dostupnosti školení celému spektru pracovníků naší organizace
- aplikace nových vzdělávacích modulů pro vzdělávání
- využití nových metod a forem vzdělávání
- zavedení nového způsobu poměřování výsledků vzdělávání, vyhodnocování efektivnosti vzdělávacích akcí a zpětné vazby účastníků školení
- aplikace vzdělávání přímo na pracovišti
- podpora vyškolení zkušených zaměstnanců a využití jejich know-how při předávání svých zkušeností s využitím příkladů z praxe

2.2 Podrobná evaluační zpráva implementace

Po důkladném vyhodnocení dotazníkových šetření proběhla na každém z našich zařízení porada věnovaná tomuto tématu, jejíž výstupy byly podkladem pro následnou syntézu oboustranně předaných informací a pilířem pro sestavování individuálních vzdělávacích plánů pro naše pracovníky po předchozím zmapování jejich potřeb. Zápisy z porad, probíhajících na jednotlivých našich zařízeních a věnovaných výhradně implementaci nově nabytých poznatků do praxe, jsou přílohou tohoto materiálu.

V rámci zpětné vazby bylo sledováno využití nových znalostí a dovedností v praxi. Realizační tým dále vytvořil nový vzdělávací modul, který počítá s koncepcí kurzů připravených na míru a nastavením funkčního systému dalšího vzdělávání.

V tomto systému jsou zohledněny všechny požadavky na další vzdělávání, ke kterým se zaměstnanci v rámci dotazníkového šetření vyjádřili. Mezi nejčastěji žádané náměty k dalšímu vzdělávání patří:

- syndrom vyhoření
- asertivní chování
- komunikace s agresivním klientem
- individuální plánování
- komunikace s dementními klienty
- komunikační dovednosti všeobecně
- práce s umírajícími
- výcvik v krizové intervenci
- psychohygiena
- psychologie
- vedení rozhovoru
- sebeobrana
- práce s nekomunikujícími osobami
- týmová práce
- standardy a metodika
- právo v pomáhajících profesích

2.3 Klíčová doporučení v oblasti implementace

Důraz klademe zejména na stabilizaci ukotvení inovačních prvků celého projektu v oblasti implementace, jako je výměna a předávání poznatků ze školení na jedné straně a zkušeností z praxe na druhé straně mezi jednotlivými pracovníky v rámci jednoho zařízení. V této oblasti postupujeme dále a nastavujeme fungující systém předávání nových poznatků mezi vedoucími jednotlivých služeb v rámci pravidelných porad vedení OCH UB.

Konkrétně doporučujeme získat od účastníků vzdělávání pravidelnou zpětnou vazbu, která spočívá v tom, že pracovník absolvující seminář vypracuje zprávu, v níž shrne své zkušenosti s implementací poznatků do praxe přímo ze své pracovní pozice. Tuto zprávu předá jednak vedoucí zařízení, jednak vzdělávacímu týmu a vedoucí pak zařídí na společné pracovní poradě předání a výměnu těchto zkušeností mezi jednotlivými pracovníky svého zařízení. Vzhledem k tomu, že za každé zařízení se pracovníci kurzů účastní rovnoměrně a v průměru připadlo na 1 pracovníka 2,2 kurzu, týká se implementace do praxe všech pracovníků v sociálních službách na každém našem zařízení. Pro vzdělávací tým budou tyto zprávy účinnou zpětnou vazbou, která ověří efektivitu vzdělávacího procesu a jeho praktický přínos ke zlepšení poskytovaných služeb.

V neposlední řadě jsou výstupem individuální vzdělávací plány pracovníků na dobu 5 let, čímž bude zajištěn proces dalšího komplexního vzdělávání zaměstnanců a tím jejich profesní rozvoj a růst. Novým pracovníkům pak bude přidělen zkušený pracovník, který jej uvede do problematiky služby. Díky nastavení systému dalšího vzdělávání a výměny zkušeností mezi pracovníky v rámci zařízení bude zajištěno, že poznatky, jak teoretické, tak implementované do praxe, budou předávány i těmto nově příchozím pracovníkům.

3 Zhodnocení přínosu projektu

Vzdělávací modul pro klíčové účastníky procesu rozvoje sociálních služeb byl stěžejní aktivitou projektu. Jeho smyslem bylo zvýšit schopnosti a dovednosti účastníků tvorby a implementace plánu rozvoje sociálních služeb, které poskytuje naše organizace.

Podařilo se nám naplnit cíl projektu a proškolit celkem 90 pracovníků zařazených na pozici pracovník v sociálních službách nebo vedoucí pracovník. Po splnění všech nastavených kritérií bylo vystaveno celkem 185 osvědčení o úspěšném absolvování kurzu. Tím byl naplněn a dodržen záměr tohoto projektu.

Hlavním přínosem celého projektu je vyšší kvalifikace našich zaměstnanců, jejich efektivnější spolupráce, flexibilita a profesní růst. Podařilo se zvýšit úroveň znalostí pracovníků a posílit dovednosti jednotlivých zařízení poskytovat kvalitní sociální služby a vytvořit podmínky pro zavedení systému zvyšování kvality našich služeb.

Sekundárním přínosem je pak systematické zavádění dlouhodobého a uceleného vzdělávání v rámci naší organizace včetně zavedení individuálních vzdělávacích plánů pracovníků.

Zájem o účast ve vzdělávacím modulu a zejména vysoká míra spokojenosti se všemi aspekty vzdělávacího modulu ze strany jeho přímých účastníků, včetně využití nabytých poznatků v praxi, podtrhuje přínos vzdělávacího modulu a je jednoznačnou argumentací pro jeho pokračování v budoucnosti.

3.1 Vliv na zvyšování kvality sociálních služeb

Díky ucelenému a systematickému vzdělávacímu programu počítáme s vyšší motivací zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji. Rozvoj klíčových kompetencí je nutností, která umožňuje našim zaměstnancům zvládat neustále rostoucí nároky na jejich práci a je současně prevencí syndromu vyhoření.

Předpokládáme, že kontinuální a efektivní vzdělávání napomáhá ke zvýšení pocitu seberealizace, uspokojení z dobře vykonané práce a přinese našim pracovníkům výrazně lepší vztahy s uživateli našich služeb i s kolegy na pracovišti.

Hlavním přínosem celého projektu je vyšší kvalifikace našich zaměstnanců, jejich efektivnější spolupráce, flexibilita a profesní růst.

Sekundárním cílem je pak systematické zavádění dlouhodobého a uceleného vzdělávání v rámci naší organizace včetně zavedení individuálních plánů.

Z hlediska zajištění vysoké odborné úrovně vzdělávacího modulu vzdělávací tým doporučuje:

- zaměřit se především na zajištění kvalitních lektorů pro všechna témata, neboť nízká úroveň byť jen jednoho lektora může negativně ovlivnit přínos celého vzdělávacího modulu
- reflektovat a eliminovat případnou neatraktivnost a neaktuálnost témat
- poskytnout maximální prostor pro individualizaci vzdělávání

Po organizační stránce a načasování seminářů vzdělávací tým doporučuje:

- zachovat vysokou úroveň organizace
- zachovat maximální nasazení všech účastníků vzdělávacího modulu

Ohledně informační podpory seminářů vzdělávací tým doporučuje:

- věnovat dostatečný prostor vzájemné interakci a komunikaci mezi účastníky
- klást důraz na zajištění podpůrných materiálů k jednotlivým tematickým blokům a jejich distribuci účastníkům seminářů
- informovat předem lektory o tom, co již bylo odpřednášeno v minulosti, aby byla zajištěna sladěnost a návaznost témat

Po stránce materiálně technického zajištění seminářů vzdělávací tým doporučuje:

- zachovat maximální kvalitu a využitelnost stávajících vzdělávacích prostor včetně technického zabezpečení ze strany realizačního týmu.

3.2 Hodnocení potenciálu vzdělávání

Za hodnocení efektivity vzdělávání považujeme vyjádření k naplnění cíle vzdělávání pracovníka a jeho reflexe přínosu vzdělávací akce písemnou formou případně polostrukturovaným rozhovorem. Další formou zhodnocení vzdělávací akce je standardizované hodnocení naplnění cíle vzdělávání ze strany vedoucí jednotlivých zařízení.

