

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou poskytování sociálních služeb v kontextu organizace Tyfloservis, o.p.s. Zaměřuje se na možnosti podpory pracovníků v přímé práci s klienty, které by zajistily profesionalitu v poskytování těchto služeb a jejich stálý rozvoj. Týká se strategie zejména personálního řízení jako prostředku pro zajištění kvality sociální služby. Ta zahrnuje vymezení specifík role a kompetencí sociálního pracovníka v Tyfloservisu, systém výběru a zaškolování nových zaměstnanců a další prostředky podpory včetně plánování procesu profesního rozvoje. Cílem práce je zhodnotit stávající systém řízení, výběru, zaškolování a další podpory pracovníků Tyfloservisu ve srovnání s poznatky z odborné literatury i vlastními zkušenostmi v roli sociální pracovníce a manažerky a v této souvislosti navrhnout změnu. Její návrh bych chtěla opřít o vymezení specifík role sociálního pracovníka v Tyfloservisu a z toho plynoucích kompetencí. Vytvoření inventáře kompetencí je tedy dalším cílem diplomové práce.

Klíčová slova: sociální služby v České republice, Tyfloservis, o.p.s., osoby se zrakovým znevýhodněním, personální řízení, kompetence sociálního pracovníka, profesní rozvoj.