

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2022-2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Aleš Randl

**Vzdělávání zaměstnanců vybraných křesťanských
organizací působících v Jihočeském kraji v oblasti sociální
práce**

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce: Doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2022-2023

BACHELOR THESIS

Aleš Randl

**Education of workers of selected Christian organizations
operating in the South Bohemian Region in the field of social
work**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. PaedDr. Laca Slavomír, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 7. 3. 2023

Aleš Randl

Poděkování

Dovoluji si touto cestou poděkovat panu Doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, Ph.D., za jeho obětavou a trpělivou pomoc, kterou mi poskytl.

Anotace

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá východisky křesťanské sociální práce a její současnou podobou u nás. Křesťanské organizace zřízené různými křesťanskými církvemi jsou významnými poskytovateli sociálních služeb a bakalářská práce krátce představuje tři z nich, s celostátní působností. Jako registrovaní poskytovatelé sociálních služeb se řídí Zákonem č.108/2006 Sb. O sociálních službách, a podle tohoto zákona se realizuje i vzdělávání jejich zaměstnanců. Praktická část hledá odpovědi na otázky týkající se obvyklých způsobů vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách, výstavby pracovních kolektivů a případnému vlivu křesťanství na sociální práci u těchto poskytovatelů.

Klíčová slova

Andragogika, Diakonie, edukace, charita, křesťanství, kurzy, pracovníci v sociálních službách, rozhovor, školy, vzdělávání, Zákon č.108/2006.

Annotation

In its theoretical part, the bachelor thesis deals with the beginnings of Christian social work and its current form in our country. Christian organizations established by various Christian churches are important providers of social services, and the bachelor's thesis briefly presents three of them with nationwide scope. As registered providers of social services, they are governed by Act No. 108/2006 Coll. About social services and according to this law, the education of their employees is also carried out. The practical part seeks answers to questions regarding the usual methods of training employees in social services, building work collectives and the possible influence of Christianity on social work among these providers.

Keywords

Andragogy, Diakonia, education, charity, christianity, courses, workers in social services, interview, schools, education, Act no. 108/2006.

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1 CHARITATIVNÍ ČINNOST V KŘESŤANSTVÍ.....	9
1.1 Křesťanské organizace působící v oblasti sociální práce	14
1.2 Charita ČR	16
1.3 Diakonie Českobratrské církve evangelické.....	18
1.4 Husitská Diakonie CČSH	20
2 VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	22
2.1 Charakteristika andragogiky	23
2.2 Vzdělávání dospělých v sociální službě	25
2.3 Předpoklady pro práci v sociálních službách.....	27
PRAKTICKÁ ČÁST	29
3 METODOLOGIE VÝZKUMU	29
3.1 Metodika práce	30
3.2 Cíle práce a stanovení výzkumných otázek	31
4 SHRUTÍ DÍLČÍCH VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	33
4.1 Vyhodnocení rozhovorů	33
4.2 Vyhodnocení výzkumných otázek.....	34
ZÁVĚR	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
SEZNAM ZKRATEK	57
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK.....	58
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

ÚVOD

Nedílnou součástí křesťanské víry je láska k bližnímu, která se přijetím Ježíše Krista nemůže, než projevit aktivní snahou o nezištnou pomoc potřebným. Projevy křesťanské lásky, uváděné mnohokrát na příkladech v Bibli, vždy byly a jsou základním sociálním úkolem křesťanské církve. Současné církve a jimi zřizované organizace i v dnešní době navazují na tradici křesťanské pomoci potřebným, která započala již v prvních staletích našeho letopočtu.

Bakalářská práce by měla přispět ke zvýšení povědomí o východiscích křesťanské sociální práce, od jejího počátku po současnost. Dále jsou představeny tři významné a veřejně známé křesťanské organizace, které působí v oblasti sociální práce na území Jihočeského kraje. Autor má s jejich fungováním osobní zkušenost, což bylo motivací k výběru tohoto tématu. Jedná se o Charitu ČR, Diakonii Českobratrské církve evangelické a Husitskou diakonii Církve Československé husitské. Všechny tři představované organizace jsou registrovanými poskytovateli sociálních služeb, a proto se na ně vztahují ustanovení Zákona č.108/2006 Sb. Právě tento zákon stanovil jasná pravidla v oblasti kvality nabízených služeb a v oblasti potřebného vzdělávání zaměstnanců. Celoživotní vzdělávání v sociálních službách je dalším tématem teoretické části práce.

V praktické části bakalářské práce bylo cílem, na základě poznatků z odborné literatury a provedeného výzkumu, zmapovat současnou situaci v organizacích z pohledu vzdělávání zaměstnanců, Zkoumány byly preferované způsoby, metody a obsah a časová dotace vzdělávání, nad zákonem stanovený rámec. Dále se práce pokusila zjistit, jestli křesťanství nějakým způsobem ovlivňuje práci v organizacích, jejichž zakladateli, nebo zřizovateli jsou různé křesťanské církve. Ke zjištění výše uvedených informací byla využita kvalitativní metoda sociologicko-andagogického výzkumu, konkrétně metoda polostrukturovaného rozhovoru s vedoucími pracovníky organizací. Při vědomí rozmanitosti sociálních služeb, byly osloveny organizace poskytující hospicové, pobytové, ambulantní, poradenské a terapeutické služby. Na základě zjištěných skutečností byly stanoveny výzkumné otázky. Praktická část je zakončena shrnutím výsledků šetření, vyhodnocením výzkumných otázek a doporučením.

TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARITATIVNÍ ČINNOST V KŘESŤANSTVÍ

Počátky sociální práce ovlivněné křesťanstvím lze nacházet v činnosti různých křesťanských bratrstev v oblasti dnešního Blízkého východu, (tehdy součástí římské říše) již od prvních staletí našeho letopočtu. Christianizace zaalpské části Evropy (té, kterou vnímáme jako naší, západní), byla civilizačně zpožděna o několik staletí a s výjimkou bývalých římských provincií nastala až poté, co nové náboženství, Islám, získal dominanci v bývalých křesťanských oblastech Blízkého východu.

Základní popis pojetí křesťanské společnosti ustanovil již sv. Augustín (Augustinus Aurelius 354 – 430)¹. Pro vývoj myšlení na Západě byl klíčový i druhý myslitel, Tomáš Akvinský (1225–1274), který formuloval teze křesťanského pojetí celé společnosti. Společnost má pod vedením církve a pod vládou osvíceného panovníka usilovat o blahobyt všech obyvatel, pomáhat potřebným, chudým, vdovám a sirotkům. Pečovat o poutníky a nemocné a spravedlivě spravovat věci veřejné.² Jsou to principy vycházející z Bible. Proto Písmo Svaté je nejenom základním zdrojem informací, ale i inspirací pro život křesťana. Knihy Starého a Nového Zákona obsahují texty, které mají pro charitativní práci zásadní význam. Křesťanská služba druhému je odpovědí na konkrétní potřebu člověka v tíživé situaci. Podstatou křesťanství je láska k bližnímu.

Texty Starého Zákona se na mnohých místech zmiňují o utrpení člověka. Již tenkrát byli trpícími především lidé nemocní a postižení, také chudí a lidé bez domova. Samozřejmě v odlišných dobových podmínkách. Starý Zákon řeší veškerou lidskou problematiku předpisy a zákony. Podstatná část Tóry jsou závazné předpisy, které se věnují z nemalé části problematice trpících. A samotný Bůh ve Starém Zákoně dává člověku imperativ lásky k bližnímu - desatero Božích přikázání.

¹ Sv. Augustinus : *De civitas Dei* (O Božím státě). Pozn. A. R.

² Zejména Druhý díl Summy theologické. Pozn. A. R.

Ve Starém Zákoně nacházíme rovněž první sociálně-hospodářské zákony. Sociální pomoc formou příkazu starozákonního desátku, zákaz lichvy, také promíjení dluhů.

Deuteronomium se ve svých zákonech zabývá ochranou jednotlivců i společnosti jako celku. Na četných místech Starého zákona proti nespravedlnosti protestují také proroci. Starozákonní forma pomoci potřebným byla praktikována jako Boží imperativ na základě Smlouvy Hospodina s Izraelem. Desatero Božích přikázání - přikázání první - tj. zákon lásky k Bohu a přikázání druhé - tj. zákon lásky k bližnímu je – dále z pohledu novozákonního - suma celého Starého Zákona.

V textech Nového Zákona, především v evangeliích, se nachází značné množství informací, které lze považovat za základní duchovní principy charitativní práce, její praxi a výuce. Skutečnou novost Novému Zákonu dává postava Ježíše Krista. Ten svým způsobem chování dává jedinečný příklad, jak pomáhat svým bližním, jak se neodvracet od utrpení, bídy, chudoby a nespravedlnosti tohoto světa. Evangelia názorně ukazují, jak lidé přicházeli k Ježíšovi pro uzdravení a on je neodmítnul. Dá se uzdravit. Pro něho jako by nebylo nic horšího, nežli se odvrátit od trpícího. Z hlediska Ježíšova osobního příkladu charakteru chování lze stanovit následující body pro charitativní pomoc její výuku a šíření:

1. Charitativní pomoc jako služba lásky slovem i skutkem těm nejobožejším.
2. Služba lásky se neuskutečňuje ve vztahu podřízený-nadřazený, nýbrž jako rovnocenný přístup k druhému člověku. Rovněž se jedná o dobrovolné přijetí a podřízení se nárokům druhého člověka a respekt k jeho osobnosti. Do křesťanské služby bližnímu patří ochota a schopnost odpoutání se od osobního pohledu na druhé, od předsudků vycházejících z vlastních pohnutek.
3. Kristus se obklopoval těmi nejslabšími a nejchudšími lidmi, pomáhal lidem z okraje společnosti. Neměl problém se k těmto lidem snížit. Proto charitativní pomoc musí Krista v tomto následovat.

Další svědectví o pomoci lidem v nouzi v Novém Zákoně se nachází ve Skutcích apoštolů. Apoštol Pavel vysvětluje, že křesťanská pomoc se má poskytovat i mimo obec

věřících, i těm, kteří jsou nepřáteli církve³. Kristovo učení o lásce a pomoci druhému člověku, Apoštolové nejenom šíří, ale zároveň rozvádějí do dalších podrobností:

1. *Bez lásky nejsem ničím před Bohem⁴, tzn. lidské počínání bez lásky, není v Božích očích prospěšné.*

2. *Ať se láska k bližnímu projevuje skutkem⁵, tzn. podle našich skutků k bližním, se měří naše láska k nim.*

3. *Dobrá uspořádanost lásky⁶, tzn. láska, ať umí dobře rozdávat potřebným, špatně vedená láska může podpořit lenochy v povalečství⁷.*

Stěžejním rozměrem Charity v apoštolském období byla skutečnost, že modlitba, a pomáhající láska lidem, byly brány jako jeden celek, byly navzájem spojeny.

Pojmy charitas a diakonia lze vyjádřit jako přítomnosti Boží lásky skrze lidský skutek. A právě proto, že zpřístupňují, ukazují a učí tuto lásku, je jejich struktura svátostná⁸.

Kritériem charitas a diakonia je úcta a láska k člověku, je to ochrana před ponižování a útlakem v jakémkoli smyslu. Nezištná láska k druhým lidem je existenciálním projevem křesťanství⁹.

³ BIBLE, *Písmo svaté starého a nového zákona*. Praha: Česká biblická společnost, 2008, Řím 12,14-21 a Gal6,10. ISBN 978-80-85810-85-1.

⁴ Tamtéž, 1Jan 4,20-21

⁵ Tamtéž, Jak 2,26

⁶ Tamtéž, 2 Sol3,10-11

⁷ ŠMERDA, Hynek. *Křesťanská charita od počátku do konce středověku*. Břeclav: Jiří Polach, 2011, s. 45, ISBN 978-80-905076-0-9.

⁸ HASLINGER, Herbert. *Diakonie: Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche*. Pardebon-München-Wien-Zürich: Schöningh 2009. s. 11-13, ISBN 9783825283971.

⁹ BENEDIKT XVI. *Deus Caritas Est*. Praha: Paulínky 2012. s. 48-49, ISBN 80-86949-03-6.

Diakonia

Sloveso /diakonein/ má v řečtině význam sloužit.

Substantivum charis je služebnou láskou.

Termín diakonia známe dnes spíš z protestantského prostředí jako charitativní službu poskytovanou místními církvemi¹⁰. Název má však svůj počátek v dobách svobody v rámci Římského impéria v polovině 4. století v Egyptě. Kláštery poskytovaly lidem v nouzi potřebnou pomoc. Tuto činnost měl na starosti biskup a jeho spolupracovníci, kteří zároveň učili této činnosti další osoby žijící v klášteře. Okolo 6. století dokonce stát určil právní opatření, která nakazovala část úrody předat diakonii pro potřebné. V Egyptě v této době měla každá diecéze i klášter, svoji vlastní diakonii. Takovýto model se později rozvinul do dalších křesťanských oblastí, do Palestiny a Konstantinopole¹¹.

V Novém Zákoně je slovo diakonia určeno pro službu. Jednalo se o službu při obsluze stolu během hostiny, což byla v dobách vzniku Bible velice vznešená forma práce. Odborník na sociální práci, andragogiku a teologii Norbert Mette dělí z pohledu Nového Zákona významově diakonii takto:

1. *Diakonia - materiální služba*

2. *Diakonia - nábožensko spirituální služba*

Diakonia má být bezpodmínečnou službou pro druhé, má sloužit k osvobození ale také ke spáse¹².

¹⁰ HASLINGER, Herbert. *Diakonie: Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche*. Pardebon-München-Wien-Zürich: Schöningh 2009. s. 16-17, ISBN 9783825283971.

¹¹ ŠMERDA, Hynek. *Křesťanská charita od počátku do konce středověku*. Břeclav: Jiří Polach, 2011, s. 71-73, ISBN 978-80-905076-0-9.

¹² METTE, Norbert. *Theologie und Caritas - in - Grundkurs Caritas*. Linz: Landersverlag, 1993. s. 126-127, ISBN 3-85214-589-9.

Charitas a agape

Novozákonní pojem agapé je vnímán jako ekvivalent k charitas. Agapé je forma lásky, která překračuje veškerá omezení a hranice. Není to láska v rámci určité normy, tato láska je normou samotnou. Agapé není lidský cit, je to jakási síla, která má za úkol změnu sociálních poměrů, tvorbu svobody a naplňování potřeb bližních. K trpícímu člověku se přibližuje svým činem a stává se tak základním podnětem k činu milosrdenství. Skutek je tedy jejím naplněním a pravdivostí.¹³

Agapé v Novém Zákoně označuje vztah mezi dvěma osobami i mezi lidmi obecně. Je to vztah k blízké osobě, ale i k nepříteli, rovněž i vztah mezi ženou a mužem. Dle Zvěřiny pojem agapé značí lásku:

- *mezi osobami*
- *lásku k věcem (pravda, život, láska ke světu)*

Dále Zvěřina dělí lásku dle Nového Zákona na dvě základní výpovědi:

- *Janovská - agapé - láska*
- *Pavlovská - charitas - milost*

Z tohoto vyplývá, že pojem charitas je láska milosrdná, pojem agapé je láska přátelská¹⁴.

Charitas je láska vyplývající z přesvědčení, že každý člověk má zvláštní postavení a toto postavení si zasluhuje jeho důstojnost¹⁵.

¹³ HASLINGER, Herbert. *Diakonie: Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche*. Pardebon-München-Wien-Zürich: Schöningh 2009. s. 18-20, ISBN 9783825283971.

¹⁴ ZVĚŘINA, Josef. *Odvaha být církví*. Mnichov: Opus Bonum, 1983. s. 123-124, ISBN 978-80-246-2432-7.

¹⁵ HASLINGER, Herbert. *Diakonie: Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche*. Pardebon-München-Wien-Zürich: Schöningh 2009. s. 17, ISBN 9783825283971.