Náš plán vzdělávání je zasazen do ucelené koncepce profesního rozvoje pracovníků, která představuje osnovu vázanou na poslání naší organizace a reaguje přitom na proměnlivé vnější i vnitřní podmínky.

Tento vzdělávací projekt hodnotíme jako vysoce úspěšný a hodnocení kvality realizace projektu je shrnuto jako vysoce přínosné také ze strany zaměstnanců i managementu naší organizace. Závěrečné implementační porady jen potvrzují vysokou úspěšnost projektu a rostoucí zájem pracovníků o další vzdělávání v rámci své působnosti v sociálních službách, což je pro vzdělávací tým výzvou do budoucnosti.

Evaluační průzkum kombinoval kvalitativní i kvantitativní prvky a vzdělávací tým přišel k závěru, že celý vzdělávací modul byl realizován na vysoké odborné úrovni, o účast v něm byl dlouhodobý zájem, byl přínosný pro každodenní praxi účastníků a je hodný pokračování.

Další nástroje pro zkvalitňování vzdělávacího procesu:

- pravidelné setkávání vedoucích v rámci porad s vedením organizace
- pravidelné porady užšího vedení OCH UB
- vytvoření speciální skupiny pracovníků garantující rozvoj vzdělávání v organizaci
- podpora při realizaci plánů a tvorbě projektů
- realizace aktivit zaměřených na výměnu a přenos zkušeností

3.3 Nastavení komplexního systému profesního vzdělávání (IVP)

Výstupem výše zmiňovaného hodnocení potenciálu vzdělávání je nastavení funkčního systému vzdělávání celé organizace, který bude zasazen do dlouhodobé koncepce a vzdělávání pracovníků, individualizuje a diferencuje podle pracovních pozic a dosažené kvalifikace. Jasnou návaznost na mapování vzdělávacích potřeb zaměstnanců deklaruje systém ve vzdělávacích plánech za současného akceptování individuálních potřeb pracovníků a aktuálního stavu jednotlivých zařízení. Plánované vzdělávání dle témat jde napříč celou hierarchií pozic v naší organizaci v souladu s osobnostním rozvojem jednotlivých zaměstnanců. Plán vzdělávání bude tedy zasazen do ucelené koncepce profesního rozvoje organizace, která bude dlouhodobá, systematická a po stránce formálního zpracování také přehledná.

Individuální vzdělávací plány (dále jen IVP) máme nastaveny na vysoké formální úrovni a obsahují informace nezbytné pro orientaci, jako rozdělení pracovníků podle pozic, odbornost, program vzdělávacích aktivit na určené časové období. Sledujeme provázanost individuálních plánů s potřebami pracovníků či s jejich každoročním hodnocením a jeví se nám jako inspirativní v tom ohledu, že dávají prostor pracovníkům k vyjádření svých preferencí v oblasti vzdělávání, které jsou současně korigovány úsudkem přímého nadřízeného, zohledňujícím potřeby organizace. V našich IVP zasazujeme vzdělávací akce do širší perspektivy a do konkrétní oblasti rozvoje, na kterou se má pracovník zaměřit. Vzdělávání tak není nikdy voleno nahodile, nejdříve je identifikován cíl profesního rozvoje, k jehož dosažení má vzdělávací akce přispět. Teprve na základě těchto dlouhodobých aspektů je zvoleno konkrétní vzdělávání a zřetel je brán hlavně na monitorování konkrétního přínosu a prokazování nabytí plánovaných dovedností či kompetencí s důrazem na předávání nabytých poznatků ostatním spolupracovníkům. Není to pouze kontrolní mechanismus prosté účasti na kurzu, ale nastavení systému kontroly osvojení znalostí a kompetencí pracovníků.

Aktuální nabídka vzdělávacích příležitostí ovlivňuje tvorbu IVP zásadním způsobem. Při výběru konkrétních kurzů podle obsahu, hraje roli úsudek vedoucích. Další podstatné kritérium výběru vzdělávání je problém zachování plného provozu zařízení při proškolení pracovníků. Klademe také důraz na realizaci vzdělávání v časově omezených celcích, a to přímo v prostorách naší organizace. Dalším zásadním kritériem je pro nás kvalita semináře a v neposlední řadě i cena. Témata volíme tak, aby byl vyvážen poměr mezi kurzy šitými na míru a tématy ze základní problematiky, které je potřeba pravidelně oživovat (např. První pomoc, Individuální plánování, apod.).

3.4 Zavedení nového způsobu vyhodnocování efektivity vzdělávacích akcí a zpětné vazby účastníků školení

Zaměřili jsme se na to, aby naše vzdělávací aktivity nebyly pouze naplánovány, ale aby vždy byl následně posuzován jejich efekt a hodnotilo se i dosažení cíle vzdělávání za současného reflektování jeho přínosu pro pracovníky i organizaci. Je pro nás zásadní soulad deklarovaných požadavků ze strany zaměstnanců s kritérii výběru vzdělávacích kurzů z pohledu naší organizace dle typu sociálních služeb a kvalifikace pracovníků.

Rozhodování o konkrétním vzdělávání je vždy kombinací několika faktorů. Účast či neúčast pracovníků na vzdělávacích akcích vyplývá vždy z kombinace koncepce organizace a výstupů z širšího mapování potřeb v souladu s jasně vymezenými nároky na vzdělání a výkon profese sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách vymezenými v zákoně č. 108/2006Sb., o sociálních službách. Koncepce našeho vzdělávání představuje myšlenkovou osu, která je vázána na poslání a cíle naší organizace. Poskytuje odpovědi na otázky, jaký účel má profesní rozvoj v naší organizaci, jak a kým je tohoto účelu dosahováno a jak je vyhodnocováno jeho naplnění. Manažerka vzdělávání, jako osoba odpovědná za tvorbu výše zmíněné koncepce profesního rozvoje, své kolegy s jejím obsahem seznamuje a do přípravy je bude průběžně zapojovat. Výsledkem pak bude sdílená představa, proč se pracovníci vzdělávají, co od nich požaduje zaměstnavatel a naopak, jakou podporu může zaměstnanec očekávat od něj.

Obsahem této koncepce je ustanovení:

- základní funkce profesního rozvoje a z nich vyplývající obecné cíle
- rámcově vymezená témata a jejich obsahy
- formy profesního rozvoje a základní popis jejich realizace
- způsoby, kterými má být zjišťována a hodnocena účinnost vzdělávání
- míra naplnění stanovených cílů profesního rozvoje
- zabezpečení vhodné formy předání informací
- následné rozdělení úkolů jednotlivým pracovníkům
- důsledná kontrola předávání informací na pracovišti
- nastavení průběžného systému zavádění nových poznatků do praxe

Realizační tým dlouhodobě řeší problém, jak opravdu objektivně hodnotit efektivitu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a jaké nástroje k tomu má využívat. Navíc je hodnocení efektivit vzdělávání jedním z požadavků systému řízení kvality sociálních služeb. Proto je kladen důraz jak na roli vedoucích při analýze vzdělávacích potřeb, tak na motivaci zaměstnanců ke vzdělávání a stanovení priorit.

