

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2022-2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Renáta Jedličková

**Profesní vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací
a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu**

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce: MGR. JANA NEUSAROVÁ PH.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2022-2023

BACHELOR THESIS

Renáta Jedličková

**Professional education of peer consultants of selected
organizations and their involvement in a multidisciplinary
team**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Jana Neusarová 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

Renáta Jedličková

Poděkování

Chci poděkovat především Mgr. Janě Neusarové Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, její cenné rady a připomínky během konzultací. Dále děkuji respondentům za spolupráci při realizaci výzkumu. Na závěr děkuji své rodině a blízkým, kteří mi byli oporou a měli pochopení.

Anotace

Cílem bakalářské práce je popsat a zjistit úroveň profesního vzdělávání peer konzultantů ve vybraných organizacích, mezi dílčí cíle se pak řadí zjistit názor na vzdělávací programy, získat návrhy na doplnění a zkvalitnění těchto programů a přiblížit problematiku zapojování do multidisciplinárního týmu z pohledu samotných peer konzultantů. První kapitola se věnuje tématu profesního vzdělávání dospělých, konkrétně pak současnému stavu vzdělávání v České republice, vymezení základních pojmů, smyslu a podstatě učení, psychologii učení a vzdělávání dospělých a dalším dílčím systémům vzdělávání dospělých v České republice. Druhá kapitola představuje samotné peer konzultanty, vymezení pojmu, historie peer konzultantství v Holandsku a v České republice, proces zotavení včetně jeho fází, průběhu a faktorů ovlivňující proces zotavení. Třetí kapitola pojednává o profesním vzdělávání peer konzultantů, druhy vzdělávání, struktura peerského kurzu a profesní předpoklady. Poslední, čtvrtá kapitola teoretické části nese název problematika zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu a věnuje se především přípravě týmu na příchod peer konzultanta dle ideálního modelu. Mimo to tato kapitola upozorňuje na nejčastější problematické okruhy procesu zapojení peer konzultanta do multidisciplinárního týmu. Následuje praktická část, která se věnuje úrovni profesního vzdělávání peer konzultantů, problematice zapojování do multidisciplinárního týmu a následné komparaci výsledků dotazníkového šetření.

Klíčová slova

Dospělí, duševní onemocnění, multidisciplinární tým, peer konzultant, peer pracovník, vzdělávání, profesní vzdělávání.

Annotation

The aim of the bachelor's thesis is to describe and find out the level of professional education of peer consultants in selected organizations, among the sub-goals is to find out the opinion on educational programs, to get proposals for supplementing and improving the quality of these programs and to approach the issue of joining a multidisciplinary team from the point of view of the peer consultants themselves. The first chapter is dedicated to the topic of adult professional education, specifically the current state of education in the Czech Republic, the definition of basic concepts, the meaning and essence of learning, the psychology of learning and adult education and other sub-systems of adult education in the Czech Republic. The second chapter presents the peer consultants themselves, the definition of the term, the history of peer consulting in the Netherlands and the Czech Republic, the recovery process including its phases, progress and factors influencing the recovery process. The third chapter discusses the professional education of peer consultants, the types of education, the structure of the peer course and professional prerequisites. The last, fourth chapter of the theoretical part is called the issue of involving peer consultants in a multidisciplinary team and is primarily devoted to preparing the team for the arrival of a peer consultant according to the ideal model. In addition, this chapter draws attention to the most common problematic areas of the process of involving a peer consultant in a multidisciplinary team. This is followed by a practical part, which is devoted to the level of professional education of peer consultants, the issue of joining a multidisciplinary team and the subsequent comparison of the results of the questionnaire survey.

Keywords

Adults, Mental Illness, Multidisciplinary Team, Peer Consultant, Peer Worker, Education, Vocational Education.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Andragogika	11
1.2 Didaktika dospělých	12
1.3 Současný stav vzdělávání v České republice	13
1.4 Základní pojmy	14
1.5 Smysl a podstata učení	15
1.5.1 Lidský potenciál	16
1.6 Psychologie učení a vzdělávání dospělých	17
1.7 Dílčí systémy dalšího profesního vzdělávání dospělých v České republice	19
2 PEER KONZULTANT.....	20
2.1 Peer konzultativní v Holandsku	21
2.2 Peer konzultativní v České republice	22
2.3 Zotavení (recovery).....	23
2.3.1 Procesy zotavování.....	24
2.3.2 Průběh.....	26
2.3.3 Faktory ovlivňující zotavení	26
2.3.4 Fáze procesu zotavování.....	27
3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEER KONZULTANTŮ.....	29
3.1 Akreditovaný peerský kurz	29
3.2 Kurz pracovníka v sociálních službách.....	30
3.3 Stáže.....	31
4 PROBLEMATIKA ZAPOJOVÁNÍ PEER KONZULTANTA DO MULTIDISCIPLINÁRNÍHO TÝMU	32
4.1 Příprava týmu	32
4.2 První informace	33
4.3 Práce s týmem.....	34
4.4 Přijetí peer konzultanta do týmu a do práce s klienty	35
PRAKTICKÁ ČÁST.....	36

5	METODOLOGICKÁ ČÁST.....	36
5.1	Úvod.....	36
5.2	Cíl výzkumu	37
5.3	Volba typu šetření.....	37
5.4	Výběr respondentů.....	38
5.5	Etika výzkumu	38
5.6	Výzkumný problém a výzkumné otázky	39
5.7	Výběr metody zpracování dat a jejich vyhodnocení.....	40
5.8	Sestavení dotazníku	40
5.9	Výsledky výzkumu	42
5.10	Shrnutí výsledků výzkumu.....	52
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	55
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	59
	SEZNAM PŘÍLOH	60

ÚVOD

Téma bakalářské práce se zaměří na profesní vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu. Toto téma je důležité nejen pro společnost, ale i pro oblast peer konzultantů jako takových. Peer konzultanti jsou v České republice relativně novým trendem, a proto se stále můžeme setkávat s nesrovnalostmi či nedostatkem informací o jejich rolích, profesním vzdělávání a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu.

Autorka si téma vybrala, jelikož se s peer konzultanty setkává v profesní oblasti často, a ráda by zvýšila povědomí o jejich práci, profesním vzdělávání a roli v multidisciplinárním týmu, což by mohlo být prospěšné nejen pro samotné peer konzultanty, ale například i pro samotnou cílovou skupinu, které by mohl být peer konzultant nápomocen jakožto průvodce na cestě k zotavení a podpora z titulu osoby s vlastní zkušeností. Peer konzultanství je v České republice poměrnou novinkou, která se však při práci s klienty velmi osvědčuje, proto je potřeba téma nadále přinášet do povědomí společností a organizací sociálních služeb. Peer konzultant je inovativním prvkem v sociální práci a přináší zkvalitnění zprostředkovaných služeb ze zcela odlišného pohledu.

Teoretická část bude obsahovat čtyři základní kapitoly, které budou následně doplněny podkapitolami. První kapitola bude představovat téma profesního vzdělávání obecně, jakožto součást andragogického působení. Druhá kapitola se poté bude zaměřovat na představení peer konzultanta z oblasti cílové skupiny osob s duševním onemocněním a osob se závislostmi na návykových látkách. Následuje třetí kapitola orientovaná na profesní vzdělávání peer konzultantů, která čtenáře blíže seznámí s náležitostmi peerské profese. Poslední, čtvrtá kapitola se bude věnovat tématu problematiky zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu.

V praktické části bude realizován kvantitativní výzkum, konkrétně pak formou polostrukturovaného dotazníkové šetření. Dotazníky budou elektronicky rozesílány do organizací Bona o. p. s. a Psychiatrická nemocnice Bohnice a respondenty budou peer konzultanti vybraných organizací. Spolupráce s vybranými organizacemi bude předem schválena etickými komisemi jednotlivých organizací. Otázky v dotazníku budou

směřovány na profesní vzdělávání peer konzultantů, zapojování do multidisciplinárního týmu a na možné získání podnětů pro zkvalitnění úrovně obou oblastí.

Hlavním cílem práce je popsat a zjistit úroveň profesního vzdělávání peer konzultantů ve vybraných organizacích, mezi dílčí cíle se pak řadí zjistit názor na vzdělávací programy, získat návrhy na doplnění a zkvalitnění těchto programů a přiblížit problematiku zapojování do multidisciplinárního týmu z pohledu samotných peer konzultantů.

V závěru práce autorka sumarizuje výstupy teoretické a praktické části.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání jakéhokoliv druhu představuje důležitou součást společenského a ekonomického života každého z nás. Profesionální vzdělávání je poté potřeba vnímat jako součást konceptu celoživotního učení. Tento koncept je založen na kompatibilitě školního počátečního vzdělávání a následných vzdělávání, přičemž profesionální vzdělávání dospělých je minimálně z hlediska průměru věku nejdelší období věnovanému učení, osobnostnímu rozvoji a vzdělávání. Profesionální vzdělávání, jak už název napovídá, je úzce spojeno s profesí, pracovní pozicí jedince a podporou pracovního výkonu.¹

„Profesionální vzdělávání je součástí dalšího vzdělávání. Obsahuje všechny formy profesionálního vzdělávání a odborné přípravy v rámci počátečního, formálního vzdělávání a všechny formy vzdělávání dospělých spojené výkonem povolání či zaměstnání.“ Cílem profesionálního vzdělávání je rozvoj znalostí, schopností a postojů požadované pro výkon určitého povolání. Na takovém vzdělávání se podílí například střední odborná učiliště, vyšší odborné školy nebo vysoké školy, kde absolvent získá dle zákona profesionální kvalifikaci. Mimo to se profesionální vzdělávání realizuje skrze vzdělávací instituce, profesionální sdružení, ale i samotné podniky.²

1.1 ANDRAGOGIKA

Vědní obor zabývající se profesionálním vzděláváním dospělých se nazývá **andragogika**. Jejím předmětem je učící se dospělý jedinec, tedy primárně proces organizovaného učení a sociální souvislosti. Tento vědní obor zkoumá především teorii a praxi vzdělávání dospělých, mimo to se ale andragogika zajímá i o samotnou osobnost účastníka vzdělávacího procesu a jeho motivaci, schopnosti a dovednosti. Dalším zájmem

¹ MUŽÍK, J. *Profesionální vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 9. ISBN 978-80-7357-738-4.

² PRŮCHA J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 224. ISBN 978-80-247-4748-4.

andragogiky je i osobnost osoby, která edukační proces vede či řídí, tedy učitel, lektor nebo například manažer. Do oblasti andragogiky se řadí i didaktika dospělých a sociálně psychologické aspekty vzdělávání a učení dospělých, poradenské služby a koučování, neboť se vzdělávání dospělých realizuje v procesu učení. Andragogika je vědou, která pomáhá dospělým efektivně se učit a vzdělávat, což formuje jejich osobnost se všemi jejími složkami. Tato věda napomáhá kultivovat osobnost člověka.³

K pojmu andragogika pak volně navazuje téma profesní andragogiky, která se zaměřuje na aplikaci andragogických teorií a to především v prostředí pracovních organizací. Úzce také souvisí s podnikovým vzděláváním, tento koncept totiž koření v podnikové pedagogice a ve výchově vzdělávání v podniku. Středem profesní andragogiky je řešení vztahu mezi požadavky profesního prostředí a naplňování potřeb jednotlivce v rámci sebeuplatnění a seberealizace. Jakožto věda se zaměřuje na další odborné vzdělávání dospělých, které zahrnuje i vzdělávání rekvalifikační, kariérové poradenství nebo péči o rozvoj lidských zdrojů. Profesní vzdělávání dospělých tedy čerpá metodologické základy právě z profesní andragogiky, která v tomto kontextu pečuje chronologicky o úroveň a rozvoj lidských zdrojů jakožto součást firemní kultury, vytváří ideální sociální klima, které umožňuje uspokojení potřeb zaměstnanců a taktéž napomáhá hledat stimulační a efektivní mzdový systém a zaměstnanecké výhody.⁴

1.2 DIDAKTIKA DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých je celoživotním procesem, díky kterému mají dospělí možnost získávat kvalifikace a kompetence různými cestami. V aktuální době, kdy sebou rychlý rozvoj techniky a vědy přináší velké nároky na odborné a etické profesní standarty a kompetence ve všech oborech se kvalifikace stává hlavním předpokladem jednotlivce

³ VETEŠKA J., TURECKIOVÁ M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 18-19. ISBN 978-80-247-1770-8

⁴ PRŮCHA J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 223 – 224. ISBN 978-80-247-4748-4.

na trhu práce. Pojem didaktika je odvozen od řeckého slovesa „*didáskein*“, které v překladu znamená vyučovat, poučovat, učit, být vyučován nebo být učen. Jedním z významných představitelů didaktiky je mimo jiné Jan Amos Komenský, který se ve svém díle *Didactica magna* věnuje právě didaktice. Komenského pojetí didaktiky je velmi obsáhlé a rozumí ji jako teorii vzdělávání a vyučování, která se zabývá problematikou učebních obsahů a učebním procesem. Komenský popisuje didaktiku jako vědu, která se zabývá velkou škálou pedagogického usilování a to od cílů k jejich obsahovému vydefinování, upřesnění didaktických zásad a vyučovacích metod a v neposlední řadě například výchovnými či mravními problémy.⁵

1.3 SOUČASNÝ STAV VZDĚLÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Pokud se zaměříme na vzdělávání jako takové, již podílem dětí, které se účastní předškolní výchovy se Česká republika řadí mezi třetinu zemí OECD s nejvyšší hodnotou tohoto ukazatele. V řadách základního školství u nás dokončuje vzdělávání 99% dětí. Na střední školy dále pokračuje kolem 95% mladistvých, zhruba 90% z nich poté středoškolské vzdělání i dokončí. Počet vysokoškolských studentů se stále zvyšuje, v roce 1989 měla Česká republika přes 100 tisíc studentů.⁶

Nyní máme k dispozici výsledky sčítání lidu z roku 2021, kde Český statistický úřad uvádí, že 56 tisíc lidí je bez jakéhokoliv vzdělání. Počet osob se základním vzděláním, a to včetně neukončeného je 1 108 000. Lidí se středoškolským vzděláním je v průměru 2 730 000, sem se řadí jak střední odborné vzdělávání, tak střední odborné učiliště včetně

⁵ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 12. ISBN 978-80-271-9714-9.