1.1 KŘEŠŤANSKÉ ORGANIZACE PŮSOBÍCÍ V OBLASTI SOCIÁLNÍ PRÁCE

Církev už od počátku své existence organizují a rozvíjejí instituce, které umožňují co nejširší a nejúčinnější pomoc potřebným. Tato pomoc je projevem citění věřících křesťanů a lze konstatovat, že církev tuto dobročinnost zastřešuje, byť hlavním důvodem existence církví, je jejich duchovní činnost. Zde je potřeba připomenout, že větší část získaných finančních prostředků církev vynakládají na jinou, než náboženskou činnost. Velká část aktivit směřuje právě do oblastí života celé společnosti, jako jsou zdravotnictví, sociální péče a školství.

Personální a rozpočtovou politikou se v křesťanských organizacích poskytujících sociální služby zabývají většinou vedoucí pracovníci v nejvyšších stupních. Již neplatí dřívější trend, kdy se převážně jednalo o odborníky na sociální práci, bez manažerských zkušeností. Autor práce se v zařízeních, které navštívil, setkal se zkušenými manažery se vzděláním sociálního, psychologického a manažerského zaměření, ale s bohatými zkušenostmi v oblasti řízení organizací a lidských zdrojů. Vzhledem k financování sociálních služeb, které je v praxi často problematické a organizace skládají své rozpočty z více zdrojů, včetně nezaručených příspěvků obcí a drobných darů, je právě zajištění finančních prostředků často na bedrech těchto řídicích pracovníků.

Odborný rozvoj zaměstnanců, dohled na časovou dotaci povinného vzdělávání dle Zákona č.180/2006 Sb., zajištění kvalitních vzdělávacích programů a kursů, pak řídicí zaměstnanci většinou delegují na vedoucího sociálního pracovníka, který má k výše uvedeným úkolům patřičné kompetence.

Není ani neobvyklé, že se řídicí pracovníci nezabývají jenom manažerskou a personální prací, z pohledu zajištění finančních prostředků a přijímání nových zaměstnanců, ale mají i své úkoly a jsou výkonnými zaměstnanci v oblasti sociální práce. Obvykle na pozici sociální pracovník.

V České republice existuje rozsáhlá síť státních, privátních a církvemi založených sociálních zařízení a poskytovatelů sociálních služeb. Státní poskytovatelé jsou zřizováni centrálně, krajskými samosprávami či obcemi. Privátní pak soukromými

právníckými osobami, někdy i s částečnou či plnou účastí zahraničního investora. Křesťanské církve a jimi zřizované organizace působící v České republice, jsou jedním z nejvýznamnějších poskytovatelů sociální služeb a mají asi dominantní podíl na charitativní a humanitární činnosti v ČR.

Financování sociálních služeb se v České republice děje na podkladu Zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách. Za finanční zdroje sociálních služeb se považuje úhrada od uživatelů z jejich vlastních příjmů, příspěvky zřizovatelů sociálních služeb, dotace z veřejných rozpočtů a další zdroje, jako například sbírky, dary a hospodářská činnost. Křesťanské organizace, které jsou registrovány jako poskytovatelé sociálních služeb, tak získávají příspěvky na svou sociální činnost i ze státního rozpočtu. Pokud má z této činnosti církev a jí zřizovaných organizací prospěch celá společnost, tak není důvod, proč by tomu tak nemělo být. Kvalita a stabilita poskytovaných sociálních služeb je pro stát žádoucí a prospěšná.

Odborné kompetence zaměstnanců jsou stanoveny legislativně a liší se podle jednotlivých pracovních pozic a odborností vyskytujících se v konkrétních organizacích, poskytujících sociální služby. Časová dotace vzdělávání na pozicích sociální pracovník a pracovník v sociálních službách je tedy dána, a u ostatních zaměstnanců plyne z konkrétních požadavků a potřeb konkrétní organizace, v rámci zabezpečení bezproblémového fungování.

Křesťanských organizací, které se u nás zabývají charitativní činností a poskytováním sociálních služeb, je celá řada. Rozsah této práce umožnil věnovat se jenom několika z nich. Co do počtu klientů a spektra nabízených služeb jsou nejvýznamnějšími Charita ČR, navázaná na katolickou církev, Diakonie Českobratrské církve evangelické a Husitská diakonie Církve československé husitské. Druhá jmenovaná je také nejvýznamnějším poskytovatelem služeb v oblasti speciálního školství v České republice.

Všechny tyto tři organizace jsou registrovanými poskytovateli sociálních služeb a využívají možnost financování své sociální činnosti, podle Zákona č.108/2006 Sb. O sociálních službách.

1.2 CHARITA ČR

Katolická charita je nejstarší dobročinnou organizací s celostátní strukturou v České republice a zároveň největším nestátním poskytovatelem sociálních i zdravotních služeb. Každoročně pomáhá téměř 180 tisícům lidí po celé republice. Jejím zřizovatelem je Česká biskupská konference. Organizaci tvoří síť více než 320 arcidiecézních, diecézních, oblastních, městských a farních Charit a její součástí je kromě České katolické charity také Řeckokatolická charita. Na mezinárodní úrovni je jedním z více než 160 členů celosvětové organizace Caritas Internationalis a evropské sítě Caritas Europa s 49 členy.¹⁶

Jednou z hlavních činností Charity ČR je poskytování sociálních služeb. Tyto služby jsou poskytovány lidem, kteří se o sebe kvůli věku, postižení nebo zdravotnímu omezení nedokáží postarat a zároveň jim nemohou pomoci jejich nejbližší. Organizace tak například provozuje přes 70 odborných sociálních poraden, kde řeší celé spektrum sociální problematiky. Zhruba třetina všech intervencí se v poslední době týká problémů s dluhy a téměř každý šestý klient může po novelizaci insolvenčního zákona podat návrh na oddlužení.

Charita ČR je také největším nestátním poskytovatelem zdravotních služeb u nás. Ve více než 160 charitních zdravotnických zařízeních ročně ošetří na 50 tisíc pacientů. Převažuje forma domácí zdravotní péče, domácí hospicové péče, ale provozuje také mobilní nebo lůžkové hospice, ambulance bolesti a fyzioterapie. Zdravotní péči poskytuje i v domovech pro seniory nebo v domovech se zvláštním režimem.

Významnou součástí činnosti Charity ČR je i humanitární pomoc. Poskytuje ji v případě přírodních pohrom a katastrof, například povodní nebo velkých požárů, jako jedna ze složek integrovaného záchranného systému.

Charita se ale neorientuje jenom na sociální a zdravotní práci u nás, ale významnou pomoc poskytuje i jiným zemím, nebo cizincům žijícím v České republice. Humanitární pomoc a projekty rozvojové spolupráce přispívají k zlepšení kvality života lidí

¹⁶ *Charita Česká republika: Kdo jsme* [online]. [cit. 2023-01-11]. Dostupné z: <https://www.charita.cz/kdo-jsme/pro-media>

na čtyřech kontinentech. Charitativní práce v zahraničí je přitom vykonávána s respektem k domácím kulturám a náboženským vyznáním.

V Charitě ČR pracuje téměř 9000 zaměstnanců, z toho víc než 1 600 zdravotních sester. Zaměstnává odborně vyškolené zaměstnance, s vazbami na region, ve kterém působí. Spolupracuje také s dobrovolníky. Ti navštěvují klienty v domácnostech, povídají si s nimi, čtou jim, vaří, hrají s nimi společenské hry nebo s nimi trénují paměť, doprovázejí je při jednáních na úřadech. Věnují se lidem s mentálním postižením, pro které organizují ruční práce a muzikoterapii. Klientům pomáhají také prostřednictvím canisterapie nebo hippoterapie. Doučují děti, především ze sociálně slabých rodin a vyloučených lokalit, a tráví s nimi smysluplně volný čas, nebo se podílejí na organizování sbírek potravin a oblečení. V rámci celé Charity ČR pomáhalo v průběhu roku 2020 přes 56 tisíc dobrovolníků. Tradičně nejvíce dobrovolníků spolupracuje s Charitou ve dnech, kdy se koná Tříkrálová sbírka. Velkému rozsahu sociálních a zdravotních služeb poskytovaných Charitou ČR odpovídá i množství finančních prostředků, se kterými organizace hospodaří. V roce 2020 to bylo zhruba 287 miliónů korun. Podrobnější přehled v příloze B.

Nejvlastnějším cílem práce Charity ČR je ochrana člověka v jeho důstojnosti od početí po přirozenou smrt. Lidem v nouzi se zaměstnanci Charity snaží poskytovat účinnou pomoc a zároveň podněcovat jejich samostatnost a schopnost svépomoci. Pomoc poskytuje bez ohledu na náboženství, rasu, národnost nebo státní či politickou příslušnost. Její zaměstnanci dodržují následující ETICKÝ KODEX:

"Činnost je motivována, orientována a definována Písmem svatým, učením a tradicí katolické církve a láskou, která se projevuje osobním setkáním s lidmi v nouzi. Charita je pohlazení, které církev dává svému lidu a ztělesňuje přednostní zaměření na chudé, vyloučené nebo na lidi na okraji společnosti. Charita se snaží zajistit celostní vývoj osoby a ulevit trpícím stíženým katastrofami, konflikty a bezprávím."¹⁷

¹⁷ Charita Česká republika: Etický kodex [online]. [cit. 2023-01-11]. Dostupné z: <https://www.charita.cz/kodex-charity-ceska-republika>

1.3 DIAKONIE ČESKOBRASTRSKÉ CÍRKVE EVANGELICKÉ

Je jedním z nejvýznamnějších poskytovatelů sociálních služeb v České republice a tím nejvýznamnějším v oblasti speciálního školství. Tak jako ostatní podobné organizace ve světě, vychází ve své činnosti z křesťanských hodnot, ale pomáhá všem bez rozdílu. Zřizovatelem je Českobratrská církev evangelická. Ta se také smlouvou s Diakonií zavázala vysílat duchovní a ostatní kazatele do služby v Diakonii. Pracují zde jako nemocniční, ústavní nebo školní kaplani.

Diakonie ČCE je organizací, která ročně podpoří více než 30 000 lidí. Aby byla blíž těm, kdo pomoc opravdu potřebují, zřizuje po celé republice na 150 různých organizačních jednotek. Dohromady tvoří Diakonii ČCE střediska, školské právnické osoby, nadace a nadační fondy, servisní organizační jednotky a přidružené organizace. Kromě toho se Diakonie také zapojuje do koordinace humanitární pomoci v rámci ČR, ale i rozvojové spolupráce v mnoha zemích světa. Pomáhá také s integrací cizinců do naší společnosti.

V oblasti školství provozuje speciální školy na 16 místech v republice, přičemž se jedná o školy „rodinného typu“. Provozuje speciální mateřské a základní školy, praktické školy a přípravné stupně základních škol. Vzdělává děti a mladé lidi od 6 do 26 let, především s různými formami mentálního a kombinovaného postižení. Zaměřuje se také na děti s poruchou autistického spektra a problémovým chováním. Některé ze škol, zřizují také internáty. Významnou součástí práce je vzdělávání pro dospělé, které zajišťuje Diakonická akademie. Ta připravuje kurzy celoživotního vzdělávání zaměřené na práci v sociálních službách. Dále akademie pořádá odborné kulaté stoly, kurzy pro veřejnost i na zakázku a konzultace.¹⁸

V oblasti sociálních a zdravotnických služeb působí na 279 místech. Zajišťuje provoz 217 sociálních služeb, 6 zdravotnických služeb a 25 chráněných dílen a sociálních podniků.

¹⁸ *Diakonie ČCE* [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://e-cirkev.cz/nase-organizace/diakonie/>

Nezanedbatelná je i zahraniční pomoc. Kromě dlouhodobých zahraničních projektů v Libanonu, Myanmaru, Kambodži, Mauretánii a na Ukrajině, směřuje Diakonie pomoc i do oblastí postižených přírodním či válečnými katastrofami.

Diakonie ČCE má více než 1900 pracovníků po celé republice a 800 dobrovolníků, se kterými výrazně spolupracuje. Jejich práci využívá například při likvidaci škod po živelných pohromách, nebo při práci v provozovaných zařízeních. Příkladem může být sociální kontakt se seniory, asistence lidem s postižením nebo doučování dětí. Dále využívá dobrovolnickou práci při organizování akcí a při manuální činnosti.

Organizace ročně hospodaří se sumou převyšující 1,5 miliardy korun. Příjmy činily v roce 2020 téměř 1.608.000.000,- Kč. Podrobně v příloze B.

Posláním Diakonie je tvořit křesťanské společenství, které v milosrdenství a s nadějí fortelně pomáhá potřebným. Toto krátké souvětí je shrnutím čtyř pilířů, které vyjadřují hodnoty a poslání organizace. Jejimi slovy:

"Milosrdenství, které posiluje naši vůli účinně pomáhat. Vždy máme na paměti, že smyslem naší práce je člověk a jeho důstojnost."

"Fortelnost znamená důkladnou a odborně provedenou práci. V duchu dobré tradice pracujeme tak, abychom i nadále byli příkladnou a inspirativní organizací."

"Společenství nám připomíná, že v Diakonii nikdo nepracuje sám pro sebe a že na úkoly v Diakonii není nikdo sám. Vědomí širokého společenství posiluje naši motivaci ke službě"

"Naděje je jako světlo svíce: čím větší je tma, tím jasněji světlo svítí a tím více je jí také potřeba. Naděje nám dává dostatek síly, důvěry a odvahy nepropadnout v obtížných situacích rutyně a rezignaci."¹⁹

¹⁹ Diakonie ČCE: Etický kodex [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.diakonie.cz/res/archive/021/002622.pdf?seek=1641461340>

1.4 HUSITSKÁ DIAKONIE CČSH

Na tradici křesťanské charitativní práce církví a církevních společenství navázala ve 20. století i Církev Československá. Vznikla odštěpením od Katolické církve v roce 1920. V jednotlivých náboženských obcích vznikaly organizace sester, které se zabývaly charitativní činností a sociální prací, tehdy zaměřenou především na děti a mládež.

Zajímavou kapitolou v dějinách charitativní práce Československé církve byla její činnost před 2. světovou válkou, kdy se pomoc zaměřila na přistěhovalce ze Sudet. Konaly se sbírky, byly zřizovány společné vývařovny a například v Praze- Michli vznikla tkalcovna, která evakuovaným tkalcům poskytla práci. Sociální práce na konci války byla zaměřena na pomoc zraněným na pražských barikádách a na transporty vězňů propuštěných z koncentračních táborů. V roce 1971 doplnila Československá církev svůj název charakteristikou "husitská".

Schválením vzniku Diakonie a misie Církve Československé husitské (CČSH) v roce 1994, se CČSH přiřadila k dalším církvím, které pro svoji sociální činnost zřídily Diakonii či Charitu. Postupně vznikala jednotlivá střediska Diakonie a misie CČSH, se specifickou náplní své činnosti.

Církev je zřizovatelem jak Husitské Diakonie, tak i jednotlivých diakonických středisek, které jsou ale samostatnými právními osobami. Diakonie úzce spolupracuje s ostatními organizacemi vykonávající diakonickou, sociální a pastorační činnost v rámci CČSH, i mimo ni. Její činnost je ve své institucionální podobě závislá na státních zákonech a s tím spojeným přerozdělováním finančních prostředků. V lidské rovině však může stavět na nadšení dobrovolníků a podpoře jak jednotlivých náboženských obcí, tak i celku církve, bez které by nebyla schopna plnit svou funkci v celé škále své činnosti.

