

## Profesijné kompetencie edukačných a terapeutických pracovníkov v rezidenčných zariadeniach

### Professional competencies of educational and therapeutic staff in residential facilities

Dominika Temiaková

Katedra pedagogiky, Pedagogická fakulta Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre

---

**Recenzent/Review:** doc. PhDr. Zlatica Ondrušová, PhD.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava

---

**Submitted/Odoslané:** 25. 04. 2020

**Accepted/Prijaté:** 14.05.2020

---

**Abstrakt:**

Štúdia sa zaoberá rezidenčnými zariadeniami a profesijnými kompetenciami edukačných a terapeutických pracovníkov. Na základe analýzy opisov pracovných činností predstavuje kompetenčné modely edukačného a terapeutického pracovníka, ktoré sú pripravené na fázu validizácie.

**Kľúčové slová:** Analýza vzdelávacích potrieb. Rezidenčné zariadenia. Edukační a terapeutickí pracovníci. Profesijná kompetencia. Kompetenčný model.

**Abstract:**

The paper deals with residential facilities and the professional competencies of educational and therapeutic staff. Based on the analysis of the jobs descriptions, the competency models of the educational and the therapist are prepared for the validation phase.

**Keywords:** Analysis of educational needs. Residential facilities. Educational and therapeutic staff. Occupational competence. Competency model.

---

**ÚVOD**

Vďaka celoeurópskej snahe o rozvoj celoživotného vzdelávania a spoločnosti založenej na poznaní sa stále častejšie v súkromnom i verejnom sektore presadzuje koncept učiacej sa organizácie. Učenie sa v organizácií by malo byť prirodzenou súčasťou jej každodenného života a zároveň významným prostriedkom, ktorý jej umožňuje adaptovať sa na neustále meniace sa podmienky. Koncept učiacej sa organizácie je typický nielen pre firmy zo súkromného sektoru, ale preniká aj do štátnych inštitúcií. Vzdelanosť takýchto pracovníkov sa

bezpochybne odráža v kvalite plnenia ich poslania a taktiež v zaobchádzaní s klientmi.

Rezidenciálne (inštitucionálne) zariadenia sociológovia označujú ako totálne inštitúcie. Ide o zariadenia, ktoré sú charakteristické poskytovaním sociálnych služieb takpovediac pod jednou strechou. Takéto zariadenia sú zriadené pre rôzne cieľové skupiny, ako sú napríklad deti a mladiství (detské domovy, reedukačné zariadenia a ďalšie), odsúdení (ústavy na výkon väzby a výkon trestu odňatia slobody), seniori (hospice, zariadenia pre seniorov a ďalšie) i zdravotne postihnutí dospelí (domovy sociálnych služieb, stacionáre a ďalšie). Rôznorodé sociálne služby môžu byť podľa Zákona č. 448/2008 o sociálnych službách v znení neskorších predpisov poskytované ambulantnou, terénnou, pobytovou (denná, týždenná či celoročná) a inou formou.

Rezidenciálne zariadenia so sebou okrem nesporných výhod prinášajú aj isté nevýhody, jednou z nich je závislosť. E. Goffman (1961, in Lubelcová, G., 2005) pri totálnych inštitúciách zaviedol pojem mechanizmus imobilizácie. Týmto termínom označuje organizácie, ktoré vytvárajú pre svojich členov prostredie, ktoré sa zásadne líši od bežného sveta. Sú to miesta, ktoré slúžia súčasne ako bydlisko aj pracovisko, a v ktorých väčší počet podobne situovaných jednotlivcov odrezaných na dlhšiu dobu od vonkajšej spoločnosti vedie spoločne navonok

uzavretý a formálne spravovaný spôsob života. Organizácie ústavnej starostlivosti vytvárajú umelý svet, ktorý je svojou každodennosťou vzdialený od vonkajšieho sveta. Mnohé z významných činností, ktoré klient musí samostatne zvládnuť, za neho rieši inštitúcia, ktorá mu organizuje denný režim a minimalizuje príležitosti pre vlastné rozhodovanie. Dlhodobý pobyt v takomto zariadení podkopáva schopnosť starostlivosti o seba samého, ako aj schopnosti samostatného a autonómneho rozhodovania. Výsledkom je, že človek zlyháva v schopnosti zvládnuť dilemy bežného života, lebo je imobilizovaná práve tá časť individuálnych schopností, ktoré rozhodujú o tom, či bude spôsobilý zapojiť sa do „normálneho“ života.