Vzdělávání hodnotíme z hlediska čtyř základních úrovní:

- hodnocení reakce účastníků vzdělávání dotazníkovým šetřením i ústně formou cíleného rozhovoru
- hodnocení míry získaných vědomostí a dovedností formou písemného vědomostního testu
- hodnocení změny pracovního chování, využití poznatků v praxi a jejich přenos do praxe, kde jsou sledovány pozorovatelné změny chování pracovníků ovlivněné vzděláváním
- hodnocení výsledků vzdělávání v měřitelných ukazatelích jako je produktivita a kvalita práce

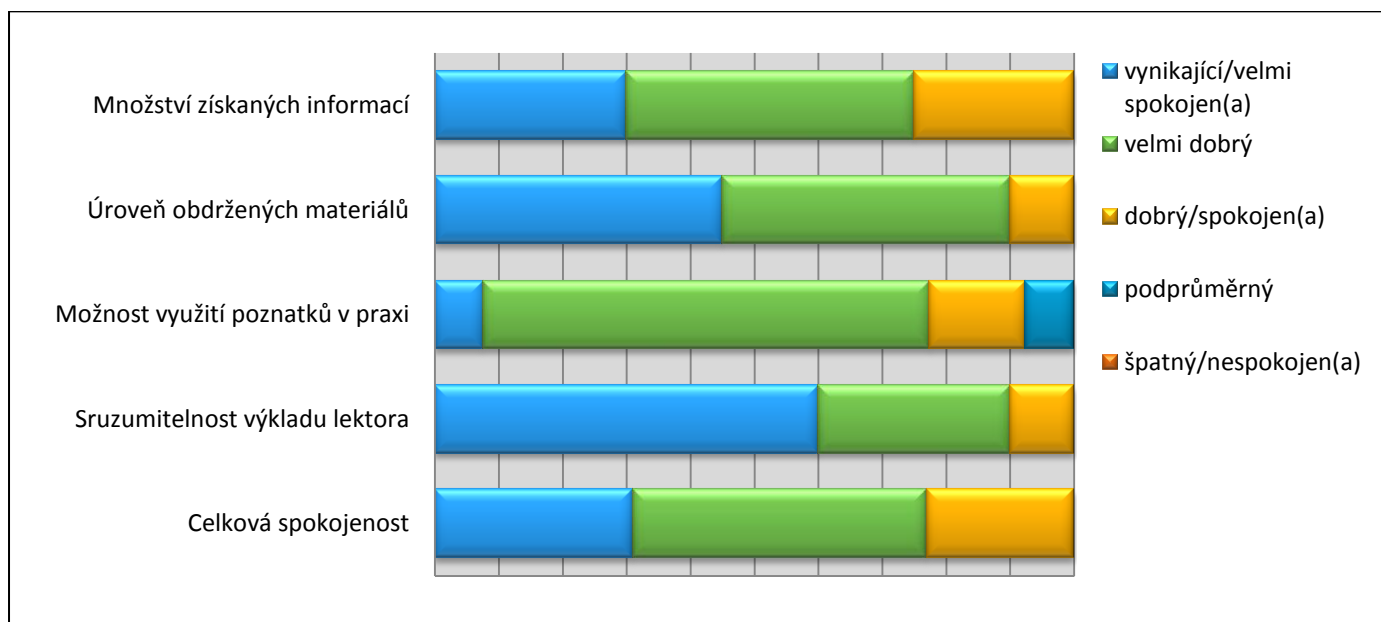
Hodnocení efektivit vzdělávání je poslední fází vzdělávacího cyklu a je potřeba k ní přistupovat komplexně ve vazbě na ostatní fáze vzdělávání a to především analýzu vzdělávacích potřeb, stanovování cílů a motivaci ke vzdělávání. Je patrné, že často stejný nástroj, který byl použit pro identifikaci vzdělávací potřeby, je následně vhodným nástrojem hodnocení efektivit vzdělávání, které bylo na základě identifikované potřeby naplánováno a realizováno. Hledání nových hodnotících nástrojů na úrovni transferu získaných vědomostí a dovedností nekončí a je trvalou součástí práce realizačního týmu.

4 Vyhodnocení evaluačních dotazníků

Naše dotazníkové šetření proběhlo na téměř profesionální úrovni a ochota zaměstnanců ke spolupráci byla stoprocentní. Všechna témata byla zúčastněnými vítána a školitelé hodnoceni vesměs kladně. Přístup zaměstnanců k problematice evaluace byl pozitivní, tudíž představená témata lze, vzhledem k množství informací a úplnosti shrnutých dat, kvantifikovat. S vědomím toho můžeme zodpovědně říci, tento vzdělávací projekt byl úspěšný a pro naši organizaci přínosný.

Kvantitativní výstupy z dotazníkového šetření dle jednotlivých vzdělávacích modulů jsou shrnuty procentuálně a následně znázorněny v grafické podobě.

KURZ: Posilování týmové soudržnosti



Datum realizace: 26. 1. 2011

Počet účastníků: 13

Lektor/ka: Mgr. Jitka Reitterová

Výstup: Prezenční listiny

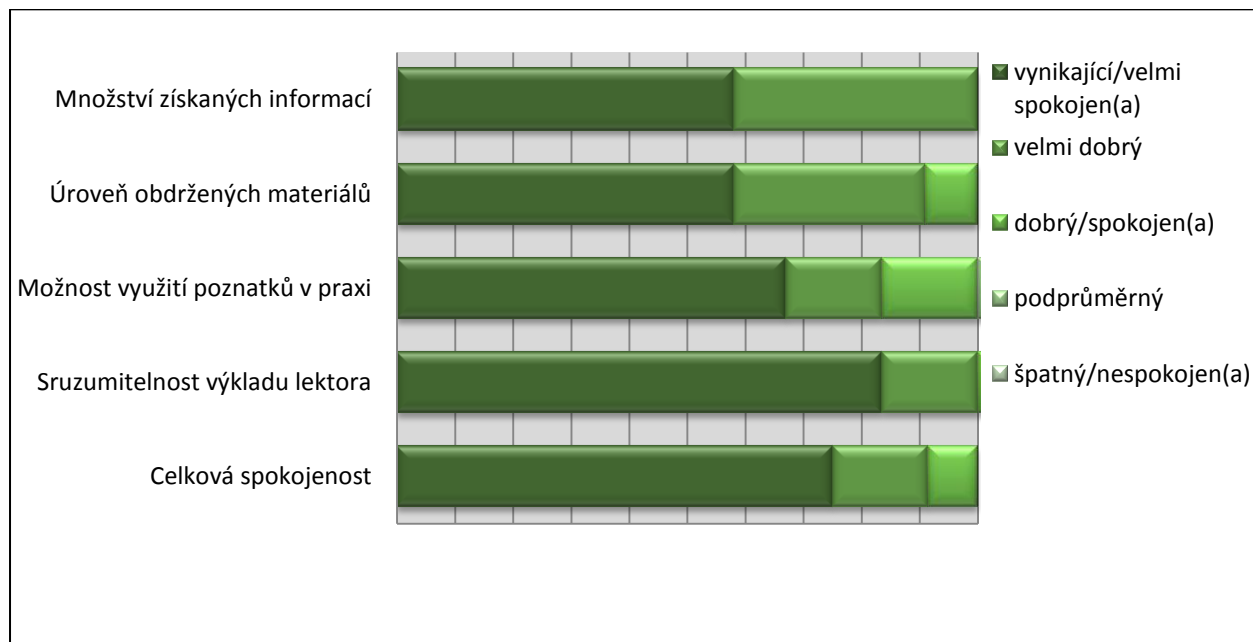
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Posilování týmové soudržnosti

Tento modul patřil z hlediska zaujetí tématem, celkovou úrovní výkladu a zejména následnou využitelností poznatků v praxi, k těm méně úspěšným. Pouze 31% respondentů bylo celkově velmi spokojeno a jen 7,5% hodnotilo poznatky z kurzu jako velmi dobře aplikovatelné v praxi. To je zejména námětem uvažování pro vzdělávací tým, neboť ten se domnívá, že tato problematika je pro naše zaměstnance důležitější, než se jim dosud jeví a rezervy vidí spíše v budoucím výběru lektora.

