

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2021-2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Dominika Bílková

**Vzdělávání zaměstnanců v organizaci pracující s lidmi
s duševním onemocněním**

Praha 2022

Vedoucí bakalářské: Ing. Magda Neuwirthová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2021-2022

BACHELOR THESIS

Dominika Bílková

**Education of employees in an organization working with
people with mental illness**

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Magda Neuwirthová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Dominika Bílková

Poděkování

Děkuji, Ing. Magdě Neuwirthové, PhD. Za odborné vedení bakalářské práce.

Anotace

Předložená bakalářská práce se zabývá vzděláváním sociálních pracovníků ve vybrané společnosti. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou část. Stanoveny byly tři hypotézy. Výzkum je realizovaný kvantitativně za použití dotazníkového šetření. Prvotním cílem je analýza současného stavu vzdělávacího systému ve společnosti XY. Druhotným cílem je navrhnout možnosti ke zkvalitnění systému vzdělávání.

Klíčová slova

Vzdělávání zaměstnanců, vzdělávání, vzdělávání dospělých, sociální pracovník, sociální služby, kurzy, další vzdělávání dospělých.

Annotation

The presented bachelor thesis deals with the education of social workers in a selected company. The bachelor thesis is divided into two parts, theoretical and practical part. Three hypotheses were established. The research is carried out quantitatively using a questionnaire survey. The primary goal is to analyze the current state of the education system at XY. The secondary goal is to suggest ways to improve the education system.

Keywords

Employee education, education, adult education, social worker, social services, courses, other adult education.

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 VYMEZENÍ STĚŽEJNÍCH POJMŮ	10
2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	11
2.1 Formy vzdělávání	13
3 HISTORIE SOCIÁLNÍ PRÁCE	15
3.1 Sociální služby	17
4 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	19
4.1 kompetentní sociální pracovník	21
4.2 Profesní vzdělávání sociálního pracovníka.....	23
4.3 Zásady efektivního vzdělávání sociálních pracovníků	26
5 SOCIÁLNÍ PRÁCE S DUŠEVNĚ NEMOCNÝMI	27
6 SPOLEČNOST XY	29
PRAKTICKÁ ČÁST	30
7 POPIS A PŘÍPRAVA VÝZKUMNÉ ČÁSTI	30
8 SBĚR DAT A ANALÝZA	32
9 VYHODNOCENÍ ŠEŘENÍ A NÁVRHY ŘEŠENÍ	65
ZÁVĚR	67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	69
SEZNAM ZKRATEK	71
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	72
SEZNAM PŘÍLOH	74

ÚVOD

Tato bakalářská práce bude zaměřena na problematiku vzdělávání sociálních pracovníků ve společnosti XY. Protože autorky se vzdělávání v sociální práci týká, zvolila si toto téma bakalářské práce: Vzdělávání zaměstnanců v organizaci pracující s lidmi s duševním onemocněním. A to z důvodu, že již více jak 4 roky ve vybrané společnosti působí na pozici sociálního pracovníka. Podrobnou analýzou si chce autorka ověřit postoj svých kolegů k povinnému vzdělávání v sociální práci.

Hlavní cílem této bakalářské práce bude analyzovat vzdělávací systém ve společnosti. Druhotným cílem bude podat návrhy na zkvalitnění vzdělávacího systému ve společnosti XY, a ty budou předloženy vedení společnosti.

Autorka si stanovila tyto hypotézy, které si výzkumem vyvrátí či potvrdí:

Hypotéza č. 1: Více jak 70% zaměstnanců má vystudovanou sociální práci nebo pedagogický obor.

Hypotéza č. 2: Více jak 50% zaměstnanců firmy si v současné době zvyšuje vzdělání v sociální oblasti.

Hypotéza č. 3: 80% zaměstnanců vybrané společnosti si nemůže vybrat vzdělávací akci podle vlastních preferencí, ale vzdělávací akce jim vybírá zaměstnavatel.

Bakalářská práce bude rozdělena do dvou částí. Na část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část obsahuje šest kapitol. V první kapitole se autorka bude věnovat vymezení stěžejních pojmů. Druhá kapitola se bude věnovat firemnímu vzdělávání. Třetí kapitola bude o historii sociální práce, kde autorka popíše vývoj sociální práce u nás a označí stěžejní milníky. Ve čtvrté kapitole autorka popíše profesi sociálního pracovníka, definuje jeho kompetence, popíše podmínky vzdělávání sociálních pracovníků a vymezení zásady pro efektivní vzdělávání. Šestá kapitola popíše společnost XY, kde proběhne analýza.

V praktické části se bude autorka zabývat přípravou a realizací kvantitativního výzkumu, provedeného dotazníkovou metodou. Získaná data z dotazníků autorka zpracuje do tabulek a výsečových grafů. Každá otázka bude autorkou okomentována

vzhledem k získaným informacím. Na základě šetření autorka podá návrh ke zkvalitnění vzdělávacího systému. Bakalářská práce obsahuje dva cíle. Prvotním cílem bakalářské práce je analyzovat vzdělávací systém ve společnosti XY. Druhotným cílem bakalářské práce bude podat již zmíněný návrh na zkvalitnění vzdělávacího systému.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ STĚŽEJNÍCH POJMŮ

Učení je formou přizpůsobování jedince na měnící se podmínky. Učení může probíhat nejen s přímým záměrem, ale i spontánně při každodenní činnosti. Výsledkem učení je nová znalost, schopnost nebo dovednost.¹

Vzdělávání je nepřetržitý proces, který kromě zvyšování stávajících dovedností vede k nabývání nových dovedností, znalostí a postojů, které připravují lidi na nové náročnější úkoly.²

Sociální pracovník je odborně vzdělaný profesionál vykonávající sociální práci. Jehož náplní je plánovat, realizovat, monitorovat a vyhodnocovat poskytovanou sociální službu.³

Standardy vzdělávání v sociální práci jsou závazné dokumenty, které jsou součástí nařízení vlády č. 275/2016 Sb., Cílem standardů je vymezit a sjednotit kvalitu vzdělání pracovníků v sociální sféře. Standardy definují obsahy výuky a kompetence pro výkon profese sociálního pracovníka. Standard vzdělávání je závaznou normou a metodickým nástrojem pro všechny sociální obory.⁴

Další vzdělávání dospělých je systém organizovaných i individuálních vzdělávacích aktivit, které doplňují nebo obohacují počáteční vzdělání dospělých. Zaměřuje se na rozvoj znalostí, dovedností, kompetencí ale i zájmů, potřebných pro výkon práce i mimo pracovní život.⁵

¹ BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1, s. 7.

² (Tamtéž)

³ MATOUŠEK, O, ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7 s. 58.

⁴ (Tamtéž)

⁵ BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1, s. 20.

2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Armstrong říká, že „*odborné vzdělávání je plánované a systematické formování chování pomoci příležitosti k učení, vzdělávacích akcí, programů a instrukcí, které jedincům umocňují dosáhnout takové úrovně znalostí, dovedností, schopností, aby mohli svou práci vykonávat efektivně.*“⁶

Podnikové vzdělávání patří mezi nejrozšířenější druhy neformálního učení a vzdělávání dospělých. Cílem vzdělávání v organizaci je zabezpečení kvalifikovaných, vzdělaných a schopných lidí, kteří jsou potřební k uspokojení potřeb organizace. K dosažení tohoto cíle je nutné zabezpečit připravenost a odpovědnost zaměstnanců za své vzdělání.⁷

Vzdělání v podniku může mít různé formy, cíle a dobu plnění. Primárně jsou to však tyto typy:

- Orientační vzdělávání (zaškolování)
- Normativní vzdělávání (sloužící k udržování nebo aktualizaci odborné způsobilosti)
- Kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání (rozšiřování nebo doplňování kvalifikace)
- Kariérové vzdělávání (individuální rozvoj zaměstnance)
- Jiné vzdělávání (zájmové vzdělávání v cizím jazyce)⁸

K identifikaci vzdělávacích potřeb dané organizace a zaměstnanců se nejčastěji využívají základní dokumenty organizace (poslání, cíle, strategické plány, SWOT analýzu, analýzu pracovních míst a analýzu pracovních profilů konkrétních pracovníků). Při identifikaci vzdělávací potřeb je nezbytné, respektovat zákonem dané požadavky na odbornou způsobilost pracovníků.⁹ Konkrétně u sociálních pracovníků jde o zákonem požadovaných 24 hodin, které musí zaměstnavatel poskytnout.

⁶ ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3. s. 377.

⁷ (Tamtéž)

⁸ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7. s. 49.

⁹ ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7. s. 28.

Nejdůležitějším bodem firemního vzdělávání je individuální vzdělávací plán pracovníka. Který je výsledkem popisu pracovního místa a jeho pracovního profilu. Zahrnuje možnosti dalšího profesionálního rozvoje, osobního růstu nebo kariérního postupu. Obsah individuálního plánu by měl odpovídat potřebám organizace a předpokládané roly zaměstnance v organizaci. Individuální plán je vhodné sestavovat po třech měsících od uzavření pracovní smlouvy a aktualizaci je žádoucí provádět každý rok.¹⁰

Vzdělávací plán organizace by měl být zpracován na základě identifikace vzdělávacích potřeb organizace. Plány vzdělávání a rozvoje je nutné vytvářet individuálně a jeho formu je třeba neustále rozvíjet a aktualizovat. Plánování a následné realizace vzdělávacích plánů by měla mít předpoklad, že bude pro organizaci přínosem. Aby bylo vzdělávání efektivní, a předmětné je nezbytné, aby vycházelo z reálných vzdělávacích potřeb jednotlivých zaměstnanců. Tyto potřeby jsou výchozím bodem pro tvorbu vzdělávacího plánu a programu.

Vzdělávací plán by měl odpovídat na otázky:

1. Kdo a s jakým cílem se bude vzdělávat?
2. Jaký bude obsah vzdělání?
3. Jakým způsobem bude vzdělávání probíhat?
4. Kdo bude vzdělávat?
5. Kde bude vzdělávání probíhat?
6. Za jakou cenu? S jakými náklady je třeba počítat?
7. Jaký bude postup a jaké budou použity metody hodnocení výsledků vzdělávání? (jeho efektivnosti)?
8. Kdo bude hodnocení provádět?

Výsledkem celého procesu je identifikace pracovních mezer ve výkonnosti.¹¹

¹⁰ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7 s. 22.

¹¹ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7 s. 23.

2.1 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ

V této kapitole autorka přiblíží různé typy dělení forem vzdělávání. Vzdělávací formou rozumíme proces, při kterém dochází k osvojování a prohlubování dovedností. A lze je rozdělit do tří základních kategorií:

- 1) Neformální vzdělávání – je řízení vzdělávání při výkonu profese, dohled provádí nadřízený nebo interní školitel, který se specializuje na danou problematiku.
- 2) Formální vzdělávání – řízené vzdělávání, mimo výkon práce. Zaměstnanci se vzdělávají v prostorách určených ke vzdělávání. Vzdělavatel může být externí nebo interní.
- 3) Informální vzdělávání – jedná se o neorganizované nabývání dovedností a schopností každodenního života. Vzdělávání je nesystematické a neinstitucionalizované.

Rozdělení podle forem:

- Podle počtu osob (individuální, skupinové)
- Podle času (hodinové, vícedenní, blokové, pravidelné)
- Podle místa (externí X interní)
- Podle obsahu (nové kvalifikace, rekvalifikace, základní přípravy, nadstavbové přípravy, monotematické školení)
- Podle formy účasti (prezenční, kombinované, distanční)¹²

Mezi nejčastější firemní vzdělávání řadíme tyto formy:

- a) Školení - jedná se o přednášky informativního charakteru. Školení poskytuje prohlubování znalostí a dovedností. Může jít o školení zaměřené na změnu kvalifikace, nebo třeba na připomenutí pravidel.

¹² ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3. s.411.

- b) Kurz - Jedná se o ucelený soubor přednášek nebo seminářů na vybrané téma. Jde o sérii lekcí určené ke zvládnutí dané problematiky. U sociálních pracovníků může jít o „kurz krizové intervence“.
- c) Profesní rehabilitace - jedná se o znovu začlenění zaměstnance do práce. Většinou po dlouhodobé nemoci nebo rodičovské dovolené.
- d) Exkurze - krátká návštěva jiné firmy nebo společnosti, za účelem pozorování technologií, postupů nebo fungování společnosti.
- e) E-learning - online forma vzdělávání na webové platformě. Jedná se o moderní výukovou metodu, kdy zaměstnanec nemusí do kurzu osobně docházet, pouze komunikuje prostřednictvím webu. E-learning má mnoho výhod jako jsou snížené náklady, studium dle vlastního tempa, úspora času, úspora nákladů na cestování a vlastní nakládání s časem.
- f) Workshop - vzdělávací metoda kdy formou vzdělávací aktivity si zaměstnanec vyzkouší z dané činnosti. Vzhledem k interaktivní podobě dochází k získávání osobních a praktických zkušeností.
- g) Koučování - zaměstnanci je přidělen pracovník, který mu formou systematické podpory a instruktáže pomáhá začlenit se a přizpůsobit se nové pracovní pozici.
- h) Přednáška – monologický výklad, který se zaměřuje na úzké téma.
- i) Simulace – zaměřuje se na praktické dovednosti. Zaměstnanci si během simulace představí modelové situace, které se blíží skutečnosti a mohou si vyzkoušet své schopnosti a dovednosti.
- j) Samostudium – vzdělávání probíhající bez přítomnosti učitele. Efektivnost je podmíněna odpovědností zaměstnance. V ideálním případě dochází k ověření získaných vědomostí lektorem.¹³

¹³ ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3. s. 431.

3 HISTORIE SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální práce má velmi pozoruhodnou historii, zažila mnoho vzestupů, ale i pádů, kdy přestala v podstatě existovat. Ale první vědomá a řízená sociální práce vznikla v průběhu středověku. Dlouhou dobu byla péče o potřebné v rukou církve a řádů. Při farnostech a kostelech vznikaly špitály, lazarety a útulky, jejímž cílem byla zdravotní péče potřebným. Dnes by se dalo říct, že šlo spíše o řešení již vzniklého problému než prevenci, na kterou se zaměřujeme dnes. V novověku se některé nově vzniklé řády specializovaly na podporu hendikepovaných lidí. Například Kongregace Milosrdných sester svatého Karla Boromejského, který svým pojmenováním odkazuje na sv. Karla Boromejského, ochránce a podporovatele chudých lidí. Činnosti církevních řádů byly podporovány příkázáním křesťanské lásky k bližnímu. Proto by se dali členové řádů, kteří vykonávali tuto činnost označit za první průkopníky o profesionální sociální práci.