⁶ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 9-10. ISBN 978-80-7357-738-4.

nástavby. Nižší hodnoty uvádí počet absolventů vyššího odborného vzdělávání a konzervatoří, kterých je 138 000. Vysokoškolských obyvatel je pak 1 552 000.⁷

1.4 ZÁKLADNÍ POJMY

Nedílnou součástí je také představení základních pojmů vztahujících se k danému tématu. Podle Bartáka jde o dvanáct pojmů a oblastí. Prvním pojmem je **vzdělávací politika**, která *„představuje principy a metody uplatňování společenského vlivu na vzdělávání a rozhodování o strategických záměrech rozvoje dalšího vzdělávání, legislativní rámec činností subjektů podílejících se na dalším vzdělávání, způsob financování, stimulování, ovlivňování a podporu vzdělávacích subjektů a zabezpečení jejich kontroly“*. Následuje pojem **celoživotní učení**, jak již název napovídá, jedná se celoživotní proces směřující k určitému cíli, kterým může být například dosažení kvalifikace, rozvoj osobnosti a kompetencí člověka nebo třeba jen výplň volného času jakožto záliba. A to ať formální či neformální formou, předpokladem je trvalý rozvoj potenciálu člověka.

Další vzdělávání, nebo také vzdělávání dospělých *„je komplexní systém institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimo pracovní život. Součástí dalšího vzdělávání je i další profesní vzdělávání“*. Čtvrtým pojmem je **formální vzdělávání**, jehož obsahem je chronologicky strukturované, institucionalizované vzdělávání zakončené výučním listem, vysvědčením nebo diplomem. **Distanční vzdělávání** je řízená forma studia, která nabízí zejména samostatně studujícím a dospělým studentům nové vzdělávání příležitosti a podpůrné služby. Následuje **neformální vzdělávání**, které je na rozdíl od formálního vzdělávání zaměřeno pouze na určité skupiny a realizuje se například v zaměstnavatelských organizacích, kulturních zařízeních, klubech nebo nadacích a nevede k ucelenému školskému vzdělání. **Informální vzdělávání** *„je formou*

⁷ Výstupní objekt VDB. [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&f=TABULKA&z=T&skupId=4292&katalog=33519&pvo=SLD210072-KR&pvo=SLD210072-KR>

*mimoinstitucionálního vzdělávání, představující v podstatě spontánní proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností pracovního a sociálního života z prostředí, kontaktů‘‘. Dalším základním pojmem je **další profesní vzdělávání**, je zaměřeno na osoby, které dokončily řádné odborné vzdělávání a zahrnuje kvalifikační školení, rekvalifikační vzdělávání nebo periodická školení. **Kvalifikace** „je soustava schopností potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti k výkonu určité činnosti‘‘, s tímto souvisí i následující pojem **kompetence**, které představují soubor schopností, předpokladů a kompetencí k úspěšnému zastávání určité pracovní pozice nebo souboru pracovních pozic. Mezi takové kompetence patří například vlastní iniciativa, motivovanost nebo ochotu přijímat rizika. **Povolání**, nebo také profese je komplex společensky přínosných činností daných mírou dělby práce a realizovatelnosti na trhu práce vykonávané adekvátně kvalifikovanými pracovníky. **Občanské vzdělávání** „se zaměřuje na formování vědomí, práv a povinností osob v jejich roli občanů, způsobilých odpovědně a účinně tyto role naplňovat. Zahrnuje vzdělávání ve veřejných otázkách, orientované na uspokojování společenských potřeb a zájmů občanů, na zdokonalování života jejich společenství a na vytváření skupinové integrity‘‘. Předposledním pojmem je **zájmové vzdělávání**, nebo také vzdělávání sociokulturní sloužící k osobnímu rozvoji a seberealizaci ve volném čase v rámci zájmových aktivit. Posledním pojmem je **rozvoj lidských zdrojů** a ten pojednává o „celoživotním vzdělávání a učení, včetně učení z praxe, orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců v týmu, a zahrnuje pod tento pojem širokou škálu aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i v jiných sektorech‘‘.⁸*

1.5 SMYSL A PODSTATA UČENÍ

Co je vlastně učení? Na to neexistuje jednoznačná odpověď. Mezi obecné definice patří například definice dle významného českého psychologa profesora M. Nekonečného, který tvrdí, že pojem učení „vyjadřuje vliv zkušenosti na změny psychiky, které mají

⁸ BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. s. 7-9. ISBN 978-80-86723-34-1.

adaptivní funkci, tj. jsou to takové změny, jimiž se individuuum přizpůsobuje změněným životním podmínkám, změněné situaci“⁹

Vzorci našeho chování a předpoklady k výkonům získáváme dvěma základními způsoby. Buď si je převezmeme po svých předcích, nebo se jim v průběhu života naučíme a získáme je. Tyto dva způsoby napomáhají formulovat naši osobnost. Díky dědění získáváme již od počátku života základní, dlouhým biologickým vývojem ověřené vzorce chování pro situace, které nadále využíváme v prosperitě jednotlivců a rodů. Učením se naše získané vzorce chování nadále rozšiřují a obohacují. Proto učení přispívá například k adekvátním reakcím v různých životních situacích. Také se díky učení stáváme odolnějšími v překonávání potíží či hrozeb, někdy je díky tomu můžeme i předvídat a předcházet jim, případně je přímo využít k vlastnímu prospěchu.¹⁰

1.5.1 LIDSKÝ POTENCIÁL

Lidský potenciál se formuje a rozšiřuje právě učením a vzděláváním, vznikají tak nebo se rozvíjejí lidské zdroje. Tento výraz vznikl z anglického pojmu „*human resources*“ a v moderní manažerské češtině je velmi používaný. Z pohledu učení a zejména vzdělávání je důležité, že některé takové zdroje jsou z vnějšku neovlivnitelné. Spektrum lidských zdrojů je obsáhlé a ke každé jeho složce se při vzdělávání dostáváme jinými cestami. První takovou složkou jsou vlastnosti. Jejich název souvisí s tím, že jsou člověku vlastní, dědíme je po generaci a nemusí se měnit po celý život, nebo se naopak změni spontánně tak, že na to nemá člověk přímý vliv. Podstatou vlastností je jakási prostá existence, vlastnosti jsou v nás přítomny, přirozeně jsou součástí každého z nás a do určité míry s nimi můžeme disponovat. Mají mimořádný význam, představují totiž hluboce zakořeněné složky osobnosti. Mezi vlastnostmi však můžeme rozlišit dvě výrazně odlišné ale nápadně propojené podskupiny. Jsou jimi vlastnosti fyzické

⁹ PRŮCHA, J. *Psychologie učení*. Teoretické a výzkumné poznatky pro edukační praxi. Praha: Grada, 2020. s. 17. ISBN 978-80-271-1526-6.

¹⁰ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 18. ISBN 978-80-247-4806-1.

a psychické. Fyzické vlastnosti jsou poměrně dobře měřitelné, relativně stálé na rozdíl od ostatních skupin lidských zdrojů. Dalším zdrojem jsou lidské postoje, které obvykle nedědíme, ale získáváme je v průběhu života, a to většinou nevědomě. Podstatou postojů je vztažnost. Představují totiž jakýsi soubor vztahů člověka ke světu, ale i k sobě samému. Pro jejich relativní a vztažnou povahu se stávají prakticky nemožnými k rozlišování, nelze tudíž jednoznačně říci, jaké postoje jsou správné a nesprávné. Jsou ale oboustranně měnitelné a jejich změny jsou v normálních podmínkách vratné. I postoje se dále dělí na dvě podskupiny, a to na názory a motivy. Třetím lidským zdrojem jsou schopnosti, které také nepatří mezi dědičnou složku. Dědit ale můžeme vlohy k některým schopnostem. Dále se dělí na schopnosti teoretické neboli znalosti a schopnosti praktické, tedy dovednosti. Posledním lidským zdrojem je čas a externí zdroje. Čas jakožto neobnovitelný lidský zdroj má blíže spíše k vlastnostem. Lidé ovšem nemají k dispozici pouze vlastní interní zdroje, jejichž nositeli jsou lidé, ale čerpají také z externích zdrojů. Běžným externím zdrojem je například i vzdělávání založené na přímě interakci vzdělávajících a vzdělávaných.¹¹

1.6 PSYCHOLOGIE UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Psychologie učení se zabývá procesy a podmínkami učení napříč různými situacemi lidského života. Jedná se o jednu z nejstarších psychologických vědních disciplín, avšak specifika vztahu ke vzdělávání dospělých doposud zůstává poměrně novinkou, minimálně v České republice. Psychologie učení dospělých se mimo jiné zaměřuje na motivaci dospělých k učení, jejich postoje k učení, subjektivní podmínky ovlivňující učení dospělých, schopnost dospělých regulovat své učení a jak jsou dospělí schopni aplikovat své naučené dovednosti a vědomosti v praxi. Psychologové uvádějí určitá

¹¹ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 18-23. ISBN 978-80-247-4806-1.

specifika v učení dospělých, například nižší míra flexibility, která je však kompenzována zkušenostmi a vyšší motivací k učení.¹²

Psychologie vzdělávání dospělých je „disciplína zabývající se psychologickými zákonitostmi výchovy a vzdělávání dospělých. Zjišťuje a zkoumá motivy, podmínky, průběh a výsledky učení. Rovněž se věnuje specifikům věkové, sociální a profesní zvláštnosti dospělých a jejich vztahům. Bere v úvahu věkové a individuální zvláštnosti dospělých, a to jak z hlediska aktuálního stavu jednotlivce, tak z hlediska jeho dalších možností, aspirací a rozvoje.“¹³

Charakteristiky učení lidí mají své odlišnosti v jednotlivých etapách věku člověka. Učení lidí v dospělosti zkoumá andragogická psychologie. Podle dosavadních poznatků má učení dospělých své specifické rysy. Prvním rysem je širší poznatková a zkušenostní kapacita, druhým rysem je přesnější uvědomění si svých individuálních potřeb, třetím rysem je, že dospělí vyžadují, aby učení bylo smysluplné a proto vybírají obsah vzdělávání vzhledem ke svým uvědomovaným cílům. Čtvrtým rysem je začleněnost dospělých do pracovního procesu, případně do rodinných nebo partnerských svazků a proto přistupují k učení s co nejefektivnějším vynaložením času. Dospělí využívají k učení typ sebeřízeného učení, které jim umožňuje kontrolovat postup a výsledky jejich učení. Zároveň se v cílové skupině dospělých objevují určité psychické bariéry, jako je například postupně se snižující schopnost uchování informací, ztráta motivace nebo syndrom vyhoření.¹⁴

¹² PRŮCHA J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 231. ISBN 978-80-247-4748-4.

¹³ (Tamtéž, s. 232)

¹⁴ (Tamtéž, s. 279)

1.7 DÍLČÍ SYSTÉMY DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE

Rozlišujeme celkem 5 dílčích systémů dalšího profesního vzdělávání dospělých v České republice, které si nyní ve stručnosti představíme. Prvním dílčím systémem je **další vzdělávání pedagogických pracovníků nebo učitelů**. Tento vzdělávací systém směřuje k profesnímu růstu a rozvoji profesních kompetencí učitele. Dle Kohnové se jedná o systematický, nepřetržitý a koordinovaný proces navazující na pregraduální vzdělávání a trvá po celou dobu profesní dráhy, dále se pak jedná o rozvíjení kompetencí učitele a jeho trvalý osobnostní rozvoj. Zároveň je další vzdělávání pedagogických pracovníků jedním ze základních předpokladů transformace a reformy školství. Druhým dílčím vzdělávacím systémem je **rekvalifikační vzdělávání**. Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Třetím dílčím systémem je **vzdělávání úředníků veřejné správy**, která představuje výkon veřejné moci a obecně se dělí na moc státní a veřejnou, ta je nadále státem pověřována samosprávným subjektům. Termínem úředníci veřejné správy jsou tedy myšleni zaměstnanci úřadů a institucí vykonávající územní státní správu a samosprávu v České republice. Systém vzdělávání úředníků tvoří čtyři základní úrovně a to vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, zvláštní odborná způsobilost a vzdělávání vedoucích úředníků. Předposledním, čtvrtým dílčím systémem je **vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví**, které se dále dělí na vzdělávání lékařů a vzdělávání zdravotních sester. Posledním dílčím vzdělávacím systémem je **vzdělávání pracovníků v sociálních službách**. Pracovníkem v sociálních službách rozumíme osobu, která pracuje v přímé péči s klienty v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb.¹⁵ Kurz pracovníka v sociálních službách může být také součástí profesního vzdělávání peer konzultanta, proto si tento kurz krátce představíme i v kapitole o profesním vzdělávání peer konzultantů.