Činnost Diakonie probíhá především v oblasti péče o seniory a osoby s handicapem. Dále pak pracuje s dětmi a mládeží. Ve všech těchto činnostech spolupracuje s dobrovolníky a s veřejností. Významná je i spolupráce s partnerskými organizacemi na národní i mezinárodní úrovni. Diakonie poskytuje sociální a zdravotní služby,

vytváří pracovní příležitosti pro handicapované, organizuje volnočasové aktivity pro děti a seniory, poskytuje poradenství a duchovní péči.²⁰

Tak jako většina křesťanských charitativních organizací, získává i Diakonie CČSH finanční prostředky na své projekty pomocí veřejných sbírek. Jednotlivá střediska mají vlastní hospodaření, nad nímž vykonává dohled tzv. středisková rada, která konkrétní diakonické středisko spravuje. Hrubý nástin objemu finančních prostředků, se kterými Diakonie CČSH hospodaří, vznikl součtem výnosů a nákladů jednotlivých středisek. Jedná se převážně o velká střediska, která jsou registrovanými poskytovateli sociálních služeb. Hospodaření malých středisek, organizujících např. volnočasové aktivity, a fungujících převážně na principu dobrovolnictví, nebylo v tomto přehledu zohledněno, protože je jeho rozsah marginální. Příjmy diakonických středisek v roce 2020 přesáhly 52 miliónů korun. Přehled o finančních prostředcích v příloze B.

Diakonie si zakládá na skutečnosti, že navazuje na rozsáhlou sociální práci Československé církve za první republiky a během 2. světové války. Ve své práci vychází z křesťanských hodnot a ideálů. Do její charitativní práce jsou z velké části zapojeni duchovní představitelé Církve Československé husitské. Činnost některých menších středisek řídí a ve spolupráci s dobrovolníky přímo vykonávají. Tato střediska nemají ani uvolněné zaměstnance. Ve větších střediscích, zejména těch, která jsou registrovanými poskytovateli sociálních služeb, jsou pak zástupci místních náboženských obcí a Diecézí zapojení v rámci střediskových rad, které vykonávají správní funkci jednotlivých středisek.²¹

²⁰ *Husitská diakonie* [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.husitskadiakonie.cz/o-nas/kdo-jsme>

²¹ *Husitská diakonie* [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.husitskadiakonie.cz/o-nas>

2 VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Potřeba profesionálních sociálních pracovníků se u nás projevila již s rozvojem sociální práce po vzniku samostatného Československa.

Na vzniku sociálního školství u nás se výrazně podílela dcera prvního prezidenta Československé republiky, Tomáše G. Masaryka, Alice Masaryková. V roce 1919 stála u zrodu Československého červeného kříže, a měla i velkou zásluhu na rozvoji vzdělávacího systému sociálních pracovníků. Také využívala svého vlivu a pílě ke zvyšování kreditu sociální práce ve společnosti. Navrhla a v roce 1918 založila Ženskou vyšší školu pro sociální péči, kde bylo jednoleté studium. Později se škola přejmenovala na Vyšší školu sociální péče a studium bylo dvouleté. Se školou spojila i další svůj život. Účastnila se školních akcí, předávání diplomů a sjezdů absolventek, dokud jí komunistický převrat v roce 1948, nepřinutil odejít z veřejného života.²²

Po roce 1926 vznikaly také střední sociální školy, jako jedny ze škol pro ženskát povolání. Ve 30. letech 20. století bylo uvedeno, že se sociální pracovníce musejí vzdělávat a získávat nové kompetence. Absolvováním Vyšší školy sociální péče získávaly teoretické poznatky například z oblasti práva, somatologie, psychologie a sociologie. Také se účastnily praktické výuky, v rámci návštěv v různých sociálních a zdravotnických zařízeních, Studium bylo už tehdy ukončeno absolutoriem.

Jednou z nejvýznamnějších vzdělávacích institucí v oblasti sociální práce, byla v té době Vesna v Brně. Výborná úroveň a podmínky zde v roce 1946 umožnily vzniknout i vysokoškolské formě studia sociální práce.

Po druhé světové válce začaly vznikat vyšší školy sociálně-zdravotní se čtyřletou výukou. Nicméně po komunistickém převratu v roce 1948 se mělo za to, že zmizí veškeré sociální problémy a nebude sociální práce potřeba. Proto dochází i k likvidaci sociálního školství. V roce 1953 zůstala z původních 28 vyšších škol, škola jediná.

²² MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001, s. 123, ISBN 80-7178-473-7.

Ve druhé polovině šedesátých let 20. Století bylo jasné, že sociální problémy nezmizely a bude i nadále potřeba vzdělávat nové sociální pracovníky. Postupně dochází k obnově sociálního školství a v roce 1983 vznikla iniciativa na zřízení vysokoškolského oboru sociální práce. Jeho prosazení, alespoň částečné, se podařilo v roce 1988.

Největší rozmach sociálního školství nastal až po roce 1989. Velmi rychle byl obnoven systém vyšších odborných škola a obnovena i vysokoškolská výuka sociální práce. Nově založená Asociace vzdělavatelů v sociální práci začala, i když zatím neoficiálně, garantovat odbornou úroveň těchto škol.²³

2.1 CHARAKTERISTIKA ANDRAGOGIKY

„Ideu celoživotní výchovy a vzdělávání nalezneme rozpracovanou již v díle J. A. Komenského, který svými pedagogickými názory daleko předčil svou dobu. V oblasti teorie vzdělávání dospělých zaujímalo v česko-slovenském prostoru až do roku 1948 zásadní postavení dílo Tomáše Trnky. Po roce 1950 dochází k útlumu rozvoje teorie vzdělávání dospělých, jež bylo v dalších letech značně ideologicky ovlivněno. V zahraničí vznikaly v této době zásadní koncepční práce, které vytvořily pevné zázemí rodící se vědní disciplíny.“²⁴

Andragogika je nyní charakterizována, jako dynamicky rozvíjející se vědní disciplína, která se zaměřuje na celkovou edukaci dospělých, zejména tedy proces organizovaného učení a s tím spojené sociální souvislosti.²⁵

Edukace probíhající především ve školách se nazývá formálním vzděláváním (formal education). Dospělí se tohoto vzdělávání mohou účastnit v některém z na sebe navazujícím stupni školní výuky. Ve vzdělávacím systému České republiky je to

²³ MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001, s. 124-151, ISBN 80-7178-473-7.

²⁴ VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016, s. 14, ISBN 978-80-262-1026-9.

²⁵ Tamtéž, s. 29

nejčastěji středoškolské vzdělávání, vyšší odborné vzdělávání, vysokoškolské vzdělávání (bakalářské a magisterské) a doktorské vzdělávání.

Další součástí celoživotní edukace dospělých je neformální vzdělávání. To se uskutečňuje v různých vzdělávacích institucích, ať již soukromých, nebo například podnikových. Dále pak v institucích zájmového, sportovního, uměleckého či jiného vzdělávání. Edukace dospělých je zde sice organizovaná, ale dobrovolná. Bývá bezplatná, nebo zpoplatněná. Důležité je, že účastník edukace, neobdrží žádný, státem uznávaný stupeň vzdělání. Bývá ukončena získáním odsvědčení, licence, certifikátu a tak podobně. Vzdělávací proces neformálního vzdělávání vyžaduje účast odborného školitele, lektora, čili edukátora.²⁶

Naper a Newton k učení dospělých uvádí: *„Znalost metod usnadňujících učení patří mezi základní požadavky kladené na všechny, kdo působí v dalším vzdělávání nebo kurzech. Jejich uplatnění v praxi si však někdy žádá cosi dalšího- chápat jak lidé fungují, co je motivuje, a znát strategie podporující pozitivní a účinnou komunikaci.“*²⁷

Také v oblasti vzdělávání pracovníků v sociální sféře, hraje důležitou roli motivace k dalšímu vzdělávání. V konkrétním edukačním procesu existuje celá škála různých motivů, z nichž některý se obvykle stává vedoucím. Motivace účastníků vzdělávání může být velmi rozmanitá. Motivačně může působit obsah a zajímavost předmětu, osobní význam cíle činnosti, problém který má edukant řešit, systematická kontrola výsledků, jejich hodnocení, určitá aspirační úroveň edukanta, očekávání lektora či jeho osobnostní rysy.²⁸ Edukátor může učinit vzdělávání atraktivním

Teoreticky i výzkumem je dokázáno, že když se student zapojí do procesu edukace, jeho učení se zlepšuje a výsledky se maximalizují. Motivace studenta je zaručena, má

²⁶ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 22 až 23, ISBN 978-80-247-5232-7.

²⁷ NAPPER, Rosemary a Trudi NEWTON. *Taktika transakční analýzy*. Praha: Grada, 2010, s. 31, ISBN 978-80-247-2915-2.

²⁸ SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. Praha: Grada, 2007, s. 174, ISBN 978-80-247-1821-7.

příležitost spoluvytvářet proces učení a pravděpodobně si v sobě vypěstuje určitý závazek dosáhnout učebních cílů.²⁹

2.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOCIÁLNÍ SLUŽBĚ

Ve sféře sociální práce se koná kvalifikační vzdělávání, které zahrnuje všechny edukační aktivity, které jsou spojeny s požadavky na odbornost jedince. Jedná se zejména o prohlubování kvalifikace, tedy vzdělávání v činnosti, kterou zaměstnanec vykonává v rámci své pracovní pozice. Další profesní vzdělávání pak má směřovat k dosažení, zvýšení a rozšíření kvalifikace tak, aby zaměstnanec úspěšně vykonával svou práci a tak si udržel svou konkurenceschopnost na trhu práce, ale také pomohl ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele, pro kterého pracuje. Toto vzdělávání je užitelné, účelové a zaměřené na momentální využitelnost a pozitivní výsledek.³⁰

Legislativní rámec kompetenci zaměstnanců v sociální sféře určil Zákon č.108/2006 Sb. O sociálních službách. Stát také pomáhá vytvářet nabídku vzdělávacích programů, jejich kontrolu, certifikaci programů a kvalitu nabídky.³¹

Přijetím tohoto Zákona a Vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona, došlo k významnému posunu. Cílem byla garance požadované kvality poskytovaných sociálních služeb. Přitom si je nutné uvědomit, že dosažení kvality závisí též na odborně zdatném zaměstnanci s dobrou motivací.

„Podle Paragrafu 111 Zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách a poslední novelizace z roku 2009 má pak zaměstnavatel povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, jehož cílem je upevnění, obnovení a také doplnění kvalifikace. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit

²⁹ CARROLL, Michael a Margaret THOLSTRUP, *Integrativní přístupy k supervizi*. Praha: Triton, 2004, s. 61, ISBN 80-7254-582-5.

³⁰ DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 112, ISBN 978-80-7308-694-7.

³¹ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 114, ISBN 978-80-247-2580-2.

stejný rozsah hodin i pracovníkům v sociálních službách. Toto vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace udělené vzdělávacímu zařízení a následně udělením akreditace vzdělávacímu programu MŠMT ČR, MZ ČR nebo MPSV ČR vysokým školám, vyšším odborným školám nebo vzdělávacím subjektům právnických a fyzických osob.“³²

Odborné kompetence a jejich pravidelné zvyšování se po přijetí výše zmíněných zákonných předpisů stalo nevyhnutelně též součástí personální strategie poskytovatelů sociálních služeb.

Celoživotní vzdělávání by ale nemělo být jenom otázkou povinnosti danou zákonem a jím danou časovou dotací. Nemělo by být pouhou povinností, ale zaměstnanci v sociální sféře by měli být ke zvyšování svých kompetencí vhodně motivováni.³³

Vhodnou metodou učení dospělých v sociální práci je také supervize. Supervize, jako živá práce na konkrétních praktických problémech. Vztah k lidem se totiž nedá učit jinak, než osobním kontaktem sociálního pracovníka s klientem. Supervize je nástrojem nejen kontroly, ale i řízení a vzdělávání pracovníků v sociálních službách, což platí zejména v případech, kdy je supervizorem zaměstnanec organizace, kterou superviduje. Jeho významným úkolem je učit, jak účinně, s respektem a empatií jednat s klienty sociální práce.³⁴

Při supervizi vystupuje supervizor v roli mentora. V sociálních službách to může být zkušený zaměstnanec, který v době výcviku nového, nebo čerstvě kvalifikovaného zaměstnance má už za sebou určitou praxi. Další funkcí supervize je konzultace nad konkrétním případem a v neposlední řadě má i funkci psychologickou, kdy pomáhá

³² MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 197 a 198, ISBN 978- 80-7357-738-4.

³³ ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017, s. 87, ISBN 978-80-271-0080-4.

³⁴ KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2013, s. 140-141, ISBN 978-80-262-0528-9.

supervidovaným překonávat problémy ve vztahu s klienty, či v rámci pracovního kolektivu.³⁵

Od supervizora i supervidovaného se očekává, že se během svého pracovního života zapojí do nepřetržitého pracovního vývoje³⁶

2.3 PŘEDPOKLADY PRO PRÁCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Ve sféře sociální práce dochází k jejímu prolnutí s obory sociální pedagogiky a andragogiky, čili vzdělávání dospělých. Patrné je to třeba u pozice pracovníka v sociálních službách, který například v ústavních zařízeních částečně doplňuje práci zdravotnického a pedagogického pracovníka. To do značné míry profesionalizuje sociální práci a vytváří propojení se sociální pedagogikou.

Propojení sociální práce a andragogiky je dáno historickými souvislostmi, kdy bylo vzdělávání dospělých spojeno se sociálně-emancipačním hnutím. Obě disciplíny oslovují také stejný okruh klientů. Andragogika pomocí edukace učí zvládat postavení jedince ve společnosti, rodině a v sociálním životě, což jsou schopnosti, které se posilují i v sociální práci.³⁷

Personalistika v oboru sociální práce je specifická z důvodu jedinečnosti tohoto oboru a i samotná náplň práce je velmi různorodá. Náročnost této profese v současných společenských podmínkách se odráží v požadavcích kladených na sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Kromě kompetence v podobě získaného akreditovaného a specializovaného vzdělání, schopnosti adekvátně reagovat a aplikovat

³⁵ CARROLL, Michael a Margaret THOLSTRUP, *Integrativní přístupy k supervizi*. Praha: Triton, 2004, s. 155-156, ISBN 80-7254-582-5.

³⁶ Tamtéž, s. 200

³⁷ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011, s. 72, ISBN 978-80-247-3379-1.

hodnoty profese sociální práce, je pro sociální pracovníky důležité také osobnostní výbava, postoje a hodnotová orientace.³⁸

Veškeré postupy výuky, probíhající v organizacích, ovlivňuje také sociální ovzduší, které zde panuje. Pracovní prostředí utváří vzájemné vztahy mezi řídicími pracovníky a zaměstnanci, a také vztahy mezi zaměstnanci navzájem. Atmosféru na pracovišti utvářejí například způsoby řízení zaměstnanců, náplně práce a konkrétní povinnosti, a vzájemná spolupráce či soutěžení uvnitř týmů.³⁹

Získané dovednosti by měly zajistit chování a reakce při výkonu praxe. Pro jejich upevnění je důležitý i výcvik, opakování a aplikace ve skutečných situacích. „Zprostředkování kompetencí se ale neomezuje jen na znalosti, schopnosti pochopení a dovednosti, ale i na vnitřní připravenost a ochotu naučené použít. Kompetence tedy zahrnují i motivační stránku osobnosti, vztah k práci a ke kolektivům, sebedůvěru atd., tedy vlastnosti, které se týkají samotného jádra osobnosti,“ K profesním dovednostem řadíme kompetence obecné, odborné a trvalé, průběžně konané vzdělávání. Dále znalosti a dovednosti získané v rámci praxe a další odbornosti, například jazykové.⁴⁰

Trendem dalšího odborného vzdělávání v sociálních službách je orientace na problémy a reálné situace. Zejména propojení vzdělávání s řešením konkrétních problémů, namísto učení se do zásoby, na míru šité vzdělávací programy, ale i propojení s cíli rozvoje organizace.⁴¹

³⁸ MATOUŠEK, Oldřich. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022, s. 471, ISBN 978-80-262-1952-1.

³⁹ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 83, ISBN 978-80-247-5232-7.

⁴⁰ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 17 a 18, ISBN 978-80-247-2580-2.