14

Během 19. století kdy docházelo k industrializaci, vznikaly odbory, které se snažily prosadit lepší péči a důstojné podmínky dělníků, horníků ale i zdravotních sester nebo učitelů. Odbory se od začátku snažily prosadit lepší péči o zaměstnance, jejich cílem bylo zajistit zaměstnancům podporu v nezaměstnanosti, dopřát zaměstnancům řádnou dovolenou, nemocenské nebo úrazové pojištění.¹⁵

Ve 20. století vznikají asociace a komory, které mají vliv na vzdělávání, sledují dodržování standardů, ale primárně sdružují profesionály daného oboru. Na začátku 20. století v Čechách vznikají první školy sociální péče, nejdříve ve formě kurzů a následně ve dvouletém studiu. Během války, byla sociální práce potlačena, a splýnula se zdravotních péčí. Následně sociální práce v tehdejší Československu, která má bohaté základy na církevních aktivitách, filozofii. Byla ovlivňována okolními státy. Historie navíc ukazuje, že důležitou roli na poli teorie, metod, vzdělávání, profese a etiky sociální práce hrály ženy. Jednou z nejvýznamnějších průkopnic oboru byla Marie

¹⁴ MATOUŠEK, O, ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7. s. 10.

¹⁵ MATOUŠEK, O, ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7. s. 11.

Krakešová zakladatelka české školy sociální práce, která se dočinila o začátky případové práce u nás. Jednou z nejsilnějších osob v sociální práci u nás můžeme označit paní doktorku Alici Masarykovou, dceru Tomáše Garrigua Masaryka, prvního prezidenta Československa, která založila první Vyšší sociální školu u nás. V níž se vzdělávaly v jednoletém pomaturitním studiu sociální pracovnice.

S nástupem komunistického režimu, byla sociální práce potlačena a sociální problémy byly chápány jako přežitky kapitalistického společenského řádu, které automaticky zaniknou. Z důvodů prezentace sociálních problémů jako nemoci docházelo k řešení primárně ústavní péčí. Konkrétně se jednalo o psychiatrické léčebny, protialkoholní sanatoria a ústavy pro mentálně a tělesně handicapované. Přestože se sociální práci nevěnovala velká pozornost, sociální problémy ani lidé s handicapem nevymizeli. Došlo k velké redukci sociální práce. Sociální práce jako taková probíhala primárně ve formě sociálních dávek. Ačkoliv komunistický režim zrušil studium sociální práce, nechával vznikat velké domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, ústavy pro handicapované, azylové domy pro matky s dětmi a velké kojenecké ústavy. Přestože těchto domovů, ústavů a azylů vniklo na našem území mnoho, nebyl dostatek odborných zaměstnanců, kteří by tam pracovali. Proto často v těchto typech zařízení pracovali lidé bez náležitého vzdělání, a práce s klienty nebyla odváděná tak kvalitně, jak bylo žádoucí. Proto roce 1969 vznikla Společnost sociálních pracovníků, která je dodnes součástí lékařské komory a zaslouhuje se o modernizaci, profesionalizaci a odbornost sociálních pracovníků. Největšímu rozmachu se v sedmdesátých letech dostalo péči o seniory, začaly se budovat domovy soustředěné péče na konkrétní cílovou skupinu, například Alzheimer centra. Lékařská komora přichází se specializací pro sestry v oborech geriatrická a psychiatrická sestra. Nově vznikají ambulantní služby pro alkoholovou a drogovou léčbu. A následně začínají fungovat stacionáře pro seniory a mentálně handicapované klienty. V souvislostech s politicko-ekonomickými změnami v České republice došlo po roce 1989 k zahájení transformace všech oblastí sociální práce. Celý proces transformace sociálního systému a politiky ovlivnil nový vznikající zákon, který vznikl více než deset let a tím brzdil vývoj sociálních služeb. Po komunistickém režimu se začalo v sociální práci mnohé měnit. Došlo k obnově vzdělávání v sociální oblasti, a studium sociální práce začalo být dostupné na každé

vysoké škole. K transformaci docházelo ve všech oblastech sociální práce, to jak v oblasti sociálních služeb, ale i vzdělávání sociálních pracovníků a sociálního systému.¹⁶

Ve 21. století v oblasti sociální práce a sociální politiky došlo k podstatným změnám. Došlo úpravě sociální politiky jako takové a vyplácení dávek. Jako převratnou změnu můžeme označit transformaci sociálních služeb, kdy dochází k rušení velkokapacitních ústavů a předávání kompetencí a klientů do rukou rodin, malých ústavních zařízení a v neposlední řadě do péče neziskových organizací. Jako reakcí na tuto aktivitu začínají obce, města ale i kraje komunitně plánovat. Komunitní plán zapojuje všechny účastníky ze systému, tedy klienty, poskytovatele služeb, zadavatele, ale i širokou veřejnost. Cílem komunitního plánu je poskytovat potřebné sociální služby v dané lokalitě.¹⁷

3.1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Poskytování sociálních služeb na území České republiky upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Sociální služby jsou jedním z nástrojů sociální politiky, kdy jejím cílem je zabezpečit osoby, rodiny a komunity v nepříznivých životních situacích.

Základní dělení sociálních služeb:

- a) Sociální poradenství
- b) Služby sociální péče
- c) Služby sociální prevence

Dělení podle formy poskytování:

- a) Terénní: služba je poskytována v přirozeném prostředí klienta (streetwork).
- b) Ambulantní: klient dochází do zařízení poskytující službu (doléčovací centrum).

¹⁶ KRAKEŠOVÁ, M., a kol. *Sociální kliniky: z dějin sociální práce a sociálního školství*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2018. ISBN 978-80-246-4300-7. s. 8.

¹⁷ VASKOVÁ, V. a ŽEŽULA, O.. *Komunitní plánování - věc veřejná: jak zjistit, co lidé opravdu chtějí? : jak zlepšit život v obci?*. Praha: Jan, 2002. ISBN 80-86552-30-6. s. 5.

c) Pobytová: klient v sociálním zařízení bydlí (domov pro seniory).¹⁸

Sociální služby spadají do mnoha resortů státní správy a souvisí s nimi celá oblast právních norem. Zřizovatelem i poskytovatelem mohou být obce, kraje, ministerstvo práce a sociálních věcí, nestátní neziskové organizace, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církve, právnické osoby, fyzické osoby ale i nadace.

Sociální služby musí být poskytovány v garantované kvalitě, která je hodnocena prostřednictvím standardů kvality sociálních služeb. Na dodržování standardů a jejich kvality dohlíží inspekce z Ministerstva práce a sociálních věcí.¹⁹

Všechny sociální služby jsou poskytovány na smluvním základě, kde poskytovatel a zájemce později klient vyjednávají podmínky poskytnutí služby. Zájemce o službu smlouvu uzavře dobrovolně, nesmí být do uzavření nucen poskytovatelem ani rodinnými příslušníky. Smlouva o sociálně službě se uzavírá ve dvou vyhotoveních, kdy jedna zůstane poskytovateli a druhá klientovi.²⁰

Typy sociálních služeb jsou definovány zákonem, na základě svého zaměření nebo cílové skupiny. Celkem je zákonem definováno 33 typů sociálních služeb. Nejčastěji vyskytované sociální služby u nás zastupují: Sociální poradenství, pečovatelská služba, chráněné bydlení, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, azylové domy, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, osobní asistence, denní a týdenní stacionáře, nízkoprahová denní centra, noclehárny, terapeutické komunity, domovy na půli cesty, intervenční centra, sociálně terapeutické dílny a zařízení následné péče.

Cílem sociálních služeb v České republice je:

- Zachovávat lidskou důstojnost svým klientům,
- Vycházet při poskytování služeb individuálně,
- Aktivně rozvíjet schopnosti klientů,
- Zlepšovat nebo alespoň zachovat soběstačnost klientů.²¹

¹⁸ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 37, s. 1285. ISSN 1211-1244.

¹⁹ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1. s. 13.

²⁰ ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7 s. 16.

²¹ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1. s. 15.

4 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Definice sociálního pracovníka je nespočet. V České republice jsou sociální pracovníci definováni zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb., kde jsou charakterizováni jako erudovaní profesionálové, kteří vykonávají činnosti dle požadovaných předpokladů.

Předpoklad pro výkon sociálního pracovníka je upraven v zákoně o sociálních službách. Mezi předpoklady řadíme způsobilost k právním úkonům, zdravotní způsobilost, bezúhonnost a odborná způsobilost.²²

Sociální práce jako profese užívá řadu rozmanitých dovedností, technik a činností, které jsou v souladu s jejím komplexním zaměřením na jedince a jeho prostředí. Intervence sociální práce sahají od úrovně psychosociálních procesů až do roviny sociální politiky, plánování a rozvoje. Zahrnují přitom poradenství, individuální sociální práci, skupinovou sociální práci, práci s rodinou, stejně jako snahy pomoci lidem získat služby a komunitní zdroje. Intervence dále zahrnují řízení organizací, komunitní práci a zapojování se do sociálních a politických akcí, které mají ovlivnit sociální politiku a ekonomický rozvoj.

Sociální pracovníci se kromě zákona o sociálních službách, a musí se řídit kodexem sociální práce. Ten se skládá ze dvou částí: v první části se nachází etické zásady práce, a v druhé vymezuje pravidla chování ve vztahu směrem ke klientovi, k zaměstnavateli, ke kolegům, k povolání, ale i celé společnosti.²³

Profese sociálního pracovníka obsahuje širokou a různorodou škálu cílových skupin nebo patologických jedinců, proto se definovat sociálního pracovníka pokusilo mnoho odborníků. Autorka vychází ze zákona o sociálních službách, který zní „*Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné*

²² Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 37, s. 1285. ISSN 1211-1244.

²³ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1. s. 31.

činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.“²⁴

Činnosti sociálních pracovníků mají svá pravidla, metody, postupy práce, ale primárně etiku. V ideálním případě by se tyto veškeré aktivity měly doplňovat, ale v praxi dochází často k jejich konfliktu²⁵

Profesionální sociální pracovník musí být schopný sebereflexe a vždy by si měl být schopný své jednání a postupy obhájit. Z hlediska způsobu přístupů k praxi definuje Matoušek čtyři typy:

- Angažovaný sociální pracovník – klienta vnímá empaticky, jedná s ním s respektem, ale pro velkou míru osobní angažovanosti je velké riziko syndromu vyhoření.
- Radikální sociální pracovník – ovlivněn osobními hodnotami, důvodem však není poskytnutí péče klientovi, ale snaha o změnu těch zákonů, oblastí sociální politiky a praxe, které považuje za nespravedlivé.
- Byrokratický sociální pracovník – cílem jeho práce je manipulace s lidmi v zájmu jejich změny.
- Profesionální sociální pracovník – sociální pracovník je autonomním profesionálem, který je vzdělaný v oboru, a řídí se etickým a morálním kodexem. Jeho prioritou jsou práva a zájmy svěřených klientů. Profesionální model je založený na tom, že je třeba vyvážit moc mezi sociálním pracovníkem a klientem. Významným prvkem je tedy participace klientů na rozhodování.²⁶

²⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 37, s. 1285. ISSN 1211-1244.

²⁵ MAHROVÁ, G., VENGLÁŘOVÁ, M., *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5. s. 19.

²⁶ MATOUŠEK, O, ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7 .s. 27.

4.1 KOMPETENTNÍ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

Kompetentní sociální pracovník je ten, kdo je vybaven pravomocí vykonávat sociální práci jednak jako absolvent odborného vzdělání a jednak jako člen sociální organizace. Povolání sociálního pracovníka je velmi náročné a zodpovědné. Aby sociální pracovník mohl být sociálním pracovníkem, musí dosahovat kromě podmínky dokončeného vzdělání, odpovídajících znalostí, dovedností ale i zkušeností. Jeho rady, rozhodnutí a služby leckdy ovlivňují životy a osudy lidí.

Není snadné popsat ideálního sociálního pracovníka, aniž by došlo k idealizaci jeho povolání. Sociální pracovník, ale i jakýkoliv jiný člověk z pomáhající profese by měl být zralá osobnost. Měl by být emočně vyrovnaný, citově stálý a měl by umět zacházet s tlakem, který je na něj vyvíjen. Sociálnímu pracovníkovi by se mělo dostat všech kladných charakterových vlastností, jako jsou: trpělivost, tolerantnost, vnímavost, odpovědnost, důkladnost ale i spravedlnost a pravdomluvnost. Mezi jednu z nejdůležitějších vlastností všech pomáhajících pracovníků patří empatie. Kdo jiný než sociální pracovník by se měl umět vcítit do pocitů svých klientů a porozumět jim v náročných situacích. Kromě povahových schopností a dovedností by měl sociální pracovník splňovat celou škálu praktických kompetencí.

Kompetenci v praxi chápeme jako projev zvládané a uznávané role profesionála a sociálního pracovníka, jejíž součástí jdou odborné znalosti, schopnosti reflektovat kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese. Podle Havrdové jsou kompetence způsobnosti opravňující pracovníky k výkonu sociální práce. Soustava praktických kompetencí obsahuje 7 tabulek, které se zaměřují na konkrétní dovednost sociálního pracovníka. Každá z kompetencí má reprezentovat kvality sociálního pracovníka. Dříve tyto tabulky s kompetencemi byly součástí praktické výuky na vyšších odborných a vysokých školách, dnes se však od nich odpouští a studenti je znají pouze teoreticky. Soustava kompetencí obsahuje 6 kategorií profesionální role, které se vzájemně doplňují. Jedná se o pozorovatelné a měřitelné chování a jednání sociálního pracovníka při práci s klienty.²⁷

²⁷ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5. s. 30-31.

Základních šest kompetencí bylo v české verzi formulováno následovně (Havrdová, 1999):

- „*Schopnost rozvíjet účinnou komunikaci*
- *Schopnost orientovat se a plánovat postup práce*
- *Schopnost podporovat a pomáhat k soběstačnosti*
- *Schopnost zasahovat a poskytovat služby*
- *Schopnost přispívat k práci organizace*
- *Schopnost odborně růst*“²⁸

²⁸ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5. s. 27.

4.2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Kvalifikační předpoklady pro výkon sociální práce v České republice upravuje zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách. Podle §110 odstavce 4 je odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání získané absolvováním studijního programu zaměřeného na sociální práci, sociální politiku, sociální péči, charitativní a sociální činnost, sociální a humanitární práci, ale také na sociální pedagogiku, sociální patologii nebo na právo a speciální pedagogiku.