¹⁵ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 153-200. ISBN 978-80-7357-738-4

2 PEER KONZULTANT

Anglický pojem „peer konzultant“ je v překladu odvozen od výrazu „vrstevník“ ve smyslu rovnocenného partnera. Peer konzultant je nositelem zotavení v praxi, jedná se o osoby, které mají osobní zkušenost s duševním onemocněním, užíváním návykových látek či jiným životním příběhem vztahujícím se k dané cílové skupině a mají své téma zpracované na takové úrovni, že nyní mohou být inspirací, nadějí a oporou pro druhé. Pracují tedy se svým životním příběhem, na základě svých zkušeností zprostředkovávají zcela odlišný a jedinečný náhled na danou problematiku, která zároveň přináší klientům určité porozumění, naději a průvodce, které se jim běžně v takové míře nedostává například od pomáhajících pracovníků, vrstevníků či rodiny. Peer konzultant může pracovat právě i s rodinnými příslušníky, kterým zprostředkovává náhled na dané onemocnění a může být nápomocen při cestě k pochopení a přijetí. Mimo peer konzultanty se v České republice rozrůstá také fenomén role peer pečovatele, který oproti peer konzultantovi není osobou s vlastní zkušeností s duševním onemocněním, ale pracují se svým příběhem například z pohledu rodiče, jehož potomek má zkušenost s duševním onemocněním. Peer pečovatel tímto poskytuje podporu rodinným příslušníkům, kteří se s duševním onemocněním setkali nepřímo a většinou nevědí, jak s potomkem komunikovat, pochopit ho a sami toto onemocnění přijmout.

Jak vypadá spolupráce s peer konzultantem v praxi? Peer konzultant je podporou klíčového pracovníka, spolupracují tedy úzce spolu a vyměňují si informace z průběhu schůzek s daným klientem. Zatímco klíčový pracovník například v neziskových organizacích zastává úkony týkající se sociálního poradenství, podpora při žádostech o sociální dávky, komunikace s úřady či lékaři v zastoupení klienta, podpora v oblasti dluhů či bydlení, peer konzultant dominuje především v oblasti osobního příběhu, který v případě zájmu sdílí s klienty či je provází jednotlivými fázemi. Peer konzultant se dokáže zastavit ve své rovině příběhu na úrovni, kde se zrovna nachází jeho klient a tím zprostředkovává bližší partnerskou podporu. Mimo tuto jedinečnou roli může peer konzultant zastávat roli pomyslného poradce například v oblasti bezpečného užívání návykových látek, má přehled o organizacích, kterými třeba i sám prošel a nabízí tak klientům bližší představení možnosti podpory. Dalším okruhem peer podpory mohou být doprovody klienta. Tento okruh je využíván především ve státním sektoru

psychiatrických léčeb. Peer pracovník doprovází klienta například k lékaři, na úřady nebo jen při vycházkách, kde opět nabízí sdílení pocitů, či jen podporu přítomnosti. Mimo tyto úkony je peer konzultant plnohodnotným členem týmu, účastní se týmových supervizí, porad, koučování a koordinačních schůzek. Samostatně mají peeri navíc své supervize pro peer konzultanty a metodické porady. Peer konzultanti však nevedou spisovou dokumentaci klientů a zpravidla mívají zkrácený úvazek oproti ostatním členům týmu.

V dnešní době je peer konzultant nedílnou součástí multidisciplinárního týmu a jeho působnost oceňují klienty po celé české republice. Peer konzultant je pomyslným mediátorem sociálních služeb a jejich uživatelů.

2.1 PEER KONZULTASTVÍ V HOLANDSKU

Právě Holandsko se stalo hlavním motivačním prvkem pro České peer konzultanství, nicméně na pozici peer konzultanta se podílela také například Amerika nebo Velká Británie. *„Holandský model peer konzultantství vychází z amerického systému asertivní komunitní léčby, který se vyvinul z potřeby kontinuální psychosociální podpory a alternativy k nemocniční psychiatrické péči pro klienty se závažným duševním onemocněním. Model, který byl založen na vyhledávání a oslovování klientů v domácím prostředí nebo v psychiatrických nemocnicích, má v holandském pojetí zkratku FACT, tedy flexibilní asertivní komunitní léčba (Flexible Assertive Community Treatment). Hlavní myšlenkou tohoto typu pomoci bylo utvořit tým pro pomoc klientům se závažným duševním onemocněním, který by byl efektivní a nabízel by plán, který by vedl k procesu zotavení. Od roku 2000 tak začaly vznikat ucelené FACT týmy, prostřednictvím nichž mají duševně nemocní v Holandsku možnost navázat proces zotavení, ujasnit si, v čem je nemoc omezuje a s těmito omezeními následně pracovat a rozvíjet své silné stránky. Zmíněné FACT týmy jsou tak složeny z psychiatrů, psychologů, sociálních pracovníků, zdravotních sester a peer konzultantů, kteří svou vzájemnou propojeností a provázaností tvoří to, čemu se v českém prostředí říká multidisciplinární tým“*.¹⁶

¹⁶ PÁLFFYOVÁ, Z. *Peer konzultantství jako metoda pomoci a péče o duševně nemocné v Psychiatrické nemocnici Bohnice [online]* Praha, 2018. [cit. 25. 04. 2023]. Absolventská práce. Jabok – Vyšší odborná

2.2 PEER KONZULTANTSVÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Téma peer konzultantství a samotní peer konzultanti jsou v České republice poměrnou novinkou. První zmínky se zde začaly objevovat teprve v roce 2013, kdy byly schváleny strategie reformy psychiatrické péče pro roky 2014-2023. V rámci organizací to bylo jako první Centrum duševního zdraví, kde vznikl projekt „Zapojení peer konzultantů do péče o duševně nemocné“. Tento projekt umožnil vytvořit deset pracovních míst pro peer konzultanty v rámci neziskových organizací poskytujících služby lidem s duševním onemocněním a zároveň představil jasnou definici základní charakteristiky činnosti peer konzultantů, možnosti začlenění peerů do terapeutického týmu a do spolupráce s klienty a přesně vydefinoval body jako peer podpora nebo recovery.

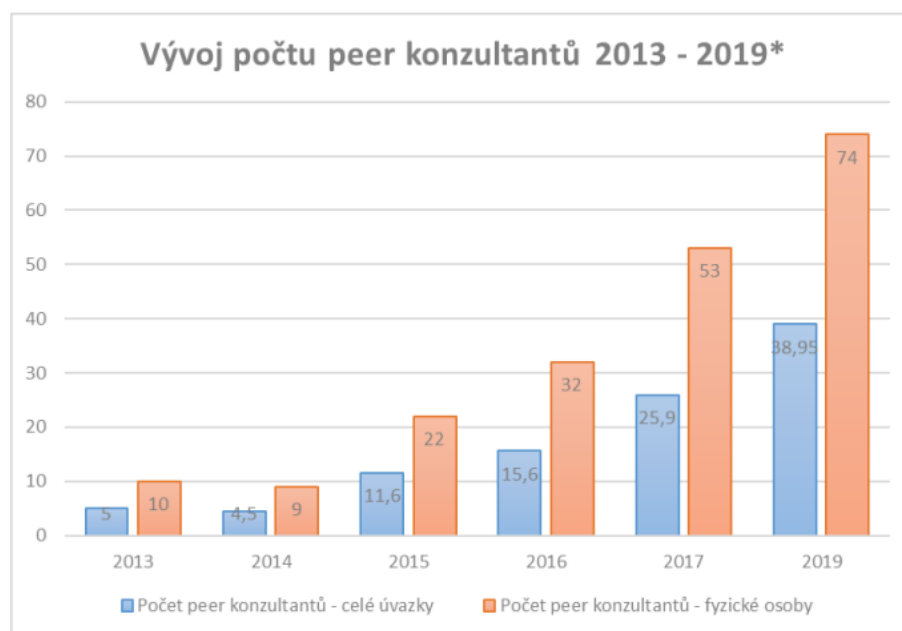
Zároveň s tím v roce 2016 vznikl v Psychiatrické nemocnici Bohnice první peer klub, kde jsou zaměstnáni certifikovaní peer konzultanti nebo také peer lektoři. Pacientům Psychiatrické nemocnice Bohnice se tak naskytla nová možnost návštěv tohoto klubu, který funguje do dnes.¹⁷

Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví mapuje počet peer konzultantů zaměstnaných na základě pracovní smlouvy od roku 2013, poslední mapování proběhlo v roce 2019. Výsledky průzkumu a vývoj peer konzultantů si můžeme prohlédnout v následující tabulce.

škola sociálně pedagogická a teologická. Vedoucí práce Dr. Ing. Alois Křišťan, Th.D. Dostupné z: https://is.jabok.cz/th/vie7u/Absolventska__pra_ce.pdf

¹⁷ (Tamtéž)

Obrázek 1: Tabulka vývoje počtu peer konzultantů v České republice



* Započítáni byli peer konzultanti, kteří jsou zaměstnáni na pracovní smlouvu a jsou součástí týmu (poskytovatelé služeb, CDZ, oddělení psychiatrických nemocnic).

Zdroj: Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2019¹⁸

2.3 ZOTAVENÍ (RECOVERY)

Proces zotavování je v poslední době nabývá na důležitosti a stává se čím dál relevantnějším tématem pro dnešní společnost. Pojem zotavení se často mylně spojuje s léčebným procesem, zotavováním si však prochází snad každý z nás, a to skrze zážitky, které hluboce ovlivnily naše životy. Ať už je to ztráta rodinného příslušníka, nebo se osoba stane obětí trestného činu, vyžaduje to určitý proces, který doprovází fáze vedoucí k přijetí, vyrovnání se se situací a následným zotavením. V tomto procesu ovšem záleží na tom, zda je člověk vůbec schopen se se situací vyrovnat, poté až můžeme hovořit

¹⁸ Peer konzultanti v České republice. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 22. 05. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhd.cz/centrum/aktuality/peer-konzultanti-v-ceske-republice/>

o cestě k zotavení – „*návrat do života a nalezení nového smyslu po prožití traumatického zážitku či jejich sledu*“. Obecně mluvíme o procesu růstu a vývoje. V každém případě to doživotně a výrazně ovlivňuje život člověka.¹⁹

Zotavení je zásadní myšlenkou, která hýbe s oblastí péče o duševní zdraví. Tento pojem se používá pro popsání mnoha pozitivních změn, které se mohou odehrát v lidském životě po tom, co si prošel mnoha psychiatrickými obtížemi a problémy s tím spojenými. Existuje několik definic zotavování, a to jak z těch vycházejících z osobní zkušenosti, tak od vědců. Představíme si nyní dvě nejčastěji používané. První definice dle americké psycholožky a propagátorky zotavování s vlastní zkušeností Patricie e. Deegan je zotavování proces, způsob života a přístup, s pomocí kterého řešíme každodenní životní náročné situace. Jedná se o umění přijmout to, co nás postihlo, a vybudovat si nový smysl pro integritu a smysl i skrze omezení dané tímto onemocněním. Druhá definice podle ředitele centra pro psychiatrickou rehabilitaci Bostonské univerzity Wiliama Anthonyho zní, že zotavování je hluboce osobnostní a jedinečný proces vytvářející změny vlastních postojů, hodnot, pocitů a cílů. Je to způsob, kterým vést život, jenž člověka uspokojuje, dává mu naději a činí jej potřebným pro druhé, přes své omezení v rámci onemocnění.²⁰

2.3.1 PROCESY ZOTAVOVÁNÍ

Proces zotavování je především otázkou znovunalezení identity a smyslu života. Jeho nedílnou součástí je rovněž odložení „staré identity“, které je většinou zatíženo rolí pacienta nebo klienta. Jedná se o značně dlouhý a velmi náročný proces, který danou osobu učí mimo jiné zahrnout do svého života i své problémy a negativní zkušenosti. K tomu je zapotřebí ohlédnout se zpět do „propasti“, zpracování krize se nikdy neobjede bez její důkladné analýzy, ačkoliv se to na první pohled může zdát nestravitelným. Dalším důležitým podpůrným mechanismem je podpora rodiny, přátel i pomáhajících

¹⁹ HOLLANDER den Dirk. *Podpora zotavení a začlenění/Úvod do metodiky CARE*. 1. vydání. Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2016. s. 21. ISBN 978-80-260-9945-1.