⁴¹ Tamtéž, s. 123

PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGIE VÝZKUMU

Každý kdo provádí andragogický průzkum, nebo ten, který mu chce porozumět, musí vědět, že v současné metodologii sociálních věd se rozlišují dvě základní paradigmaty, čili ustálené, vědeckou komunitou přijímané systémy názorů a procedur, které se uplatňují při volbě předmětu a metod zkoumání. Těmito paradigmaty jsou kvalitativní výzkum, kvantitativní výzkum, případně v jejich kombinaci smíšený výzkum.⁴²

Pro potřeby výzkumu této bakalářské práce byl autorem zvolen nástroj rozhovoru, který je metodou kvalitativního výzkumu. K rozhovoru uvádí Gavora: „*Interview se dává přednost před dotazníkem tehdy, když hledáme bezprostřední, osobní, nebo důvěrné odpovědi. Tehdy je osobní kontakt výzkumníka s respondentem předpokladem, že se respondent více „otevře“, než by to bylo u dotazníku. Kontakt tváří v tvář výzkumníkovi by měl být zárukou pravdivých a dostatečných odpovědí.*“⁴³

Při kvalitativním výzkumu se ke zkoumaným skutečnostem přistupuje s ambicí nejenom popsat a vysvětlit jejich jedinečnost, ale odhalit i jejich specifické rysy. Hypotézy se nevytvářejí předem, ale tvoří se až v průběhu vlastního výzkumu. V rámci kvalitativního výzkumu se nezkoumají rozsáhlé soubory jevů či subjektů, ale zkoumají se jednotlivé případy, a to velmi podrobně.⁴⁴

Rozhovor výzkumník vede s jedním, nebo i více respondenty, a to často s použitím souboru předem připravených otázek. Zde mluvíme o strukturovaném rozhovoru. V rámci strukturovaného rozhovoru rozhoduje o tématech a získávaných informacích výzkumník. Ve výzkumné praxi se často využívá forma polostrukturovaného

⁴² PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 105, ISBN 978-80-247-5232-7.

⁴³ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 110, ISBN 80-85931-79-6.

⁴⁴ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 106, ISBN 978-80-247-5232-7.

rozhovoru. Při něm tazatel také zadává předem připravené otázky, ale respondent má větší možnosti volby odpovědi, než u výše zmíněného strukturovaného rozhovoru. Důležitou součástí vedeného rozhovoru je jeho záznam. Ideální je, když jsou odpovědi respondenta nahrány na záznamník. To ovšem vyžaduje předchozí souhlas respondenta a může to částečně zkreslovat autentičnost jeho odpovědi.⁴⁵

3.1 METODIKA PRÁCE

Na přelomu měsíců listopadu a prosince 2022, se autor podrobně seznámil s odbornou literaturou a za účelem bližšího poznání organizací, které chtěl v rámci výzkumu oslovit, prostudoval veřejně dostupné informace o těchto poskytovatelích sociálních služeb. Poté byl sestaven soubor témat a otázek pro polostrukturovaný rozhovor. Srozumitelnost otázek byla ověřena předvýzkumem, při němž byl osloven osobně známý, vedoucí pracovník zařízení, poskytující pobytové služby pro osoby s postižením. Během předvýzkumu, nebyly v osnově rozhovoru zjištěny významné nesrozumitelnosti či nedostatky, které by mohly negativně ovlivnit samotný výzkum. Pouze byly sloučeny a mírně upřesněny některé z otázek

V rámci kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru, bylo osloveno šest vedoucích pracovníků organizací poskytujících sociální služby. Pro zajištění objektivnějšího pohledu na problematiku vzdělávání v sociálních službách v jejich širokém spektru, byly autorem úmyslně osloveny organizace poskytující klientům různé sociální služby. Respondenty se stali vedoucí pracovníci pobytových, ambulantních, terapeutických služeb a poskytovatelé domácí pečovatelské služby. Společným jmenovatelem bylo jednak jejich působení v Jihočeském kraji, ale hlavně osoba zakladatele, či zřizovatele, kterým byly různé křesťanské církve. Záměrem autora bylo, využít tento jednotící prvek k zodpovězení otázky, zda tato skutečnost nějak ovlivňuje přístup zaměstnanců k výkonu práce a ke klientům, a zda má nějaký vliv na fungování pracovního kolektivu.

⁴⁵ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 120-121, ISBN 978-80-247-5232-7.

Během měsíce prosince, oslovil autor respondenty výzkumného šetření telefonicky, aby se ujistil o jejich ochotě rozhovorů se účastnit. Po jejich kladném vyjádření, byla respondentům zaslána témata rozhovorů, přičemž u některých z otázek byly naznačeny i upřesňující informace.

Pro samotný rozhovor bylo rozesláno 25 tématických otázek, z nichž prvních šest, byly otázky identifikační. Po dohodnutí konkrétního data a času setkání, kdy byly respektovány časové možnosti vedoucích pracovníků, navštívil autor respondenty přímo na jejich pracovištích. Na začátku každého z rozhovorů se účastníci představili, a autor seznámil respondenty s účelem a dosavadním průběhem výzkumu a ubezpečil vedoucí představitele organizací, že informace získané výzkumem, poslouží výhradně účelu vypracování této konkrétní bakalářské práce. Dále autor seznámil respondenty se skutečností, že budou rozhovory zaznamenávány na nahrávací zařízení. V rámci odsouhlasení této informace, byli vedoucí pracovníci ujištěni, že bude zajištěna úplná anonymita jak jich samotných, tak organizací, které zastupují. V průběhu samotných rozhovorů dali respondenti vyčerpávající odpovědi na všechny kladené otázky a mnohdy sami iniciativně popisovali své zkušenosti z fungování konkrétní poskytované sociální služby.

Po skončení rozhovorů byly zvukové záznamy autorem doslovně přepsány a v rámci zachování anonymity respondentů, byli ti, označeni kódem R1 až R6. Přepis jednoho z rozhovorů je uveden v Příloze A. Zpracování přepisů z rozhovorů autor provedl na konci měsíce prosince 2022 a v lednu 2023. Na odkódování rozhovorů bylo využito otevřené kódování, díky kterému byly získány informace, které jsou popsány dále.

3.2 CÍLE PRÁCE A STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

Cílem praktické části této bakalářské práce je ověření existence dalšího vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách, nad rámec stanovený Zákonem č. 108/2006Sb. O sociálních službách. Dále pak zjistit nejvíce využívané formy vzdělávání zaměstnanců, a to včetně náhledu vedoucích pracovníků na účinnost a prospěšnost současného systému vzdělávání v praxi. A vzhledem ke skutečnosti, že kvalita

poskytovaných sociálních služeb ve velké míře souvisí nejen s kompetentností, ale i se spokojeností zaměstnanců a klimatem na pracovišti, bylo předmětem výzkumu i ovlivnění výkonu profese skutečností, že probíhá v organizacích zřízených křesťanskými církvemi.

Pro dosažení vytčených cílů bakalářské práce byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

Výzkumná otázka 1: Je současný systém vzdělávání zaměstnanců vyhovující? Jaká je nejběžněji využívaná forma dalšího vzdělávání v službách?

Výzkumná otázka 2: Realizují v praxi poskytovatelé sociálních služeb strategii „Capacity building“?

Výzkumná otázka 3: Ovlivňuje skutečnost, že je poskytovatel sociální služby zřízen křesťanskou církví, motivaci zaměstnanců a jejich vztah k práci a kolektivu?

4 SHRUTÍ DÍLČÍCH VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

4.1 Vyhodnocení rozhovorů

Jak bylo uvedeno výše, rozhovory autorovi poskytlo šest vedoucích pracovníků organizací poskytujících sociální služby. Čtyři z respondentů byli přímo vedoucími představiteli- řediteli, oslovených organizací. Další dva respondenti působili v organizacích jako sociální pracovník a měli v kompetenci, jak personální otázky, tak i vzdělávání zaměstnanců, včetně obsahu a kontroly dodržování časové dotace ve výši 24 hodin za rok.

Prvních šest otázek rozhovorů byly otázky identifikační. Jejich cílem bylo ověřit informace o jednotlivých zařízeních, druhy poskytovaných služeb, osobní zkušenost respondentů s prací v sociálních službách a zkušenost ve vedoucí pozici.

Tabulka 1: Shrnutí identifikačních údajů o respondentech výzkumu

	Pohlaví respondenta	Dosažené vzdělání	Praxe v soc. službách	Praxe ve ved. pozici	Status organizace	Poskytované služby
Respondent 1	žena	vysokoškolské	13	13	Církevní práv. osoba	ergoterapie, poradenství
Respondent 2	muž	střední odborné	20	15	Církevní práv. osoba	aktivizace, poradenství
Respondent 3	žena	vysokoškolské	9	4	Církevní práv. osoba	hospicové
Respondent 4	muž	vysokoškolské	40	10	Příspěvková organizace	pobytové
Respondent 5	žena	vysokoškolské	12	6	Církevní práv. osoba	pobytové domácí péče
Respondent 6	žena	vysokoškolské	6	1	Církevní práv. osoba	poradenství domácí péče

Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Nejkratší doba praxe byla 6 let, naopak nejdelší 40 let. Všichni oslovení respondenti tedy měli bohaté zkušenosti s prací v sociálních službách, v průměru více než 16 let. Co se týká praxe ve vedoucí pozici, byla ve třech případech delší než deset let, ve třech

případech kratší. Jedna s respondentů působila ve vedoucí pozici, méně než jeden rok. Pět vedoucích pracovníků mělo vysokoškolské vzdělání, jeden vedoucí pracovník středoškolské odborné.

4.2 Vyhodnocení výzkumných otázek

Výzkumná otázka 1: Je současný systém vzdělávání zaměstnanců vyhovující? Jaká je nejběžněji využívaná forma dalšího vzdělávání v sociálních službách?

Všichni respondenti uznávají nezbytnost dalšího vzdělávání. K tomuto říká R1: *„Motivujeme ke vzdělávání neustále, i na supervizích, protože sociální práce je různorodá a přináší spoustu neočekávaných okamžiků, při kterých je potřeba, aby byli zdokonaleni“.*

Podobná shoda panovala mezi oslovenými respondenty i v otázce obsahové. V této souvislosti ve všech rozhovorech rezonovala skutečnost, že by všichni vedoucí pracovníci přivítali možnost volnějšího výběru témat a kurzů vzdělávání. Respektují sice zákonnou povinnost absolvování kurzů s akreditací MPSV ČR, ale důrazně upozorňovali na jejich finanční náročnost a relevanci. Více již R2: *„Ty kurzy nejsou v dnešní době moc laciné a je také důležité říci, že akreditace ještě neznamená dobrý kurz, který vám něco dá. Jsou neakreditované kurzy, ale jsou daleko kvalitnější a hodnotnější pro jeho rozvoj“.* To koresponduje i s názorem R1: *„Já bych dělala více neakreditovaných kurzů, které nejsou tak drahé. Sociální služby se potýkají s financemi a jsou kurzy, které jsou zajímavé, nemají akreditaci, ale pro naše zaměstnance by zajímavé byly“.* A do třetice R3 potvrzuje: *„Některé kurzy jsou dost finančně náročné, ty co mají akreditaci. Lepší by bylo ponechat volnost těm poskytovatelům, my víme co je pro nás důležité, i mezi těmi co nemají akreditaci“.*

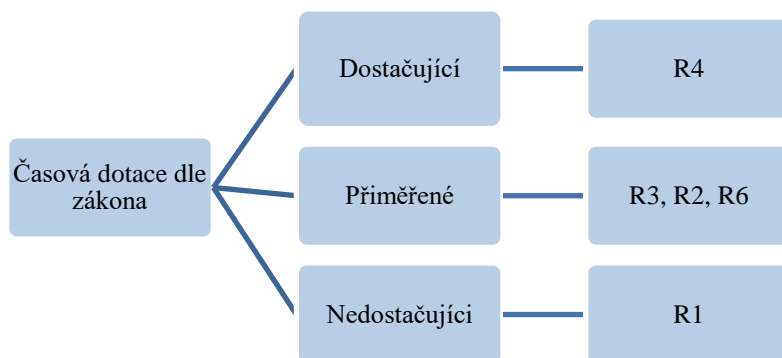
Finanční náročnost zejména některých speciálních kurzů, je v organizacích poskytujících sociální služby, mimo jiné také řešena předáváním nabytých kompetencí v rámci konkrétního pracoviště. R4 k této otázce řekl: *„Když někdo někam vyjíždí, tak to jsou speciální kurzy pro 2-3 lidi, kteří ale budou potom sami lektorovat dál, v našem zařízení určitou oblast. Například teď oblast sexuality, máme dva zaměstnance, kteří*

projdou kurzem a budou nápomocni těm ostatním kolegům“. V podobném duchu se vyjádřili i ostatní respondenti. Takže je tento postup běžnou praxí. R6 k této otázce: „V poradenské službě. Tam jsou dvě zaměstnankyně. Jedna může jet a druhé to pak předá“.

K další orientaci v problematice bylo z výstupů vyčleněno 6 okruhů odpovědí:

1. Okruh - přiměřenost časové dotace dalšího vzdělávání dle Zákona č.108/2006 Sb., ve výši 24 hodin za kalendářní rok.

Obrázek 1: Přiměřenost časové dotace vzdělávání

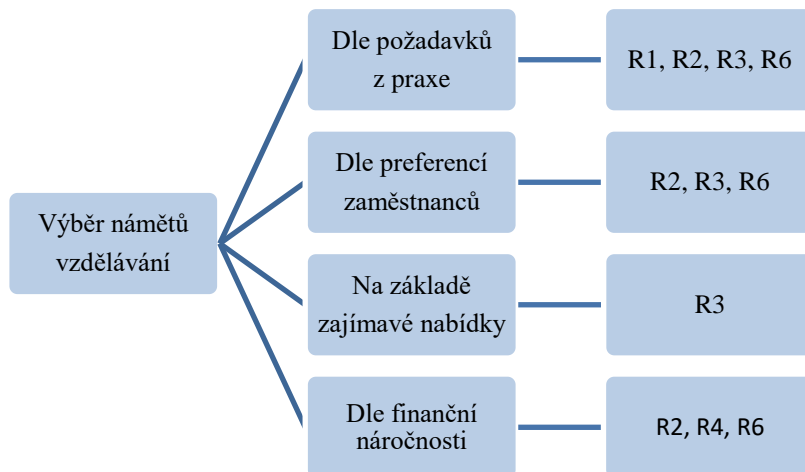


Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Časovou dotaci 24 hodina za rok považují respondenti převážně za dostatečnou nebo přiměřenou. Pouze R1 dodává: „*Já bych to udělala klidně vyšší*“. Naopak R4 považuje dotaci za maximálně dostačující: „*Ve své podstatě za dostačující. Ono se řekne jenom 24 hodin, ale když si lidé musejí vybírat dovolenou, když je nemocnost, například když jsou epidemie. Kdyby bylo těch hodin více, bylo by to náročné, v souvislosti s chodem celé organizace.*“ R4 zde upozorňuje na problematickou organizaci ve velkých zařízeních, které mají například více než 100 zaměstnanců. Totéž řekl i respondent R5.