Sociální práce je zařazena mezi regulovaná povolání, proto je podmínkou pro udělení akreditace souhlasné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které zjišťuje, zda absolventi daného studijního programu budou odpovídajícím způsobem připraveni k výkonu povolání.

Absolvováním studia na vyšší nebo vysoké škole vzdělávání sociálních pracovníků nekončí. Sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Zákon o sociálních službách stanovuje minimální hranici 24 hodin, kterou je sociální pracovník povinen splnit. Ačkoliv zákon stanovuje pouze čtyři formy dalšího vzdělávání, zařadit by se mohli intervize a supervize, kde mají pracovníci možnost upevnit si své znalosti a získat nad svou prací potřebný nadhled. Povinnosti poskytovat vzdělávání svým zaměstnancům mají poskytovatelé sociálních služeb danou ze zákona. A to v minimálním rozsahu 24 hodin za kalendářní období. V podstatě v § 117 je uvedeno, že by vzdělávání pracovníků mělo uskutečňovat na základě akreditace udělené ministerstvem práce na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob.²⁹

*„Na profesi sociálního pracovníka byl jako jedna z prvních v České republice kladen zákonný požadavek na celoživotní vzdělávání. Asociace vzdělavatelů v oblasti sociální práce vytvořila standart vzdělávání v sociální práci.“*³⁰ Tento standart předpokládá vzdělávání pracovníka v následujících oblastech: Filozofie a etika, teorie a metody sociální práce, sociální politika, sociální patologie, zdraví a nemoc, problémy etnických

²⁹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 37, s. 1275. ISSN 1211-1244.

³⁰ MATOUŠEK, O., ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN isbn978-80-246-4904-7. s. 99.

menšin, sociologie, psychologie, metody a techniky sociálního výzkumu, právní teorie.³¹

Jako účast na dalším vzdělávání se považuje prohlubování kvalifikace podle zvláštního právního předpisu zákoníku práce. Konkrétní vzdělávací formy definuje §111 odst. 3 zákona o sociálních službách (2006). Specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornost způsobilo k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v kurzech s akreditovaným programem, odborné stáže, účast na školicích akcích, účast na konferencích. Z každého absolvovaného vzdělávání je dokladem o absolvování osvědčení, které vydává příslušné vzdělávací zařízení. Dokladem je myšleno potvrzení o absolvování vzdělávání, osvědčení nebo doklad o potvrzení účasti na konferenci.

Na poli vzdělávání v sociální oblasti se angažuje Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Což je dobrovolné sdružení všech subjektů, které nabízejí vzdělávání v sociální sféře. Cílem asociace je zvyšování kvality vzdělávání a zdokonalování výkonu sociálních služeb v České republice. Asociace pravidelně utváří a zdokonaluje minimální standardy vzdělávání a vydává odborný časopis Sociální práce³².

„Nevyhnutelným trendem ve specializovaných službách je specializace pracovníků. Plné specializace není možné dosáhnout během systematického vzdělávání ve školách, tu lze získat jen postgraduálním vzděláváním v kontaktu s praxí.“³³

Další vzdělávání, kterého se musí sociální pracovníci účastnit, eviduje ministerstvo práce a sociálních věcí. K prosinci 2021 jde o 5 573 vzdělávacích kurzů, seminářů a přednášek pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Kurzů s plánovanou registrací k lednu 2022 se nachází v evidenci 1 548.

³¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 37, s. 1275. ISSN 1211-1244.

³² GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1

³³ MATOUŠEK, O., ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN isbn978-80-246-4904-7. s. 60.

Dle dostupných informací MPSV mají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách, kteří pracují s lidmi s duševním onemocněním, mají největší zájem absolvovat své povinné vzdělávání v těchto kurzech:

- Minimum z psychiatrie pro pracovníky v pomáhajících profesích,
- Gerontopsychiatrie – minimum z procesu stárnutí,
- Základy dětské a dorostové psychiatrie,
- Práce s lidmi s duální diagnózou,
- Přístup k sexualitě lidí s psychózou,
- Suicidalita lidí se závažným duševním onemocněním,
- Práce s rodinami s duševním onemocněním,
- Praktická krizová intervence,
- Techniky motivace – motivační rozhovory s uživateli služeb,
- Individuální plánování metodou recovery.³⁴

Předpokladem pro kvalitní a efektivní vzdělání sociálních pracovníků je podstatná rozmanitost absolvovaných kurzů. Samozřejmostí by mělo být neopakování již jednou absolvovaných kurzů. Výjimku tvoří kurzy na pokračování. Například kurzy krizové intervence, které je rozdělen na tři. Kdy na začátku každého z kurzů si účastníci během úvodní hodiny zopakují již nabitě dovednosti z předchozích kurzů.

Úroveň poskytovaných sociálních služeb závisí na kvalitě pracovníků, kteří v dané společnosti pracují.

A proto je v nejlepším zájmu zaměstnavatele své zaměstnance na školení posílat a umožnit jim profesní růst. Vzdělávání je považováno i jako jeden ze zdrojů prevence syndromu vyhoření, kdy sociální pracovník má možnost získat nové dovednosti a zkušenosti, které může při práci s klienty aplikovat. Taktéž seznámení s jinými pracovníky, ať už jde o zaměstnance z jiných poboček nebo organizací, má na sociální pracovníky pozitivní vliv. V neposlední řadě je pro sociální pracovníky důležitá změna prostředí, proto se zřídka kdy dělají kurzy v dané organizaci, ale podporuje se vycestování zaměstnance do vzdělávací organizace.³⁵

³⁴ Akreditované vzdělávací programy MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV ČR, 2019. [cit. 2021-12-01]. Dostupné z: <https://akris.mpsv.cz/AkreditaceVzdelavacihoProgramu>

³⁵ ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7 s. 162.

4.3 ZÁSADY EFEKTIVNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Vzdělávání zaměstnanců je považováno za velmi nákladnou, ale podstatnou činnost. I dnes se můžeme setkat se společnostmi, kde vzdělávání zaměstnanců není prioritou. V sociální práci tomu tak nemůže být ze zákona. V současnosti sílí konkurenční tlak mezi poskytovateli různých sociálních služeb a sociální pracovník se může uplatnit na široké škále míst. Proto vzdelanost a vysoká flexibilita se stávají konkurenční výhodou nejen pro jednotlivce, poskytovatele, ale i pro celý trh sociální práce. Proto efektivní vzdělávání zaměstnanců zaměstnavatelé prezentují jako svou výhodu.³⁶

Čámský na základě svých dlouholetých zkušeností a podpory kolegů Sembdnera a Krutilové zpracoval 8 zásad pro efektivní vzdělávání sociálních pracovníků.

- 1) Vzdělávání pracovníků musí vycházet z potřeb uživatelů služeb.
- 2) Vzdělávání pracovníků směřuje k plnění cílů a poslání organizace.
- 3) Vzdělávání pracovníků má jasný cíl, stanovený program a náplň.
- 4) Zaměstnavatel vytvoří pracovníkům takové podmínky, aby vzdělávání bylo přínosné.
- 5) Vzdělávání se uskutečňuje vhodnou formou a v přiměřeném čase.
- 6) Nedílnou součástí vzdělávání je vyhodnocení a ověření znalostí.
- 7) Zaměstnavatel zodpovídá za využití nových dovedností v praxi.
- 8) Vzdělávání pracovníků probíhá jako aktivní proces a vzdělávání pracovníci mají v organizaci veškerou podporu.³⁷

³⁶ ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7 s. 182.

³⁷ (Tamtéž)

5 SOCIÁLNÍ PRÁCE S DUŠEVNĚ NEMOCNÝMI

Ačkoliv je stále tato cílová skupina stigmatizována veřejností, duševně nemocných lidí stále přibývá. Ať už jde o deprese, bipolárně afektivní poruchu, schizofrenii nebo úzkosti, řešením není tyto lidi separovat, ale zrehabilitovat a začlenit.³⁸

Přestože péči o duševně nemocné se dlouho nevěnovala zvláštní pozornost, před rokem 1989 se péče o duševně nemocné poskytovala výhradně v ústavních zařízeních. V dnešní době je tomu naopak.

V posledních letech dochází k masivnímu snižování počtu lůžek v psychiatrických léčebnách a péči o duševně nemocné zajišťují komunitní centra. V České republice začalo docházet k rozvoji komunitních center na konci 90. let 20. století. I když psychiatrické nemocnice mají na péči o duševně nemocné velký podíl, své služby by měly poskytovat primárně akutním pacientům, a nemělo by docházet k dlouhodobým hospitalizacím ze sociálních nebo rodinných důvodů. Pacienti po vyřešení a zaléčení akutních problémů mají být v ideálním případě propuštěni do domácí péče za podpory komunitních center.

Novinkou posledních let jsou vznikající „centra duševního zdraví“, kde je služba pro tuto klientelu poskytována komplexně. Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním probíhá nejčastěji na půdě organizace nebo v domácím prostředí klienta. V multidisciplinárním týmu mají být zastoupeny profese od lékaře, zdravotní sestry, psychiatrické sestry, pracovníky v sociálních službách, psychology, terapeutů až po sociální pracovníky. Sociální pracovník je v roli case managera, který má za úkol síťovat kolem klienta veškeré odborníky se kterými je klient v kontaktu, vést administrativu a podporovat klienta k soběstačnosti.³⁹

Tyto centra jsou podstatným článkem při péči o duševně nemocné v domácím prostředí. Multidisciplinární centra jsou jedním z pilířů transformace psychiatrické péče v České republice. Práce s duševně nemocným klientem v sociální službě je založena na vztahu.

³⁸ MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5. s. 42.

³⁹ MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5. s. 39.

Jde o zvláštní nárok této profese, kdy teprve na rovném a pevném vztahu může pracovník klienta provázet jeho životem.⁴⁰

Klienti, kteří vyhledávají pomoc, jsou zpravidla náročné životní situaci, se kterou se neumí poradit samy. Projevy jejich nemoci a styl jednání může působit odpudivě, někdy až nebezpečně, ale sociální pracovník má přesto za úkol vytvořit vlídné prostředí a navázat s klientem dobrý profesionální vztah. Při práci nejen s duševně nemocnými klienty se pracovník dodržuje čtyři základních bodů:

- 1) Prvotní je „objednávka nebo zakázka“ klienta,
- 2) Sociální pracovník vždy nabízí možnosti, jak klientovu situaci vyřešit,
- 3) Pracovník zanechává veškeré kompetence klientovi,
- 4) Společně dojednávají účast na realizaci a podpoře klienta

S cílovou skupinou duševně nemocných vznikl i přehled požadavků na sociální pracovníky. Ty Matoušek definuje následovně:

- a) Znalosti, kterými by měl pracovník v oblasti psychiatrické péče disponovat – psychiatrické minimum, problematika duálních diagnóz, úmluva o právech osob se zdravotním postižením, legislativa definující opatrovnictví a výplatu dávek, základní znalost práva a fungování soudní sestavy.
- b) Dovednosti, kterými by měl pracovník v oblasti psychiatrické péče disponovat – komunikace s člověkem s duševním onemocněním (doporučuje metodu open dialogue). Hodnocení a plánování potřeb klienta metodou CAN. Vedení rozhovoru s psychiatrickým pacientem. Poradenská práce s rodinou pacienta. Práce se skupinou pacientů v léčebných programech.
- c) Širší kompetence, kterými by měl pracovník v oblasti psychiatrické péče disponovat – Týmová spolupráce, dovednost vyjednávat se spolupracujícími subjekty, multidisciplinární spolupráce.⁴¹

⁴⁰ MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5. s. 41.

⁴¹ MATOUŠEK, O., ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN isbn978-80-246-4904-7. s. 62.

6 SPOLEČNOST XY

Firma XY (dále jen společnost) si autorka vybrala z důvodu atraktivity zaměření a osobní zkušenosti. Tato společnost je neziskovou organizací působící po celé České republice. Autorka se zaměřila na pobočky společnosti sídlící v Ústeckém kraji. V Ústeckém kraji funguje 8 poboček vybrané společnosti s více jak 80 zaměstnanci.

Poslání vybrané organizace je podpora lidí s duševním onemocněním v návratu a uplatňování práv v osobním a pracovním životě. Cílem společnosti je pozitivní ovlivňování reformy psychiatrické péče v České republice a utvoření funkčního systému komunitní péče.

Cíle organizace

- Poskytovat sociální služby v souladu se zákonem o sociálních službách
- Rozvíjet sociální služby v Ústeckém kraji
- Sdružovat odbornou i laickou veřejnost v oblastech péče o duševní zdraví
- Podílet se na rozvoji sociální ekonomiky
- Zabezpečovat a podílet se na vytváření udržitelného systému komunitní péče
- Spolupracovat na plánu transformace psychiatrické péče

Cílová skupina

- Cílovou skupinou pro vybranou společnost jsou lidé s duševním onemocněním, konkretizované ve standardech sociální služby. Klienty se mohou stát lidé starší 18 let, v případě dětských klientů v dětském týmu duševního zdraví není spodní hranice věku limitována.

Registrované sociální služby

Společnost má registrované tyto sociální služby dle zákona o sociálních službách:

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| a) Odborné sociální poradenství | d) Sociálně terapeutické dílny |
| b) Sociálně aktivizační služby | e) Chráněné bydlení |
| c) Sociální rehabilitace | f) Chráněné dílny |

PRAKTICKÁ ČÁST

7 POPIS A PŘÍPRAVA VÝZKUMNÉ ČÁSTI

V bakalářské práci se autorka věnuje tématu vzdělávání zaměstnanců v sociální sféře. Praktická část se bude zabývat analýzou vzdělávání zaměstnanců ve vybrané společnosti, která pracuje s lidmi s duševním onemocněním. Získané údaje mohou být využity pro zkvalitnění firemního vzdělávání a profesního rozvoje zaměstnanců. Stěžejním cílem práce je analýza vzdělávacího systému ve zvolené společnosti. Druhotným cílem práce je podání návrhu vedení vybrané společnosti. Autorka si stanovila tyto hypotézy:

H1: Více jak 70% zaměstnanců má vystudovanou sociální práci nebo pedagogický obor.

H2: Více jak 50% zaměstnanců firmy si v současné době zvyšuje vzdělání v sociální oblasti.

H3: 80% zaměstnanců vybrané společnosti si nemůže vybrat vzdělávací akci podle vlastních preferencí, ale vzdělávací akce jim vybírá zaměstnavatel.