Každý dospelý je vychovávateľný a vzdelávateľný, preto by mu edukácia nemala byť odopieraná, rezidenciálne podmienky nevynímajúc. Tieto zariadenia už dávno nemôžu byť vnímané len ako tie poskytujúce základnú nevyhnutnú zdravotnú či ošetrovateľskú starostlivosť, ale ako zariadenia poskytujúce široké spektrum sociálnych a edukačných služieb. Práve z uvedených dôvodov je prínosné, ak totálne inštitúcie realizujú edukačné a terapeutické aktivity, ktoré sú bežne dostupné aj v intaktnej spoločnosti. Takáto náročná práca si zasluhuje ocenenie celej spoločnosti.

Ako v každej inštitúcii, aj v rezidenciálnych zariadeniach sú ľudské

zdroje jeho najdôležitejšou súčasťou. Kvalifikovaní, vzdelaní a motivovaní pracovníci sú základným bohatstvom a je v ich záujme, aby toto bohatstvo aj prostredníctvom vzdelávania neustále rozvíjali. Vzdelávanie pre pracovníkov môže znamenať kariérny rast, vyššie finančné ohodnotenie, možnosť osobného rozvoja, ale aj zvýšenie a upevnenie sociálneho statusu. Sme presvedčení, že je v najlepšom záujme týchto inštitúcií, aby vzhľadom na neustále meniace sa podmienky zdokonaľovali systém vzdelávania a inovovali jeho obsah, pričom považujeme za nevyhnutné realizovať prvý krok systémového prístupu k vzdelávaniu dospelých – analýzu vzdelávacích potrieb.

## **2 VÝCHODISKÁ A METODIKA**

Pri analýze vzdelávacích potrieb podľa M. Armstronga (2002, s. 499) obvykle vychádzame z troch skupín údajov, a to z celopodnikových údajov (organizačná analýza), údajov o pracovnom mieste (analýza práce) a z údajov o pracovníkovi (analýza na úrovni jednotlivcov, analýza osôb). Pri analýze vzdelávacích potrieb pracovníkov rezidenciálnych zariadení vychádzame najmä z analýzy pracovného miesta, ktorá podľa Ľ. Janouškovej (2010, s. 46) „...môže poskytnúť informácie o vzdelávacích potrebách, ktoré sú spoločné pre početnejšie skupiny zamestnancov.“

Aplikácia kompetenčného prístupu je tak, ako uvádza H. Bartoňková (2010), charakteristická najmä prácou s dokumentmi a s literatúrou. Metóda získavania dát – analýza dokumentov – umožňuje podľa D. Silvermana (2005) zamerať sa na to, ako text popisuje realitu. Za najvýznamnejšie výhody tejto metódy, ktoré uvádza M. Skutil a kol. (2011), považujeme nevystavenie dát pôsobeniu chýb a skreslení a neovplyvnenie informácií v dokumentoch subjektivitou, nevýhody však spočívajú v zložitej interpretácii a časovej náročnosti. Zdrojom sa pre nás stali interné dokumenty úradného typu a oficiálneho charakteru, ktoré nám boli poskytnuté priamo z rezidenciálnych zariadení v Nitrianskom kraji. Pri tvorbe kompetenčného modelu sme analyzovali tzv. opis pracovných činností, a to pracovných miest sociálny pedagóg a ergoterapeut.

Profesijnú kompetenciu definuje M. Tureckiová (2004, s. 31) ako „súbor... schopností, znalostí, zručností a zreflektovaných... skúseností, ktoré sa premietajú do pracovného jednanja a slúžia k efektívnemu zvládaniu pracovných funkcií a rolí...“. Profesionálna kompetencia sa teda viaže na pracovný výkon, pričom ju chápeme ako súbor odborných i všeobecných vedomostí a zručností, ktoré sa spájajú do schopnosti kvalitne vykonávať pracovné činnosti na pracovnej pozícii.