2. Okruh- výběr námětů vzdělávání

Obrázek 2: Výběr námětů vzdělávání



Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Co se týká výběru námětu dalšího vzdělávání, jsou pro organizace důležité dva pohledy. Prvním z nich je provázanost vzdělávání s praxí, které je pro sociální práci typické. Druhým je již jednou zmiňovaná otázka finanční. Většina poskytovatelů volí témata dle aktuálních požadavků praxe. Podle R1: „*Určitě podle požadavků z praxe. Vycházíme vždy ze situací, které se nám stále vrací. Zaměstnanci si v těch situacích vědí rady, ale jsou i situace, které nejsou tak obvyklé, stanou se 1-2 x do roka.*“ R3 toto tvrzení potvrzuje: „*Hlavně podle požadavků z praxe, podle potřeby a situací které řešíme.*“

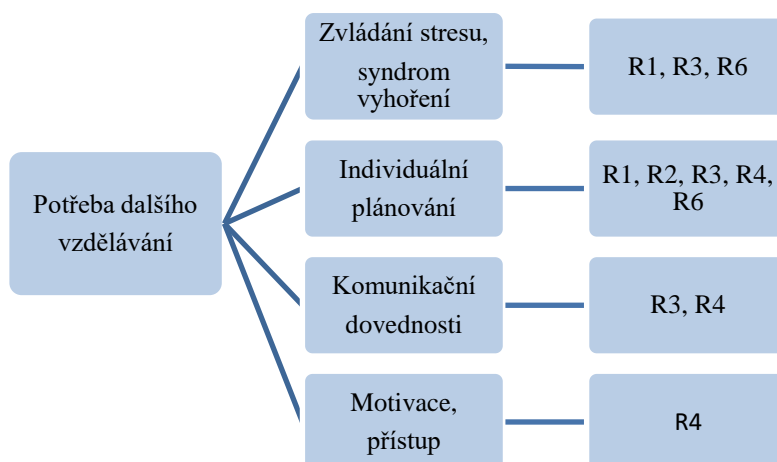
Pozitivní je i individuální přístup k zájmům a preferencím zaměstnanců, který se projevuje zejména u menších organizací, které zaměstnávají do 20 zaměstnanců. R2 toto tvrzení potvrzuje: „*Všichni pracovníci v sociálních službách si můžou najít svůj vlastní kurz a naplánovat si kterým kurzem chtějí projít. Většinou je to tak, že rozesílám nabídku kurzů a zaměstnanci mi odpovídají, o který kurz stojí.*“ R5 tuto informaci ještě rozšiřuje: „*Máme individuální vzdělávací plány, kdy si zaměstnanec spolu s vedoucím nastaví směr svého vzdělávání. Tak tam má možnost si najít co ho zajímá.*“ O možnosti ovlivnění výběru témat ze strany zaměstnanců hovoří i R4: „*Ano, vzejdou témata i z porad a setkávání se zaměstnanci. A když zazní, že ten nějaký kurz byl zajímavý, tak*

to zohledníme. A i když jsou nějaké nové náměty, tak se snažíme zjistit, kdo to přednáší, kdo ty kurzy má."

K výběru kurzů se zejména ty menší oslovené organizace shodly na jednom problému. A tou je malá specifikace nabízených kurzů. Vzdělávací instituce třeba nabízí Kurz individuálního plánování, ale vedou jej lektori mající zkušenost například z pobytových služeb pro seniory. Pro účastníky pracující ve službách ambulantních, pak kurz není přínosem. R2 říká: „*Nám chybí, že nespecifikují, pro kterou cílovou skupinu to je. Pro ně je jednoduché odprezentovat ty seniory, napasovat to na důchodky, ale ten náš pracovník se tam nic nedozví*“. Kvalita nabízených kurzů se podle mínění respondentů zdá v některých případech problematická. Přestože je nabídka vzdělávacích kurzů velká a rozmanitá, jejich kvalita je odlišná a nemusí být pro edukanta vždy přínosem. Pro poskytovatele je také důležitá osobní dobrá zkušenost s kurzy a lektory. Na tom se shodli respondenti R1, R2, R3 a R4, který uvádí: "*Výběr probíhá tak, že máme nějaké organizace, o kterých víme, že nabízejí slušné a zajímavé školení, máme s nimi osobní vazby a víme, že mají akreditované kurzy.*"

3. Okruh- potřebnost oblastí vzdělávání zaměstnanců

Obrázek 3: Potřeba dalšího vzdělávání



Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Ve třetím okruhu otázek se respondenti měli vyjádřit k tématům, která ve vzdělávání zaměstnanců považují za nejpřínosnější. Nejvíce byla zmíněna oblast individuálního přístupu ke klientům, tj. oblast individuálního plánování. V tom smyslu se vyjádřili R1, R2, R3, R4, R6. R2 k tomu říká: „*Určitě v oblasti individuálních plánů, tam je to nekonečné. V tom se člověk neustále zdokonaluje, to je nekonečný proces.*“

Kromě individuálního plánování jsou v sociálních službách často zmiňovány Standardy kvality práce. Zajímavou zkušeností bylo, že nutnost vzdělávání ve znalosti a aplikaci standardů nevidí vedoucí pracovníci za stěžejní. Žádný z respondentů touto potřebu nijak nevyzdvihl, pouze R1 k tomu mezi řeči poznamenal: „*Standardy musejí naši zaměstnanci ovládat o půlnoci.*“

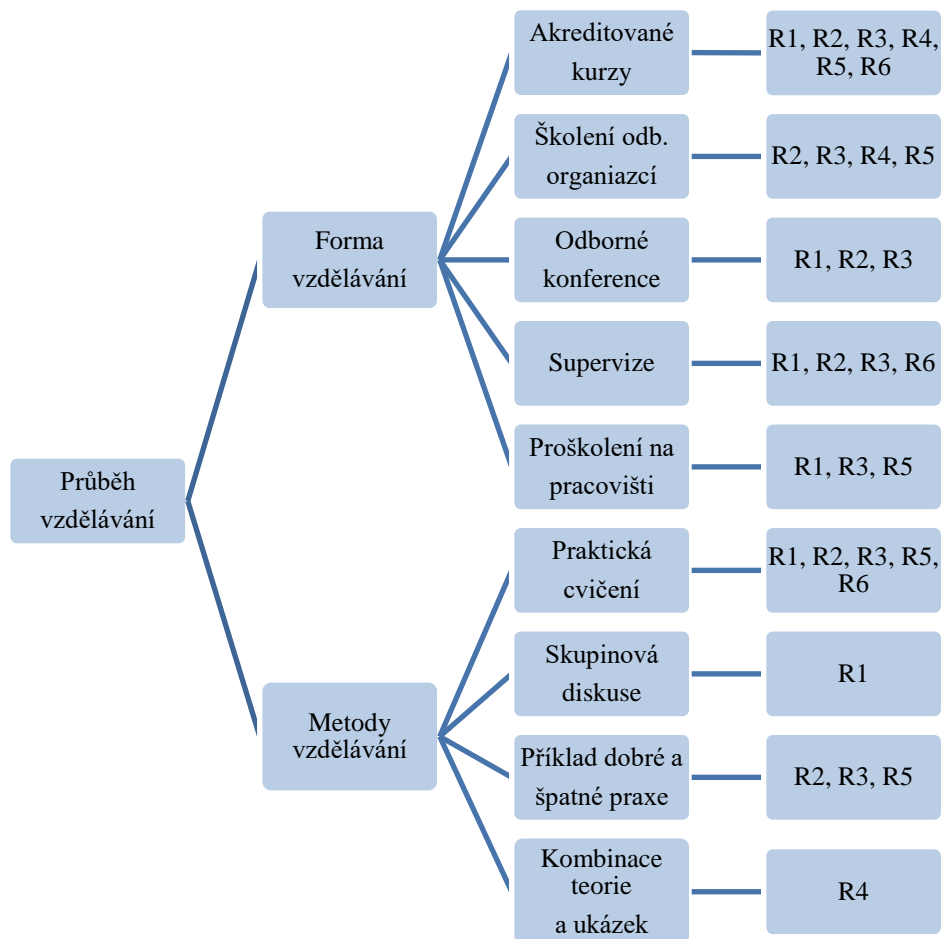
Práce v sociálních službách je pro zaměstnance velmi náročná a je nutné si uvědomit, že může mít negativní vliv na jejich psychické i fyzické zdraví. Vedoucí pracovníci tuto skutečnost zohledňovali i ve svých odpovědích, týkajících se potřebnosti oblastí, kterých bych se mělo další vzdělávání týkat. Důležitým se jim zdá zaměření na oblast zvládání stresu a prevenci vzniku syndromu vyhoření. Na tom se shodli respondenti R1, R3, R5, R6.

Komunikační dovednosti ve vztahu zaměstnanec-klient vidí jako téma pro další vzdělávání respondenti R3, R4. R4 toto téma spojuje i s další oblastí pro vzdělávání a tou jsou oblasti motivace zaměstnanců a jejich přístupu ke klientům: „*V přístupu. Aby zaměstnanci pochopili, že jsou to (klienti pozn. autora) dospělí lidé, že my je podporujeme, doprovázíme. A to je v podstatě téma komunikace s klienty. A motivace. Takže komunikace, motivace a individuální přístup.*“

4. Okruh- formy a metody vzdělávání

Nejvíce otázek, které byly v rámci rozhovorů položeny a zodpovězeny, bylo věnováno formám vzdělávání a nejčastěji využívaným metodám. Protože se odpovědi respondentů v těchto oblastech prolínaly, byly odpovědi na tyto odpovědi i společně graficky znázorněny.

Obrázek 4: Průběh vzdělávání



Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Obecně lze říci, že v těchto oblastech se pojetí vzdělávání zaměstnanců příliš neliší u menších či větších poskytovatelů sociálních služeb.

Co do využívaných forem vzdělávání bylo zjištěno, že jsou velmi univerzální. V odpovědích se objevují plošně a využívají je všechny oslovené organizace. Povinnost preferovat akreditované kurzy je dána jednak Zákonem č. 108/2006 Sb., jednak omezeným balíčkem finančních prostředků sociálních služeb. Nicméně jeden rozdíl bylo možné vysledovat. Velcí poskytovatelé s mnoha zaměstnanci se zřejmě vzhledem

k náročnosti organizační a finanční, zaměřují na akreditované kurzy téměř výhradně. R4 k tomu uvedl: „*Kurz, který není akreditovaný, tak jej nemůžeme do vzdělávání zařadit. Tedy můžeme jej zařadit, ale nebude se nám počítat se těch 24 hodin za rok, to je nám na nic. Bez akreditace vůbec nebereme, protože to je zbytečné utrácení peněz, ale vybíráme podle kvality, aby to mělo význam.*“

Většina organizací využívá i školení vedené odbornou organizací (respondenti R2, R3, R4 a R5) a vzdělává své zaměstnance formou účasti na odborných konferencích. Co se týká místa konání, kde odborné organizace školení pro poskytovatele realizují, liší se podle velikosti organizace. Zatímco organizace s velkým počtem zaměstnanců pořádají edukační kurzy na své „domácí půdě“, menší poskytovatelé spíše vysílají své zaměstnance do jiných organizací, kde zrovna kurz probíhá, nebo přímo do sídla příslušné vzdělávací instituce. Tato skutečnost souvisí s již, na více místech, zmíněnou finanční náročností vzdělávání. R2 k tomu: „*Nejezdí nám lektori sem, my máme malý pracovní tým, takže bychom to neuplatili, aby sem přijel jeden lektor na tři lidi.*“ Nezřídka se také využívá kombinace externích a interních lektorů. R1: *Proškolení vedoucím či kolegova pracovišti neustále, to je na denním pořádku. Proškoluje je vedoucí sociálních služeb, a pokud je potřeba tak i já.*“ S nutnou a zajisté potřebnou interakcí mezi vedoucími pracovníky a zaměstnanci souvisí i několikrát v rozhovorech zmíněná metoda předávání zkušeností prostřednictvím příkladů dobré a špatné praxe. R4 tuto metodu považuje za jednu z nejprospěšnějších: „*Určitě zkušenosti z praxe. Praktická cvičení, řešení modelových situací a příklady dobré a špatné praxe.*“

Specifickým způsobem, mezi ostatními zkoumanými organizacemi, zajišťuje vzdělávání zaměstnanců organizace, kterou zastupoval respondent R5. Tato organizace je součástí celostátního poskytovatele sociálních služeb, který je rovněž významným vzdělavatelem v oblasti speciálního školství a sociální práce. Je mimo jiné zřizovatelem akademie, která školí zaměstnance všech středisek tohoto poskytovatele v ČR. R5 k tomu sděluje: „*Samozřejmě je tady, v rámci Diakonie (CČE pozn. autora), ta Diakonická akademie. Hodně jezdíme na akademii do Prahy, kde je velká nabídka zajímavých kurzů. A teď je také novinka, která je fajn, že když je třeba 10 zájemců o nějaký kurz, tak lektor přijede a ten kurz je u nás*“ Také R6 byl zástupcem organizace

s celostátní působností a této skutečnosti využívají: „*Máme určitě akreditované kurzy a také využíváme stáže v jiných Charitách a samozřejmě i supervize*“.

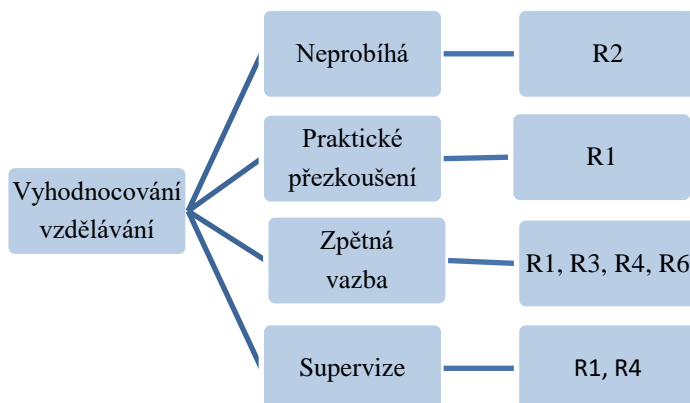
Právě supervize považují oslovení poskytovatelé za důležitou součást výměny zkušeností a zvyšování kompetencí. Zde se výše zmíněným přidává i R1: „*Máme supervize zaměstnanecké a klientské. V rámci těch klientských, se řeší otázka jednoho klienta, ale ten klient není sám s touto problematikou. Tudiž se řeší plošně určitá problematika, která se nechá aplikovat na další klienty*“. Přitom ze zkušenosti autora i podle výsledků rozhovorů je zřejmé, že supervize má v organizacích poskytujících sociální služby nejen úlohu edukační, ale i kontrolní. Supervize je považována i za nástroj napomáhající prevenci proti stresu a nebezpečí vzniku syndromu vyhoření.

Možná překvapující je skutečnost, že jen dvě z oslovených organizací, využívají ke vzdělávání moderní metodu e-learningu. R4 k tomu říká: „*Úspěch mají ty kurzy, které mají určitou aktivitu pro účastníky. Kurzy, které nutí účastníky, aby něco vytvářeli, aby to nebylo jen od sezení a přednášce. Proto třeba nevyužíváme on-line kurzy*“. To je opak toho, co říká R5: „*A také je obrovské plus, že spoustu těch školení probíhá on-line, že ti zaměstnanci nemusejí nikam cestovat. Samozřejmě to více využívají ti zaměstnanci na vedoucích funkcích, ale i někteří pečovatelé*.“ R6 ještě obohatil přehled o způsobech vzdělávání o informaci, že e-learning využívají i v případě povinného kvalifikačního kurzu, který je povinný pro všechny zaměstnance v sociálních službách: „*U nás si kvalifikační kurz mohou doplnit až po nástupu m při zaměstnání. Ted' ho mají on-line*“.

5. Okruh- vyhodnocování vzdělávání

Z vyhodnocení provedených rozhovorů vyplynulo, že nejvíce využívaným způsobem evaluace vzdělávání zaměstnanců v oslovených organizacích, je ověření nabytých kompetencí zpětnou vazbou. A to jak při běžném provozu, kdy musí zaměstnanec získané kompetence aplikovat při výkonu své práce, tak je i tématem společných porad zaměstnanců s vedením organizace a supervizí. Na tomto způsobu evaluace se shodli R1, R3 a R4. R6 také souhlasí: „*Nemáme to nijak testované, jenom zpětnou vazbou*.“

Obrázek 5: Vyhodnocování vzdělávání



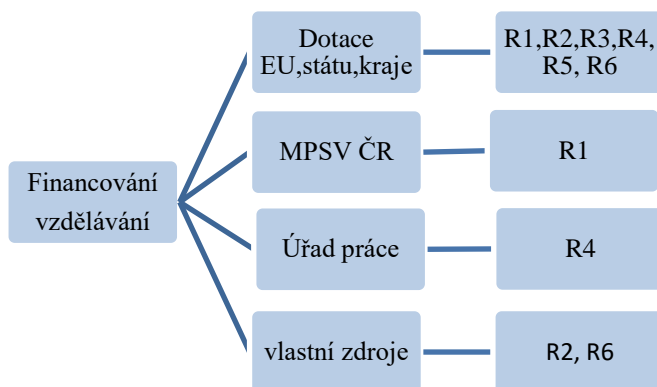
Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

R1 ještě připouští jeden, dříve používaný způsob evaluace: „Každých 14 dní máme velkou poradou a vedoucí sociálních služeb má za úkol neustále vzdělávat a kontrolovat, jak na tom zaměstnanci jsou. Testy se tu dělaly v minulosti, nyní ne“. A dodává: „Ano, kontrola probíhá praktickým přezkoušením“.