Příprava

K dosažení cíle si autorka zvolila metodu dotazníkovým šetřením v rámci kvantitativního výzkumu. Šetření bude probíhat v období trvání jednoho měsíce ve všech pobočkách společnosti v Ústeckém kraji.

Autorka bude analyzovat odpovědi od zaměstnanců. Vzhledem k sociálnímu zaměření společnosti bude autorku zajímat poměr mužů žen. Oslovení zaměstnanci budou řadoví zaměstnanci a nižší management. Autorka dotazníkovým šetřením získá potřebné informace k analýze vzdělávání zaměstnanců ve společnosti, tím pádem i pro zodpovězení svých otázek.

Sběr dat

Autorka si pro sběr dat vybrala jednu z nejpoužívanějších metod kvantitativního výzkumu a to dotazníkové šetření. Tuto metodu si autorka vybrala záměrně, protože zasáhne velký vzorek respondentů.

Sběr dat metodou dotazníkového šetření proběhl v měsíci prosinci roku 2021. Začátkem prosince autorka poskytla 90 dotazníků potencionálním respondentům, zaměstnancům vybrané společnosti.

Distribuce dotazníků byla realizována přes vedoucí pracovníky poboček, kdy byly dotazníky poskytnuty v papírové podobě. Pro zachování anonymity byly dotazníky distribuovány jednotlivě v obálkách. Návratnost vyplněných dotazníků byly realizovány stejnou formou, nejpozději k poslednímu kalendářnímu dni roku 2021. 100% návratnost nebyla zajištěna, neboť někteří zaměstnanci čerpali řádnou dovolenou, nebo byly nemocní. Ve vybrané společnosti je k 1.11.2021 90 zaměstnanců. Dotazníky byly poskytnuty všem zaměstnancům. Návratnost dotazníků byla 91%.

U navracených dotazníků autorka provedla kontrolu správnosti a úplnosti vyplnění. Bylo zjištěno, že respondenti odpověděli na všechny otázky a žádný z dotazníku nebyl znehodnocen. Ze všech navracených dotazníků ze strany zaměstnanců byla veškerá data použita k následné analýze.

Dotazníky pro zaměstnance jsou zcela anonymní a obsahují 21 otázek. Dotazník byl předán všem zaměstnancům v přímé péči. Otázky v dotazníku jsou rozděleny na čtyři části.

- a) Prvních šest otázek vede k lepší identifikaci respondenta. Umožní tak rozlišení odpovědí na základě pohlaví, věku, nevyššího dosaženého vzdělání, vystudovaného oboru, pracovního zařazení ve společnosti a délku praxe,
- b) Následujících šest otázek se zaměřuje na vzdělávání. Bude sloužit ke zmapování postojů a motivů ke vzdělávání.
- c) Třetí kategorie bude obsahovat sedm otázek, kde bude autorka mapovat preferenci při výběru vzdělávací akce, a bude zjišťovat, zda se zaměstnanci věnují vzdělávání i ve volném čase.
- d) V poslední kategorii se autorka bude zajímat o sebereflexi.

Respondenti, kteří tvoří výzkumný vzorek, jsou zaměstnanci pracující na pozici sociální pracovník a case manager. Jedná se o ženy muže, různého vzdělání, věku a s různými zkušenostmi.

8 SBĚR DAT A ANALÝZA

Tato kapitola bakalářské práce analyzuje data z dotazníkového šetření. Autorka pro zpracování dat využila Excel tabulky a následně grafy.

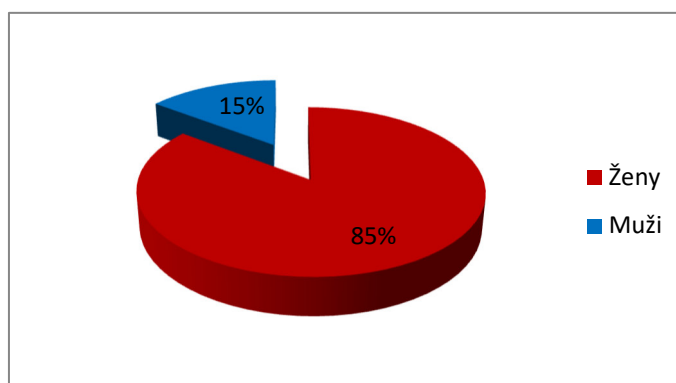
Otázka č. 1: Jste?

Tabulka 1: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

Odpověď	Počet respondentů
Žena	70
Muž	12

Zdroj⁴²

Graf 1: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví



Zdroj⁴³

Komentář: Vzhledem k humanitnímu zaměření organizace je poměr zaměstnanců nevyrovnaný. V analyzované společnosti převládají jako zaměstnanci ženy. Z celkového počtu respondentů je žen 85%, oproti mužům, již je 15%. Obecně v oboru sociální práce převládají ženy nad muži.

⁴² Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁴³ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

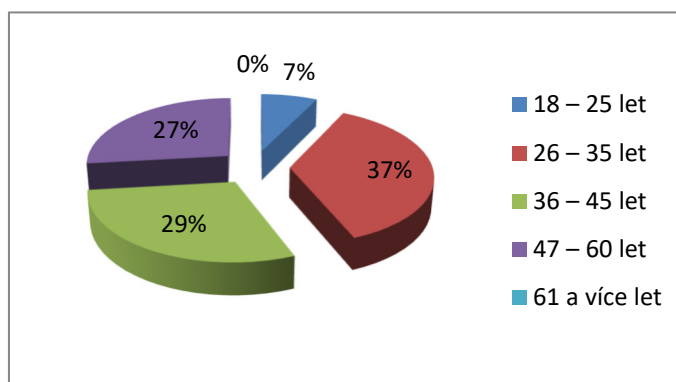
Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie se řadíte?

Tabulka 2: Rozdělení zaměstnanců podle věkové kategorie

Věková kategorie	Počet
18 – 25 let	6
26 – 35 let	30
36 – 45 let	24
47 – 60 let	22
61 a více let	0

Zdroj⁴⁴

Graf 2: Rozdělení zaměstnanců podle věkové kategorie



Zdroj⁴⁵

Komentář: Z tabulky číslo dvě je patrné, že nejpočetněji zastoupenou věkovou skupinou s 30 respondenty je kategorie 26 – 35 let, v zastoupení 36,6%. Druhou nejpočetnější skupinou s 24 respondenty je skupina v rozmezí 36 – 45 lety. Malou skupinu, jak z výzkumu vyplynulo, jsou zaměstnanci mezi 18-25 lety a to pouze 7,3%. Oproti kategorii 61 let a více, kam se nezařadil žádný respondent. To může souviset s brzkým odchodem žen do starobního důchodu.

⁴⁴ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁴⁵ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

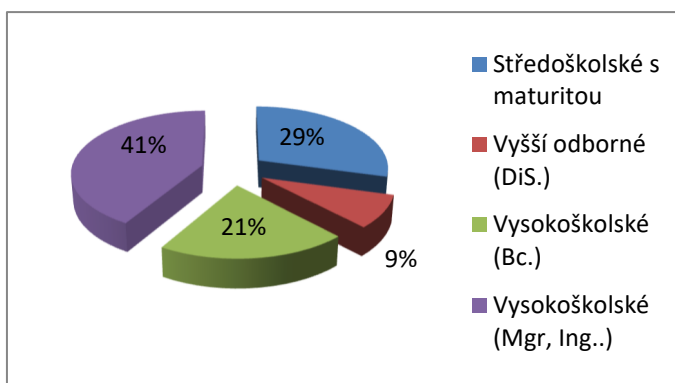
Otázka č. 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 3: Rozdělení zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Odpověď	Počet respondentů
Středoškolské s maturitou	24
Vyšší odborné (DiS.)	7
Vysokoškolské (Bc.)	17
Vysokoškolské (Mgr, Ing..)	34

Zdroj⁴⁶

Graf 3: Rozdělení zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj⁴⁷

Komentář: Ze získaných odpovědí na otázku č. 3 je vzdělanostní struktura následující. Nejobsáhlejší skupinu tvoří respondenti s magisterským vysokoškolským vzděláním 41,5%. Další výraznou skupinou jsou respondenti, kteří dosáhli maturitní zkoušky 29,3%. Následně se umístili absolventi bakalářských oborů 20,7%, a absolventi Vyšších odborných škol jsou zastoupeni pouhých 8,5%. Vzhledem k tomu, že na zaměstnance v sociálních službách, jsou požadavky na vzdělání dané zákonem, byl tento poměr více než očekávaný. Z výsledků můžeme usoudit, že 29,3% zaměstnanců nesplňuje požadavky na výkon profese sociálního pracovníka.

⁴⁶ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁴⁷ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Otázka č. 4: Jaký konkrétní obor jste vystudoval/a?

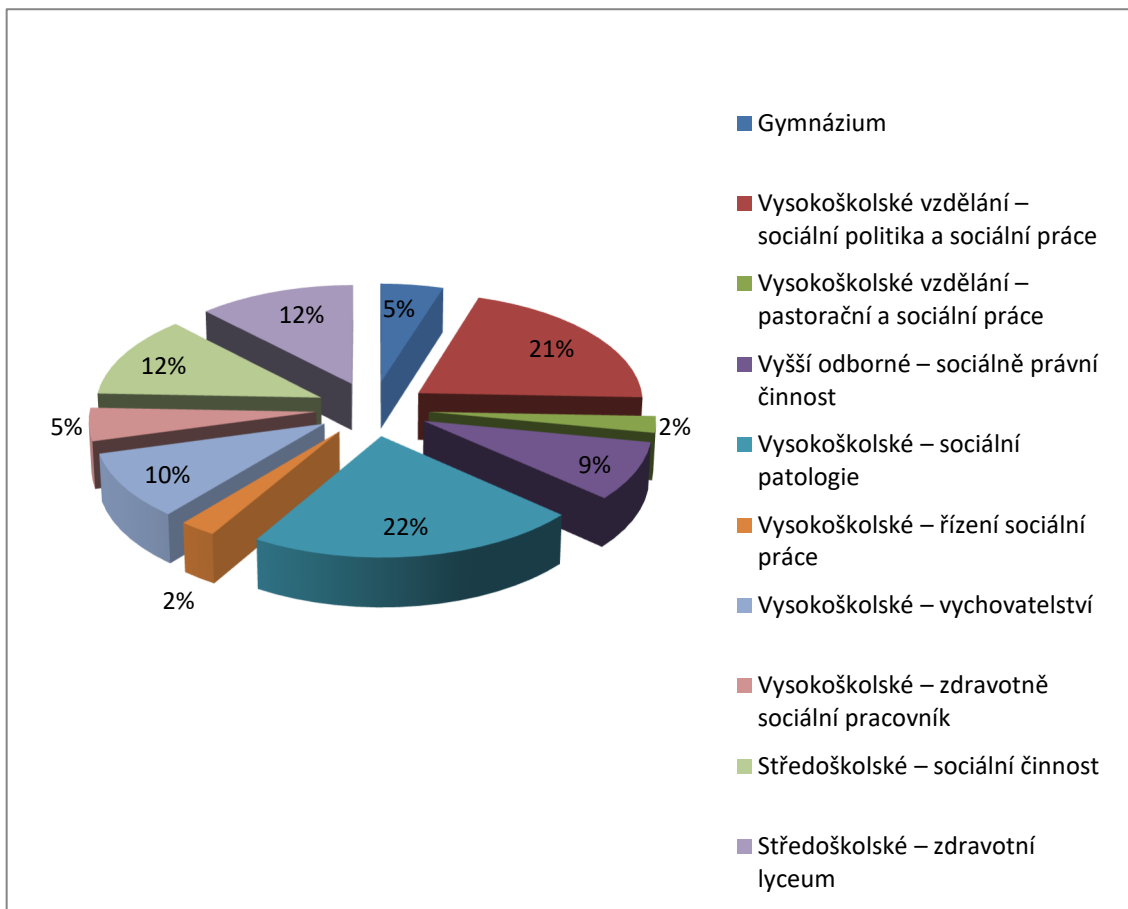
Tabulka 4: Rozdělení zaměstnanců podle vystudovaného oboru

Odpověď	Počet odpovědí
Gymnázium	4
Vysokoškolské vzdělání – sociální politika a sociální práce	17
Vysokoškolské vzdělání – pastorační a sociální práce	2
Vyšší odborné – sociálně právní činnost	7
Vysokoškolské – sociální patologie	18
Vysokoškolské – řízení sociální práce	2
Vysokoškolské – vychovatelství	8
Vysokoškolské – zdravotně sociální pracovník	4
Středoškolské – sociální činnost	10
Středoškolské – zdravotní lyceum	10

Zdroj⁴⁸

⁴⁸ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Tabulka 4: Rozdělení zaměstnanců podle vystudovaného oboru



Zdroj⁴⁹

Komentář: Největší podíl zaměstnanců byl s vysokoškolským vzděláním v oboru sociální patologie se zastoupením 20 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci s vystudovanou sociální politikou a sociální prací s 18 %. Nejméně časté vystudované obory jsou pastorační a sociální práce s 2 %, a řízení sociální práce s též s 2 %. Neočekávaným faktem může být to, že všichni zaměstnanci nesplňují vzdělávací podmínky pro výkon sociální profese. A to konkrétně 29,3% zaměstnanců. Můžeme však předpokládat, že vzhledem k podmínce vzdělávání se v oblasti sociální práce si tito zaměstnanci své vzdělávání dodělávají nebo plánují dodělat.

⁴⁹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

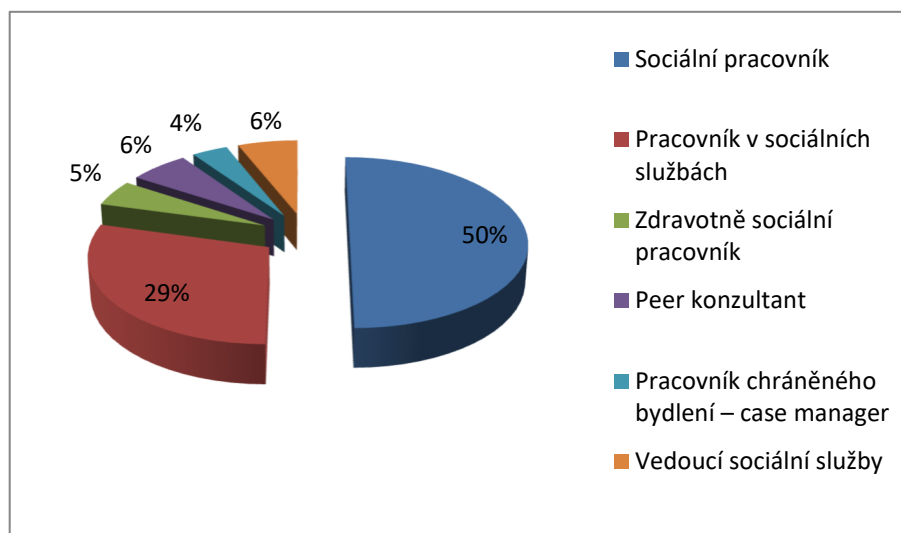
Otázka č. 5: Jaké je vaše pracovní zařazení?