²⁰ RIDGWAY P., MCDIARMID D., DAVIDSON L., RATZLAFF J a S. *Cesty k zotavení*. University of Kansas School of Social Welfare, 2014. s. 5. ISBN 978-1-50317191-6.

pracovníků. Existuje tolik mechanismů zotavování, jako existuje zotavujících. Jediným společným rysem všech cest k zotavení je, že žádná přímá cesta k cíli neexistuje. Pátrání po vlastní identitě a po smyslu života je totiž proces zcela individuální. „*Pozoruhodnou součástí mnoha příběhů zotavení je boj sváděný s pomáhajícími pracovníky. Pobyt na psychiatrickém oddělení je kupříkladu vnímán jako zcela beznadějně období. Poznámkami jako: „s touhle nemocí už toho moc nezvládnete“ nebo „budete potřebovat pomoc po celý zbytek života“ to pomáhající pracovníci často myslí dobře, pokulhávají však za nejnovějšími vědeckými názory na zotavení z psychiatrických onemocnění.*“²¹

Téma „zápasení“ klientů s pomáhajícími pracovníky je nekonečné téma, které nás bohužel provází až do dnešní moderní doby. V mnoha zařízeních, a to zejména ve státním sektoru se totiž stále zastává model, kdy je pomáhající pracovník automaticky a bezpodmínečně v nadřazené roli. Mimo to, se bohužel stále běžně setkáváme s předsudky, a to i ze stran pomáhajících pracovníků. Oproti tomu například model CARE zastává partnerskou a rovnocennou roli pracovníka a klienta, která si v dnešní době získává svou popularitu a pozitivní zpětnou vazbu.

CARE (Comprehensive Approach to Rehabilitation) se zabývá kvalitou života lidí, kteří mohou být zranitelní v oblasti duševního zdraví i v sociálním kontextu. Pro pomáhající pracovníky slouží metoda jako nástroj k podpoře klientů na jejich cestě k dosažení co nejvyšší možné kvality života dle jejich přání. V případě, že člověk prožil vážnou traumatickou událost jako je například psychóza, zaměřuje zotavování na samotné onemocnění a návrat k „normálnímu životu“, tedy k životu, který klient vnímá jako smysluplný. CARE přistupuje k rehabilitaci ze široka, zaměřuje se primárně na klienta, kterého vnímá jako lidskou bytost, aniž by přitom opomíjela jeho životní prostředí a jeho sociální síť.²²

²¹HOLLANDER den Dirk. *Podpora zotavení a začlenění/Úvod do metodiky CARE*. 1. vydání. Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2016. s. 23-24. ISBN 978-80-260-9945-1.

²² (Tamtéž, s. 13)

Klienti tedy již v tak náročném procesu zotavování musí kromě jiných oblastí čelit kolikrát až dehonestujícím poznámkám svého okolí nebo pracovníků. Právě proces zotavení je jedním z hlavních nástrojů budoucích peer konzultantů.

2.3.2 PRŮBĚH

Už po několik desítek let probíhají výzkumy zaměřující se na průběh závažných psychiatrických onemocnění, některé z nich opakovaně ukazují, že u značného procenta lidí dochází dříve či později k zotavení. Rozlišujeme dva základní druhy zotavení, a to zotavení symptomatické, kdy dochází k úplnému vymizení příznaků onemocnění a zotavení sociální, u kterého jsou sice stále přítomny symptomy onemocnění, ale člověk je schopen v určité míře fungovat ve společnosti.²³

2.3.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZOTAVENÍ

Z výzkumu faktorů ovlivňujících zotavení lze sestavit několik kategorií, které nazýváme pět pilířů zotavení. Prvním pilířem je **motivace**, která je hnacím motorem zotavení, může jí být například naděje, přání nebo touha. Druhým pilířem je **identita** jakožto rozvoj osobní identity skrze budování vlastního životního příběhu a objevování silných stránek. Třetím pilířem jsou **znalosti a dovednosti** zahrnující schopnost vyrovnat se s onemocněním a rozvíjet svou nezávislost. Čtvrtým pilířem je **status a vytváření smyslu**, s čímž se pojí rozvoj smysluplných aktivit, hodnotných společenských rolí a pozitivních vztahů. Posledním pilířem je **sociální a materiální podpora** včetně kontaktu s lidmi s obdobnými zkušenostmi, zaměstnání, bydlení, odborná péče a podpora.²⁴

²³ (Tamtéž, s. 27)

²⁴HOLLANDER den Dirk. *Podpora zotavení a začlenění/Úvod do metodiky CARE*. 1. vydání. Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2016. s. 28. ISBN 978-80-260-9945-1.

2.3.4 FÁZE PROCESU ZOTAVOVÁNÍ

Tabulka 1: Fáze procesu zotavování

Ochromení postižením	Zápas s postižením a jeho následky	Život přesahující postižení
Stabilizace ↓	Reorientace ↓	Reintegrace ↓
Získávání kontroly a nastolení rovnováhy	Zkoumání vlastní zranitelnosti, zpracování zkušeností, hledání identity a smyslu, tvorba osobního příběhu zotavení	Hledání silných stránek, vyrovnávání se se zranitelností, zapojení do smysluplných aktivit, budování vztahů a rolí. Dosažení požadované situace z hlediska práce, bydlení, učení a volného času.

Zdroj: HOLLANDER den Dirk, 2016.²⁵

Součástí procesu zotavení jsou i „zlomové body“. Můžou být negativní či pozitivní, taktéž mohou trvat rozmanitě dlouhou dobu. Obvykle se s tímto pojmem váže větší množství změn, které mohou mít efekt buď pozitivní – krok dopředu a nebo negativní – relaps. Relaps je termín původem z latiny a označuje období „vzplanutí“, tedy vrácení se do období, kdy člověk například aktivně užíval návykové látky. Toto období je přirozenou součástí zotavování a léčby, proto by nemělo být vnímáno jako selhání, nýbrž jako další zkušenost a součást procesu. Opět se vracíme k tomu, že i tato období jsou

²⁵ HOLLANDER den Dirk. *Podpora zotavení a začlenění/Úvod do metodiky CARE*, 1. vydání, Psychiatrická nemocnice Bohnice: 2016, s. 29, ISBN 978-80-260-9945-1.

zcela individuální a stejně tak se individuálně rozvíjí samotné fáze procesu zotavování, které mnohokrát připomínají princip horské dráhy.²⁶

Zotavení se dělí na 4 fáze. První fází je **naděje**, která představuje silný motivační prvek, avšak musí být víc než jen ideálem, musí mít konkrétní a reálné vize toho, jak by to mohlo vypadat, kdyby to bylo lepší. Bez naděje nemá člověk co řešit a není proč pro to něco dělat. Druhou fází je **zplnomocnění**, které je potřeba, aby člověk byl schopen dělat jednotlivé pokroky a aby věřil vlastním schopnostem. K tomu je zapotřebí mít přístup k informacím a mít možnost rozhodovat se sám za sebe. Z počátku možná bude zapotřebí podpora druhých ve smyslu orientace na silné stránky a pomoci vytržení se od utápění v minulosti do té doby, než si začne člověk být sám sebou jistý a dokáže svá pozitiva v sobě vidět zcela samostatně, na začátku je potřeba, aby v ně věřil i někdo jiný. Třetí fází je **odpovědnost za sebe sama**. Lidé s duševním onemocněním si v rámci svého postupného zotavování uvědomují, že musí za svůj život přebírat zodpovědnost. To znamená zkoušet riskovat, zažívat nové věci a učit se ze svých chyb či zklamání. Důležitou součástí je také odpoutání se od pocitu viny, hněvu a zklamání pojící se s onemocněním. Poslední, čtvrtou fází je **smysluplná životní role**. Tím rozumíme přijetí nové, smysluplné role, která nemá co společného s jejich onemocněním. Nově získané role jako jsou například důvěra, odpovědnost za sebe sama nebo naděje se musejí uplatnit v roli zaměstnance, souseda, rodiče či syna. Smysluplné role ukončují izolaci a pomáhají jednotlivcům v zotavování při začátcích nového života.²⁷

²⁶ (Tamtéž, s. 30)

²⁷ RAGINS M., MHA Village. *Cesta k zotavení*. Sebrané texty. Praha: Fokus, 2018. s. 20-21. ISBN 978–80–902741–2–9.

3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEER KONZULTANTŮ

Jak již vyplývá z předchozí kapitoly, peer konzultanti jsou certifikovaní pracovníci, rovněž pracovní pozice peer konzultanta se řadí mezi společensky uznané prospěšné činnosti realizovatelné na trhu práce. Peer konzultanti by mimo jiné měli splňovat osobnostní předpoklady pro výkon této profese a to minimálně stádium zotavení na sociální úrovni.

3.1 AKREDITOVANÝ PEERSKÝ KURZ

Jedinou formální podmínkou pro pozici peer konzultanta je akreditovaný peerský kurz, který obsahuje několik bloků a je rozdělen do časového úseku zpravidla pěti dnů. Jeden z takových kurzů nabízí například Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví. Takový kurz vede hned několik zkušených lektorů a kapacita takového kurzu bývá okolo 12ti účastníků. Již na jejich internetových stránkách uvádějí předpoklad vyrovnaného zdravotního stavu. Nyní si představíme osnovu takového kurzu citovaného přímo ze stránky Centra pro rozvoj péče o duševní zdraví:

„1. den) Koncept recovery (zotavení): Základní pojmy, význam konceptu v současné péči o duševní zdraví. Prezentace duševního onemocnění z pohledu zotavení. Metody práce s klientem, které využívají koncept zotavení. Koncept recovery a prezentace osobního příběhu.

(2. – 3. den) Práce s osobním příběhem: Prezentace osobního příběhu. Obsah a hranice v tvorbě a prezentaci osobního příběhu.

(4. den) Nácvik komunikace: Specifika komunikace peer konzultanta. Komunikace s klientem a jeho rodinou v odlišných situacích. Zásady komunikace v roli peer konzultanta.

(5. den) Práce v týmu: Význam multidisciplinárních týmů v péči o duševně nemocné. Vyjednávání v týmu. Výhody týmové práce a podpora týmu. Minimalizace rizik v týmu při práci s klientem. Konflikt v týmu.

Podmínkou získání osvědčení je minimálně 90% účast na kurzu a písemné zpracování osobního příběhu s ohledem na jeho využití v praxi na pozici peer konzultanta. ‘‘²⁸

Mimo základní peerský kurz peer konzultanti mohou rozšiřovat své kompetence a znalosti i v jiných tematických kurzech. Centrum pro rozvoj duševního zdraví nabízí například i kurz Role peer konzultanta se zaměřením na práci s osobním příběhem v praxi, takový kurz je pouze dvoudenní a spočívá v prezentaci svého příběhu a následné zpětné vazbě. Další kurz na roli peer konzultanta se zaměřuje například na komunikaci orientovanou na silné stránky a práci se skupinou v praxi. Peer konzultanti se však samozřejmě mohou volně účastnit kurzů dle libovolného výběru i mimo peerské téma.²⁹

Mimo potřebnou kvalifikaci takový kurz přinese budoucím peer konzultantům základní znalosti a dovednosti potřebné pro tuto práci v týmu poskytovatele služeb, napomůže zpracovat svůj osobní příběh a jeho využití v následné praxi, přiblíží nástroj komunikace peer konzultanta s ohledem na jeho pozici ale i směrem ke klientům, seznámí se také s výhodami práce v multidisciplinárních týmech pro klienty a s výhodami týmové práce. Naučí se posuzovat kvalitu týmových rozhodnutí, využívat podporu týmu a řešit konfliktní situace v týmu.³⁰

3.2 KURZ PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

I akreditovaný kurz pracovníka v sociálních službách může být součástí vzdělání peer konzultanta, tento kurz však vyžadují jen určité organizace, tudíž není podmínkou pro práci peer konzultanta jako peerský kurz. Většinou takový kurz bývá rozdělen do

²⁸ Základní kurz pro peer konzultanty v péči o duševní zdraví. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 25. 04. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhcd.cz/vzdelavaci-institut/vzdelavaci-kurzy/kurzy/zakladni-kurz-pro-peer-konzultanty-v-peci-o-dusevni/>

²⁹ Aktuální kurzy. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 22. 05. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhcd.cz/vzdelavaci-institut/vzdelavaci-kurzy/aktualni-kurzy/>

³⁰ Základní kurz pro peer konzultanty v péči o duševní zdraví. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 25. 04. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhcd.cz/vzdelavaci-institut/vzdelavaci-kurzy/kurzy/zakladni-kurz-pro-peer-konzultanty-v-peci-o-dusevni/>

jednotlivých tematických úseků v časovém ohraničení zhruba 150-200 hodin. Absolvent takového kurzu získá odborné znalosti v oblasti etického kodexu, základní pojmy v sociální práci, přístupy při práci s klientem, individuální plánování, standardy kvality nebo základy zdravotní a krizové intervence. Kurz je zakončen písemným testem zaměřeným na dané okruhy. Tyto kurzy lze absolvovat i distančně, při závěrečných zkouškách je však nezbytná osobní přítomnost.

Absolvent kurzu je způsobilý k práci v přímé péči o osoby v ambulantních nebo pobytových sociálních službách, dále mohou vykonávat základní výchovnou nepedagogickou činnost, pečovatelskou činnost při péči o osoby v domácnosti, a pod dohledem sociálního pracovníka i činnosti při základním sociálním poradenství.³¹

3.3 STÁŽE

Takovému kurzu mohou předcházet stáže, které budoucímu peer konzultantovi pomáhá formovat jeho postoje, znalosti a dovednosti. K potřebným postojům patří především aktivní přístup ke zvládnutí vlastní nemoci a léčby, přesvědčení o možnosti zotavení ze závažného duševního onemocnění a otevřenost vlastního příběhu. Potřebné znalosti se pak týkají procesu zotavení na různých rovinách a s tím spojené fáze zotavení a jeho průběh v čase. Znalost těchto fází peer konzultantovi napomáhá například při vytipování klientů, nebo jakým způsobem s nimi pracovat. Žádoucí postoje a znalosti peer konzultant uplatňuje v praxi za předpokladu, že je vybaven i praktickými dovednostmi. To se týká především komunikace, schopnosti aktivně naslouchat a vyprávět, navázat kontakt a ukončit ho, budovat důvěru a zároveň držet profesionální odstup. Pro získání těchto dovedností slouží právě stáže.³² Stáže mohou probíhat buď v jiné organizaci, která zaměstnává peer konzultanty, nebo ale i například v jiném týmu uvnitř dané organizace.