Pri zaradovaní prejavov správania pracovníkov do skupín a vyšších celkov vyplývajúcich z analýzy pracovnej náplne sme sa rozhodli vychádzať z členenia profesijnej kompetencie podľa nemeckých autorov, ktoré vo svojej práci uvádza M. Schubert (2011). Profesionálna kompetencia sa skladá zo štyroch základných kompetencií:

- odborná – pripravenosť a schopnosť na základe odborných vedomostí a zručností cieľavedome, primerane, metodicky správne a samostatne riešiť úlohy a problémy ako aj posúdiť výsledok,
- metodická – pripravenosť a schopnosť cieľavedomého, plánovitého postupu pri spracovávaní úloh a problémov,
- sociálna – pripravenosť a schopnosť vnímať a chápať sociálne vzťahy a záujmy, zodpovedne zaobchádzať a vychádzať s ľuďmi, pracovať v tíme a kooperatívne riešiť problémy, rozvoj sociálnej zodpovednosti a solidarity,
- osobnostná – pripravenosť a schopnosť reflektovať vlastný rozvoj a ďalej sa rozvíjať v súlade s individuálnymi a spoločenskými hodnotovými predstavami, ktorá zahŕňa vlastnosti ako samostatnosť, schopnosť prijímať kritiku, sebadôvera, spoľahlivosť, zmysel pre zodpovednosť a povinnosť.

Pri tvorbe kompetenčného modelu sme si teda kládli otázku, aké prejavy správania klasifikovateľné do štyroch

bázičkových zložiek profesijnej kompetencie sú v pracovnej náplni a popise pracovných činností obsiahnuté? Na základe takto vymedzených bázičkových kompetencií profesijnej kompetencie sme potom vytvorili kompetenčné modely oboch pracovných miest. M. Kubeš, R. Kurnický a D. Spillerová (2004, s. 44) vo svojej práci podrobne charakterizujú fázy tvorby kompetenčného modelu. Vychádzajúc z nich sme popisujeme doteraz zrealizované štyri z piatich fáz:

- prípravná fáza – definovali sme cieľovú skupinu pracovníkov a cieľ kompetenčného modelu. Pre tvorbu kompetenčného modelu sme zvolili prístup šitý na mieru,
- fáza zberu dát – na základe dôkladnej analýzy interných dokumentov sme získali presné informácie o pracovnej pozícií a úlohách, z ktorých sme určili prejavy správania. V tejto fáze tvorby kompetenčného modelu sme vychádzali z analýzy pracovnej náplne a úloh,
- fáza analýzy a klasifikácie informácií – vytvorili sme zoznam všetkých dôležitých prejavov správania, ktoré sme následne zaradili do skupín a kompetenčných kotiev,
- fáza popisu a tvorby kompetenčného modelu – behaviorálnym jazykom sme popísali prejavy správania a pomenovali jednotlivé kompetencie,

- fáza validizácie – v prostredí rezidenčných zariadení sa na vzorke respondentov overí, či je kompetenčný model spoľahlivý. Ak je kompetencia validná, mala by dosiahnuť vysoké bodové skóre.

Výstupom z doteraz zrealizovaných fáz tvorby kompetenčného modelu je nasledujúci kompetenčný model edukačného a terapeutického pracovníka v rezidenčnom zariadení.

Výsledkom štúdie a zároveň poslednou fázou tvorby kompetenčného modelu pred jeho validizáciou je predkladaný kompetenčný model v Tab. 1. Kompetenčný model obsahuje jednotlivé kompetencie popísané prejavom správania edukačného i terapeutického pracovníka, ktoré sme zaradili do kompetenčných kotiev jednotlivých základných kompetencií profesijnej kompetencie.