Tabulka 5: Rozdělení zaměstnanců pracovního zařazení

Odpověď	Počet odpovědí
Sociální pracovník	41
Pracovník v sociálních službách	24
Zdravotně sociální pracovník	4
Peer konzultant	5
Pracovník chráněného bydlení – case manager	3
Vedoucí sociální služby	5

Zdroj⁵⁰

Graf 5: Rozdělení zaměstnanců pracovního zařazení



Zdroj⁵¹

⁵⁰ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁵¹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Největší podíl respondentů byl mezi sociálními pracovníky, a to přesně 50 %. V druhý pořadí jsou pracovníci v sociálních službách, kterých je ve firmě 29 %. Překvapující mohou být zaměstnanci, kteří se zařadili na pozici peer konzultanta 5,1%, na které se vzdělávání podle zákona o sociálních službách nevztahuje.

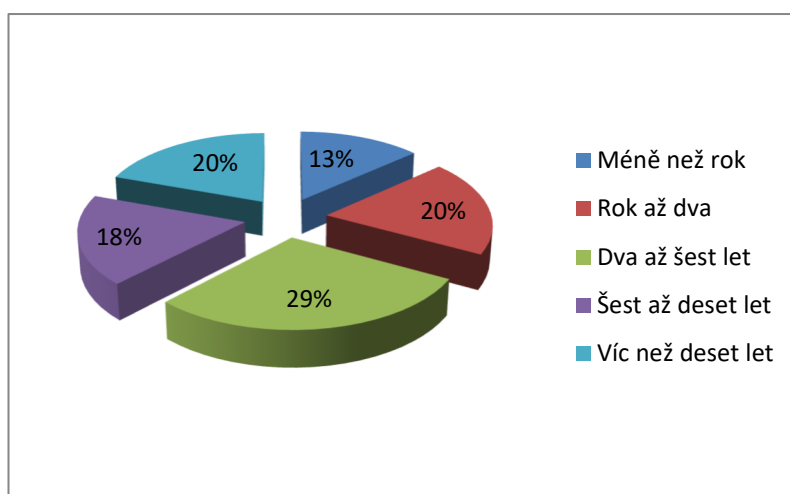
Otázka č. 6: Jaká je délka vaší praxe s klienty s duševním onemocněním?

Tabulka 6: Rozdělení zaměstnanců podle délky pracovního poměru

Odpověď	Počet odpovědí
Méně než rok	11
Rok až dva	16
Dva až šest let	24
Šest až deset let	15
Víc než deset let	16

Zdroj⁵²

Graf 6: Rozdělení zaměstnanců podle délky pracovního poměru



Zdroj⁵³

⁵² Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁵³ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Z vyhodnocování je patrné, že zaměstnanci v této organizaci pracují delší dobu. Nejvíce zaměstnanců a to 29% je ve společnosti zaměstnáno mezi dvěma až šesti lety. Nejméně lidí je ve společnosti méně než rok, a to 13%. Společnost XY funguje více než 30 let a ve svém působišti působí jako stabilní zaměstnavatel, a proto jsou zaměstnanci loajální a ve společnosti zůstávají.

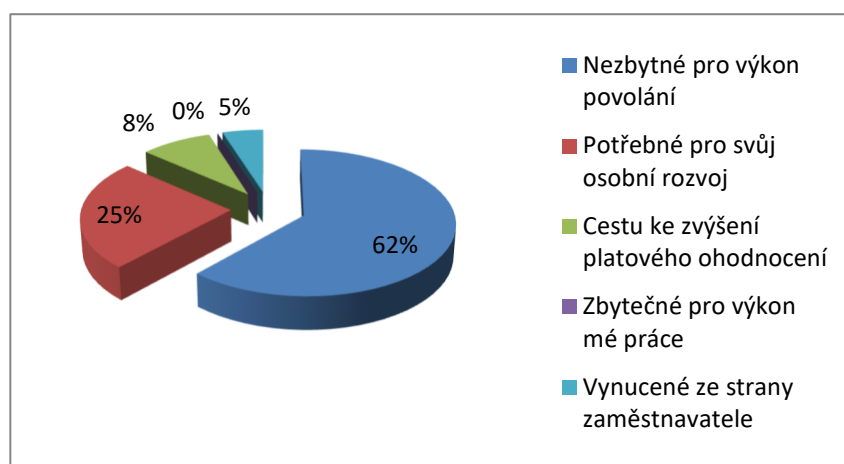
Otázka č. 7: Považujete vzdělávání pro vaši práci s duševně nemocnými klienty za:

Tabulka 7: Rozdělení zaměstnanců podle motivace ke vzdělávání

Odpověď	Počet odpovědí
Nezbytné pro výkon povolání	50
Potřebné pro svůj osobní rozvoj	20
Cestu ke zvýšení platového ohodnocení	7
Zbytečné pro výkon mé práce	0
Vynucené ze strany zaměstnavatele	4

Zdroj⁵⁴

Graf 7: Rozdělení zaměstnanců podle motivace ke vzdělávání



Zdroj⁵⁵

⁵⁴ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁵⁵ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Co se týče motivace ke vzdělávání zaměstnanců je patrný zájem primárně z důvodu nezbytnosti pro výkon povolání. A to konkrétně 61% zaměstnanců považuje vzdělávání za nezbytné. Následně 24,4 % zaměstnanců považuje vzdělávání za nezbytné pro svůj osobní a profesní rozvoj. Přestože je známou informací, že sociální služby jsou dlouhodobě podfinancovány, pouhých 8,5% zaměstnanců považuje vzdělání za cestu k vyššímu platovému ohodnocení. Zajímavým faktem, je informace, že ve firmě se nenachází žádný zaměstnanec, který by vzdělávání považoval za zbytečné k výkonu své profese.

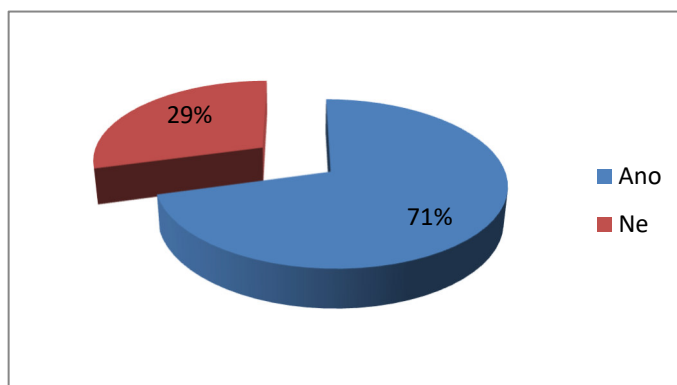
Otázka č. 8: Zvyšujete si v současné době vzdělání v oblasti psychiatrické péče?

Tabulka 8: Rozdělení zaměstnanců podle rozšiřování vzdělání v psychiatrii

Odpověď	Počet odpovědí
Ano	58
Ne	24

Zdroj⁵⁶

Graf 8: Rozdělení zaměstnanců podle rozšiřování vzdělání v psychiatrii



Zdroj⁵⁷

Komentář: Z odpovědí č. 8 na otázku bylo zjištěno, že 58 respondentů (70,7%) se v současné době vzdělává v oblasti psychiatrické péče. Může tomu tak být i z důvodu propojenosti zdravotnické a sociální péče, které se klientům dostává. Na základě toho se střetávají zaměstnanci obou složek na poradách, supervizích a intervizích, kde probíhá nejen předávání informací o klientovi, ale i ke vzdělávání v oblasti psychiatrické péče. 24 zaměstnanců si myslí, že se nevzdělává, ale pasivní vzdělávání v běžném pracovním dni je též považováno důležité.

⁵⁶ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁵⁷ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

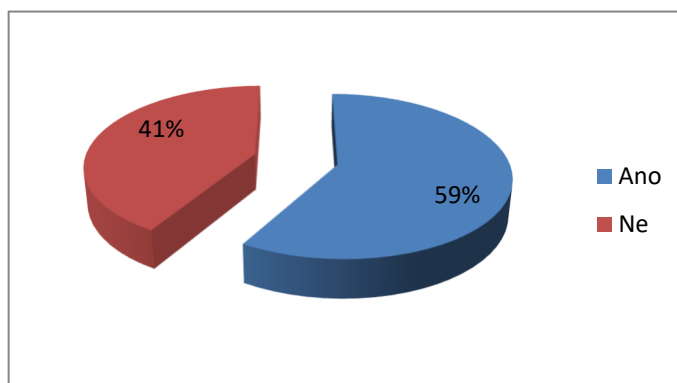
Otázka č. 9: Zvyšujete si v současné době vzdělání v oboru sociální práce?

Tabulka 9: Rozdělení zaměstnanců podle vzdělávání v sociální práci

Odpověď	Počet odpovědí
Ano	48
Ne	34

Zdroj⁵⁸

Graf 9: Rozdělení zaměstnanců podle vzdělávání v sociální práci



Zdroj⁵⁹

Komentář: Na otázku č. 9 „Zvyšujete si v současné době vzdělání v oboru sociální práce?“ Bylo zjištěno, že 58,5% respondentů si vzdělání zvyšuje. Ačkoliv byla otázka zavádějící a všichni sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách mohli odpovědět ano, protože každoročně plní vzdělávání dané zákonem, 41,5% zaměstnanců odpovědělo, že si vzdělávání nedoplňují. Otázka č. 9 doplňovala otázku č. 4, ze které vyplynulo, že 24 zaměstnanců společnosti nesplňuje podmínky pro výkon sociálního pracovníka. Proto můžeme předpokládat, že zaměstnanci, kteří požadavky nesplňují, odpověděli kladně na tuto otázku, vzdělání si doplňují.

⁵⁸ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁵⁹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

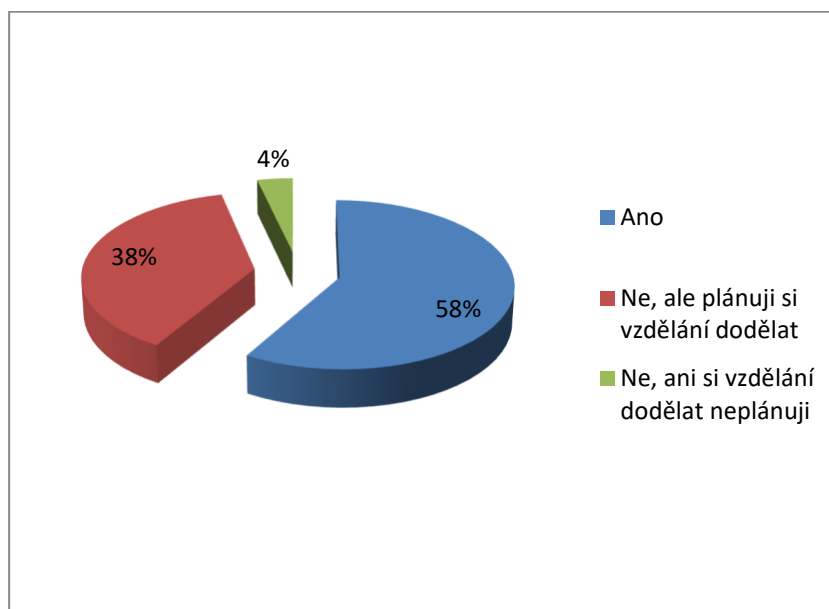
Otázka č. 10: Přejde Vám, že vaše vzdělání je dostatečné pro práci s lidmi s duševním onemocněním?

Tabulka 10: Rozdělení zaměstnanců

Odpověď	Počet odpovědí
Ano	48
Ne, ale plánuji si vzdělání dodělat	31
Ne, ani si vzdělání dodělat neplánuji	3

Zdroj⁶⁰

Graf 10: Rozdělení zaměstnanců



Zdroj⁶¹

Komentář: Otázka č. 10 navazovala na otázku č. 4 a č. 9. Na otázku, zda vzdělání respondentů je dostatečné pro práci s lidmi s duševním onemocněním odpovědělo 58,5% zaměstnanců kladně. 37,8% zaměstnanců své vzdělání nepovažuje za dostatečné a plánuje si ho doplnit. Respondenti, kteří odpověděli záporně, v počtu 3% si vzdělání neplánují doplnit, ani ho nepovažují za dostatečné, mohou být zaměstnavatelem označeni za neperspektivní.

⁶⁰ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁶¹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Pouze dva respondenti svoji odpověď rozvedli a to následovně: „*Vzdělání sociálního pracovníka nesplňuji a doplňovat si ho nechci, práci v této firmě jsem měla jako přivýdělek ke studiu. Během 4 let, co jsem ve firmě strávila, jsem zjistila, že práce v sociálních službách není pro mne. Proto svůj pracovní poměr ukončuji.*“ Druhý respondent odpověděl následovně: „*O doplnění vzdělání bych zájem i měla, ale protože mě vedení nechce pouštět do školy, pouze pod podmínkou, že se jim upíši na 8 let, vzdělání doplňovat nebudu.*“

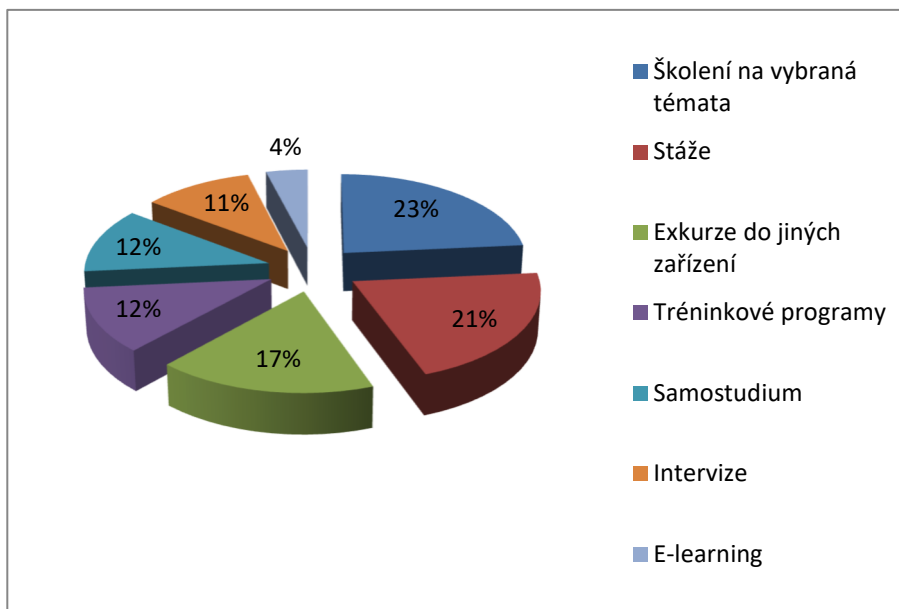
Otázka č. 11 : Jaké formy vzdělávání preferujete v souvislosti s výkonem povolání v organizaci pracující s lidmi s duševním onemocněním?