KURZ: Standardy a metodika pro pobytové a ambulantní sociální služby



Datum realizace: 11. a 18. 2. 2011

Počet účastníků: 12

Lektor/ka: Iveta Šustková

Výstup: Prezenční listiny

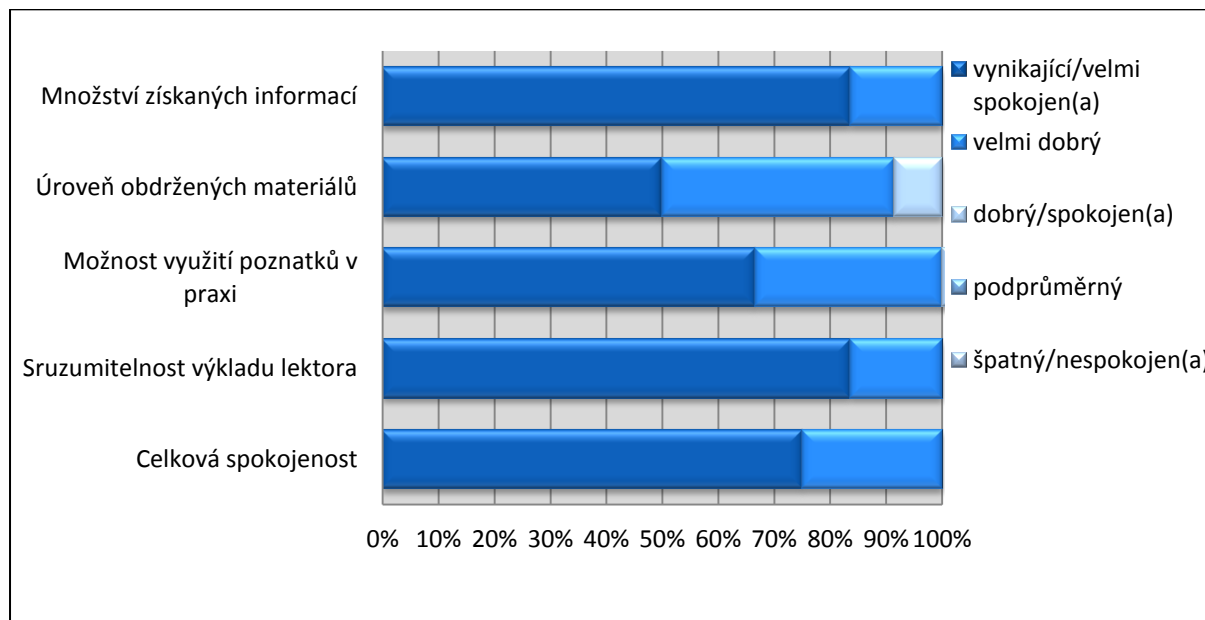
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Standardy a metodika pro pobytové a ambulantní sociální služby

Toto téma je vzhledem k povaze námi poskytovaných služeb klíčové a je každodenní nezbytnou součástí práce našich zaměstnanců. Proto bylo přijato s velkým zájmem a vzhledem ke zkušenostem lektorky také s velkým zaujetím. 91,5% účastníků vyjádřilo celkovou spokojenost na vynikající, případně velmi dobré úrovni. 89% oslovených zaměstnanců avizovalo svou potřebu prohloubit si své znalosti této problematiky, což vzdělávací tým zohlednil při plánování následných modulů.

KURZ: Standardy a metodika pro terénní sociální služby



Datum realizace: 11. a 18. 3. 2011

Počet účastníků: 12

Lektor/ka: Iveta Šůstková

Výstup: Prezenční listiny

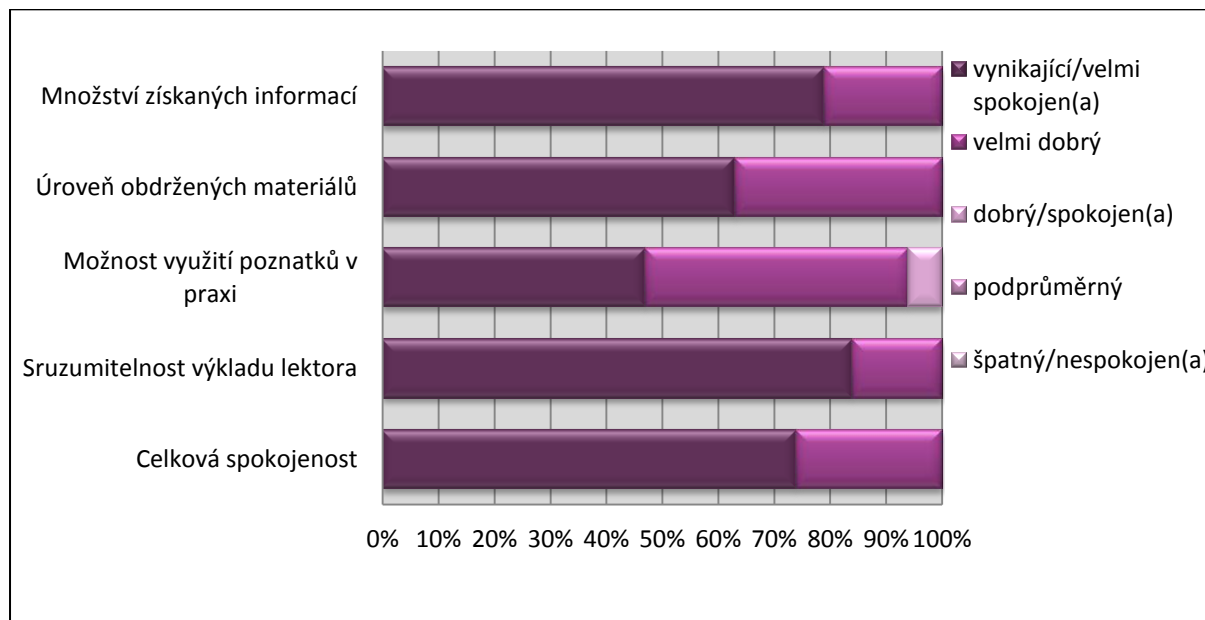
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Standardy a metodika pro terénní sociální služby

Stejně jako obsah výše uvedeného semináře, tak i standardy a metodika pro terénní a sociální služby je každodenně skloňovaným tématem naší práce. Rovněž tento kurz byl hodnocen na velmi vysoké úrovni. Účastníci ocenili 83,5% srozumitelnost výkladu lektorky na vynikající úrovni a stejným procentem ohodnotili také množství získaných informací, což je s ohledem na náročnost tématu pozitivní. Lektorka je velmi zkušená, a pro schopnost podat i relativně nezáživné téma poutavou formou, také hodně oblíbená.

KURZ: Práce s klienty s různými typy demence



Datum realizace: 25. 5. 2011

Počet účastníků: 19

Lektor/ka: PhDr. Dana Klevetová

Výstup: Prezenční listiny

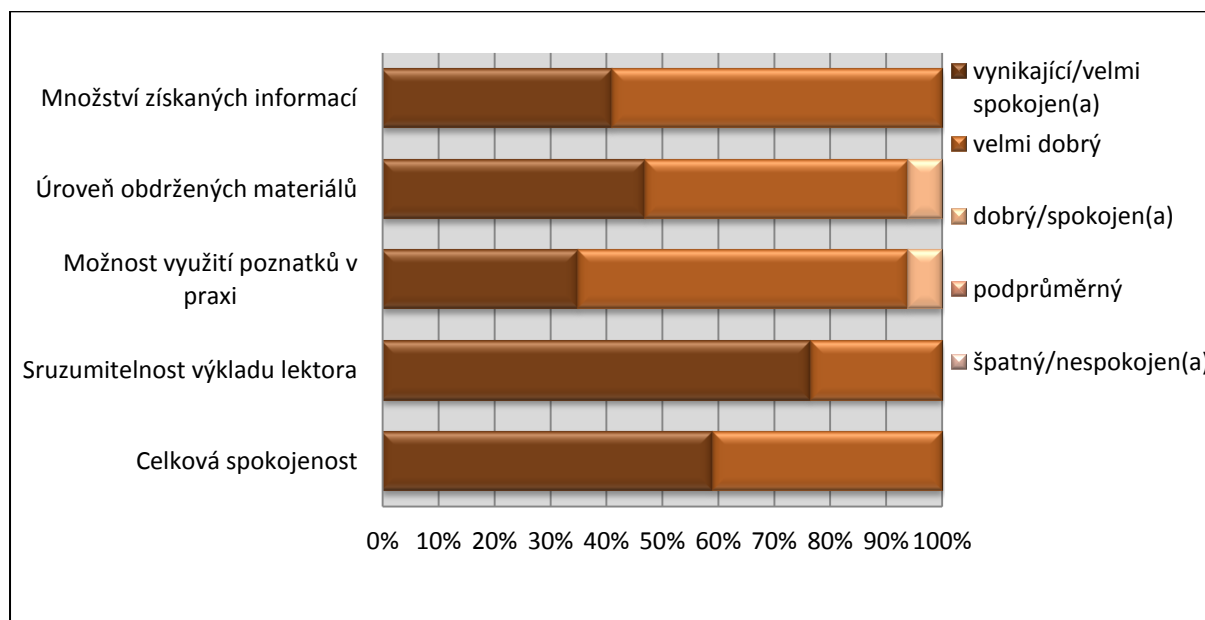
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení absolvování vzdělávacího kurzu Práce s klienty s různými typy demence

Početně velmi dobře zastoupený kurz svědčil o vysokém zájmu našich pracovníků o toto téma, neboť s nějakou formou demence u svých klientů mají zkušenosti všichni pracovníci v přímé péči a je jejich zájmem, aby dokázali volit vždy vhodný přístup k těmto uživatelům našich služeb. Účastníci tohoto vzdělávacího modulu projevili vysokou míru spokojenosti ve výši 79% s množstvím i kvalitou získaných informací a nových poznatků, kvalitu lektorského výkladu na vynikající úrovni ohodnotili z 84%. Téma bude pro velký zájem výhledově opětovně zařazeno do následného bloku vzdělávání.