³¹ Zřetel, s.r.o [cit. 22. 05. 2023]. Dostupné z: <https://www.zretel.cz/kvalifikacni-kurz-pro-pracovniky-v-socialnich-sluzbach/?gclid=CjwKCAjwpayjBhAnEiwA-7enaz>

³² Manuál zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví [online]. Copyright © [cit. 01. 05. 2023]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual_zpk_web.pdf

4 PROBLEMATIKA ZAPOJOVÁNÍ PEER KONZULTANTA DO MULTIDISCIPLINÁRNÍHO TÝMU

Tato kapitola se pojí především s nízkou informovaností o roli peer konzultanta vzhledem k tomu, že je v České republice stále poměrně novým pojmem. Ačkoliv je peer konzultant v dnešní době téměř běžnou součástí multidisciplinárního týmu, stále se v praxi setkáváme s tím, že klienti o možnosti peerské podpory nevědí. Dalším problematickým okruhem je však nízká informovanost a nejasná definice role peer konzultanta v mnoha organizacích. Sociální pracovníci, psychologové nebo case manažeři nejsou často zcela orientováni v roli a náplni práce peer konzultanta, což může vést k nepřesným informacím zprostředkovaným klientům, jelikož právě pomáhající pracovníci zpravidla nabízí peerskou podporu a představují tak peer konzultanta jako první, než se vůbec peer konzultant do spolupráce skutečně zapojí. Zejména pokud není pevně stanovená metodika pro peer konzultanty, organizace či týmy si pak formují roli peer konzultanta dle svých představ, což může vést ke konfliktům mezi organizacemi či týmy a mimo to může být peer konzultant vystaven velké pracovní zátěži nad míru jeho kompetencí. Proto je potřeba tým na zapojení peer konzultanta náležitě připravit.

Mimo formální stránky přípravy týmu na příchod peer konzultanta jsou nedílnou součástí procesu vztahy v týmu. Jelikož právě vztahy hrají vždy velkou roli ve fungování organizace i v případě, že jí top management nevěnuje přílišnou pozornost.³³ Pokud jsou totiž dobré vztahy v daném týmu, výrazně to ovlivňuje i proces přijetí peer konzultanta do týmu a sjednocují se tak například i názory při výběru peer konzultanta.

4.1 PŘÍPRAVA TÝMU

Jelikož je pozice peer konzultanta tak jedinečnou rolí v týmu právě díky jeho „odbornosti“ na duševní onemocnění, objevuje se najednou v týmu člen, který není jen

³³ BEDNÁŘ, V. a kolektiv. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada, 2013. s. 17. ISBN 978-80-247-4211-3.

kolegou. Je proto potřeba mít dostatek času a prostoru na přípravu týmu, kde bude peer konzultant následně působit. Pokud pomineme formální připravenost týmu nebo organizace jako je například finanční zajištění nebo materiálně-technické zázemí, měl by být tým ideálně stabilní, vytvoření pozice peer konzultanta může být pro tým velkou změnou. Obecně se při zavádění pozice peer konzultanta osvědčilo, aby měl tým předem prostor vyjádřit se ke svým představám o spolupráci s peer konzultantem a jeho pracovní náplní, zvyšuje se tak pravděpodobnost, že tým bude na přijímání peer konzultanta pozitivněji naladěn. Příklad negativně orientovaného týmu může vykazovat například nedostatek informací, jsou orientováni na bezpečí – nemají dobré zkušenosti se změnami nebo aktuálně řeší v týmu nějaký problém, v týmu nefunguje vzájemná podpora a týmové procesy, což může peer konzultantovi působit problém při začleňování, a v neposlední řadě mohou mít členové týmu profesní nebo osobní předsudky. Proto je fáze připravování týmu na příchod peer konzultanta základem pro přijetí nového prvku.³⁴

4.2 PRVNÍ INFORMACE

Jak již bylo v předchozí podkapitole zmíněno, před příchodem peer konzultanta do týmu je nezbytné získání informací a základních praktických zkušeností. Je nutné, aby se vedení a členové týmu podrobně seznámili s vizí a cíli zapojení peer konzultanta a měli možnost seznámit se s peer konzultanty jiných organizací či načerpat inspiraci od organizací zaměstnávající peer konzultanty. Během takové stáže či nahlédnutí do spolupráce s peer konzultantem tým získá určité podklady k následné diskusi co se týče například rizik či obav, nebo naopak inspirujících myšlenek a návrhů do budoucí spolupráce s peer konzultantem. Veškeré poznatky, dojmy a informace je potřeba v týmu sdílet.³⁵

³⁴ Manuál zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví [online]. Copyright © [cit. 01. 05. 2023]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual_zpk_web.pdf

³⁵ (Tamtéž)

4.3 PRÁCE S TÝMEM

Důležité je uvědomění týmu, že peer konzultant je kolega, tedy specialista na duševní onemocnění, není však sociálním pracovníkem, tudíž se od něho očekává jiný způsob práce. Peer konzultant má v organizaci specifickou úlohu – vybízí k naději, sdílí své zkušenosti, a pokud je to k užítku, funguje jako vzor.

Po předání informací se nabízí v týmu řada otázek, například:

- Musí mít peer konzultant sociální vzdělání?
- Co když dojde ke zhoršení jeho zdravotního stavu?
- Je součástí kompetencí peer konzultanta vedení spisové dokumentace?
- Jak nabízet spolupráci s peer konzultantem?
- Jaká má být náplň práce peer konzultanta?
- Jak bude probíhat výběrové řízení?
- Může být peer konzultant zároveň klientem stejné organizace?
- Účastní se peer konzultant porad a supervize?
- Zvládne opakovaně zveřejňovat své zkušenosti?

„Na všechny otázky je třeba nalézt společně s týmem odpovědi a týmu poskytnout čas na přijetí nové myšlenky a systémovou změnu v dosavadní práci bez peer konzultanta. Během tohoto období může fungovat podpora určeného pracovníka, který se s týmem setkává, předává informace o pozici peer konzultanta a edukuje tým, pokud jde o výhody a rizika spojená s touto pozicí. Užitečné může být diskutovat o těchto tématech: Může peer konzultant sehrát během spolupráce s klientem specifickou úlohu? Pokud ano, jaká by mohla být přidaná hodnota jeho zapojení? Co je smyslem zapojení peer konzultanta? Je

vhodné také diskutovat o nejistotách a rizicích, které jsou s pozicí spojené. Zásadní je vznik týmového rozhodnutí, že tým chce s peer konzultantem spolupracovat“.³⁶

4.4 PŘIJETÍ PEER KONZULTANTA DO TÝMU A DO PRÁCE S KLIENTY

Obecně výběr a zácvik peer konzultanta upravují příslušné vnitřní předpisy organizace a postup se tak podobá standartnímu výběrovému řízení a zácviku. Peer konzultant však může být osobou, která dlouhou dobu, nebo nikdy nepracovala, proto se jeho nástup může podobat absolventovi a je potřeba individuálního přístupu. Navíc, pokud se jedná o nástup prvního peer konzultanta do organizace, může to pak přinášet riziko přílišné „výlučnosti“. Ve zkušební době nebo době zácviku je potřeba být peer konzultantovi náležitou podporou, společně v týmu si vyjasňovat cíle a nastavení spolupráce, být mu jakýmsi partnerem a průvodcem. Po přijetí může být také peer vyslán na stáž do jiné organizace, kde peeri působí. Při zapojování peer konzultanta do spolupráce s klienty je prvotním iniciátorem buď klient, klíčový pracovník nebo například rodinný příslušník klienta. Z pravidla to bývá právě klíčový pracovník, který předává kontakt na peer konzultanta klientovi a podává mu prvotní informace o možnostech spolupráce a představení peera. Peer konzultant si následně buď domlouvá s klientem schůzky samostatně, nebo se z počátku účastní schůzek s klíčovým pracovníkem. Nastává tak situace, kdy peer konzultant s klientem spolupracuje souběžně s klíčovým pracovníkem, je proto nezbytné, aby se informace náležitě sdílely a to ať už na poradách či individuálně s klíčovým pracovníkem a peerem.³⁷

³⁶ Manuál zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví [online]. Copyright © [cit. 01. 05. 2023]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual_zpk_web.pdf

³⁷ Manuál zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví [online]. Copyright © [cit. 01. 05. 2023]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual_zpk_web.pdf

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

5.1 ÚVOD

Teoretická část bakalářské práce se věnuje představení tématu profesního vzdělávání dospělých, peer konzultantů, profesnímu vzdělávání peer konzultantů a problematice zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu. Teoretická část slouží jako podklad pro následující výzkum. Vzhledem k tomu, že se práce opírá primárně o téma profesního vzdělávání dospělých, zejména pak profesní vzdělávání peer konzultantů, dotýkáme se tak značně andragogického výzumu.

Andragogický výzkum je vědeckou činností, jejímž předmětem je andragogická realita. Klade si za účel identifikaci, popis, analytiku a objasnění různých variant andragogické reality. Je zaměřen na jevy a procesy této reality. Andragogický výzkum je činnost praktická, tudíž vychází z lidské praxe, jejími potřebami je také vyvolávána a působí na ní svými výsledky a efekty. Obsahem andragogického výzkumu je učící se subjekt, dále pak místa, v nichž se vzdělávání odehrává, následuje obsah učení a kritický rozbor.³⁸

. Při výzkumu je postupováno dle následujících kroků:

1. Stanovení obecného tvrzení (např. studium literatury)
2. Cíl výzkumu
3. Volba typu šetření
4. Výběr respondentů
5. Zajištění etiky výzkumu
6. Specifikace výzkumného problému a výzkumných otázek
7. Výběr metody zpracování dat a jejich vyhodnocení
8. Sestavení dotazníku

³⁸ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 15-16. ISBN 978-80-247-2532-7.

9. Samotný sběr dat, pozorování, měření
10. Výsledky výzkumu
11. Ověření výzkumných otázek a vyhodnocení výzkumu

Práce je charakterizována jako teoreticko-empirická, praktická část je proto rovnocennou součástí vedle teoretického základu. Navíc slouží jako naplnění cíle práce a dokládá samostatný postup.³⁹

5.2 CÍL VÝZKUMU

V teoretické části je přiblížena problematika nízké informovanosti o peer konzultantech jako takových, jejich profesním vzdělávání a samotného zapojování do multidisciplinárního týmu. Cílem této bakalářské práce je tedy popsat a zjistit úroveň profesního vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací, mezi dílčí cíle se pak řadí získání zpětné vazby na vzdělávací programy pro peer konzultanty, návrhy či podněty pro doplnění těchto programů a pohled samotných peer konzultantů na problematiku zapojování peerů do multidisciplinárního týmu. Cíl byl zvolen na základě vlastních poznatků autorky, se kterými se běžně setkává v rámci výkonu své profese v sociálních službách a vnímá jako nezbytné téma připomenout a tím zvýšit povědomí o problematice ve společnosti. Výsledky výzkumu mohou být přínosem pro vybrané organizace jakožto zpětná vazba co se týče procesu zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu a zároveň mohou zprostředkovatelé vzdělávacích programů případně získat cenné podněty pro zvýšení kvality profesního vzdělávání peer konzultantů.

5.3 VOLBA TYPU ŠETŘENÍ

Z počátku je zapotřebí zvolit výzkumnou metodu, a to buď kvantitativní, která nabízí formy například dotazníkového šetření, testů či měření, nebo metoda kvalitativní, ve které se využívají nejčastěji formy rozhovorů. Pro tuto bakalářskou práci bude použita kvantitativní metoda výzkumu formou online dotazníkového šetření pro menší časovou

³⁹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. s. 41. ISBN 978-80-7452-106-5.

náročnost a možnost zobecnění na určitou cílovou skupinu. Otázky v dotazníku se však opírají i o kvantitativní prvky, jelikož zjišťujeme názory respondentů a jejich návrhy na zkvalitnění daných oblastí.

5.4 VÝBĚR RESPONDENTŮ

Respondenty budou peer konzultanti vybraných organizací – Bona o. p. s. a Psychiatrická nemocnice Bohnice. Podmínkou je věková hranice 18 let a výše, abychom se stále orientovali na cílovou skupinu dospělých. Pro výběr respondentů byl tedy využit záměrný či účelový výběr, jelikož je výzkum cílen na peer konzultanty vybraných organizací a další podmínkou je dovršení věku 18 let. Respondenti budou osloveni skrze e-mailové adresy. Požadovaný počet respondentů je minimálně 40 osob. Dotazník, stejně tak jako celá práce je orientována výlučně na peer konzultanty, proto v rámci zachování orientace na cílovou skupinu nejsou dotazováni ostatní členové multidisciplinárního týmu.