Tabulka 11: Rozdělení zaměstnanců

Odpověď	Počet odpovědí
Školení na vybraná témata	64
Stáže	57
Exkurze do jiných zařízení	47
Tréninkové programy	32
Samostudium	32
Intervize	29
E-learning	11

Zdroj⁶²

Graf 11: Rozdělení zaměstnanců



Zdroj⁶³

⁶² Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁶³ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Na tuto otázku měli respondenti na výběr za 7 odpovědí. Na otázku jakou preferují zaměstnanci formu vzdělání, měli možnost vybrat 3 jimi nejvíce preferované způsoby. 78% zaměstnanců preferuje školení na vybraná témata, následně se velké oblibě těší stáže 69,5%. Exkurzy do jiného zařízení upřednostňuje 57,3% zaměstnanců. Pro nejméně zaměstnanců 13,4% je lákavý e-learning. Cílem této otázky bylo zjistit, jaký postoj mají zaměstnanci k e-lerningu, a kolik zaměstnanců by si ho dobrovolně zvolilo. Vzhledem k okolnostem posledních pandemických let, je firma nucena vzdělávání přesunovat do online prostoru a informace, že toho není pro zaměstnance lákovou formou je přínosná zpětná vazba.

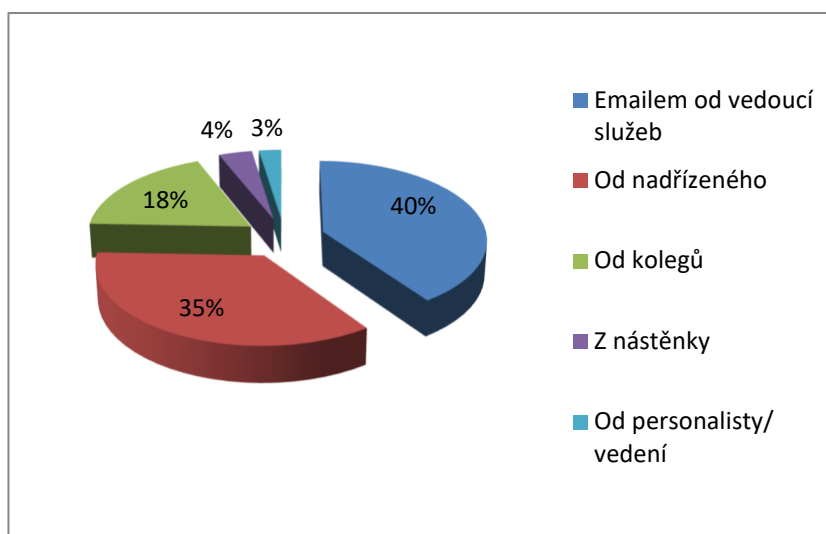
Otázka č. 12 : Jak se dozvídáte o nabídce vzdělávacích kurzů, související s výkonem vaší profese (práce s lidmi s duševním onemocněním)?

Tabulka 12: Informovanost zaměstnanců o vzdělávání

Odpověď	Počet odpovědí
Emailem od vedoucí služeb	33
Od nadřízeného	29
Od kolegů	15
Z nástěnky	3
Od personalisty/ vedení	2

Zdroj⁶⁴

Graf 12: Informovanost zaměstnanců o vzdělávání



Zdroj⁶⁵

⁶⁴ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁶⁵ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Výsledky na tuto otázku dopadly následovně: 40,2% respondentů je informováno o vzdělávání akci emailem od vedoucí sociálních služeb. 35,5% zaměstnanců informuje nadřízený pracovník. Nástěnku ke sběru informací využívají pouze 3 zaměstnanci. Od vedení nebo personalisty dostává informaci o vzdělávání pouze 2,4% zaměstnanců. Autorka se domnívá, že tyto dva zaměstnanci jsou vedoucí služeb, kteří informaci sdílí dále se svými podřízenými.

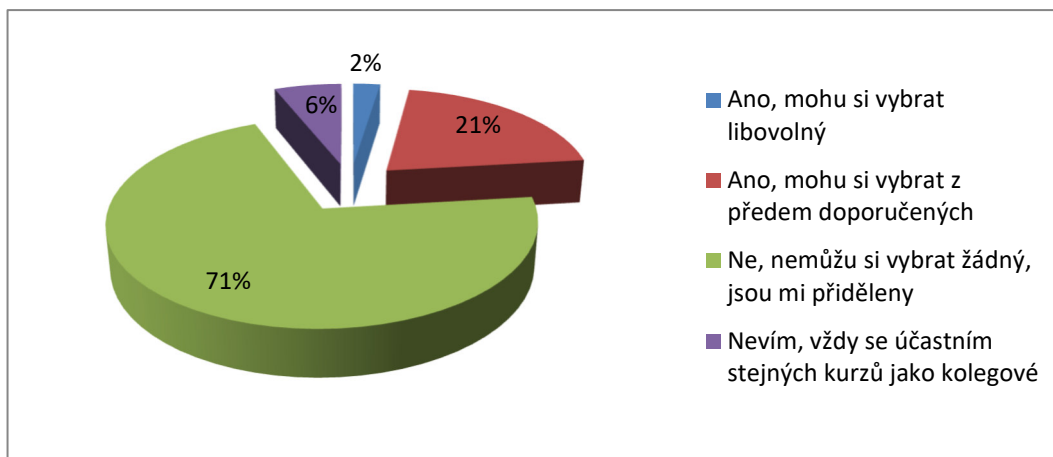
Otázka č. 13 : Můžete si kurz nebo program vybrat podle vlastních preferencí?

Tabulka 13: Vzdělávání podle preference

Odpověď	Počet odpovědí
Ano, mohu si vybrat libovolný	2
Ano, mohu si vybrat z předem doporučených	17
Ne, nemůžu si vybrat žádný, jsou mi přiděleny	58
Nevím, vždy se účastním stejných kurzů jako kolegové	5

Zdroj⁶⁶

Graf 13: Vzdělávání podle preference



Zdroj⁶⁷

Komentář: Na základě otázky č. 13 bylo zjišťováno, zda si mohou respondenti vzdělávací akce vybírat podle vlastních preferencí. Z grafu je patrné, že pouze 2 zaměstnanci si mohou kurz vybrat podle vlastních preferencí. 70,7% zaměstnanců si nemůže kurz zvolit podle vlastních preferencí a kurzy jsou jim přidělovány. Což může být zapříčiněno finanční náročností kurzů. Přestože se zaměstnavatel snaží zajistit kurzy za co nejnižší finanční náklady, není jejich nabídka tak pestrá, aby uspokojila všechny zaměstnance.

⁶⁶ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁶⁶ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

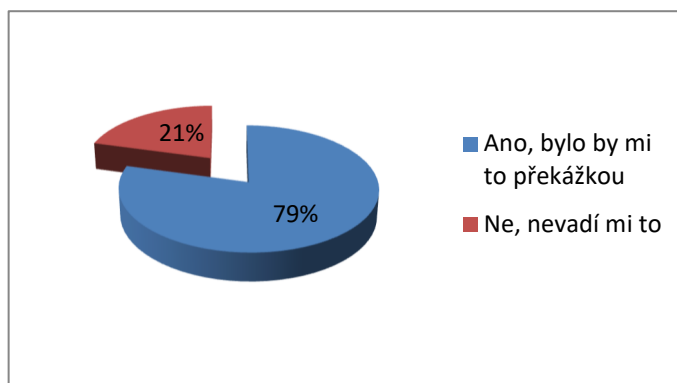
Otázka č. 14 : Pokud by Váš preferovaný kurz byl pouze e-learningou formou bylo by to pro Vás překážkou k absolvování kurzu? Pokud odpovíte záporně, proč tomu tak je?

Tabulka 14: E-learning překážkou

Odpověď	Počet odpovědí
Ano, bylo by mi to překážkou	65
Ne, nevadí mi to	17

Zdroj⁶⁸

Graf 14: E-learning překážkou



Zdroj⁶⁹

Komentář: Otázka č. 14 navazuje na otázku č. 11, kdy si autorka ověřuje postoj zaměstnanců organizace k e-learningu. Již z odpovědí na otázku č. 11 vyplynulo, že e-learning není mezi zaměstnanci oblíbený. Otázka č. 14 negativní postoj zaměstnanců k e-learningu jen potvrzuje. Pro 79,9% zaměstnanců je to překážkou. Zaměstnanci mohli využít prostor k vysvětlení svých negativních dojmů, pouze 3 zaměstnanci svůj postoj vysvětlili.

⁶⁸ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Respondent A odpověděl: „*Vadí mi elearningové akce, protože je absolvuji v kanceláři, kde se nemohu soustředit. Slyším kolegyně a klienty na chodbách a pravidelně se stává, že mi někdo klepe na dveře. Nemám tak klid na vzdělávání.*“ Respondent B odpověděl: „*Sedět celý den u počítače a zírat do obrazovky mě nebaví. Záměrně se těmhle akcím vyhýbám.*“ Respondent C: „*Vzdělávání online mi přijde neefektivní, kolikrát u toho ani nesedím, ale lítám po kanclu.*“ Je zřejmé, že pro zaměstnance organizace XY e-learning není vhodnou metodou vzdělávání.

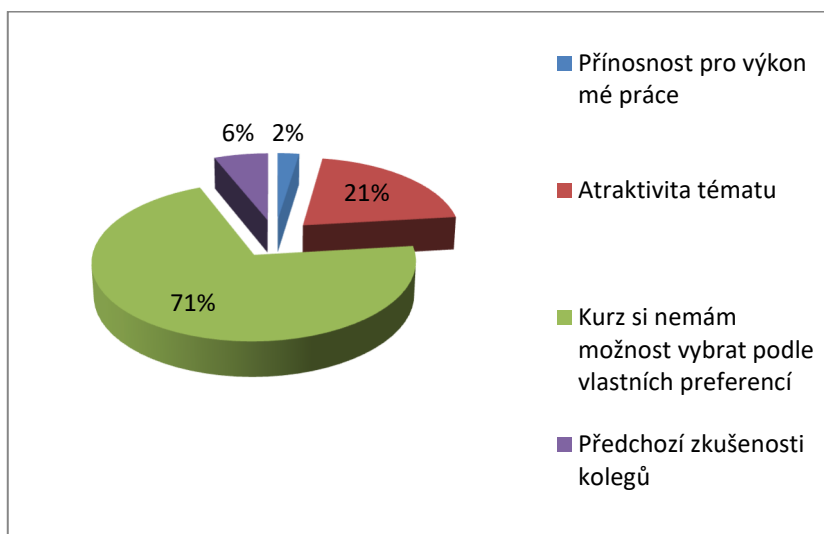
Otázka č. 15 : Co je pro Vás důležité při výběru vzdělávacího kurzu?

Tabulka 15: Podle čeho si zaměstnanci vybírají kurzy

Odpověď	Počet odpovědí
Přínosnost pro výkon mé práce	2
Atraktivita tématu	17
Kurz si nemám možnost vybrat podle vlastních preferencí	58
Předchozí zkušenosti kolegů	5

Zdroj⁷⁰

Graf 15: Podle čeho si zaměstnanci vybírají kurzy



Zdroj⁷¹

Komentář: Záporně odpověděl identický počet respondentů, stejně u otázky č. 13. 58 zaměstnanců si nemá možnost kurz vybrat. 20,7% zaměstnanců si vybírá kurz podle atraktivity tématu. Někteří dotazovaní uvedli 6,1%, že dají na předchozí zkušenosti kolegů a nechají si kurz doporučit.

⁷⁰ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁷¹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Otázka č. 16 : Při jaké příležitosti využíváte vědomosti z kurzů nejčastěji?

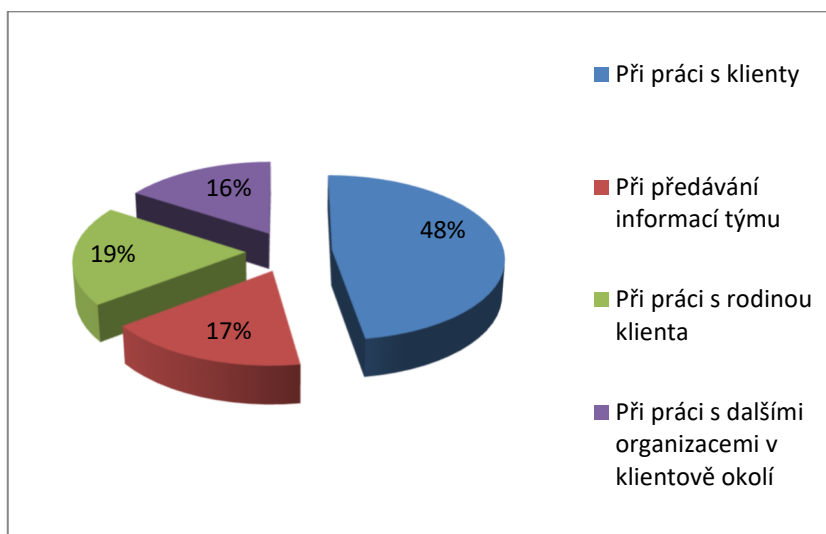
Tato otázka byla otevřená. Respondenti měli možnost se vyjádřit slovně. Nejčastěji však uváděli tyto důvody:

Tabulka 16: Kdy zaměstnanci aplikují své dovednosti

Odpověď	Počet odpovědí
Při práci s klienty	39
Při předávání informací týmu	14
Při práci s rodinou klienta	16
Při práci s dalšími organizacemi v klientově okolí	13

Zdroj⁷²

Graf 16: Kdy zaměstnanci aplikují své dovednosti



Zdroj⁷³

⁷² Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁷³ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Nejčastější odpověď respondentů byla „*každý den při práci s klienty*“. Zaměstnanci nejčastěji 48% uplatňují nové metody práce při individuální práci s klientem. Pouze malé procento respondentů svou odpověď konkretizovalo. Je zřejmé, že zaměstnanci své nabitě schopnosti a dovednosti, které získávají, na vzdělávacích akcích uplatňují. Za příznivé autorka považuje fakt, že žádný z respondentů neopověděl, že nabitě dovednosti v praxi neuplatňuje.