KURZ: Efektivní komunikace



Datum realizace: 14. a 15. 6. 2011

Počet účastníků: 17

Lektor/ka: Mgr. Jan Vodák, Ph. D.

Výstup: Prezenční listiny

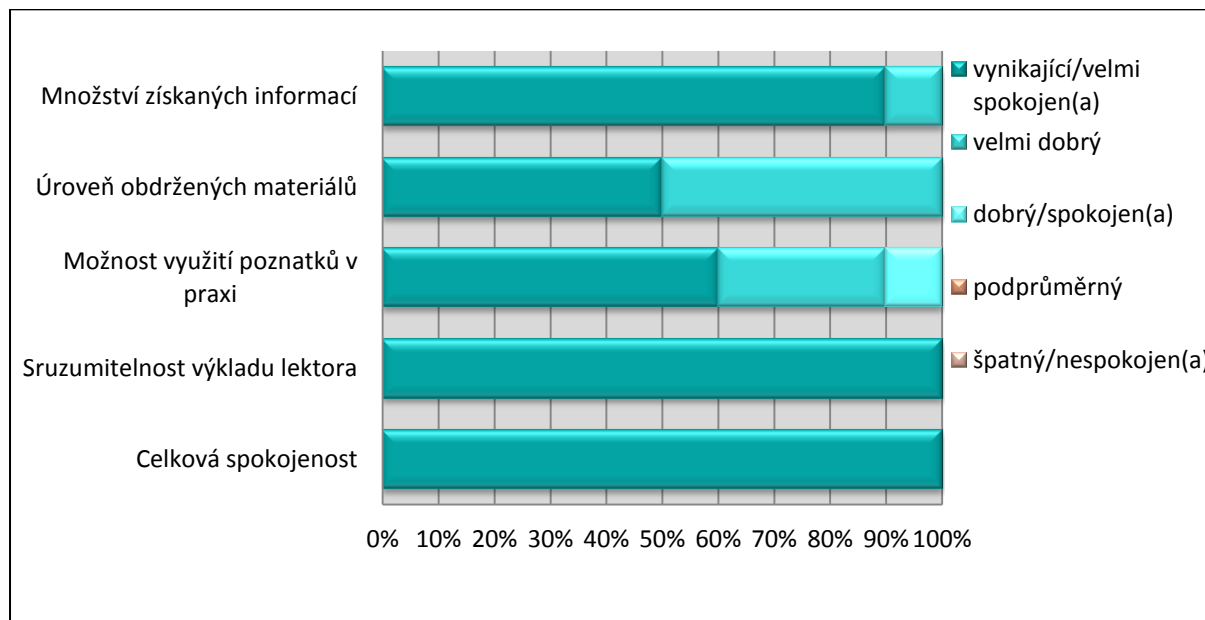
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Efektivní komunikace

Přes atraktivnost tématu a velký početní zájem ze strany našich zaměstnanců, projevilo svou celkovou spokojenost s úrovní kurzu na vynikající úrovni pouze 59% z nich, velkou spokojenost s množstvím nově nabytých informací vyjádřilo jen 41% z nich a ještě vysokou míru využitelnosti těchto poznatků v každodenní praxi vidělo pouze 35% respondentů.

KURZ: Individuální plánování pro pobytové a ambulantní sociální služby



Datum realizace: 9. a 23. 6. 2011

Počet účastníků: 10

Lektor/ka: Iveta Šůstková

Výstup: Prezenční listiny

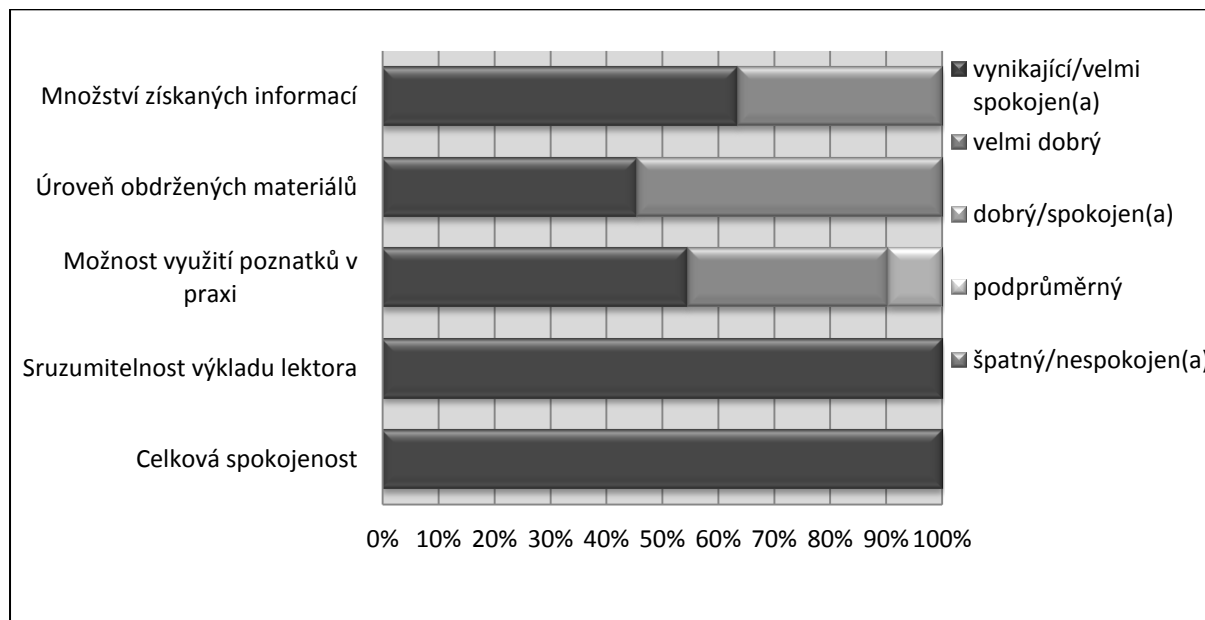
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Individuální plánování pro pobytové a ambulantní sociální služby

Jeden z nejúspěšnějších a po všech stránkách nejlépe hodnocený kurz zaujal 100% pracovníků co se týče celkové spokojenosti a srozumitelnosti výkladu lektora. Také co do množství nově získaných informací byl ohodnocen 90% na vynikající úrovni a stejně tak 60% kladných odpovědí na dotaz ohledně vysokého využití poznatků v praxi není vůbec špatným výsledkem. Lektorka je hodnocena s velkou převahou jako nejoblíbenější.