### 3 VÝSLEDKY A DISKUSIA

**Tab. 1 Kompetenčný model pracovníkov rezidenčných zariadení**

Bázičná kompetencia	Kotva	Prejav – edukačný pracovník	Prejav – terapeutický pracovník
ODBORNÁ	Výchovná	Edukačný pracovník plní úlohy sociálnej výchovy prijímateľov sociálnych služieb.	
	Poradenská	Edukačný pracovník poskytuje základné sociálne poradenstvo prijímateľom sociálnych služieb, ich rodičom a zákonným zástupcom. V prípade potreby vykonáva sociálno-pedagogické poradenstvo pre zamestnancov vo všetkých prevádzkach zariadenia.	
	Terapeutická		Terapeut zabezpečuje a vykonáva sociálno-rehabilitačný proces a sociálnu terapiu pre klientov zariadenia.

	Diagnostická	Edukačný pracovník vykonáva sociálno-pedagogickú diagnostiku prijímateľov, prostredia a vzťahov.	
	Legislatívna	Pracovník rešpektuje a chráni ľudskú dôstojnosť, práva a právom chránené záujmy klientov. Dodržiava prevádzkový, pracovný, domáci poriadok a ďalšie vnútorné organizačné dokumenty a príkazy. Dodržiava bezpečnostné predpisy.	
<b>Bázická kompetencia</b>	<b>Kotva</b>	<b>Prejav – edukačný pracovník</b>	<b>Prejav – terapeutický pracovník</b>
METODICKÁ	Organizačná	Pracovník pomáha klientom zorganizovať si harmonogram dňa, plánovať priebeh poskytovania sociálnych služieb podľa ich osobných cieľov, potrieb, schopností záujmov. Sprevádza klientov, organizuje, riadi a zabezpečuje činnosť klientov pri rôznych činnostiach (športové aktivity, kultúrno–spoločenské akcie, výlety, rekreačné pobyty a pod.).	
	Plánovacia	Edukačný pracovník participuje na vyhotovení a zabezpečení adaptačného plánu pre novoprijatých prijímateľov sociálnych služieb vo všetkých prevádzkach zariadenia. Administruje a koordinuje prácu v rámci individuálneho plánovania a individuálnych plánov klientov. Spolupracuje s ďalšími zamestnancami pri realizácii cieľov individuálnych plánov klientov a kontroluje ich plnenie.	Terapeut je zodpovedný za tvorbu a realizáciu individuálneho plánu pre prijímateľov sociálnych služieb. Na základe spolupráce s inými pracovníkmi a prijímateľmi sociálnych služieb participuje na realizácii cieľov individuálneho plánovania.

		Pracovník formuje praktické návyky a zručnosti v oblasti osobnej hygieny a dodržiavania poriadku. Pomáha klientom pri zvládaní činností, ktoré nie sú schopní vykonávať samostatne. Pracovník pomáha klientovi uspokojovať si biologické, psychické, sociálne a duchovné potreby.	
	Intervenčná	Napomáha klientovi uplatňovať nadobudnuté zručnosti v bežnom živote ako aj pracovnej a sociálnej integrácii klienta. V prípade potreby poskytuje prvú pomoc.	
			Terapeut chráni autonómiu klienta, pomáha mu rozhodovať o jeho živote podľa jeho preferencií.
<b>Bázická kompetencia</b>	<b>Kotva</b>	<b>Prejav – edukačný pracovník</b>	<b>Prejav – terapeutický pracovník</b>
SOCÁLNA	Interpersonálna komunikácia	Poskytuje informácie o klientoch a ich zákonným zástupcom.	
		Pracovník aktívne získava informácie o osobnosti klientov, ich prežívaní, vrátane znalostí rodinného a sociálneho zázemia a zdravotného stavu. Pomáha klientovi pri udržaní a vytváraní sociálnej siete, podporuje kontakty klienta s rodinou, príbuznými, priateľmi a ďalšími dôležitými osobami v živote klienta. Informuje rodičov alebo zákonných zástupcov v prípade zhoršenia zdravotného stavu, choroby alebo úrazu.	
	Zaobchádzania		Terapeut vytvára pokojnú atmosféru v zariadení i mimo neho – v komunite.
		Pracovník pomáha klientovi získať čo najvyššiu mieru samostatnosti. Podporuje rozvoj osobnosti klienta vo všetkých oblastiach.	
<b>Bázická kompetencia</b>	<b>Kotva</b>	<b>Prejav – edukačný pracovník</b>	<b>Prejav – terapeutický pracovník</b>
BNO STN A	Učenia (sa)	Pracovník si systematickým štúdiom dopĺňa poznatky o svojej práci, zúčastňuje sa školení a kurzov.	