5.5 ETIKA VÝZKUMU

Každý vědecký výzkum podléhá určitým normám a pravidlům vědeckých prací, které jsou stanoveny metodologií výzkumu. Součástí jsou také etické principy, které dodávají výzkumu morální kredit, důvěryhodnost a nezpochybnitelnou původnost výzkumu. Tyto principy se týkají všech etap výzkumu, patří sem výběr zkoumaných respondentů, informovaný souhlas a vlastní realizace.⁴⁰

Dotazníkové šetření zprvu podléhá schválení etické komise obou zkoumaných organizací. V rámci neziskové organizace šetření podléhalo souhlasu manažera služby a peer garanta. Zajištění informovaného souhlasu se zpracováním dat je zajištěno v hlavičce dotazníku, kdy respondenti udělují svůj souhlas vyplněním. Zde se nachází také seznámení s účelem a využitím výzkumu, představení autorky a vedoucího práce, studijní obor a škola. Samozřejmostí, která je taktéž součástí hlavičky dotazníku je

⁴⁰ PRŮCHA J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. s. 103. ISBN 978-80-247-4748-4.

zachování anonymity získaných dat. Respondenti jsou seznámeni s možností zaslání zpracovaných výsledků výzkumu na vyžádání na uvedené e-mailové adrese autorky.

5.6 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Rozlišujeme 3 druhy výzkumného problému. Prvním takovým je deskriptivní neboli popisný, při kterém zjišťujeme a popisujeme situaci, stav nebo výskyt jevu. Druhým je problém relační, kde dáváme do vztahu jevy a činitele, ptáme se, zda mezi nimi existuje vztah a jak je těsný. Posledním, třetím druhem je problém kauzální, kde zjišťujeme příčinu, která vedla k určitému důsledku.⁴¹

Ve výzkumu této bakalářské práce byla zvolena kombinace druhu deskriptivního a kauzálního, jelikož cílem práce je popsat a zjistit a popsat úroveň vzdělávání peer konzultantů. V rámci dílčího cíle problematiky zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu se výzkum snaží zjistit názor respondentů na danou problematiku, tudíž zde byl taktéž použit problém kauzální. Výzkumný problém pak dále specifikují výzkumné otázky.

Výzkumný problém: Úroveň profesního vzdělávání peer konzultantů a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu

Výzkumné otázky:

1. Jaké jsou přínosy profesního vzdělávání pro peer konzultanty?
2. Je vzdělávání peer konzultantů dostatečně kvalitní?
3. Jsou členové multidisciplinárního týmu obeznámeni s rolí peer konzultanta?
4. Jaké jsou návrhy na zkvalitnění profesního vzdělávání peer konzultantů a procesu zapojování do multidisciplinárního týmu?

⁴¹ *Výzkumný problém a nejčastější nedostatky při jeho formulaci.* Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity | MUNI SPORT [online]. Dostupné z: <https://www.fsps.muni.cz/emuni/data/reader/book-8/08.html>

5.7 VÝBĚR METODY ZPRACOVÁNÍ DAT A JEJICH VYHODNOCENÍ

Při zpracovávání získaných dat je zapotřebí projít několika nezbytnými kroky. Prvním krokem je kontrola získaných dat a jejich případná úprava, ověřujeme si tím, že bylo zodpovězeno, co bylo potřeba a že údaje skutečně vyjadřují to, co mají. Zároveň odhaluje případné chyby, které mohly vzniknout vinou tazatele nebo respondenta. Druhým krokem je klasifikace dat, která „představuje přesné definování třídících znaků a vymezení tříd, které se musí vzájemně vylučovat a zároveň obsáhnout všechny prvky zkoumaného souboru. Při třídění kvalitativních znaků je důležité správně definovat pojmy“. Při třídění kvantitativních znaků je nutné správně stanovit intervaly tříd. Kódování je také nutným krokem ve vyhodnocování dat. Znamená přiřazení číselných hodnot slovním výrazům a kategoriím, aby získané údaje mohly být vyhodnoceny počítačem. Zvláštní pozornost je potřeba věnovat kódování otevřených otázek, které může být vzhledem k jejich rozmanitosti poměrně komplikované“. Volné odpovědi respondentů podle jejich obsahu je potřebné rozdělit do určitých vzájemně se nepřekrývajících skupin.⁴²

Vyhodnocení výsledků bude probíhat formou představení jednotlivé otázky a k ní vztážené odpovědi a to buď formou grafu, nebo vytažení jednotlivých odpovědí v případě otevřených otázek, u každé otázky včetně odpovědi následuje krátký komentář a shrnutí.

Na závěr proběhne ověření výzkumných otázek a vyhodnocení.

5.8 SESTAVENÍ DOTAZNÍKU

V úvodu dotazníku je představen respondentům účel a využití výzkumu – „dotazníkové šetření slouží pouze pro účely bakalářské práce na výše uvedené téma“. Následuje cíl práce, kterým je popsat a zjistit úroveň profesního vzdělávání peer konzultantů (zjistit názor na vzdělávací programy, získat návrhy na doplnění či upravení vzdělávacích programů, problematika zapojování peer konzultantů). Dalším bodem úvodu je

⁴²Zpracování a analýza dat. [online]. Dostupné z:

<http://file:///C:/Users/uzivatel/Downloads/Metody%20vyhodnocov%C3%A1n%C3%AD%20dat.pdf>

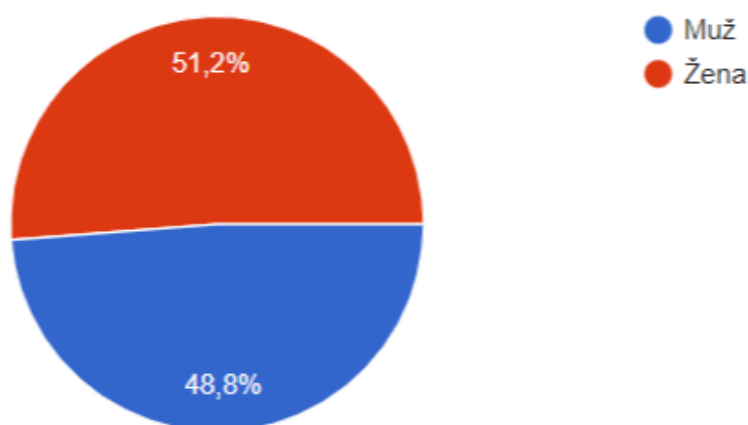
prohlášení, že respondenti vyplněním dotazníku souhlasí se zpracováním získaných údajů, dále pak prohlášení o anonymitě údajů a odpovědí. Je představen autor a vedoucí práce, univerzita a studijní obor, v rámci kterého je bakalářská práce realizována. V závěru úvodu je uveden e-mail autorky, na který se respondenti mohou obracet v případě zájmu o výsledky šetření. Celý úvod zakončuje poděkování respondentům za spolupráci. Dotazník obsahuje celkem 13 otázek, které začínají základními údaji jako je pohlaví a délka praxe na pozici peer konzultanta. Následují otázky směřované na profesní vzdělávání peer konzultantů, přínosy tohoto vzdělávání, případné návrhy na doplnění těchto programů a následuje otázka na průběžné vzdělávání. V druhé části se otázky orientují na oblast multidisciplinárního týmu směřované na metodiku pro peer konzultanty, pojetí své role v týmu, orientaci kolegů v pozici peer konzultanta a případné návrhy či poznatky týkající se procesu zapojování do multidisciplinárního týmu. Dotazníky jsou rozesílány jednotlivě skrze e-mailové adresy všem peer konzultantům vybraných organizací, průvodní e-mail s odkazem na samotný dotazník obsahuje představení autora, důvod oslovení jmenovaných respondentů a s tím spojený název a cíl práce, taktéž poděkování za spolupráci. Samotný dotazník je k nahlédnutí v příloze, označen jako **Příloha A – dotazník**. Otázky byly schváleny etickou komisí Psychiatrické nemocnice Bohnice (**Příloha B – Schválení etické komise PNB**). Šetření v rámci organizace Bona o. p. s. bylo schváleno po dohodě s manažerem služby a peer garantem.

5.9 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Celkem se výzkumu zúčastnilo 41 respondentů.

Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

Obrázek č. 2: Graf otázky č. 1



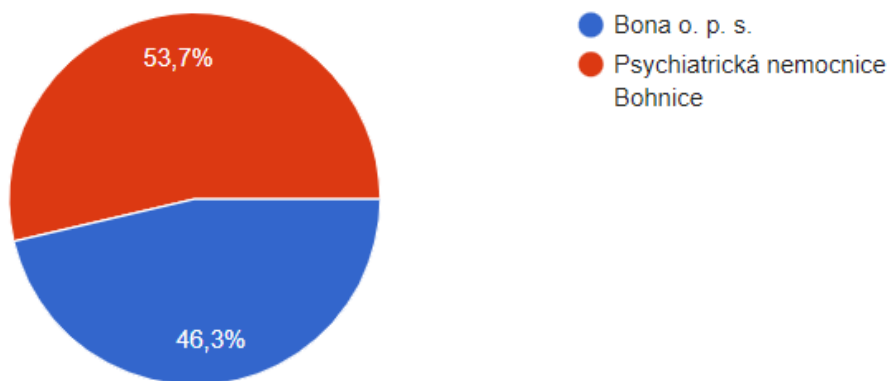
Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴³

Výzkumu se zúčastnilo více žen, než mužů. Konkrétně 21 žen a 20 mužů. I tak se jedná o velice vyrovnaný počet respondentů, mezi peer konzultanty se obecně vyskytuje větší procento mužů, než mezi ostatními členy multidisciplinárního týmu.

⁴³ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 2 - V jaké z vybraných organizací působíte?

Obrázek č. 3: Graf otázky č. 2



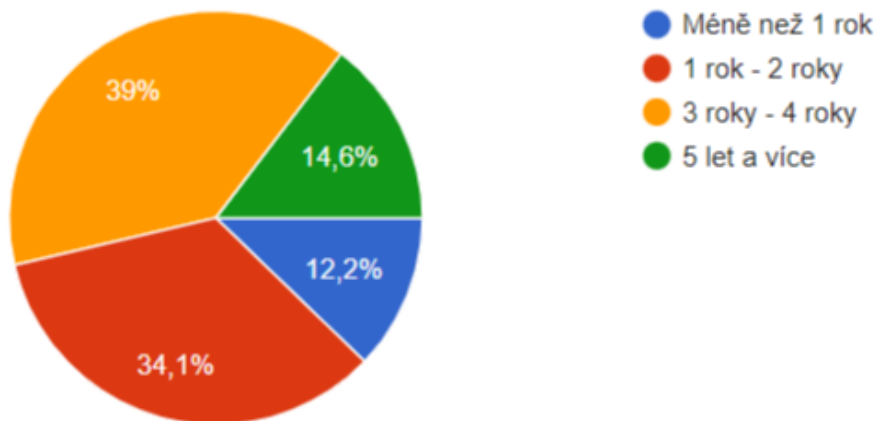
Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴⁴

V rámci vybraných organizací Bona o. p. s. a Psychiatrická nemocnice Bohnice převažují respondenti Psychiatrické nemocnice Bohnice. Vzhledem k tomu, že Psychiatrická nemocnice Bohnice je jednoznačně starším zařízením, než je nezisková organizace Bona o. p. s. se i tak jedná o poměrně vyrovnaný počet. Bona o. p. s. navíc pro zajímavost vznikla právě díky psychiatrické nemocnici, PNB organizaci Bona o. p. s. založila před více než dvaceti lety.

⁴⁴ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 3 - Jak dlouho se věnujete pozici peer konzultanta?

Obrázek č. 4: Graf otázky č. 3



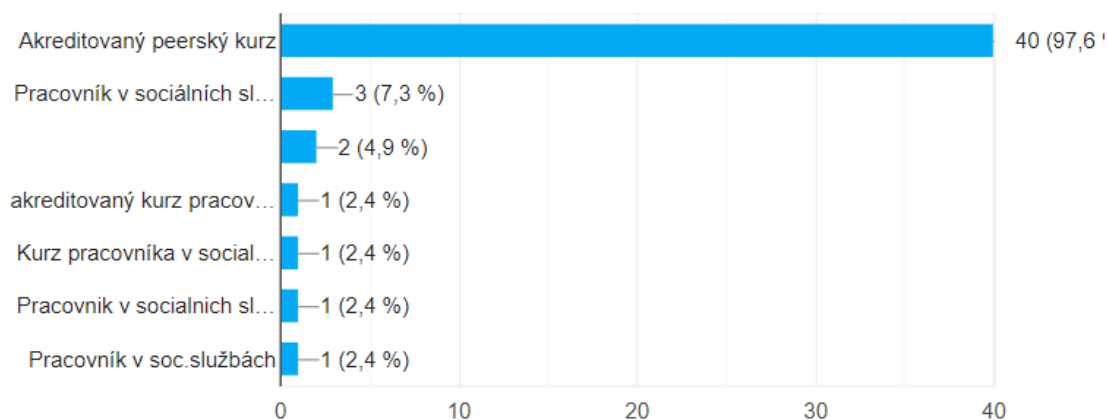
Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴⁵

Zde již můžeme vidět určitou odlišnost. Největší počet respondentů se věnuje pozici peer konzultanta 3-4 roky. S nepatrně menším rozdílem pak převažují respondenti věnující se pozici peer konzultanta 1-2 roky. Poukazuje se tím opět na to, že peerská role je v České republice stále poměrnou novinkou.

⁴⁵ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 4 - Jaké vzdělání jste absolvoval/a pro výkon pozice peer konzultanta?