KURZ: Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících osob



Datum realizace: 24. 6. 2011

Počet účastníků: 11

Lektor/ka: Iveta Šůstková

Výstup: Prezenční listiny

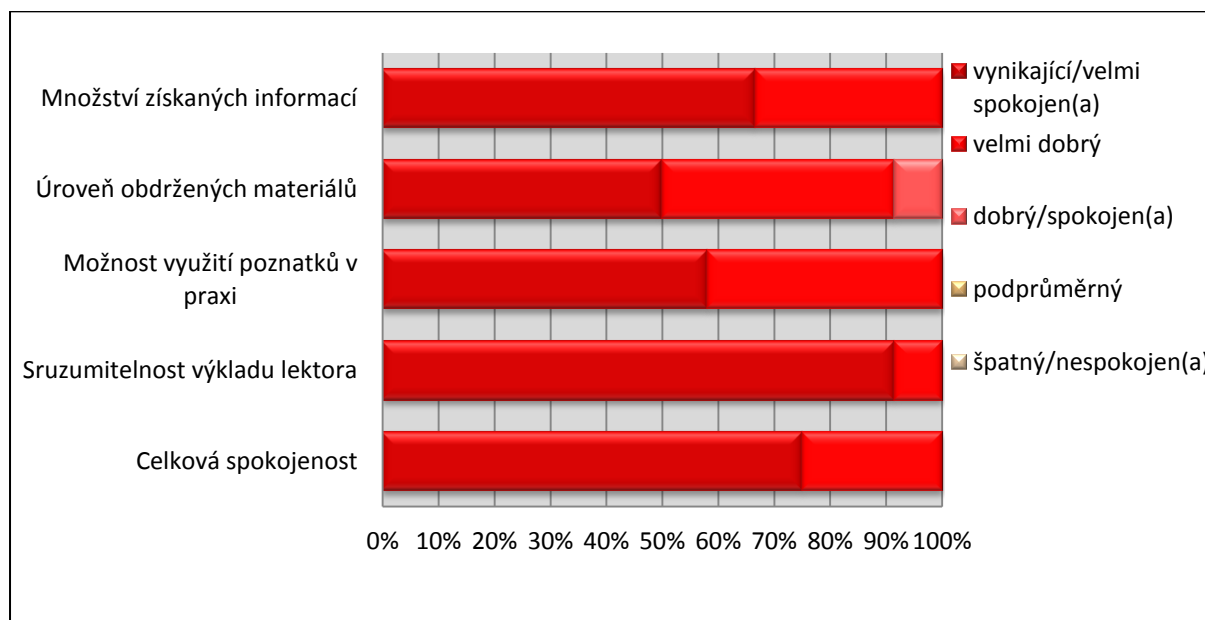
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících osob

Také další z řady silných témat, o které se naši zaměstnanci živě zajímají, o čemž svědčila i míra spokojenosti celkové i spokojenosti s výběrem lektorky, která dosáhla v těchto kritériích maximální 100% hranice. Jednoznačně byla také deklarována potřeba dalšího vzdělávání v tomto směru, na což vzdělávací tým operativně reagoval.

KURZ: Timemanagement



Datum realizace: 31. 8. 2011

Počet účastníků: 12

Lektor/ka: PhDr. Dagmar Úlehlová

Výstup: Prezenční listiny

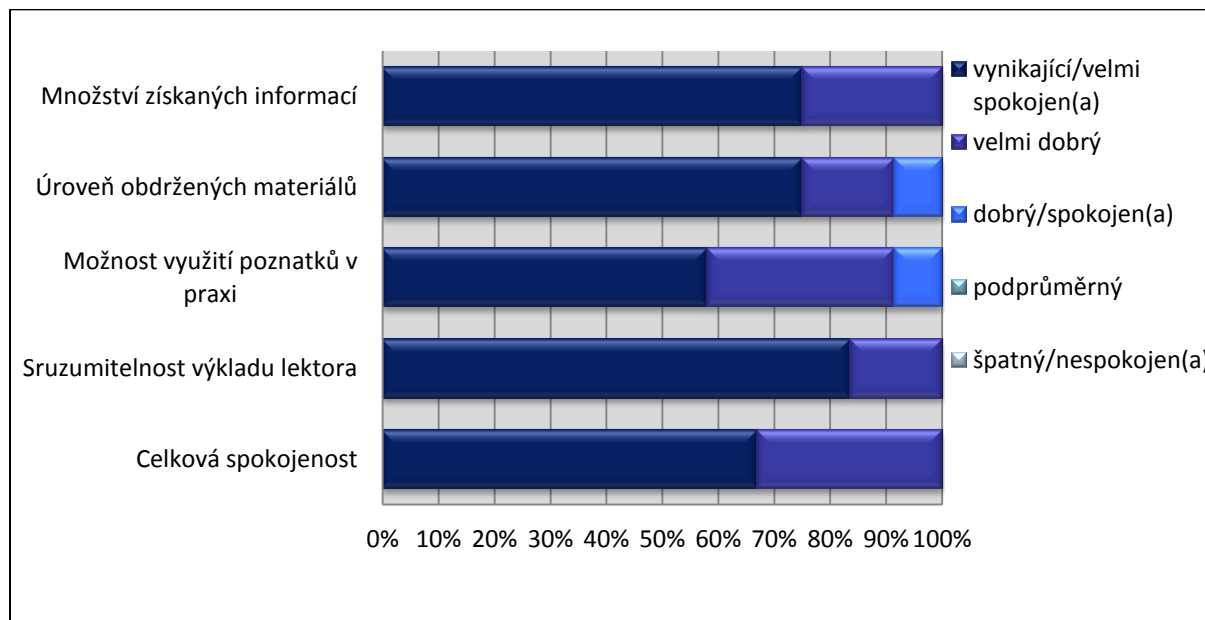
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Timemanagement

Téma tohoto semináře posluchače zajímalo a bylo podáno poutavou formou, takže přítomní byli zaujati a vtaženi do problematiky. To se projevilo také 91,5% hodnocením výkonu lektorky na vynikající úrovni. Celkově bylo spokojeno na nejvyšší úrovni 75% oslovených a tak je tento vzdělávací modul řazen rozhodně mezi ty úspěšnější.

KURZ: Individuální plánování pro terénní sociální služby



Datum realizace: 30. 8. a 12. 9. 2011

Počet účastníků: 12

Lektor/ka: Iveta Šůstková

Výstup: Prezenční listiny

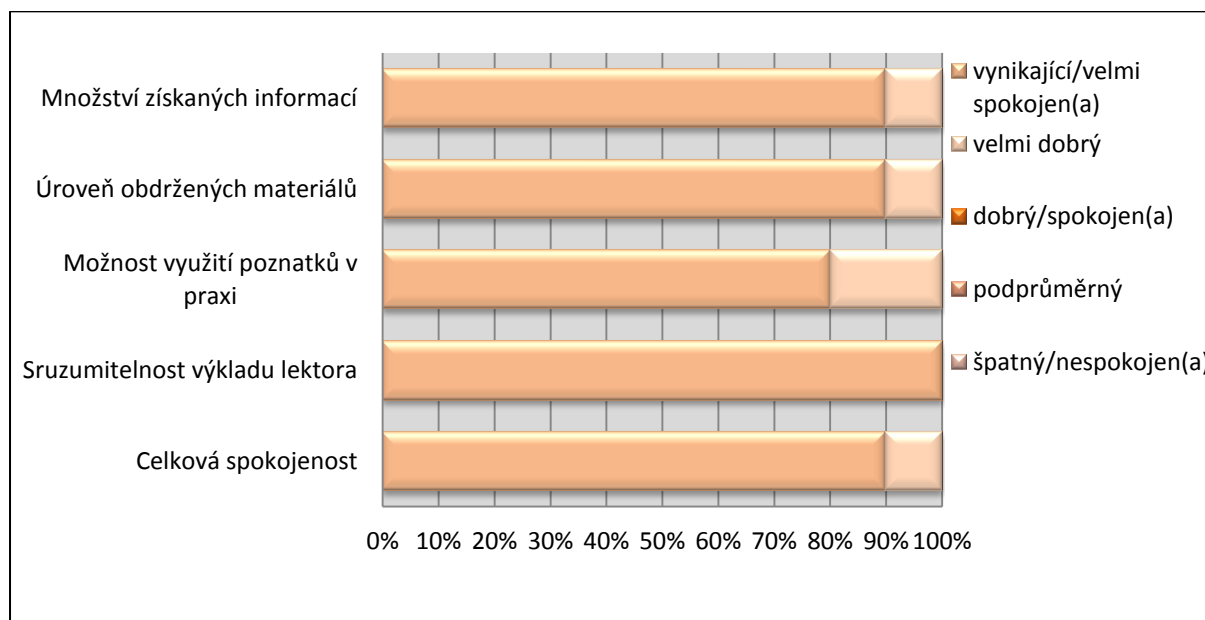
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Individuální plánování pro terénní sociální služby

Jedno z nejpalčivějších a poměrně nejžádanějších témat našich služeb, na které bude zcela jistě ještě reflektováno a bude zařazeno do dalších vzdělávacích plánů, bylo přijato ze 67% na vynikající úrovni, co se týká celkové spokojenosti, na stejné 75% výši byla hodnocena úroveň obdržených materiálů i množství získaných informací. Nejvyšší spokojenost na hranici 83,5% z celkového počtu tázaných, byla projevena se srozumitelností výkladu lektorky.