Otázka č. 17 : Jakého vzdělávacího programu jste se účastnil/a naposledy?

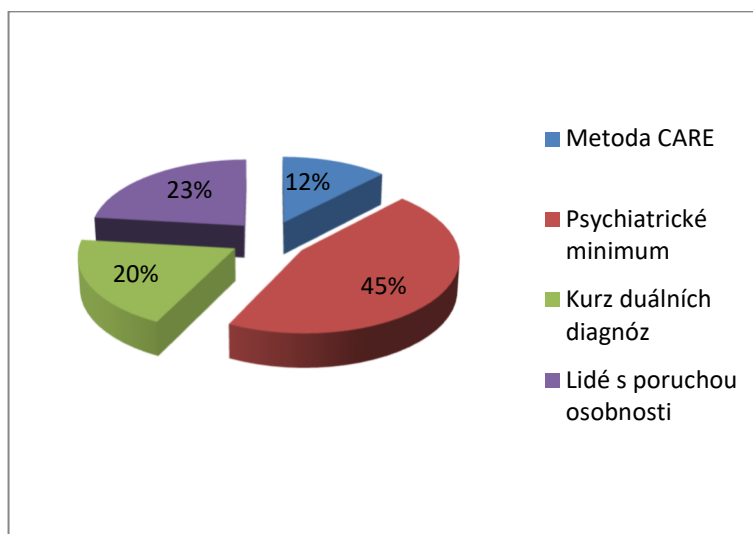
Tato otázka byla otevřená. Respondenti měli možnost se vyjádřit slovně. Nejčastěji však uváděli tyto odpovědi:

Tabulka 17: Jaké vzdělání absolvovali zaměstnanci naposledy

Odpověď	Počet odpovědí
Metoda CARE	10
Psychiatrické minimum	37
Kurz duálních diagnóz	16
Lidé s poruchou osobnosti	19

Zdroj⁷⁴

Graf 17: Jaké vzdělání absolvovali zaměstnanci naposledy



Zdroj⁷⁵

⁷⁴ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁷⁵ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: V této otázce měli respondenti uvést název kurzu nebo vzdělávací akce, které se účastnili naposledy. Dle získaných dat, žádný ze zaměstnanců neodpověděl záporně. Všichni dotázaní se v poslední době nějakého vzdělávání zúčastnili. Touto otázkou autorka reaguje na kapitolu 4.2, kde se nachází výčet kurzů pro sociální pracovníky. Z dostupných informací z MPSV autorka utvořila seznam nejžádanějších kurzů pro sociální pracovníky v oblasti péče o duševní zdraví. Očekávanou skutečností je fakt, že zaměstnanci organizace XY mají zájem přesně o tyto kurzy. Nejvíce a to 45% respondentů absolvovalo kurz psychiatrického minima. 23% respondentů získalo schopnosti pro práci s lidmi s poruchou osobnosti. O něco méně navštívený byl kurz duálních diagnóz, 20%. Nejméně 12% respondentů prošlo kurzem metody CARE.

Otázka č. 18 : Věnujete se vzdělávání v péči o duševně nemocné klienty i ve svém volném čase? Pokud ano, proč?

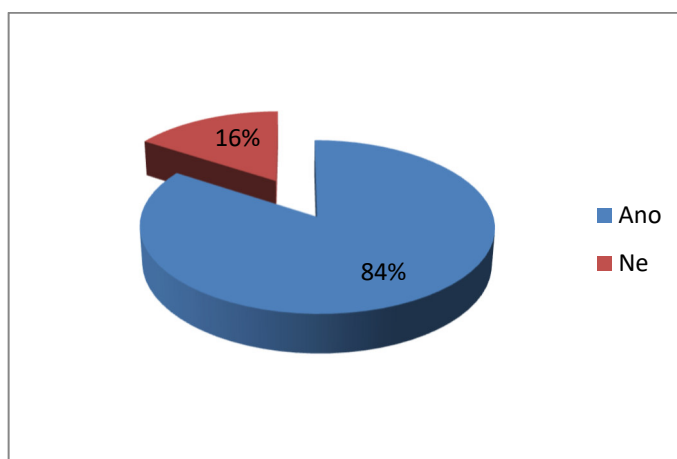
Na tuto otázku mohli respondenti odpovědět jednoslovně, nebo využít možnosti pro komentář.

Tabulka 18: Vzdělávání ve volném čase

Odpověď	Počet odpovědí
Ano	69
Ne	13

Zdroje⁷⁶

Graf 18: Vzdělávání ve volném čase



Zdroje⁷⁷

Komentář: Z odpovědí je zřejmé, že 84% zaměstnanců se věnuje vzdělávání i ve svém volném čase. 16% zaměstnanců odpovědělo záporně.

Ze zkušenosti autorky: Z vlastní zkušenosti autorka ví, že sociální pracovníci v prvním roce zaměstnání mají „mentoring“ zkušené kolegyně, která zadává množství úkolů, které zaměstnanec zpracovává doma. To firma považuje za samo vzdělávání. V době zavádění nových pracovních postupů zaměstnanci doma studují skripta, nebo knihy, na základě kterých má tým intervize nebo brainstormingy.

⁷⁶ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁷⁷ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

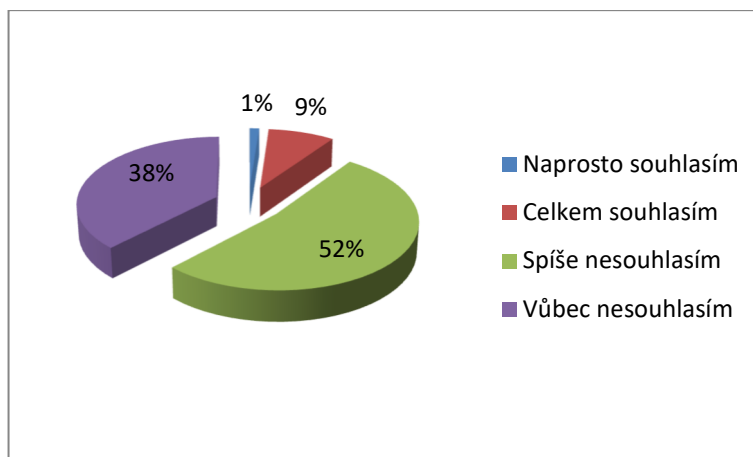
Otázka č. 19 : Máte pocit, že Váš zaměstnavatel věnuje vzdělávání svých pracovníků dostatečnou pozornost? A proč?

Tabulka 19: Pozornost zaměstnavatele na vzdělávání

Odpověď	Počet odpovědí
Naprosto souhlasím	1
Celkem souhlasím	7
Spíše nesouhlasím	43
Vůbec nesouhlasím	31

Zdroj⁷⁸

Graf 19: Pozornost zaměstnavatele na vzdělávání



Zdroj⁷⁹

Komentář: Výsledky šetření dopadly následovně: 52% zaměstnanců spíše nesouhlasí s tvrzením, že zaměstnavatel věnuje dostatek pozornosti vzdělávání zaměstnanců. Důvody proč si to myslí jsou pestré. Opět se jen malé množství respondentů vyjádřilo. Kladně na odpověď „naprosto souhlasím“ reagoval pouze 1 zaměstnanec. Nejčastější odpověď je následující „*Pokud sama neurguji, že jsem více jak rok nikde nebyla, nikoho to nezajímá.*“ Často se opakovala informace, že zaměstnavatel neví, na

⁷⁸ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

⁷⁹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

jaké kurzy daný zaměstnanec absolvoval, a daný zaměstnanec dostává opakovaně pozvánky, na vzdělávací akce již se zúčastnil. Z těchto odpovědí vyplývá, že má společnost XY velké nedostatky a nezájem z jejich strany zaměstnanci hodnotí velmi negativně.

Otázka č. 20 : Pokud byla Vaše předchozí odpověď záporná, s čím nejste spokojen/a?

Otázka č. 20 byla otevřená odpovědím respondentů. Respondenti své odpovědi často opakovali, z výsledků autorka vypracovala tabulku.

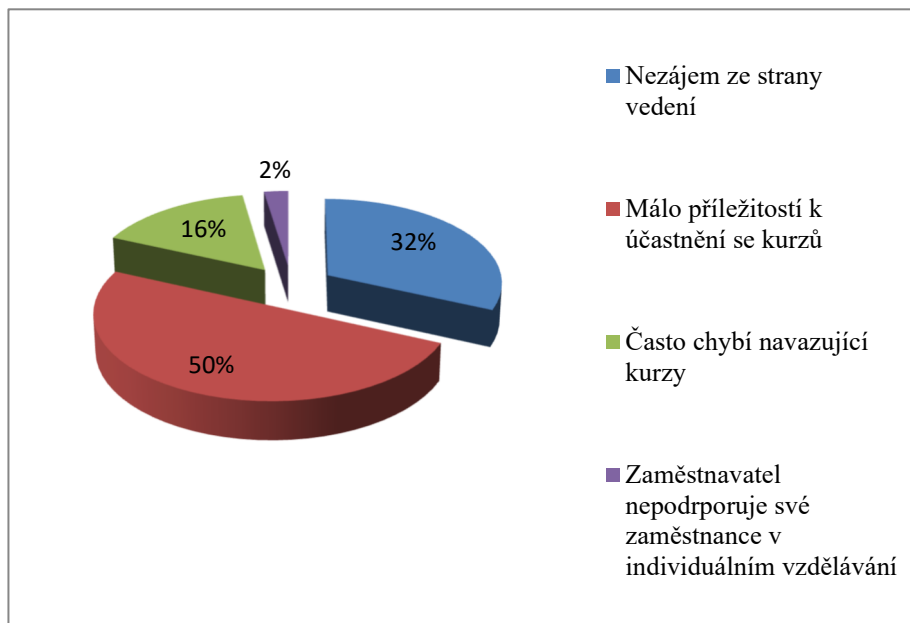
Tabulka 20: Důvody nespokojenosti

Odpověď	Počet odpovědí
Nezájem ze strany vedení	26
Málo příležitostí k účasti se kurzů	41
Často chybí navazující kurzy	13
Zaměstnavatel nepodporuje své zaměstnance v individuálním vzdělávání	2

Zdroje⁸⁰

⁸⁰ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Graf 20: Důvody nespokojenosti



Zdroje⁸¹

Komentář: Otázka č. 20 souvisí s otázkou č. 19, kde zaměstnanci velmi negativně ohodnotili zájem zaměstnavatele. 50% respondentů tvrdí, že zaměstnavatel poskytuje málo příležitostí k účasti na kurzech. Tato odpověď může být zapříčiněna pandemickou dobou, ve které se nacházíme. Neboť přibližně dva roky bylo vzdělávání upozaděno nebo převedeno do online prostoru. 32% zaměstnanců označuje za důvod nespokojenosti nezájem vedení o jejich vzdělání. 2% respondentů udávají, že je zaměstnavatel nepodporuje v individuálním vzdělávání.

⁸¹ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Otázka č. 21 : Myslíte si, že jste ve firmě odborně vyspěl/a? (zvýšil/a jste si odborné schopnosti a dovednosti)

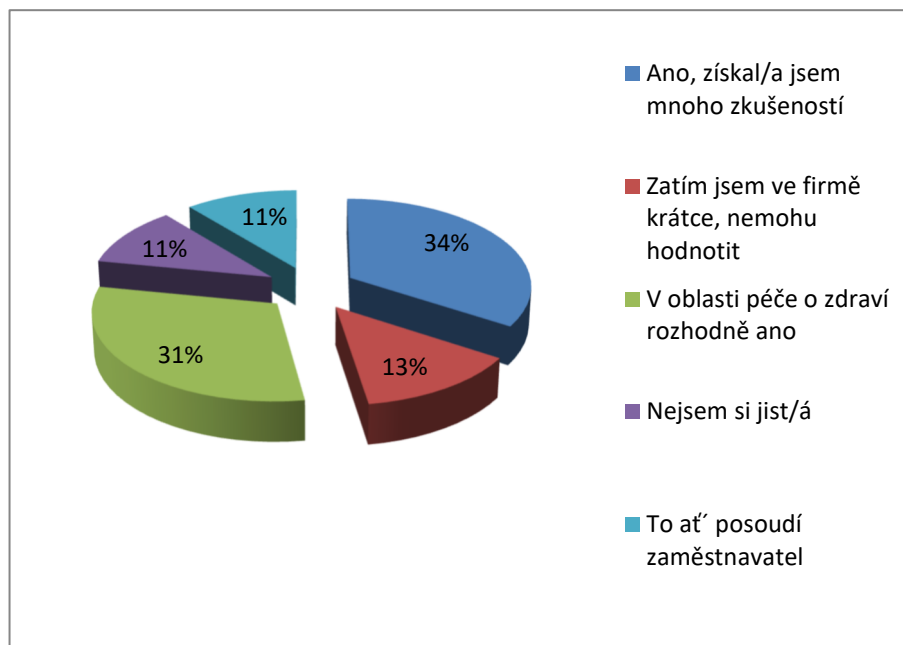
Otázka č. 21 byla otevřená odpovědím respondentů. Respondenti své odpovědi často opakovali, z výsledků autorka vypracovala tabulku.

Tabulka 21: Odborný růst ve společnosti

Odpověď	Počet odpovědí
Ano, získal/a jsem mnoho zkušeností	28
Zatím jsem ve firmě krátce, nemohu hodnotit	11
V oblasti péče o zdraví rozhodně ano	25
Nejsem si jist/á	9
To ať posoudí zaměstnavatel	9

Zdroj⁸²

Tabulka 21: Odborný růst ve společnosti



Zdroj⁸³

⁸² Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

Komentář: Na otázku zda zaměstnanci ve firmě odborně vypsěli, odpovídali zaměstnanci velmi rozmanitě. 34% dotazovaných podle odpovědí souhlasí, a má pocit, že získaly mnoho zkušeností. 31% respondentů oceňují své schopnosti v oblasti péče o duševní zdraví. 11% dotazovaných si není jistých, stejně tak 11% má pocit, že by toto měl posoudit zaměstnavatel.