Jediným respondentem, který se vyjádřil tak, že žádné ověření získaných kompetenci neprobíhá, byl R2: „My neděláme vyhodnocení, ale většinou když někde vyšleme nějakého pracovníka, chceme zpětnou vazbu, chceme, aby ty informace předal i ostatním kolegům. Ale nepřezkoušíme je.“

6. Okruh- financování vzdělávání

Obrázek 6: Financování vzdělávání



Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Posledním tématem, ke kterému se z oblasti vzdělávání měli respondenti vyjádřit, byla otázka financování vzdělávání. Naprostá většina z nich uvedla, že hlavním zdrojem financování dalšího vzdělávání jsou dotace z evropských, národních, nebo krajských dotací. Pouze R2 uvedl, že dotace nedostávají v takové výši, aby finančně pokryly celé vzdělávání. Doplácejí tedy z vlastních zdrojů. R4 se ještě zmiňuje o dotacích z Úřadu práce. Z kontextu rozhovoru, ale plyne, že má v tomto případě na mysli, hlavně platby za kvalifikační kurz pro nové zaměstnance, který Úřady práce financují, jako kurz rekvalifikační: *„A u kvalifikačních kurzů si to buď platí sami, nebo přes Úřady práce. To většinou.“* R6 uvádí více-zdrojové financování: *„Je to z různých zdrojů, je to z vlastních zdrojů, z darů, je to z dotací.“*

Výzkumná otázka 2: Realizují v praxi poskytovatelé sociálních služeb strategii „Capacity building“?,

Tato výzkumná otázka byla zaměřena na „Capacity building“ v oslovených organizacích. První okruh otázek byl zaměřen na tvorbu a velikost pracovních kolektivů v oslovených zařízeních. Zatímco velikost každého kolektivu je dána aktuální potřebou té dané organizace, jeho tvorba je v sociálních službách do značné míry ovlivněna i odbornou způsobilostí dle Zákona č.108/2006, O sociálních službách. Dále je nutné zmínit, že zde pracuje větší množství zaměstnanců na dohody o provedení práce. Tato skutečnost plyne ze specifík sociální práce a jejího financování. Jednak zde například v oblasti domácí pečovatelské péče působí domácí ošetřovatelky, které v rámci přesunů mezi jednotlivými klienty nechtějí nebo nemohou, pracovat na hlavní pracovní poměr, a jednak je část sociálních služeb financována z různých grantů, kde se často dotují jen částečné úvazky. Tyto skutečnosti mají značný vliv na budování pracovních kolektivů a personalisté v sociálních službách je musejí brát v potaz. Dalším specifikem kolektivů působících v sociálních službách, je existence dobrovolníků. Vzdělávání dobrovolníků, z pohledu sociální práce organizace nepořádají. Jejich služeb využívají především poskytovatelé ergoterapeutických služeb, doprovázejících služeb a dále například pro prodej výrobků chráněných dílen, nebo jako pomocníky na letních táborech pro klienty. Za všechny říká R1: *„Dobrovolníci nám pomáhají hlavně v létě, když pořádáme letní*

tábory a na trzích, kde prodáváme naše výrobky. Procházejí kurzy 1. pomoci a kurzy BOZP, ale odborné kurzy sociální práce ne“.

V níže vložené tabulce jsou přehledně zobrazeny počty zaměstnanců a spolupracujících dobrovolníků. Jak z uvedených počtů vyplývá, dobrovolníci častěji spolupracují s „malými“ organizacemi (R1, R2) které poskytují ambulantní, poradenské, terapeutické, či terénní služby. Zde se počet dobrovolníků dokonce blíží počtu zaměstnanců. Zatímco služby pobytové, ve kterých pracuje velké množství stálých zaměstnanců, tolik dobrovolníků nemají (R4 a R5). Specifickou, byť jednorázovou akcí je každoroční „Tříkrálová sbírka“, kterou pořádá Charita ČR. Do ní se zapojuje velké množství dobrovolníků. Toto dobrovolnictví ale vykonávají i děti a lidé, které se jinak pravidelné dobrovolnické práce neúčastní. R6 k dobrovolníkům uvádí: *„Teď jich máme patnáct. Ten počet se ale navyšuje, když je Tříkrálová sbírka“*

Tabulka 2: Počty zaměstnanců ve zkoumaných organizacích

	Počty zaměstnanců organizace	Počty spolupracujících dobrovolníků
Respondent 1	32	20
Respondent 2	35	25
Respondent 3	31	6
Respondent 4	125	2
Respondent 5	55	6
Respondent 6	60	15

Zdroj: autor práce, 2023 (vlastní výzkum)

Ve druhém okruhu otázek byly potvrzeny zákonné parametry požadovaného vzdělání u nastupujících zaměstnanců. U zařazení na pozici pečovatel a u pracovníků v sociálních službách se jedná o kvalifikační kurs. Ten není vyžadován od prvního dne nástupu do zaměstnání, ale je nezbytností jej absolvovat do 18 měsíců od nástupu na pozici. Tyto dvě pracovní pozice mají odlišné požadavky na dosažené formální vzdělání. R4 k tomuto uvádí: *„Když nastupuje tak ho (kvalifikační kurs pozn. autora) mít nemusí. Ještě musíme rozlišovat přímou obslužnou péči, tam mohou být lidé bez vyučení nebo maturity a pak jsou pracovníci v sociálních službách, což je nepedagogická výchovná*

činnost a u nich požadujeme vyučení nebo středoškolské vzdělání. Kvalifikační kurs si musí dodělat do 18 měsíců.

Tento kvalifikační kurz je pro svou nezbytnost práce v sociálních službách, vyhledáván i zaměstnanci, jejichž pracovní náplní primárně není práce s klienty. R1 k tomu: *„Máme dvě zaměstnankyně, které nepracují přímo s klienty, pracují na ekonomických pozicích, tak si letos udělali kurz pro pracovníky v sociálních službách, kdyby byla například zvýšená nemocnost, aby mohly pracovat u klientů.“*

Jiné požadavky má Zákon č.108/2006 Sb., u pozice sociální pracovník. Zde je povinné minimálně vyšší odborné vzdělání, na některých pozicích, například poradenských, dokonce vzdělání vysokoškolské. Z rozhovorů vyplynulo, že zejména na těchto pozicích působí zaměstnanci, kteří mají ambici doplnit si v průběhu zaměstnání formální vzdělání na vysoké škole. R2 odpověděl: *„Tak třeba aby mohli působit u pěstounů, musí mít opravdu ideálně vysokoškolské vzdělání. Takže když chtějí mít v uvozovkách vstupenku do další služby, tak opravdu musí být sociálním pracovníkem.“*

Pozice pracovníka v sociálních službách a sociálního pracovníka jsou v sociální oblasti nejčastější. Nicméně „přestupy“ mezi těmito profesemi až tak běžné nejsou. A to ani v případech, kdy si pracovník v sociálních službách doplní zákonem požadovanou kvalifikaci na vyšší odborné, nebo vysoké škole. Lze konstatovat, že kariérní růst v rámci jednotlivých organizací je možný, nicméně nebývá až tak častou praxí. K situacím, kdy je zaměstnanec přeřazen na pozici sociální pracovník, dochází ojediněle. R1 nepamatuje žádný takový případ a R2 k tomu sděluje: *„My tady kariérní růst nemáme. Jediný možný postup je z pozice PSS na sociálního pracovníka, ale nemáme tady nějaký žebříček. To v neziskové organizaci, v charitě takto nefunguje. Všichni děláme všechno, neděláme kariéru.“* Respondenti R4 a R5 se ve své praxi setkali s jediným takovým případem. R4: *„Stalo se. Když jsme při reorganizaci měli jedno místo sociálního pracovníka volné a potřebovali jsme jej obsadit, tak na oddělení dělala vysokoškolačka, tak jsme jí to místo nabídly.“* A R5: *„Já jsem ten případ. Protože nejdřív jsem pracovala jako pečovatelka, potom jsem vystudovala a začala pracovat jako sociální pracovnice. Já jsem udělala vysokou školu, bakaláře a pak sociální pracovnice odešla do důchodu a já jsem to začala dělat místo ní.“*

V oblasti tvorby pracovního kolektivu a vnitřního klimatu pracoviště, se respondenti shodli na skutečnosti, že v rámci jejich pracovních kolektivů existují velmi dobré vzájemné vztahy a pro mnoho zaměstnanců je právě tato skutečnost hlavní motivací, proč v konkrétním zařízení zůstat. A to i přesto, že je práce s klienty velmi náročná, a to jak fyzicky, tak zejména psychicky a není podle nich adekvátně ohodnocená. R2: *„My jsme tady měli například tři dojíždějící z Budějovic, ale byli to srdcaři, byli to lidi, co to tu měli rádi. Obrovským benefitem je kolektiv a proto byli ochotní 10 let dojíždět. Když nám některý zaměstnanec odejde, tak do důchodu anebo na mateřskou.“* V podobném duchu se vyjádřil i R4, jež působí také v organizaci sídlící v malé obci, s nutností denního dojíždění.

O trochu jiná situace je ve velkých městech, kde působí mnoho poskytovatelů stejných nebo podobných služeb. Tam je fluktuace zaměstnanců častější. Zde se autor v rámci výzkumu setkal s případem, že po doplnění formálního vzdělání na vysoké škole, zaměstnanec odešel do jiné organizace na místo sociálního pracovníka. Těchto pozic je totiž v organizacích pouze několik, na rozdíl od pozice pracovník v sociálních službách. R5 k tomu: *„Kolegyně si udělala VOŠku a bylo jasné, že tady nebude volné místo (sociálního pracovníka pozn. autora), protože ty organizace nejsou nafukovací. Máme stále stejně klientů a organizace nemůže vytvořit nové místo. Ta pak odešla do jiné organizace tady v Písku.“*

Tento příklad ukazuje, že v reálné praxi, kdy je v každé organizaci jen několik (například 1-3) sociálních pracovníků, nemají pracovníci v sociálních službách jinou než čistě osobní motivaci, zvyšovat si formální vzdělání. Jeho absolvování, totiž nezaručuje brzký kariérní růst v rámci dané organizace. Díky převážně dobře fungujícím a přátelským kolektivům, v nich často bývají pozice sociálních pracovníků dlouhodobě obsazeny.

V oslovených organizacích se také nepraktikuje žádná finanční motivace k dalšímu formálnímu vzdělávání zaměstnanců na VOŠ a VŠ. R4 k tomu: *„Určitě pokud mají zájem, je to pro nás, jako zaměstnavatele přínos. Finanční prostředky nejsou, abychom to podporovali finančně, ale pokud se domluví v systému služeb, tak to umožňujeme.“*

Organizace se snaží podporovat setrvání svých zaměstnanců podle svých možností, zejména finančních. A to vždy není v prostředí neziskového sektoru jednoduché. Jako motivační se využívají například osobní ohodnocení, příplatky za roky odpracované v konkrétní organizaci či příplatky na stravování. Výjimkou nejsou ani bezúročné zaměstnanecké půjčky, či vyhovění požadavkům při organizaci služeb. O zajímavém způsobu motivace, v souvislosti s financováním dalšího dobrovolného vzdělávání, hovoří R1: *„Když si zaměstnanec vybral nějaký kurz, který třeba nebyl akreditovaný. Měli jsme to i jako zaměstnanecký bonus.“* Podobně by se dala interpretovat i odpověď respondenta R6: *„Snažíme se dělat vzdělávání na míru. A když je nějaké téma zajímavé, tak jsou to školení i nad rámec těch 24 hodin za rok. Samozřejmě, že to musí být za nějakých finančních podmínek“.*

Co ale také v souvislosti s fungováním pracovních kolektivů zaznělo, byla absence většího společenského uznání. Respondenti hovořili o ztrátě motivace některých zaměstnanců, která započala pandemie Covidu 19. Toto období bylo pro ně velice náročné, unavující a bylo pro pracovní kolektivy v sociálních službách zatěžkávací zkouškou. R5 k tomu říká: *„Byla obrovská nemocnost personálu jak v terénu, tak v pobytových službách a tam zaskakovali všichni, abychom udrželi středisko v chodu. Takže motivace lidí byla, ale chybělo nám ocenění. Museli překonávat strach a nikdo tyto profese moc neoceníl.“*

I přes výše zmíněné pozitivní klima v kolektivech, se sociální služby občas potýkají s nedostatkem zaměstnanců, zejména na pozice pečovatelských pracovníků v sociálních službách. Důvodem je fyzická a psychická náročnost, u pobytových služeb směnný provoz, nedostatečné finanční hodnocení a často i nižší společenské uznání. U pozic sociálních pracovníků někdy hraje roli i umístění konkrétního zařízení, mimo velká města. R2 k tomu: *„Oni mají tu školu, ale vůbec to nechtějí dělat. Nemáte moc na výběr při výběrových řízeních. Oni si myslí, že budou sedět někde na úřadě, ale sem se nám nehrnou. Kdybychom byli v Budějovicích, tam jsou dvě vysoké školy, a oni se tam pak do těch služeb zapojí. Ale u nás je to o dojíždění“.*

Výzkumná otázka 3: Ovlivňuje skutečnost, že je poskytovatel sociální služby zřízen křesťanskou církví motivaci zaměstnanců a jejich vztah k práci a kolektivu?

V této oblasti výzkumu bylo ambicí autora zjistit, zda skutečnost, že zřizovateli zkoumaných organizací jsou různé křesťanské církve, nějak ovlivňuje přístup zaměstnanců ke klientům, popřípadě, zda se sdílení víry nějak projevuje v pracovním kolektivu poskytovatele sociální služby.

Respondenti R3 a R4 nevyjádřili přesvědčení, že by křesťanská víra v organizacích, kde působí, nějak ovlivňovala přístupy zaměstnanců ke klientům. Také se domnívají, že složení a fungování jejich pracovních týmů, není křesťanskou vírou nijak ovlivněno. R3 k tomu odpověděla: *„Na mou práci ani na práci mých podřízených to určitě vliv nemá. Je to spíše individuální a osobní záležitostí každého“*. R4 se v souvislosti s vírou a křesťanskou praxí, zmiňuje pouze o věřících klientech, za kterými občas dojíždí duchovní. Spolupráce s církví, která je zakladatelem, či zřizovatelem organizace, je tedy spíše realizována tím způsobem, že duchovní těchto církví jsou připraveni, a k dispozici v rámci péče o věřící klienty. Pokud jsou při této duchovní službě zapojeni i zaměstnanci, děje se tak na základě jejich osobního zájmu a rozhodnutí. Tyto organizace kladou důraz na svůj hlavní úkol, na sociální službu klientům. Nicméně je od zaměstnanců vyžadováno pochopení a respektování křesťanských hodnot zaměstnavatele a zásady křesťanské pomoci bližnímu svému. Viz. Etický kodex Charity ČR, nebo čtyři pilíře hodnot Diakonie ČČE.

Naopak organizace R1, R2, R5 a R6 deklamovali užší sepejetí s církví a prospěšnost tohoto spojení. R2 k tomu uvedl: *„Obrovským naším benefitem je tým a víra. Jsme tady z různých křesťanských církví. Jsme společenství a tým. My se vzájemně neseme, podporujeme, a když máme nějaké problémy, starosti, nebo se něco nedaří, víra a modlitba nám pomáhá. Převážná část zaměstnanců věří, ale ti zaměstnanci co ne, samozřejmě nenutíme s námi víru sdílet. Ale oni naši víru respektují“*.