KURZ: Stimulační metody v ošetrovatelské péči



Datum realizace: 8. a 9. 9. 2011

Počet účastníků: 10

Lektor/ka: PhDr. Dana Klevetová

Výstup: Prezenční listiny

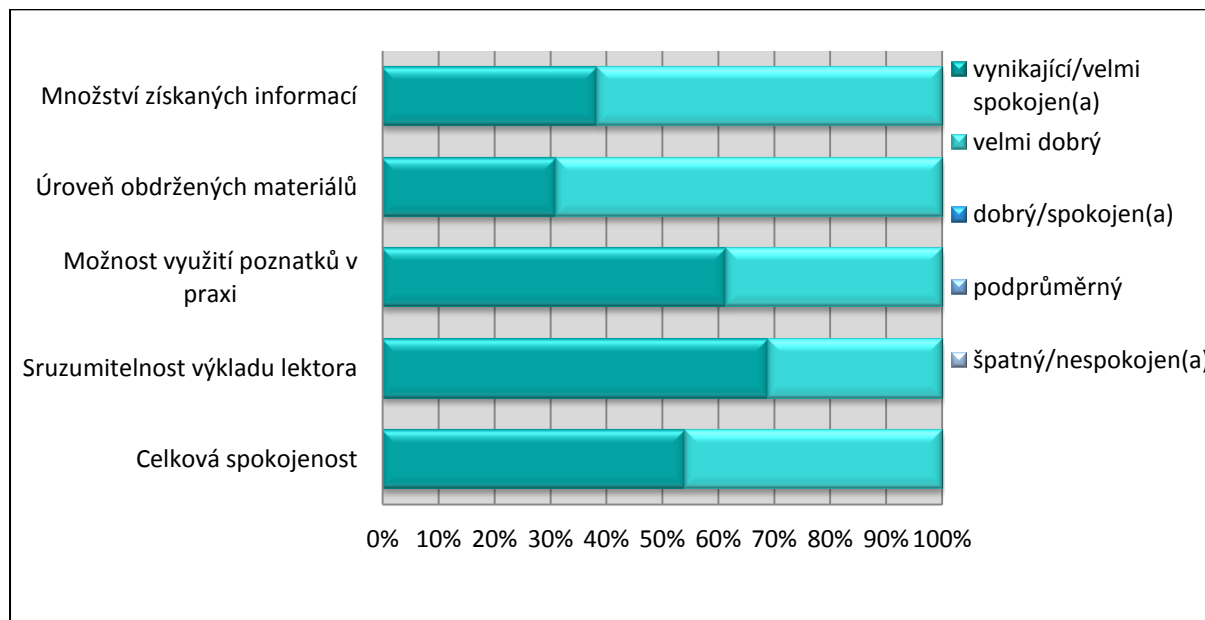
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Stimulační metody v ošetrovatelské péči

Jeden z našich neúspěšnějších vzdělávacích kurzů byl přijat velmi pozitivně, našim pracovním se velmi líbily názorné ukázky stimulačních metod, které si měly možnost pod vedením lektorky také vyzkoušet. Její hodnocení bylo na maximální 100% hranici a také úroveň spokojenosti s ostatními kritérii hodnocení se pohybovala vesměs okolo 90%. Dotazníkovým šetřením byla ověřena silná potřeba vrátit se ještě v budoucnu k tomuto tématu.

KURZ: Návštěva v bytě klienta



Datum realizace: 20. 9. 2011

Počet účastníků: 13

Lektor/ka: Mgr. Milena Mikulková

Výstup: Prezenční listiny

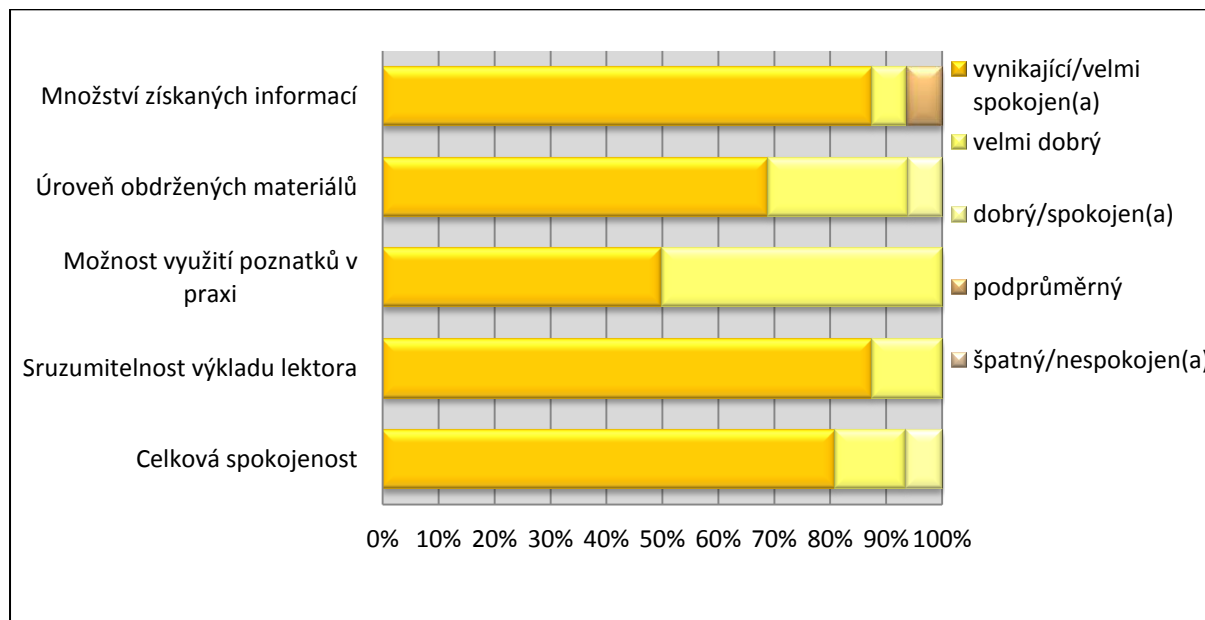
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Návštěva v bytě klienta

Téma bylo lákavé a přitáhlo širší okruh zájemců o tento seminář, avšak s množstvím získaných informací v nejvyšší míře bylo spokojeno pouze 38,5% z nich a ještě nižší měrou hodnotili úroveň obdržených materiálů. Vyšší hodnocení v celkové míře 69% si zasloužila lektorka svým výkladem a celkovou vysokou spokojenost s kurzem vyjádřilo 54% proškolených.

KURZ: Psychohygienu a syndrom vyhoření



Datum realizace: 4. 10. 2011

Počet účastníků: 16

Lektor/ka: Mgr. Zdeňka Vlčková

Výstup: Prezenční listiny

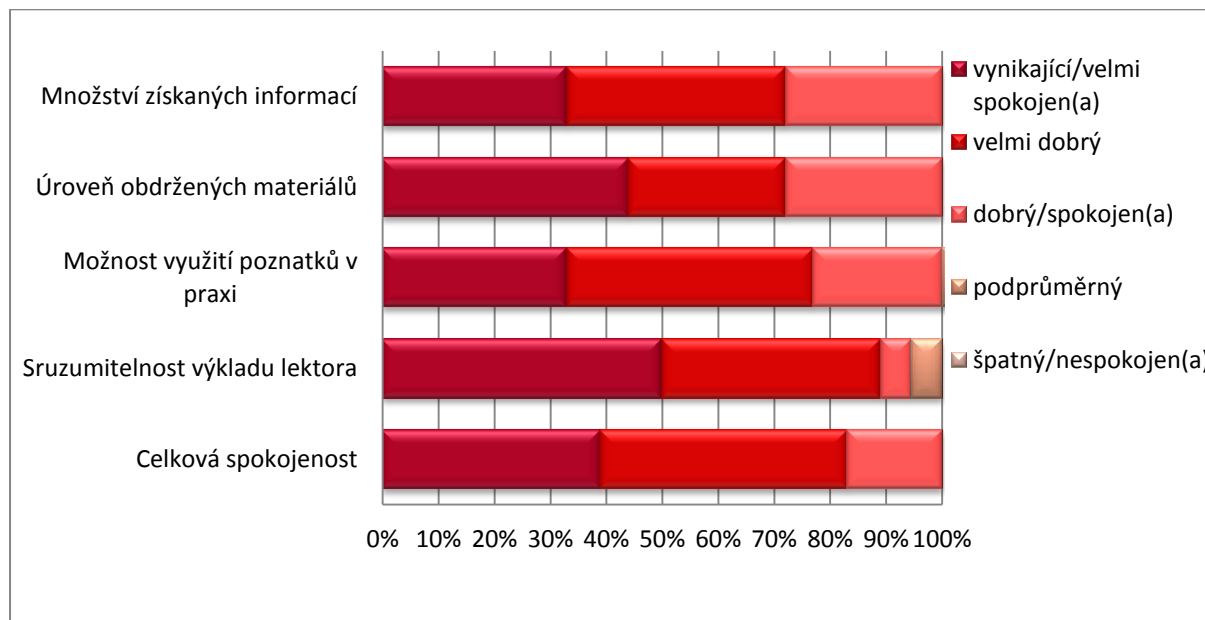
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Psychohygienu a syndrom vyhoření