Obrázek č. 5: Graf otázky č. 4



Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴⁶

Odpovědi k otázce č. 4 ukazují, že přesně 40 respondentů absolvovalo akreditovaný peerský kurz a 9 z nich navíc absolvovali kurz pracovníka v sociálních službách. Jeden respondent neabsolvoval akreditovaný peerský kurz, což může znamenat, že pro přijetí na pracovní pozici peer konzultanta stačil kurz pracovníka v sociálních službách a na akreditovaný peerský kurz se teprve chystá.

⁴⁶ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 5 – Jak hodnotíte kvalitu výše uvedeného odborného vzdělávání?

Jelikož otázka č. 5 měla formu otevřené odpovědi, shrnu zde nejčastější odpovědi respondentů, stejně tak je postupováno u dalších otevřených otázek.

Pouze 4 respondentů jsou s kvalitou odborného vzdělávání zcela spokojeni a nemají ke kvalitě vzdělávání žádné výhrady.

33 respondentů popisují kvalitu odborného vzdělávání jako průměrné nebo dostačující. Nejčastěji respondenti zmiňují, že by vzdělávání pro peer konzultanty mělo být více, nebo že peerský kurz vnímají jako základ pro výkon jejich pracovní pozice a zbytek se naučí až praxí, jako zmiňuje jeden z respondentů: „ *Vzdělání vám dovolí nahlédnout do začátku Peer konzultanta avšak člověk se musí nadále učit a rozvíjet proto jsou dobré veškeré kurzy které naše organizace nabízí.* “

4 respondenti hodnotí kvalitu vzdělávání jako nedostatečnou, dále však odpověď nijak nekomentovali až na jednu respondentku: „ *Absolvovala jsem ho v roce 2018 v CMHCD. Za mě to byla slabota, ale slyšela jsem, že je to snad už lepší. Kurz je na 5 dnů a je velmi drahá na to, že dva celé dny se řeší jen naše příběhy. Vím, že někdo potřebuje k sepsání větší podporu, ale pro mě ztráta času, raději bych stála o stáže, o to vidět jak peři pracuji, o možnosti větší teorie, jak zapojit peera do týmu...* “

Otázka č. 6 – Co Vám výše uvedené odborné vzdělávání přineslo?

Zde se respondenti jednoznačně shodli na tom, že jim odborné vzdělávání přineslo především zpracování osobního příběhu. Dále pak respondenti uvádějí přínosy, jako jsou úvod do pozice peer konzultanta, techniky komunikace a práce s klienty, sebereflexe a rozšíření kompetencí a znalostí: „ *Uvědomění si že mohu díky své zkušenosti s duševním onemocněním jsem pro klienty ale i kolegy prospěšný. Vzdělání mě též ukotvilo v TT a v organizaci Bona ops. - Srovnání si svého příběhu a naučení se předávat to dal - Možnost uplatnit se v roli peer konzultanta a zvýšení kvalifikace. Porozumění psychickým stavům.* -

Pochopení práce s příběhem a s vlastními zkušenostmi - Techniky komunikace - Rozhled v práci s duševně nemocnými“.

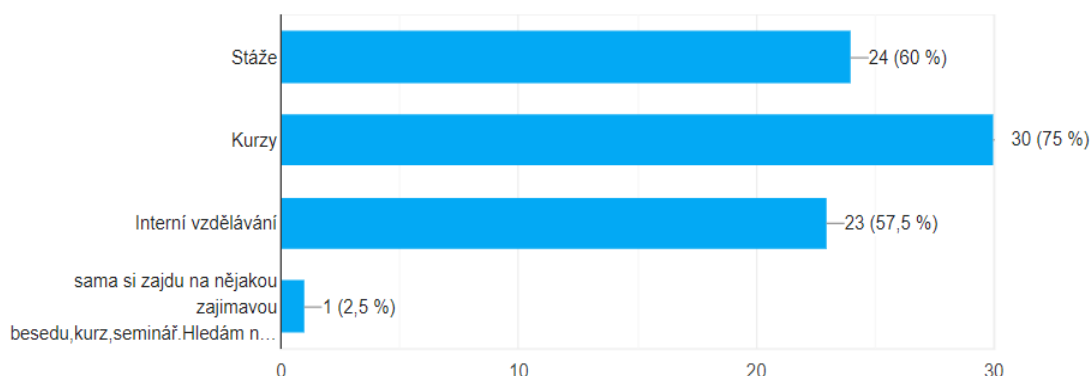
Otázka č. 7 - Je něco, co byste do odborného vzdělávání peer konzultanta doplnil/a? Pokud ano, co by to bylo ?

Respondenti se při otázce č. 7 většinou shodli na potřebě vzdělávání v oblasti sociálních dávek. Navíc by pak uvítali vzdělávání na úrovni sociálního pracovníka, např. krizová intervence, práce s hranicemi nebo sociálně právní minimum. Odpověď na tuto otázku mimo jiné pěkně zhrnuje zejména jeden respondent: *„Základy kriz. intervence, jak pracovat s tím, když nám nějaký klient nabrkne naše vlastní téma, které třeba zabolí, jak být v týmu viděn a slyšen, kde brát zkušenosti, základy recovery, co ten peer v týmu vlastně může vše dělat, jaké má pravomoce. Neexistuje peerská metodika nikde v žádné organizaci v ČR, je v tom guláš, každý tým s peery pracuje jinak, někdo lépe, někdo hůř a peery odstrkují, neberou je vážně...“*.

Další odpovědi respondentů: *„Pro mne je důležité se zaměřovat i na jiná odvětví jako je moje zkušenost. A tím myslím orientovat se v soc. dávkách, práce s dluhy. - Více vzdělávání celkově, více okruhu v sociální práci - Modelové případy, krizové situace - Komunikace s kolegy – Psychohygienu - Sociálně právní minimum, hranice - Za mne, je to dostačující veškeré základy jsou ve vzdělání přínosné a naučné další zkušenosti si musí Peer konzultant vytvořit pouze praxí.“*

Otázka č. 8 - Účastníte se v rámci výkonu své práce průběžného vzdělávání? Pokud ano, o jaké se jedná?

Obrázek č. 6: Graf otázky č. 8



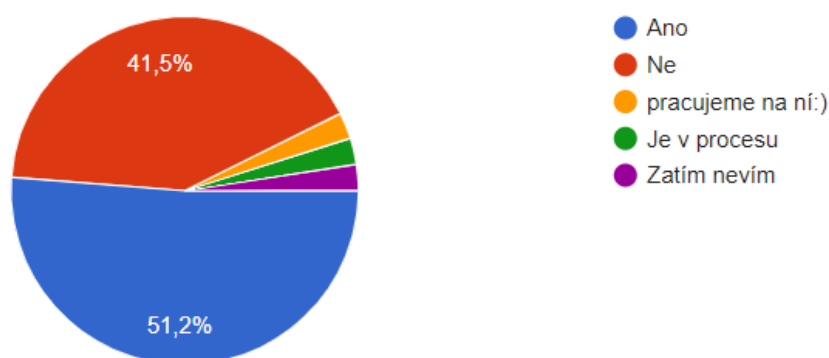
Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴⁷

Graf znázorňuje, že většina respondentů se dále účastní průběžného vzdělávání v rámci výkonu své pracovní pozice. Nejvíce se respondenti účastní kurzů, někteří z nich se pak souběžně účastní i stáží a interního vzdělávání. Jeden z respondentů si navíc hledá samostatně další kurzy, besedy či semináře mimo organizaci.

⁴⁷ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 9 - Je ve Vaší organizaci vytvořená metodika pro peer konzultanty?

Obrázek č. 7: Graf otázky č. 9



Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴⁸

Graf je téměř rovnoměrně rozdělen na půl, což může poukazovat na to, že metodika pro peer konzultanty není vytvořena v rámci jedné z organizací. Nicméně jak někteří z respondentů uvádí, na chybějící metodice se aktuálně pracuje. Chybějící metodika v organizaci může přispívat k nejasnostem v peerské roli, tým či organizace si tak tvoří roli peer konzultanta samostatně což vede k odlišnostem pracovní náplně peer konzultanta v každé organizaci a může vyvolávat následné konflikty.

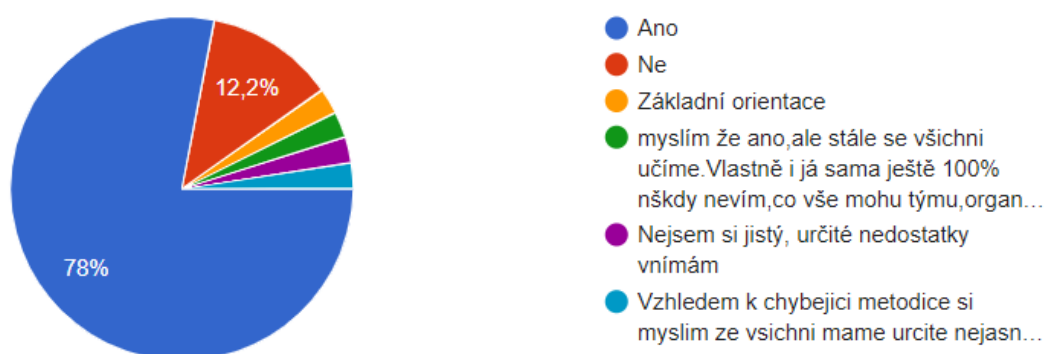
⁴⁸ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 10 – Jaká je Vaše role v multidisciplinárním týmu?

Mezi nejčastější odpovědi respondentů na tuto otázku patří jednoznačně a jednoduše odpověď „peer konzultant“. Někteří z respondentů se také popsali jako rovnocenní členové týmu, nevnímají žádný rozdíl v této pozici. Další respondenti pak popsali svou roli v týmu jako „osoba s vlastní zkušeností s duševním onemocněním, peer podpora, asistent či podpora case managera, pracovník týmu bez kompetence vedení spisové dokumentace nebo pracovník zprostředkující doprovody pacientům.“ Přesto, že se odpovědi mírně rozcházejí, ve své podstatě se peer konzultanti ve své roli shodují.

Otázka č. 11- Domníváte se, že Vaši kolegové mimo peer konzultanty rozumí Vaší roli v týmu?

Obrázek č. 8: Graf otázky č. 11



Zdroj: Autor práce, 2023 (vlastní šetření)⁴⁹

Většina respondentů má pocit, že se jejich kolegové v multidisciplinárním týmu orientují v pracovní pozici a roli peer konzultanta. Čtvrtina respondentů si buď myslí, že jejich kolegové pozici peera nerozumí, nebo mají určité pochybnosti, někteří z nich navíc zmiňují chybějící peerskou metodiku, což dle jejich názoru může vést k nejasnostem.

⁴⁹ Autor práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka č. 12 - Vnímáte nějaké nedostatky v rámci procesu zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu? Pokud ano, jaké to jsou?

Pouze 12 peer konzultantů vybraných organizací vnímá určité nedostatky v rámci procesu zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu. Mezi nejčastěji zmiňované problematické okruhy patří chybějící metodika pro peer konzultanty, příprava týmu na příchod peer konzultanta, nestabilní vedení organizace nebo týmu nebo nevyjasněná pracovní náplň peer konzultanta. Významný problematický okruh popisuje jeden z respondentů: *„Pokud tým nikdy nepracoval s peerem a není dana metodika, je v tom velký problém. Nikdo neví, co peer má dělat, může dělat, měl by dělat...někdy se zbytečně trvá na tom, aby peer byl na všech setkáních jako jeho kolegové, i když má obvykle kračí úvazek, jindy zase má moc velkou volnost a nikdo nic po něm nechce, slyšela jsem, že někde nechtějí ani peera brát na schůzky, bojí se, že je moc křehký, nemá jasné dané kompetence, peer se v tom topí a i sám tým...(slyšela jsem o tom napříč mezi peery v ČR).Myslím si, že tým, co nemá zkušenost peerem by měl využít školení ohledně toho, jak zapojit peera do týmu, mluvit o tom, podívat se do jiného týmu, kde je peer, obrátit se na jiného peera a pobavit se s ním o tom a hlavně novým peerem o tom všem mluvit. Nedívat se na něj jako na nemocného...“.*

Otázka č. 13 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, napadají Vás návrhy na zkvalitnění těchto procesů?