V některých případech jsou duchovní zřizujících církví dokonce součástí dozorujících a správních orgánů poskytovatele sociální služby (Husitská Diakonie ČČSH), nebo součástí pracovních týmů (Diakonie ČČE). R5 k tomu podrobně: *„Vycházíme z těch tradic. Byla jsem vyškolená na lektorku programu „Vítejte v Diakonii“*. To je

směřováno na nové zaměstnance. Ti noví přijdou a seznamují se se střediskem. A v rámci toho seznamování pracují i faráři CČE a oni jim říkají, co se týká víry, církve a těch kořenů, ze kterých vyrůstáme. Jsme si vědomi té tradice. A co se týká praktikování křesťanství, tak určitým lidem tady je to jasné a určitým způsobem jim to pomáhá. Mohou se na tu práci podívat i jinak, než ze svého subjektivního pohledu, že to má nadhled té víry. A součástí týmu je i farář, který koná pravidelné bohoslužby, kterých se kromě klientů mohou účastnit i zaměstnanci“.

Podobně k tomu přistupuje i organizace, kterou zastupoval R6: „*Je to pro nové zaměstnance, nebo i pro ty stávající, kteří tím za tím neprošli. Koná se to na Diecézní charitě a noví zaměstnanci jsou seznámeni s tím co Charita vůbec, s jejím posláním a takovým tím cítěním celé organizace.“*

U Husitské Diakonie se autor setkal též s praxí, že poskytovatel sociální služby přímo sídlí v objektech svého zřizovatele, Církve Československé husitské a významnými členy správních rad (Střediskové rady), jsou duchovní této církve.

V rozhovorech, vedených u těchto organizací zaznělo, že víra je u zaměstnanců motivací k překonávání obtíží, pomáhá mu obstát tváří tvář nelehkým úkolům a dodává pokoru, trpělivost a zodpovědnost. Asi lze konstatovat, že křesťanská víra pozitivně ovlivňuje jejich práci. Tím ovšem není dotčen stejně pozitivní a kladný přístup těch jejich kolegů, kteří praktikujícími křesťany nejsou. Tento vpravdě samaritánský přístup pomoci „bližnímu svému“, bývá v sociální službě obvyklý, nehledě na příslušnost, či nepřislušnost k jakékoli víře.

Co se týká tvorby týmů a klimatu v pracovních kolektivech, má dle výpovědí, křesťanství veskrze pozitivní vliv. Bylo konstatováno, že pomáhá překonávat překážky a poskytuje zaměstnancům oporu. V kolektivech, kde tyto otázky nedominují, existuje tolerance k (ne)víře, a spolupráce zaměstnanců není nijak narušena.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce měla za cíl zmapovat sociální činnost významných křesťanských organizací, působících v Jihočeském kraji. Teoretická část pojednala, nejdřív obecně, o křesťanských principech pomoci potřebným a o východiscích pro charitativní práci, na kterých i v současnosti fungují poskytovatelé sociálních služeb. Jejich zakladateli nebo zřizovateli jsou různé křesťanské církve.

Teoretická část dále obsahuje informace o vzdělávání zaměstnanců, které se děje na základě Zákona č.108/2006 Sb. O sociálních službách, a taktéž o edukaci zaměstnanců v sociálních službách, která je realizována nad rámec tohoto zákona. Vzdělávání, a to jak formální, tak i neformální, má významné uplatnění v sociálních službách. Jak provedené šetření prokázalo, dominantním v této oblasti je vzdělávání neformální. Pracovní pozice, které jsou v sociálních službách nejvíce zastoupeny, a to pozice sociálního pracovníka a pozice pracovníka v sociálních službách, mají ze zákona jiné vstupní kvalifikační požadavky. Zatímco uchazeči o pozici sociálního pracovníka musejí absolvovat, v rámci formálního vzdělávání minimálně na Vyšší odborné škole, pracovníci v sociálních službách mohou nutnou kvalifikaci získat v rámci kvalifikačního kursu a v mnoha případech až po nástupu do zaměstnání.

Sociální pracovníci, zejména ti na vedoucích místech, také projevují vyšší ochotu k dalšímu vzdělávání. Jestliže nastoupili do zaměstnání s dokončeným vzděláním na Vyšší odborné škole, mívají v mnoha případech ambici, doplnit si vzdělání studiem školy vysoké.

Kromě toho, bylo v práci zmíněno i klima na pracovišti, a jeho vliv na motivaci sociálních pracovníků a zaměstnanců v sociálních službách k dalšímu vzdělávání.

V praktické části byl zpracován a vyhodnocen výsledek kvalitativního výzkumu, který byl proveden metodou rozhovoru. Tato metoda výzkumu byla autorovi doporučena vedoucím práce Doc. PaedDr. Slavomírem Lacou, Ph.D. Za tento podnět byl autor vděčný, neboť mu kvalitativní výzkum umožnil poznat dotčenou problematiku do detailu.

Za cíl si práce dala zjištění názoru vedoucích pracovníků organizací, působících v sociálních službách, na současný systém vzdělávání zaměstnanců. Předmětem zájmu byl jejich názor na povinnost vzdělávání dle Zákona č.108/2006 Sb., zejména s ohledem na povinnou časovou dotaci a obsah akreditovaných kurzů. Dále byly zjišťovány využívané formy a metody dalšího vzdělávání zaměstnanců, názory na jeho prospěšnost a efektivitu, včetně informace o ověřování výsledků vzdělávání, které poskytovatelé sociálních služeb provádějí.

Rozhovory s jednotlivými respondenty byly nahrány na záznamové zařízení a slovo od slova přepsány. Úvodní otázky byly identifikační a byly zaměřeny na délku praxe respondentů v sociálních službách a délku jejich působení ne vedoucí pozici. Vzhledem k jejich bohatým zkušenostem, lze říci, že jejich odpovědi byly relevantní a pravdivě vypověděly o skutečnostech současné praxe. Právní forma organizací byla vesměs stejná. Jednalo se o církevní právnické osoby, což bylo i autorovým záměrem. Hlavním úkolem bylo zjistit aktuální poměry ve vzdělávání zaměstnanců těchto organizací. Odpovědi byly rozčleněny do tematických okruhů, a následně pro názornost, zobrazeny v grafické podobě schémat.

Získané informace také posloužily k zodpovězení tří výzkumných otázek a tím přispěly ke splnění vytýčených cílů.

První otázkou, která byla předmětem zkoumání, bylo zjištění názoru respondentů na systém vzdělávání. Ze šetření v oslovených organizacích vyplynulo, že jedním z jejich úkolů je i evidence a kontrola dodržování časové dotace vzdělávání pracovníků v sociálních službách, stanovené Zákonem č.108/2006 Sb. Sociální pracovníci mají, mimo jiné, i vyhledávat a vytvářet podmínky pro další vzdělávání ostatních zaměstnanců. Aktivně vyhledávají kursy a lektory, vytvářejí možnosti přístupu k informacím a hlavně motivují zaměstnance k dalšímu vzdělávání. U zaměstnanců v sociálních službách se podobná motivace ke vzdělávání očekává, avšak není vždy pravidlem. Vedoucí představitel jedné z organizací, v souvislosti s motivací ke vzdělávání, hovoří dokonce o jakési formě zaměstnaneckého bonusu, ve smyslu zpřístupnění a zafinancování kurzů, atraktivních pro zaměstnance. V různých sociálních službách, které byly předmětem výzkumu, lze vysledovat rozdílné formy vzdělávání zaměstnanců. Podmínky, organizační struktura, preference a pravidla jednání, jsou jiné

u pobytových či ambulantních služeb, jiné u neziskových organizací, poskytujících sociální služby. Malá zařízení, poskytující především aktivizační a poradenské služby, dávají svým zaměstnancům větší volnost při výběru kursů dalšího vzdělávání, a i výběr lektorů je spíše produktem diskuse v pracovním kolektivu. Oproti tomu u velkých, například pobytových zařízení, je forma a obsah kursů výsledkem direktivního rozhodnutí vedení organizace. Také u vzdělávání nad rámec stanovený Zákonem č.108/2006 Sb. byl konstatován rozdíl, mezi „malými“ a „velkými“ poskytovateli sociálních služeb. Zatímco organizace poskytující pobytovou službu a zaměstnávající více než 120 zaměstnanců, nevyužívá jiné než akreditované kurzy a její ambicí je hlavně naplnit Zákonem stanovenou časovou dotaci 24 hodin vzdělávání zaměstnanců za kalendářní rok, představitelé menších poskytovatelů jednoznačně deklamovali snahu o pestřejší skladbu kursů. Některé akreditované kurzy a přednášející lektory, nepovažovali za příliš přínosné a přivítali by možnost vyšší míry započítání neakreditovaných kurzů do výše zmíněné časové dotace. Zajímavé, byť neakreditované kurzy a schopné lektory, využívají nad Zákonem stanovený rámec časové dotace, i za cenu samofinancování takového vzdělávání. Z rozhovorů vyplývá, že vedoucí pracovníci nejsou zcela spokojeni se stavem a systémem současného celoživotního vzdělávání. Nespokojenost byla vyjádřena zejména v oblasti akreditovaných kurzů. Vedoucí pracovníci by přivítali větší volnost, při výběru témat a obsahů kurzů. Je to zřejmě dáno i rozdílností poskytovaných služeb. Situace a postupy se výrazně liší například u ambulantních, terapeutických či v pobytových službách. Z rozhovorů vyplývá, že jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci považují své znalosti a dovednosti pro výkon profese v sociálních službách za dostačující.

Druhá výzkumná otázka se zabývala zjištěním, zda oslovené organizace vytvářejí podmínky pro "capacity building". V této oblasti bylo rozebráno, jak organizace vytvářejí pracovní kolektivy, jaká je skladba jejich týmů, jaké mají vstupní požadavky na nové zaměstnance a jak je případně motivují k výkonu profese, dalšímu vzdělávání a k setrvání v organizaci. Také bylo ověřováno, zda je v rámci konkrétního pracovního kolektivu možnost nějakého kariérního růstu. Z odpovědí byla zjištěna skutečnost, že v zařízeních, kde byl výzkum realizován, není obvyklé, aby se pracovníci v sociálních službách stávali kvalifikovanými sociálními pracovníky. Ze strany zaměstnavatelů se převážně nevyskytuje motivace zaměstnanců k další účasti na formálním vzdělávání.

Takové příklady dobrovolného zvýšení kvalifikace se sice vyskytují, ale jen v ojedinělých případech. A pokud si pracovník v sociálních službách kvalifikaci formálním vzděláváním zvýší dobrovolně, nejedná na základě impulsu od zaměstnavatele, ale na základě osobní motivace. Analýza rozhovorů také prokázala skutečnost, že i když zaměstnanec projde dalším vzdělávacím procesem a získá odbornost absolvováním vyšší odborné, nebo i vysoké školy, zůstává v zařízení na pozici pracovníka v sociálních službách a zpravidla nepřechází na pozici vyšší. Součástí otázek v této oblasti bylo i zjišťování vztahů a klima na pracovištích. Lze říci že, že zejména v menších kolektivech, je pro zaměstnance důležitá přátelská a kolegiální atmosféra a společný cíl pomoci potřebným, a až na výjimky nehledají jiné pracovní příležitosti. U velkých poskytovatelů sociálních služeb a u organizací působících ve větších městech, kde je více pracovních příležitostí, je fluktuace zaměstnanců větší. Podle mínění autora, zaměstnavatelé ne vždy využívají motivaci zaměstnanců k dobrovolnému zvýšení kvalifikace prostřednictvím formálního vzdělání, a neumožní jim kariérní růst v rámci organizace. Tato pozitivní motivace a znalost prostředí by přitom měla být organizaci prospěšná.

Autor se i ve třetí výzkumné otázce zabýval klimatem na pracovišti a motivací pracovat v konkrétní organizaci, a to z pohledu křesťanské víry. Záměrně byly osloveny organizace založené, nebo spravované různými křesťanskými církvemi a porovnáván přístup zaměstnanců-praktikujících křesťanů a zaměstnanců bez křesťanského vyznání. Rozdíly v hodnotách, v přístupech ke klientům, v akceptaci jeho potřeb a v poskytování sociální pomoci, nebyly viditelné, popřípadě by museli být součástí nějakého dalšího výzkumu.

Šetření v rámci bakalářské práce přineslo zajímavá zjištění, která mohou být zdrojem informací o edukační praxi v organizacích poskytujících sociální služby a mohou posloužit i dalšímu výzkumu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BIBLE, *Písmo svaté starého a nového zákona*. Praha: Česká biblická společnost, 2008. ISBN 978-80-85810-85-1.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.

ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

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

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

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0528-9.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1952-1.

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

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1821-7.

ŠMERDA, Hynek. *Křesťanská charita od počátku do konce středověku*. Břeclav: Jiří Polach, 2011. ISBN 978-80-905076-0-9.

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

ZVĚŘINA, Josef. *Odvaha být církví*. Mnichov: Opus Bonum, 1983, ISBN 978-80-246-2432-7.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BENEDIKT XVI. *Deus Caritas Est*. Praha: Paulínky 2012. s. 48-49, ISBN 80-86949-03-6.

CARROLL, Michael a Margaret THOLSTRUP, *Integrativní přístupy k supervizi*. Praha: Triton, 2004. ISBN 80-7254-582-5.

HASLINGER, Herbert. *Diakonie: Grundlagen für die soziale Arbeit der Kirche*. Pardebon-München-Wien-Zürich: Schöningh, 2009, ISBN 9783825283971.

METTE, Norbert. *Theologie und Caritas - in - Grundkurs Caritas*. Linz: Landersverlag, 1993, ISBN 3-85214-589-9.

NAPPER, Rosemary a Trudi NEWTON. *Taktika transakční analýzy*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2915-2.

Seznam použitých internetových zdrojů

Charita Česká republika: Kdo jsme [online]. [cit. 2023-01-11]. Dostupné z: <https://www.charita.cz/kdo-jsme/pro-media/>

Charita Česká republika: Výroční zpráva 2020 [online]. [cit. 2023-01-11]. Dostupné z: <https://www.charita.cz/kdo-jsme/vyrocní-zpravy/>

Charita Česká republika: Etický kodex [online]. [cit. 2023-01-11]. Dostupné z: <https://www.charita.cz/kodex-charity-ceska-republika/>

Diakonie ČCE [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://e-cirkev.cz/nase-organizace/diakonie/>

Diakonie ČCE: Výroční zprávy [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.diakonie.cz/res/archive/002/000283.pdf?seek=1470990662>

Diakonie ČCE: Etický kodex [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.diakonie.cz/res/archive/021/002622.pdf?seek=1641461340>

Husitská Diakonie [online]. [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.husitskadiakonie.cz>

Husitská diakonie [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.husitskadiakonie.cz/o-nas/kdo-jsme>

Nazaret [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.nazaret.cz>

Domeček [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <http://www.domecek.org/o-nas>

Husitská diakonie: Naše střediska [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.husitskadiakonie.cz/o-nas>

Předpis č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách. 14. 6. 2006. Česká republika: Sbírka zákonů ČR, 2006., v platném znění. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

SEZNAM ZKRATEK

CČSH - Církev Československá husitská

CČE - Církev Českobratrská evangelická

ČR – Česka republika

DPP – dohoda o provedení práce

HPP – hlavní pracovní poměr

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT ČR – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

MZ ČR – Ministerstvo zdravotnictví České republiky

R1 až R5 – Respondent 1 až 5

Sb. – Sbírký (zákonů pozn. autora)

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Přiměřenost časové dotace vzdělávání.....	35
Obrázek 2: Výběr námětů vzdělávání.....	36
Obrázek 3: Potřeba dalšího vzdělávání	37
Obrázek 4: Průběh vzdělávání	39
Obrázek 5: Vyhodnocování vzdělávání	42
Obrázek 6: Financování vzdělávání	42

Seznam tabulek

Tabulka 1: Shrnutí identifikačních údajů o respondentech výzkumu.....	33
Tabulka 2: Počty zaměstnanců ve zkoumaných organizacích.....	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Přepis rozhovoru.....I

Příloha B - Tabulky (hospodaření, zaměstnanci a služby v organizacích)...II

Příloha A – Přepis rozhovoru s respondentem R5

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Bakalářské

Jaká je délka Vaší praxe v sociálních službách? Jak jste dlouho v tomto oboru?