⁸³ Autorka práce, 2022 (vlastní zpracování)

9 VYHODNOCENÍ ŠEŘENÍ A NÁVRHY ŘEŠENÍ

V této kapitole autorka shrne odpovědi respondentů a navrhne řešení.

V prvních čtyřech dotazníkových otázkách se autorka zaměřila na identifikaci respondentů. Autorka zjistila, že **mezi respondenty je více žen než mužů**. Což je odůvodněno humanitním zaměřením společnosti. Muži v sociálních službách pracují zřídka kdy, spíše se uplatňují na vyšších pozicích jako finanční a projektový manažeri. 36% zaměstnanců ve firmě je v produktivním věku 26 – 35 let. Mezi respondenty je 51 zaměstnanců vysokoškolsky vzdělaný z toho 34 osob je úplně vysokoškolsky vzdělaných a disponují titulem magistr nebo inženýr. Mezi nejčastěji vystudovaný obor patří sociální patologie, který je při práci s klienty s duševním onemocněním více než žádoucí. Vzhledem k získaným informacím může autorka označit **vzorek respondentů záhodný k prezentaci**.

Výzkumným šetření byly autorkou zjištěny tyto skutečnosti, u kterých autorka bakalářské práce navrhuje řešení:

Problém č. 1: 71% Zaměstnanců udává, že si nemůže vybrat vzdělávací akci podle vlastních preferencí a kurzy jim jsou přidělovány podle preferencí zaměstnavatele. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci mají zájem si kurzy vybírat podle vlastních preferencí.

Návrh řešení č. 1: Z informací od zaměstnanců autorka nabyla dojmu, že připomínky a podněty zaměstnanců jsou brány na lehkou váhu. Řešením situace může být provedení SWOT analýzy a sumarizace výsledků pomocí HR specialisty s cílem zařadit požadavky zaměstnanců do plánu rozvoje lidských zdrojů. V ideálním případě by mohli zaměstnanci dostat prostor pro výběr kurzů podle vlastní preference z předem scházeného seznamu zaměstnavatele.

Problém č. 2: Z dotazníkového šetření vyplynul malý zájem o e-learning. Pro 79% dotázaných by bylo překážkou kurz v této podobě absolvovat.

Návrh řešení č. 2: Zaměstnavatel by se měl věnovat zmapování překážek, které zaměstnancům brání v absolvování. Dotázaní si stěžují na podmínky, proto by řešením

mohlo být umožnění zaměstnancům absolvovat e-learningové vzdělávání v domova. Někteří dotázaní mají problém se soustředěním, to však není v možnostech ovlivnitelnosti zaměstnavatelem. Zaměstnavatel by měl věnovat větší pozornost při výběru zadavatele a lektorů kurzu. Lektor při e-learningu musí zaujmout o něco více, než v prezenčním vzdělávání.

Problém č. 3: 90% respondentů uvedlo, že zaměstnavatel nevěnuje jejich vzdělávání dostatečnou pozornost. Zaměstnanci se shodují, kdyby zaměstnavatele neurgovali vzdělání by se nedočkali. Někteří odpovídají, potom co dostanou pozvánku na vzdělávání, jsou pozváni na kurz, který již absolvovali.

Návrh řešení č. 3: Řešením je systematické plánování vzdělávání zaměstnanců a vedení podrobné dokumentace. Všechna vzdělávání absolvovaná zaměstnancem, ať jde o řádné kam je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem nebo individuální, které zaměstnanec absolvuje ze své motivace. Každoročně by mělo proběhnout vyhodnocení předchozího vzdělávacího plánu a sestavení plánu na následující rok.

Dále může autorka konstatovat, že:

- 30% dotazovaných nesplňuje požadavky na sociálního pracovníka.
- 61% dotazovaných má kladný vztah ke vzdělávání a považuje ho za nezbytné ke své práci.
- Mezi nejoblíbenější vzdělávací formy zařadily zaměstnanci školení na vybraná témata, stáže a exkurze do jiných sociálních zařízeních.
- Pouze 21% zaměstnanců nemá problém s kurzem v e-learningové podobě. 89% zaměstnanců je proti a považují tuto formu jako překážku.
- Všichni dotázaní se shodují, že získané dovednosti uplatňují denně. Primárně při práci s klienty, ale i při práci s jejich rodinami nebo dalšími službami v okolí klienta.
- Nad rámec povinnosti se vzdělává 84% dotázaných. A to především z důvodu rychlého vývoje psychiatrické a sociální péče.

ZÁVĚR

Vzdělávání zaměstnanců, potažmo sociálních pracovníků je specifické téma. Bakalářská práce se zabývala analýzou vzdělávacího systému v neziskové organizaci pracující s lidmi s duševním onemocněním. Z důvodu nemožnosti jmenovat firmu byla autorkou označována jako společnost XY.

Motivací autorce byla její vlastní zkušenost, s prací s lidmi trpícími duševním onemocněním.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat vzdělávací systém ve vybrané společnosti. Druhotným cílem bylo podat návrhy na zkvalitnění vzdělávacího systému ve společnosti XY.

Bakalářskou práci autorka rozdělila na **dvě části. Teoretická část** byla vypracována za podpory odborné literatury. Na začátku práce se autorka věnovala definici stěžejních pojmů, popsala firemní vzdělávání, zabývala se historií sociální práce, definovala sociální služby, popsala profese sociálního pracovníka a požadavky na jeho vzdělání. Pátá kapitola se věnovala sociální práci s duševně nemocnými. Poslední šestá kapitola se věnovala popisu vybrané společnosti.

Praktická část se věnovala rozboru dotazníkového šetření. Z dotazníku získané informace autorka prezentuje pomocí výsečových grafů v relativních četnostech a tabulkách s absolutními četnostmi. Závěr praktické části autorka věnovala vyhodnocení dotazníkového šetření a podání návrhů ke zkvalitnění vzdělávacího systému.

Vyhodnocení stanovených hypotéz:

Hypotéza č. 1: Více jak 70% zaměstnanců má vystudovanou sociální práci nebo pedagogický obor. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že 62% zaměstnanců má vystudovanou sociální práci či pedagogický obor na vysoké škole. Ale nesmíme opomenout absolventy vyšších odborných škol již zaměstnává firma 9%. Vzdělaných zaměstnanců podle zákona má firma 71%. **Hypotéza je potvrzena.**

Hypotéza č. 2: Více jak 50% zaměstnanců firmy si v současné době zvyšuje vzdělání v sociální oblasti. Z výzkumného šetření vyplynulo, že 59% zaměstnanců si vzdělání v sociální práci doplňuje nebo rozšiřuje. **Tato hypotéza se potvrdila.**

Hypotéza č. 3: 80% zaměstnanců vybrané společnosti si nemůže vybrat vzdělávací akci podle vlastních preferencí, ale vzdělávací akce jim vybírá zaměstnavatel. Z analýzy vyplynulo, že vzdělání podle vlastních preferencí si nemůže vybrat 71% dotázaných. 21% dotázaných si kurz může vybrat z předem schválených vzdělávacích aktivit. Tato hypotéza nebyla potvrzena.

Z empirického výzkumu autorka navrhl tyto možnosti k vylepšení stávajícího systému:

N. č. 1 - Provedení SWOT analýzy a sumarizace výsledků pomocí HR specialisty s cílem zařadit požadavky zaměstnanců do plánu rozvoje lidských zdrojů. Dát zaměstnancům prostor pro vlastní volbu vzdělávacích akcí.

N. č. 2 - : Zaměstnavatel by se měl věnovat zmapování překážek, které zaměstnancům brání v absolvování v e-learningu. Zaměstnatel by měl lépe vybírat zadavatele,

N. č. 3 - Řešením je systematické plánování vzdělávání zaměstnanců a vedení podrobné dokumentace. Každoroční vyhodnocení a příprava nového plánu na následující rok.

Návrhy a doporučení autorka předloží vedení společnosti a poskytne data z výzkumu k nahlédnutí.

Výzkumné šetření bylo aplikováno na sociální pracovníky jedné konkrétní společnosti. Pokud by se však autorka chtěla zabývat analýzou vzdělávání sociálních pracovníků i v jiných neziskových organizacích byla by tato práce příliš rozsáhlá. Z tohoto důvodu může téma autorka využít k potencionální diplomové práci a výzkum tak rozšířit na větší vzorek.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.
- ČÁMSKÝ, P. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7.
- GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- KRAKEŠOVÁ, M., a kol. *Sociální kliniky: z dějin sociální práce a sociálního školství*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2018. ISBN 978-80-246-4300-7
- MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2138-5.
- MATOUŠEK, O., ed. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN isbn978-80-246-4904-7.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- VASKOVÁ, V. a ŽEŽULA, O. *Komunitní plánování - věc veřejná: jak zjistit, co lidé opravdu chtějí? : jak zlepšit život v obci?*. Praha: Jan, 2002. ISBN 80-86552-30-6.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 37, s. 1275. ISSN 1211-1244.

Seznam použitých internetových zdrojů

Akreditované vzdělávací programy MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV ČR, 2019. [cit. 2021-12-01]. Dostupné z: <https://akris.mpsv.cz/AkreditaceVzdelavacihoProgramu>

SEZNAM ZKRATEK

MPSV.....Ministerstvo práce a sociálních věcí

SEZNAM, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1:	32
Tabulka 2:	33
Tabulka 3:	34
Tabulka 4:	35
Tabulka 5:	37
Tabulka 6:	38
Tabulka 7:	39
Tabulka 8:	40
Tabulka 9:	41
Tabulka 10:	42
Tabulka 11:	43
Tabulka 12:	45
Tabulka 13:	46
Tabulka 14:	47
Tabulka 15:	48
Tabulka 16:	50
Tabulka 17:	51
Tabulka 18:	53
Tabulka 19:	54
Tabulka 20:	55
Tabulka 21:	57

Seznam grafů

Graf 1:	32
Graf 2:	33
Graf 3:	34
Graf 4:	35
Graf 5:	37
Graf 6:	38
Graf 7:	39
Graf 8:	40
Graf 9:	41
Graf 10:	42
Graf 11:	44
Graf 12:	45
Graf 13:	46
Graf 14:	47
Graf 15:	49
Graf 16:	50
Graf 17:	52
Graf 18:	53
Graf 19:	54
Graf 20:	56
Graf 21:	57

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A - Dotazník

Vážení kolegové,

Jmenuji se Dominika Bílková a jsem studentkou University Jana Amose Komenského. Tímto dotazníkem vás žádám o 10 minut vašeho času. Dotazník se skládá z 21 otázek zaměřených na vzdělávání v naší organizaci. Všechny informace které mi poskytnete jsou anonymní. Předem dekuji za váš čas.

1. Otázka č. 1: Jste?

Žena

Muž

2. Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie se řadíte?

18 – 25 let

26 – 35 let

36 – 45 let

47 – 60 let

61 a více

3. Otázka č. 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné DiS,.
- Vysokoškolské Bc.
- Vysokoškolské Mgr.

4. Otázka č. 4: Jaký konkrétní obor jste vystudoval/a?

.....

5. Otázka č. 5: Jaké je vaše pracovní zařazení?

.....

6. Otázka č. 6: Jaká je délka vaší praxe s klienty s duševním onemocněním?
- Méně než rok
 - Rok až dva
 - Dva až šest let
 - Šest až deset let
 - Více než deset let
7. Otázka č. 7: Považujete vzdělávání pro vaši práci s duševně nemocnými klienty za:
- Nezbytné pro výkon povolání
 - potřebné pro svůj osobní rozvoj cestu ke zvýšení platového ohodnocení
 - Zbytečné pro výkon mé práce
 - Vynucené ze strany zaměstnavatele
8. Otázka č. 8: Zvyšujete si v současné době vzdělání v oblasti psychiatrické péče
- Ano
 - Ne
9. Otázka č. 9: Zvyšujete si v současné době vzdělání v oboru sociální práce?
- Ano
 - Ne
10. Otázka č. 10: Přejde Vám, že vaše vzdělání je dostatečné pro práci s lidmi s duševním onemocněním?
- Ano
 - Ne, ale plánuji si vzdělání dodělat
 - Ne, ani si vzdělání neplánuji dodělat
11. Otázka č. 11 : Jaké formy vzdělávání preferujete v souvislosti s výkonem povolání v organizaci pracující s lidmi s duševním onemocněním?
- Školení na vybraná témata
 - Stáže
 - Exkurze
 - Tréninkové programy
 - Samostudium
 - Intervize

- E-learning
12. Otázka č. 12 : Jak se dozvídáte o nabídce vzdělávacích kurzů, související s výkonem vaší profese (práce s lidmi s duševním onemocněním)?
- E-mailem od vedoucí služeb
 - Od nadřízeného
 - Od kolegů
 - Z nástěnky
 - Od personalisty/vedení
13. Otázka č. 13: Můžete si kurz nebo program vybrat podle vlastních preferencí?

14. Otázka č. 14 : Pokud by Váš preferovaný kurz byl pouze e-learningou formou bylo by to pro Vás překážkou k absolvování kurzu? Pokud odpovíte záporně, proč tomu tak je?
- Ano, bylo by mi to překážkou
 - Ne, nevadí mi to
15. Otázka č. 15 : Co je pro Vás důležité při výběru vzdělávacího kurzu?
- Přínosnost pro výkon mé práce
 - Atraktivita tématu
 - Kurz si nemám možnost vybrat podle vlastních preferencí
 - Předchozí zkušenosti kolegů
16. Otázka č. 16 : Při jaké příležitosti využíváte vědomosti z kurzů nejčastěji?

17. Otázka č. 17 : Jakého vzdělávacího programu jste se účastnil/a naposledy?

18. Otázka č. 18 : Věnujete se vzdělávání v péči o duševně nemocné klienty i ve svém volném čase? Pokud ano, proč?

19. Otázka č. 19 : Máte pocit, že Váš zaměstnavatel věnuje vzdělávání svých pracovníků dostatečnou pozornost? A proč?

.....
.....

20. Otázka č. 20 : Pokud byla Vaše předchozí odpověď záporná, s čím nejste spokojen/a?

.....
.....

21. Otázka č. 21 : Myslíte si, že jste ve firmě odborně vyspěl/a? (zvýšil/a jste si odborné schopnosti a dovednosti)

.....
.....
.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Dominika Bílková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Vzdělávání zaměstnanců v organizaci pracující s lidmi s duševním onemocněním

Rok: 2022

Počet stran textu bez příloh:67

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 1

Vedoucí práce: Ing. Magda Neuwirthová Ph.D.