Při poslední otázce se respondenti jednoznačně shodli na dokončení peerské metodiky jako forma návrhu na zkvalitnění procesu zapojování peerů do multidisciplinárního týmu. Dále respondenti navrhují také častější supervize, pracovní porady a otevřenou komunikaci v týmu: *„Dokončení peer metodiky v rámci organizace. - Kurz pro týmy jak přijmout peer konzultantku - Metodika, vyssi kvalita top managementu - Metodika, vetsi otevrena komunikace - Castejsi supervize, metodika“.*

5.10 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Dotazníkové šetření přineslo zajímavé výsledky poukazující na aktuální kvalitu profesního vzdělávání peer konzultantů. 33 respondentů jakožto většina z nich hodnotí kvalitu profesního vzdělávání jako průměrnou nebo dostačující a přináší cenné návrhy na zkvalitnění těchto vzdělávacích programů. Je zřejmé, že peer konzultanti mají zájem o vzdělávání ve větším okruhu než je jen zpracování osobního příběhu a základy komunikace, přejí si mít přehled v sociálně právním minimu, ovládat základní znalosti v oblasti sociálních dávek nebo umět si nastavit hranice v rámci výkonu své práce, což doplňuje i část čtvrté výzkumné otázky, kde byly zkoumány návrhy na doplnění vzdělávacích programů. Pokud se tedy vrátíme k výzkumným otázkám od začátku, kdy první z nich zní „Jaké jsou přínosy profesního vzdělávání pro peer konzultanty?“ Odpovědí, na které se respondenti jednoznačně shodli je téma zpracování vlastního příběhu, seznámení se s technikami komunikace a práce s klienty a získání základní orientace v peerské pracovní pozici. Druhá výzkumná otázka zjišťuje, zda je vzdělávání peer konzultantů dostatečně kvalitní. Vzhledem k četné převaze respondentů, kteří hodnotí své profesní vzdělávání jako dostatečné nebo průměrné a vznášejí mnohé návrhy na zkvalitnění těchto programů se prokazuje, že vzdělávací programy pro peer konzultanty dávají budoucím peer pracovníkům dobrý základ pro výkon jejich profese, nicméně jak již bylo zmíněno, peer konzultanti jsou v České republice poměrně novinkou, tudíž je stále na čem pracovat i v oblasti jejich profesního vzdělávání a respondenti v rámci výzkumu uvádí stále velké množství návrhů, což může být potenciálně přínosem pro zprostředkovatele těchto programů a pro další budoucí peer konzultanty. Třetí výzkumná otázka se orientovala na členy multidisciplinárního týmu a jejich obeznámení s rolí peer konzultanta. Téměř 80% respondentů se domnívá, že jejich kolegové v multidisciplinárním týmu jsou orientováni v roli peer konzultanta. Vzhledem k tomu, že se stále formuje jednotná pracovní náplň a role peer konzultanta v týmu je proto tento výsledek výzkumu více než pozitivní. Poslední, čtvrtá výzkumná otázka byla zčásti zodpovězena již v úvodu shrnutí, v druhé části však byly zjišťovány návrhy na zkvalitnění procesu zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu. Zde byly návrhy zcela jednoznačné, peer konzultanti považují za nezbytné vyhotovení peerské metodiky. Dále pak přináší téma připravenosti týmu na příchod peer konzultanta do týmu a s tím větší otevřená komunikace a společná supervize

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřila na téma profesního vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu. Teoretická část byla rozdělena do čtyř kapitol, kdy první kapitola představila téma profesního vzdělávání dospělých, andragogiky a didaktiky, současného stavu vzdělávání dospělých v České republice, dále pak základní pojmy vztahující se k tématu, smysl a podstata učení ke kterému se dále vztahovaly podkapitoly o smyslu a podstatě učení a lidském potenciálu. Následovala psychologie učení a vzdělávání dospělých a kapitolu uzavřelo téma dílčích systémů dalšího profesního vzdělávání dospělých v České republice. Druhá kapitola byla věnována samotným peer konzultantům, na začátek byl představen samotný pojem peer konzultant a krátké seznámení s jeho rolí, následovaly pak kapitoly o peer konzultantství v Holandsku

a v České republice. Kapitola byla zakončena tématem zotavení, jakožto nedílná součást a hlavní nástroj role peer konzultanta. Ve třetí kapitole bylo nastíněno téma profesního vzdělávání peer konzultantů, možné varianty vzdělávání peerů a nezbytné formální složky vzdělávání. Poslední kapitola teoretické části pojednávala o problematice zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu, kde byly představeny problematické okruhy, práce s týmem a příprava na příchod peer konzultanta do týmu.

V praktické části byl realizován kvantitativní výzkum s kvalitativními prvky formou dotazníkového šetření. **Hlavním cílem práce bylo popsat a zjistit úroveň profesního vzdělávání peer konzultantů.** Cíl bakalářské práce byl splněn, podařilo se jednoznačně zmapovat spokojenost respondentů se vzdělávacími programy a získat cenné návrhy na doplnění těchto programů, respondenti reflektovali přínosy vzdělávání a druhy vzdělávacích programů, které absolvovali pro výkon pozice peer konzultanta.

V rámci dílčího cíle se výzkum orientoval na problematiku zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu, kde bylo prokázáno, že se až 80% dotazovaných domnívá, že kolegové multidisciplinárního týmu jsou orientováni v roli peer konzultanta. Mezi nejvíce problematické okruhy byly popisovány metodické nedostatky či chybějící metodika peer konzultantů, nepřipravenost týmu na příchod peer

konzultanta a mezi návrhy na zkvalitnění těchto procesů respondenti udávali větší otevřenou komunikaci v týmu, častější supervize a zhotovení chybějící metodiky.

Celková spolupráce s respondenty během realizace výzkumu je hodnocena kladně. Respondenti aktivně spolupracovali při vyplňování dotazníků ve velice krátkém časovém úseku a odpovídali věcně k otázkám, čímž přispěli k doplnění tématu bakalářské práce v rámci svých poznatků a návrhů.

Výsledky výzkumu poukazují na to, že tématu profesního vzdělávání dospělých je stále potřeba se věnovat. Peer konzultanství je v České republice stále relativní novinkou, je však potřeba již při vzniku peerské pozice v organizaci klást důraz na metodické zajištění peerské pozice v týmu. Peer konzultanti přinášejí do světa sociální práce inovativní a nenahraditelné podněty, přístupy a metody práce s klienty, kteří si tuto možnost velice cení. Proto je potřeba téma peer konzultanství neustále přinášet do povědomí společnosti.

Výstupem z mé praktické části mohou být přínosné informace pro zprostředkovatele programů profesního vzdělávání peer konzultantů a zpětná vazba, jak tyto programy vnímají či vnímali a hodnotili samotní absolventi a dnešní peer konzultanti. Z oblasti problematiky zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu vzešly cenné poznatky a návrhy, které mohou být přínosné pro metodiky a zaměstnavatele peer pracovníků v rámci jednotlivých organizací.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

BEDNÁŘ, V. a kolektiv. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 17. ISBN 978-80-247-4211-3.

HOLLANDER den Dirk. *Podpora zotavení a začlenění/Úvod do metodiky CARE*. 1. vydání. Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2016. ISBN 978-80-260-9945-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. s. 41. ISBN 978-80-7452-106-5.

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.

PRŮCHA J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-2532-7.

PRŮCHA, J. *Psychologie učení*. Teoretické a výzkumné poznatky pro edukační praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1526-6.

RAGINS M., MHA Village. *Cesta k zotavení*. Sebrané texty. Praha: Fokus, 2018. ISBN 978-80-902741-2-9.

RIDGWAY P., MCDIARMID D., DAVIDSON L., RATZLAFF J a S. *Cesty k zotavení*. University of Kansas School of Social Welfare, 2014. s. 5. ISBN 978-1-50317191-6.

VETEŠKA J., TURECKIOVÁ M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-9714-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

Aktuální kurzy. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 22. 05. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhcd.cz/vzdelavaci-institut/vzdelavaci-kurzy/aktualni-kurzy/>

Cíl výzkumu a stanovení hypotéz — SeminárkyBezPráce.cz. Access forbidden! [online]. Copyright © 2010 [cit. 09. 05. 2023]. Dostupné z: <https://www.seminarkybezprace.cz/blog/cil-vyzkumu-a-stanoveni-hypotez/>

PÁLFFYOVÁ, Z. *Peer konzultantství jako metoda pomoci a péče o duševně nemocné v Psychiatrické nemocnici Bohnice* [online] Praha, 2018. [cit. 25. 04. 2023].

Absolventská práce. Jabok – Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická. Vedoucí práce Dr. Ing. Alois Křišťan, Th.D. Dostupné z: https://is.jabok.cz/th/vie7u/Absolventska__pra_ce.pdf

Peer konzultanti v České republice. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 22. 05. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhcd.cz/centrum/aktuality/peer-konzultanti-v-ceske-republice/>

Manuál zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví [online]. Copyright © [cit. 01. 05. 2023]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual_zpk_web.pdf

Výstupní objekt VDB. [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&f=TABULKA&z=T&skupId=4292&katalog=33519&pvo=SLD210072-KR&pvo=SLD210072-KR>

Výzkumný problém a nejčastější nedostatky při jeho formulaci. Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity | MUNI SPORT [online]. Dostupné z:

<https://www.fsps.muni.cz/emuni/data/reader/book-8/08.html>

Základní kurz pro peer konzultanty v péči o duševní zdraví. [online]. Copyright © 2021 Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, [cit. 25. 04. 2023]. Dostupné z: <https://www.cmhcd.cz/vzdelavaci-institut/vzdelavaci-kurzy/kurzy/zakladni-kurz-pro-peer-konzultanty-v-peci-o-dusevn/>

Zřetel, s.r.o [cit. 22. 05. 2023]. Dostupné z: https://www.zretel.cz/kvalifikacni-kurz-pro-pracovniky-v-socialnich-sluzbach/?gclid=CjwKCAjwpayjBhAnEiwA-7enaz-86tTQwmhmW_5Vj15LPzV3LpOWjLixPffSE_30LtrpATlr-8TLrRoCOB4QAvD_BwE

Zpracování a analýza dat. [online]. Dostupné z:

<http://file:///C:/Users/uzivatel/Downloads/Metody%20vyhodnocov%C3%A1n%C3%A1D%20dat.pdf>

SEZNAM ZKRATEK

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Co-operation and Development)

PNB – Psychiatrická nemocnice Bohnice

CARe - Komplexní přístup k rehabilitaci (Comprehensive Approach to Rehabilitation)

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Tabulka vývoje počtu peer konzultantů v České republice

Obrázek č. 2: Graf otázky č. 1

Obrázek č. 3: Graf otázky č. 2

Obrázek č. 4: Graf otázky č. 3

Obrázek č. 5: Graf otázky č. 4

Obrázek č. 6: Graf otázky č. 8

Obrázek č. 7: Graf otázky č. 9

Obrázek č. 8: Graf otázky č. 11

Seznam tabulek

Tabulka 1: Fáze procesu zotavení

23

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník

Příloha B - Schválení etické komise PNB

Profesní vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu

Dotazníkové šetření slouží výhradně pro účely bakalářské práce na výše uvedené téma.

Cílem práce je popsat a zjistit úroveň profesního vzdělávání peer

konzultantů v organizacích Bona o. p. s. a Psychiatrická nemocnice Bohnice

(zjistit názor na vzdělávací programy, získat návrhy na doplnění či upravení

vzdělávacích programů, problematika zapojování peer konzultantů).

Vyplněním dotazníku udělujete souhlas se zpracováním těchto údajů. Dotazník je zcela anonymní.

Autorem práce je Renáta Jedličková, DiS., vedoucí práce Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

Univerzita Jana Amose Komenského v Praze, obor Andragogika.

V případě zájmu o výsledky výzkumu mě lze kontaktovat na e-mailové adrese

renat.16@seznam.cz

Všem respondentům děkuji za spolupráci.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Označte jen jednu elipsu.

Muž

Žena

Jiné: _____

2. V jaké z vybraných organizací působíte?

Označte jen jednu elipsu.

Bona o. p. s.

Psychiatrická nemocnice Bohnice

3. Jak dlouho se věnujete pozici peer konzultanta?

Označte jen jednu elipsu.

Méně než 1 rok

1 rok - 2 roky

3 roky - 4 roky

5 let a více

4. Jaké vzdělání jste absolvoval/a pro výkon pozice peer konzultanta?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

Akreditovaný peerský kurz

Jiné: _____

5. Jak hodnotíte kvalitu výše uvedeného odborného vzdělávání?

6. Co Vám výše uvedené odborné vzdělávání přineslo?

7. Je něco, co byste do odborného vzdělávání peer konzultanta doplnil/a? Pokud ano, co by to bylo ?

8. Účastníte se v rámci výkonu své práce průběžného vzdělávání? Pokud ano, o jaké se jedná?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Stáže
 Kurzy
 Interní vzdělávání
 Jiné: _____

9. Je ve Vaší organizaci vytvořená metodika pro peer konzultanty?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne
 Jiné: _____

10. Jaká je Vaše role v multidisciplinárním týmu?

11. Domníváte se, že Vaši kolegové mimo peer konzultaty rozumí Vaší roli v týmu?

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

Jiné: _____

12. Vnímáte nějaké nedostatky v rámci procesu zapojování peer konzultantů do multidisciplinárního týmu? Pokud ano, jaké to jsou?

13. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, napadají Vás návrhy na zkvalitnění těchto procesů?

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

Příloha B – Schválení etické komise PNB



Renáta Jedličková, DiS.
Case manager
BONA o.p.s.
Vánková 889/7
181 00 Praha 8

Váš dopis zn.	Naše značka	Vyřizuje/telefon	Praha
<u>4.4.2023</u>	PNBek4/2023	725 867 810	<u>14.4.2023</u>

Věc: Žádost o vyjádření Etické komise PN Bohnice

Etická komise Psychiatrické nemocnice Bohnice vyslovila souhlasné stanovisko s provedením dotazníkového šetření v rámci bakalářské práce **"Profesní vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu"** na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze, obor Andragogika.

MUDr. Richard Krombholz MBA, LL.M.
předseda etické komise PNB

Mgr. Jan Pomykacz
tajemník etické komise PNB

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Renáta Jedličková

Obor: Andragogika (Bc. VOŠ)

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Profesní vzdělávání peer konzultantů vybraných organizací a jejich zapojování do multidisciplinárního týmu

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh: 46

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 10

Vedoucí práce: Mgr. Jana Neusarová Ph.D.