Jako celkově, protože nejdřív jsem pracovala jako pečovatelka, potom jsem vystudovala a začala pracovat jako sociální pracovnice. Takže celkem to teď bude už 12 let.

Celou dobu pracujete u této organizace? Nebo jste působila i jinde?

Celou dobu tady

A ve vedoucí pozici z toho kolik let?

No vedoucí pozice, není úplně sociální pracovník, ale dobře, tak to bude tak 6 let.

Jaký druh služeb vaše organizace poskytuje?

Poskytujeme 2 pobytové služby. Jedna je Domov pro seniory, druhá je Domov se zvláštním režimem, kde jsou umístěny jen ženy s demencemi. To je malé oddělení, spíše jako byt. A pak terénní pečovatelská služby a pak homecare služba, což je terénní zdravotnická služba. Takže 4 služby

Vaše organizace zaměstnává hlavně lidi na HPP, nebo i na DPP?

Většina zaměstnanců je na hlavní pracovní poměr a asi 2 – 3 zaměstnanci jsou na dohodu. Zhruba 55 zaměstnanců.

A spolupracuje vaše organizace také s dobrovolníky?

Ano, spolupracujeme. V současné době máme kolem 5 dobrovolníků našich, a snažíme se spolupracovat s dobrovolnickým centrem Bonum. Ta spolupráce je v začátcích. Takže jsme od nich měli 1 dobrovolníka, u našeho klienta v terénu.

Takže ti dobrovolníci vám chodí přímo do terénu?

Od té Charity, jinak naši dobrovolníci pracují spíše na pobytových službách.

A co se týká vzdělávání, tam je jasné to vzdělávání zaměstnanců, podle zákona č. 108, ale co se týká těch dobrovolníků, vzděláváte i je? Mají nějaké poučení, zácvik atp.?

Ano, když nastoupí, je s nimi sepsána dobrovolnická smlouva, pak smlouva o mlčenlivosti a jsou poučeni. Projdou si s vedoucí technického úseku, bezpečnost práce, jako každý zaměstnanec tedy, a pak si vede ten člověk, který je má na starosti, což je jeden z pečovatelů a jinak jim předáváme znalosti jako sociální pracovníci. Máme sociální pracovníky celkem 3.

Dále se zeptám, na situaci, kdy u vás nastupuje nový zaměstnanec. Tak požadavky jsou dle Zákona 108/2006. různé podle pozice,

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách.

A v rámci formálního vzdělání? Myslím vyučen, maturita?

Tam to není určeno, Pro nás je zásadní ten kvalifikační kurz, tam je to ze Zákona. A co se týká sociálního pracovníka, tam je to dnes už vysoká škola. To znamená bakalář, nebo magistr.

A VOŠka? Nepřijímáte, nebo nemáte takové sociální pracovníky?

Ano, u nás jsou ale dva bakaláři a jeden magistr. Ale ze Zákona to vyšší odborné zatím dostačuje. Kdyby někdo takový přišel, tak bychom ho určitě přijali.

Další vzdělávání v průběhu zaměstnání, je podle Zákona 24 hodin za rok. Je to podle vás dostatečné, přiměřené nebo nedostatečné? Dělá vám to v praxi problém, například organizační tento požadavek dodržet?

Tak samozřejmě to někdy problémy způsobuje. Zejména v tom, že se ti zaměstnanci musejí nahlásit dopředu, na ty školení. A když vznikne situace na úseku, že je nemocnost, pak se ten zaměstnanec co je nahlášený na školení, těžko uvolňuje na celý den na to školení. Ale jinak si myslím, že je to dostačující, ale můj názor je, že ne všechny školení splňují naše očekávání. Jako že nejsou z praxe, že ti lektori neví, co ta práce v praxi obnáší. I když poslední rok, dva se to zlepšilo, je plno úžasných lektorů, kteří pocházejí z praxe, že ví o čem mluví. A také je obrovské plus, že spoustu těch školení probíhá on-line, že ti zaměstnanci nemusejí nikam cestovat. Sice jsou celý den zavřený někde u počítače, ale ta cesta jim odpadne.

Takže on-line výuku také využíváte? Tak to jste napřed, protože co jsem zatím byl na těchto rozhovorech, tak tam on-line vůbec nevyužívají.

Ano. Samozřejmě to více využívají ti zaměstnanci na vedoucích funkcích, ale i pečovatelé někteří.

A děláte na rámec těch 24 hodin ročně, nějaké další vzdělávání?

Jako samozřejmě, je tady v rámci Diakonie ta Diakonická akademie, tam je například kurz pro manažery, určený pro vedoucí pracovníky, tam když člověk začne jezdit, tak to dá okolo 200 hodin za rok. Ale jinak ne. Někdy se splní horko těžko těch 24 hodin. Protože když byl například Covid, tak nám muselo Ministerstvo i odpustit, tu povinnost, ale jsou i různé výpadky personálu, třeba ze zdravotních důvodů.

A funguje u vás vzdělávání na bázi nějaké dobrovolnosti? Třeba si nahlásí zaměstnanec nějaký kurz, který by ho zajímal?

Určitě, mají možnost to nahlásit svému vedoucímu, a ten to pak projedná s paní ředitelkou. Poslední roky je to tak, že si na každý rok zvolíme nějaké téma, například vzdělávání o práci s klienty s demencí. Domluvíme si určitý počet, že třeba určití zaměstnanci, zejména ti noví, aby tím prošli, a zbytek hodin si domluví. Máme vzdělávací plány, kdy si zaměstnanec, spolu s vedoucím nastaví směr svého vzdělávání. Tak tam má možnost si najít co ho zajímá.

Při rozhovorech jsem se setkal s názorem vedoucích pracovníků, zejména v těch menších zařízeních, že by byli rádi, kdyby mohli využívat více těch neakreditovaných kurzů. Připadali

jim zajímavější a pro jejich poskytovanou službu vhodnější. Raději by měli větší volnost e výběru témat kurzů. Vy se držíte těch akreditovaných?

My se hodně držíme těch akreditovaných. Je velká nabídka a dají se tam najít zajímavé kurzy. A hodně jezdíme na tu Diakonickou akademii, přes naše ústředí. Nebo vybíráme přes Asociaci vzdělavatelů v sociálních službách, posílají seznam kurzů a také se dají najít zajímavé, občas. A také je možnost 8 hodin praxe s jinou cílovou skupinou, například 1 den v hospici, taková možnost praktického vzdělávání. Nejvíce dojíždíme do Prahy do Akademie. A teď je také novinka, která je fajn, že když je třeba 10 zájemců o nějaký kurz, např. ta práce s demencí, tak ten lektor přijede a ten kurz je u nás. A můžeme tam dodávat i podněty, co je třeba probrat, co je pro nás důležité. V tom vidím hodně velký posun k lepšímu.

To máte výhodu, že máte v rámci Diakonie tu akademii. Teď bych poprosil ještě k oblasti formálního vzdělávání. Jestli máte takovou situaci, kdy si třeba nějaká z pečovatelek, nebo pracovníc v sociálních službách dodělala vzdělání, např. na VOŠce nebo na vysoké a postoupila na jinou pozici? Mají takovou motivaci?

Ten příklad jsem já. Já jsem udělala vysokou školu, bakaláře. Teologickou fakultu. To mi bylo 51, když jsem skončila. A pak jedna kolegyně co začala VOŠkou a teď si dodělává rok toho bakaláře. Za dobu co jsem tady, tak 2 lidi takhle studovali. A jedna pečovatelka si dodělávala zdrávku.

A je to tedy tak, a váš příklad o tom asi svědčí, že organizace motivuje zaměstnance ke vzdělávání a může to být předpokladem ke kariéernímu růstu.

Když jsem studoval, tak jsem byla jednu dobu vedoucí pečovatelů, pak jsem pracovala v projektu „Pečuj doma“, ten program pořád existuje, a pak sociální pracovníce odešla do důchodu a já to začala dělat místo ní.

A ti zaměstnanci, kteří si dodělají dodatečně kvalifikaci, tady zůstávají, v organizaci?

Když o tom tak přemýšlím, tak jenom já jsem zůstala, ale ta kolegyně co si udělala VOŠku, té bylo jasné, že tady nebude volné pracovní místo, protože ty organizace nejsou nafukovací. Máme stále stejně klientů a ta organizace nemůže vytvořit nové pracovní místo. Ta pak odešla pracovat do jiné organizace tady v Písku.

V jakých oblastech vidíte rezervy a potřebu dalšího vzdělávání zaměstnanců? Komunikační dovednosti, individuální plánování, zvládání stresu, syndrom vyhoření, kvalita služeb, standarty, motivace nebo něco jiného?

Poslední doba ta motivace. Začalo to Covidem. To se lidé v těch sociálních službách hodně vysílili. Tam byla obrovská nemocnost jak terénu, tak v pobytových službách, toho personálu, a tam zaskakovali všichni, co mohli, abychom udrželi středisko v chodu. Takže motivace lidí, ale chybělo nám ocenění. Museli překonat strach a nikdo tyto profese moc neoceníl.

A řešíte to nějak vlastníma silama? Třeba supervizi?

Máme supervizora. Mám na to svůj názor, někomu pomůže, někomu ne.

A snažíte se nějak jinak motivovat třeba finančně?

Určitě. Paní ředitelka se snaží, jak to jen jde. To víte, jsme neziskovka, takže to není úplně jednoduché. Ono to není v těch sociálních službách asi nikde to hurá. Ale hodnotí se práce, výkon, nejde dávat plošně. Přihlíží se, kdo té práci dá něco navíc, dá do toho to srdce. Snažíme se motivovat finančně, ale jsou tady i bonusy, třeba osobní ohodnocení k výplatě. Třeba za 2 roky, když je tady, nebo za 4 roky. Pak jsou i poukázky, příspěvky 50 korun na obědy, to dostáváme do výplaty. Dříve to byly stravenky. Takže si myslím, že se organizace snaží.

Takže motivuje zaměstnance, snaží se vytvářet tým, aby lidé neodcházel a zůstávali?

Určitě. A například když se někdo dostane do nějakých potíží, tak mu organizace poskytne finanční půjčku. Bezúročnou

Které metody vzdělávání zaměstnanců považujete za nejprospěšnější? Praktická cvičení, příklady dobré a špatné praxe, přednášky, skupinová diskuse atp.?

Já osobně preferuji praktické ukázky. Svolávají se podle směn, jak mají, a všechno si ukážeme. Polohování, cvičení, přesuny klientů a je vlastně nutné nastavit, aby to všichni dělali stejně. A to se nedá předat na papíru, ale musí se to ukázat. Takže to praktické cvičení.

Takže to vedení zaměstnance nadřízeným, nebo zkušenějším kolegou tady funguje?

Takže to předání novým zaměstnancům od zkušeného pečovatele je nejdůležitější. Vždycky je vedoucí směny, pečovatel, a ten tady by měl vykonávat. Vedoucí zařízení na to ani nemá čas, má manažerské povinnosti

Jak probíhá vyhodnocení účinnosti vzdělávání? Přezkoušení, nebo se to ukáže až v praxi?

A máme tady ověřeno, že když někdo někam jede na nějaký kurz, tak nejdeme hodinu, třeba okolo oběda, když se všichni sejdou, tak ten člověk řekne o čem to bylo, co ho tam zaujala tak. Takže zpětná vazba.

Jak další vzdělávání zaměstnanců nejčastěji financujete?

To má na starosti paní ředitelka, která je i ekonomka. Ale troufám si tvrdit, že i z dotací

Ovlivňuje křesťanská víra nějak práci a klima ve vaší organizaci?

Vycházíme z těch tradic, to ji. Pak se tady ještě děje, že jsem byla vyškolená na lektorku „Vítejte v diakonii. To je směřováno na nové zaměstnance, nebo staré, kteří tím neprošli. Ti noví přijdou, první 3 měsíce se zapracují, poznají tady to středisko, ale my máme těch středisek po ČR mnoho. Každé má jinou cílovou skupinu. A v rámci toho seznamování pracují i faráři CČE a oni jim řeknou, co se týká víry, církve a těch kořenů, ze kterých vyrůstáme. Jsme si vědomí té tradice, A co se týká praktikování křesťanství, tak určitým lidem tady je to jasné a určitým způsobem jim to pomáhá. Mohou se na tu práci podívat i jinak, než ze svého subjektivního pohledu, že to má nadhled té víry. A tak to tady asi i pocítujeme. A součástí týmu je i farář, který tu koná pravidelné bohoslužby, kterých se kromě klientů mohou zúčastňovat i zaměstnanci.

Příloha B

Období 2020	
Charita - zdravotně pečovatelské služby	
Počet klientů	180 000
Ošetřených klientů	50 000
Počet Charit	320
Působení v zdravotních zařízeních	160
Počet zaměstnanců	9 000
z toho zdravotních sester	1 600
spolupracujících dobrovolníků	56 000
Charita - sociální služby	
Počet sociálních poraden	70
Počet konzultujících klientů	60 000
Počet klientů v krizové situaci	45 000

Tabulka: *Počet klientů a spolupracovníků Charity ČR.*

Zpracoval A. Randl na základě výroční zprávy Charita 2020

Hospodaření Charita 2020		
Příjmy	mil. Kč	Podíl
Dotace (ČR i zahraničí)	244	85%
Sbírky	26	9%
Vlastní hospodářská činnost	17	6%
Celkem	287	100%
Výdaje	mil. Kč	Podíl
PR	3	1%
Rozvoj a správa organizace	18	6%
Náklady na rozvoj char. díla	18	6%
Mzdové náklady	35	12%
Nákupy zahraniční mise	213	75%
Celkem	287	100%

Tabulka: *Hospodaření Charity ČR 2020.*

Zpracoval A. Randl na základě výroční zprávy Charita 2020

Diakonie CČE 2020	
Počet speciálních škol	16
Sociálních služeb	217
Zdravotnické služby	6
Chráněné dílny	25
Počet zaměstnanců	1 900
Počet dobrovolníků	800

Tabulka: *Střediska a zaměstnanci Diakonie CČE 2020.*

Zpracoval A. Randl na základě výroční zprávy Diakonie CČE 2020

Hospodaření Diakonie 2020	
Příjmy	Podíl
1.608.000.000 Kč.	
Dotace (ČR i zahraničí)	22%
Příjmy - výnosy z fondů	29%
Příspěvky	26%
Tržby	23%
Celkem	100%
Výdaje	Podíl
1.595.000.000 Kč.	
Mzdové náklady	39%
Odpisy a tvorba rezerv	32%
Nakoupené položky	22%
Ostatní	4%
Daně a poplatky	1%
Celkem	100%

Tabulka: *Hospodaření Diakonie CČE 2020.*

Zpracoval A. Randl na základě výroční zprávy Diakonie CČE 2020

Hospodaření Husitské Diakonie 2020	
Příjmy	Podíl
52.000.000	
Dotace a příspěvky	52%
Tržby za služby	42%
Dary a sbírky	3%
Výdaje	Podíl
50.100.000	
Mzdové náklady	69%
Nákup služeb	26%
Odpisy majetku	3%
Daně a poplatky	1%
Zůstatek	
1.900.000 Kč.	

Tabulka: *Hospodaření Husitské diakonie 2020.*

Zpracoval A. Randl na základě výroční zprávy Husitské diakonie 2020

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Aleš Randl

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

**Název práce: Vzdělávání zaměstnanců vybraných křesťanských organizací
působících v Jihočeském kraji v oblasti sociální práce**

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh: 46

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 5

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: Doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.