Zvládania zátáže	Pracovník je tolerantný, empatický, ohľaduplný, schopný ovládnuť sa v zátážových situáciách.
---------------------	--

Zdroj: vlastné spracovanie na základe popisov pracovných činností

Analýza a identifikácia vzdelávacích potrieb je podľa mnohých autorov jedna z najnáročnejších etáp systémového prístupu ku vzdelávaniu. Predložený kompetenčný model edukačného a terapeutického pracovníka je pripravený na fázu validizácie, pričom overené, prípadne doplnené a upravené kompetenčné modely môžu ďalej slúžiť pri identifikovaní vzdelávacích potrieb zamestnancov a na základe vzdelanostných deficitov je možné navrhnuť paletu vzdelávacích kurzov, ktorá povedie k efektívnej inovácii obsahu vzdelávania tejto skupiny pracovníkov.

### Zoznam bibliografických odkazov

- 1 Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 p. ISBN 80-247-0469-2.
- 2 Bartoňková, H. (2010). Kompetenční přístup k analýze vzdělávacích potřeb. In: Prusáková, V. a kol. 2010. *Analýza vzdelávacích potrieb dospelých. Teoretické východiská*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta UMB. s. 87-107. ISBN 978-80-557-0086-1.
- 3 Janoušková, L. (2010). Analýza vzdelávacích potrieb vysokoškolských učiteľov na úrovni pracovného miesta. In Prusáková, V. (ed.). *Analýza vzdelávacích potrieb vybraných cieľových skupín. Profesionálna andragogika*. Banská Bystrica: UMB, s. 42-63. ISBN 978-80-557-0119-6.
- 4 Kubeš, M. – Kurnický, R. – Spillerová, D. (2004). *Manažerské kompetence: způsobilost výjimečných manažerů*. Praha: Grada Publishing, 2004. 184 p. ISBN 80-247-0698-9.
- 5 Lubelcová, G. (2005). Alternatívne tresty v kontexte stratégií spoločenskej regulácie kriminality (od trestajúcej k obnovujúcej trestnej spravodlivosti). [cit. 2020 – 04 – 06]. In *Sociológia*, roč. 37, č. 1. p. 33-58. Dostupné na internete: [www.sav.sk/journals/uploads/02061040Lubelcova.pdf](http://www.sav.sk/journals/uploads/02061040Lubelcova.pdf)
- 6 *Opis pracovných činností. Funkcia ergoterapeut*. 2016. Interný dokument domova sociálnych služieb v Nitrianskom samosprávnom kraji.
- 7 *Opis pracovných činností. Funkcia sociálny pedagóg*. 2013. Interný dokument domova sociálnych služieb v Nitrianskom samosprávnom kraji.
- 8 Schubert, M. (2011). Rozvoj profesijnej kompetencie ako predmet skúmania profesijnej andragogiky. In: Poláchová Vašátková, J. – Bačíková, A. (Eds.) *Aktuální*



*problémy pedagogiky ve výzkumech studentů  
doktorských studijních programů VIII. :*  
sborník z VIII. ročníku konference. Olomouc  
: Univerzita Palackého, 2012. s. 639 – 649.  
ISBN 978–80–87533–03–1.

9 Silverman, D. (2005). *Ako robiť kvalitatívny  
výskum. Praktická príručka.* Bratislava: Ikar,  
2005. 327 s. ISBN 80–551–0904–4.

10 Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí  
ve firmách.* Praha: Grada Publishing, 2004.  
172 s. ISBN 80–247–0405–6.

11 *Zákon č. 448/2008 o sociálních službách  
v znení neskorších predpisov*

---

**Kontakt na autora:**

Dominika Temiaková, PhDr. PhD.

Katedra pedagogiky

Pedagogická fakulta Univerzity Konštantína

Filozofa

Dražovská 4

949 74 Nitra

e-mail: dtemiakova@ukf.sk