Jedno z nejzajímavějších témat vůbec, o které se živě zajímali všichni přítomní. Zaujalo každého, což se projevilo v průběžné diskuzi po celý den. Lektorka se skupinou dobře pracovala, což se projevilo příznivým 87,5% hodnocením na vynikající úrovni a stejnou měrou bylo dotýcnými hodnoceno také množství nově získaných informací. Celkově projevilo nejvyšší spokojenost 81% zaměstnanců a kurz se tímto zařadil mezi ty nejúspěšnější.

KURZ: Interpersonální dovednosti ve vedení lidí



Datum realizace: 18. 10. 2011

Počet účastníků: 18

Lektor/ka: Mgr. Jan Vodák, Ph. D.

Výstup: Prezenční listiny

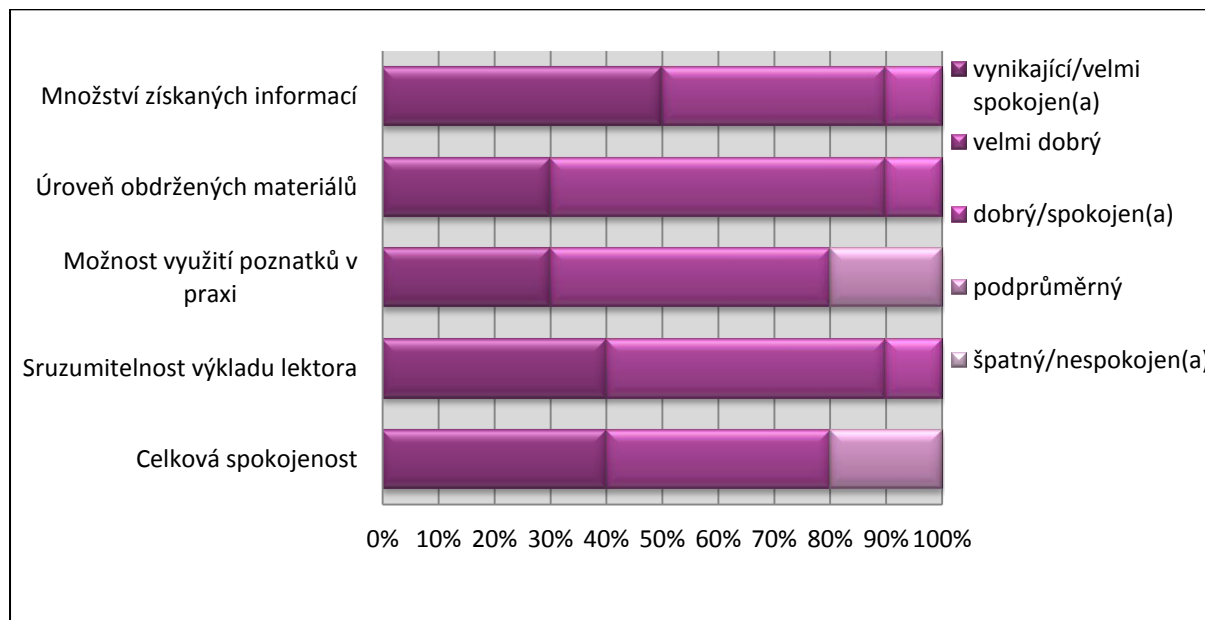
Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Interpersonální dovednosti ve vedení lidí

Na tento kurz se přihlásilo opravdu velké množství zájemců, lektor je však nedokázal naplno zaujmout ani uvést do tématu. Jen 39% lidí bylo opravdu bez výhrad celkově spokojeno a dílčí hodnocení z hlediska všech ostatních kritérií se pohybovalo v rozmezí 33%-50% co se týká maximální spokojenosti. Je to již druhé téma, které nebylo tímto lektorem zcela úspěšně uchopeno.

KURZ: Role a osobnost sociálního pracovníka



Datum realizace: 27. 10. 2011

Počet účastníků: 10

Lektor/ka: Mgr. Jiří Vlček

Výstup: Prezenční listiny

Fotodokumentace

Evaluační dotazníky kurzu a jejich grafické zpracování

Osvědčení o absolvování vzdělávacího kurzu Role a osobnost sociálního pracovníka

Zřejmě nejméně kladných ohodnocení si získal tento kurz. Pouhých 40% dotázaných nemělo žádných výhrad a bylo velmi spokojeno, současně však 20% oslovených vyjádřilo svou nespokojenost a stejnou měrou podprůměrnosti ve výši 20% ohodnotili zúčastnění toto školení z hlediska využitelnosti v praxi. Další kontrakt s tímto lektorem vzdělávací tým pravděpodobně již neuzavře.

4.1 Shrnutí

Závěrečná hodnocení celkové úrovně vzdělávacích modulů s ohledem na komplexnost obsahové struktury, odbornost lektorů a srozumitelnost seminářů však vyznívají pozitivně. Ačkoliv úroveň přednášejících byla různorodá, od vynikajících výkonů až po ty hůře hodnocené, všichni oslovení projevíli spokojenost se svou účastí na vzdělávání a kvitovali jako přínos zařazení výše uvedených témat jako zdroj nových informací při současném prohloubení těch stávajících znalostí.

Různorodost témat a jejich zarámování do celku bylo silnou stránkou tohoto vzdělávání. Jednotlivé prezentace v rámci seminářů po obsahové stránce nesplyvaly ani se nedublovaly, naopak často na sebe tématicky navazovaly. Tento běh vzdělávacích kurzů poskytl jak inspiraci, tak možnost praktického využití poznatků. Vzdělávací proces byl tak akorát dlouhý, aby se dala účast dobře zkoordinovat s úkoly v zaměstnání, aby byla zajištěna činnost našich služeb. Vzdělávací semináře poskytly také dobré písemné podklady a podpůrné praktické materiály, které jsou všem účastníkům k dispozici, stejně jako ostatním zaměstnancům v naší organizaci.

Také prostory určené pro vzdělávání se osvědčily. Prostorové vybavení, materiálně technické zajištění seminářů a technické vybavení, stejně jako catering, skýtaly velké pohodlí pro všechny účastníky vzdělávání. Školící místnost je dostatečně prostorná a komfortní, mobilní lavice umožňují uzpůsobení požadavkům lektora či práci ve skupinkách.

Naší inspirací do budoucna je poskytnutí prostoru pro individuální vzdělávání tak, aby měl každý možnost vybrat si z nabídky semináře, které jsou pro něj osobně přínosné. Rozdílnou úroveň mezi účastníky vzdělávacího modulu by bylo možno částečně řešit rozdělením do skupin a zvolit různé obtížnosti praktických cvičení.

V budoucích vzdělávacích projektech by měl být prostor pro flexibilní reagování na aktuální témata, která mohou vyvstat v jeho průběhu.

Zvýšená pozornost bude věnována výběru lektorů, zejména jejich kompetencím v rámci přidělených témat, referencím a jejich motivaci pro výkon lektorské funkce.

Pro dokonalejší sladění témat tak, aby se nepřekrývaly, ale navazovaly na sebe, případně se doplňovaly, by měli být lektori informováni o tom, co již bylo odpřednášeno v minulosti.

Zpracovala: Ing. Ivana Vaculíková – metodik vzdělávání

Bc. Jitka Chvílová – manažerka projektu