

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2019-2020

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Lea Chmelařová**

**Vzdělávání v paliativní a hospicové péči ve vybrané  
organizaci z pohledu pracovníků v sociálních službách**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. et. Mgr. Blanka Suková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2019-2020

**BACHELOR THESIS**

**Lea Chmelařová**

**Education in palliative and hospice care in a selected  
organisation from the perspective of social services workers**

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. et. Mgr. Blanka Suková

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Lea Chmelařová .....

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce Mgr. et. Mgr. Blance Sukové za podnětné rady, odbornou pomoc a její čas.

## **Anotace**

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků působících v sociální sféře ve vybrané organizaci. Hlavní výzkumnou otázkou je: Jaké jsou vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v uvedené organizaci? V textu představím další tři dílčí výzkumné otázky, které mají spojitost s hlavní výzkumnou otázkou. Tyto otázky objasňují to, jak vnímají pracovníci organizace své vzdělávací potřeby, jak tyto potřeby vnímá organizace a jak vnímají význam legislativy v rámci jejich potřeb. Bakalářskou práci jsem rozfázovala na dvě části, kterými je část teoretická a část praktická. V první části práce, kterou jsem věnovala teorii, jsem započala vysvětlením pojmů paliativní, hospicová péče, sociální práce a vytyčila jsem teoretické zdroje a východiska k tématu vzdělávání. V praktické části práce objasňuji metodiku výzkumného šetření, empirickému úseku praktické části náleží výsledky rozhovorů a analýza dat. V závěru bakalářské práce popisují výsledky výzkumu a zveřejňují doporučení organizaci. Potřeby ve vzdělávání pracovníků působící v sociální oblasti pramení zejména z jejich pracovního obsahu. Jedná se tedy o péči o nemocné osoby, kde nastává nutnost celoživotního učení, dále pramení z důsledku orientace organizace, kde nastává potřeba ve vzdělávání psychosociálním směrem. Další potřeby souvisí se vzděláváním v oblasti jazykové gramotnosti a vzdělávání v tématicke počítačových technologií.

**Klíčová slova:** analýza, celoživotní učení, hospicová péče, firemní vzdělávání, legislativa, paliativní péče, sociální práce, vzdělávání, vzdělávání v paliativní péči

## **Annotation**

The main target of this bachelor thesis is to identify the educational needs of workers operating in the social sphere in the selected organization. The main research question is: What are the educational needs of social workers in that organisation? In the text, I presented three other sub-research questions that are linked to the main research question. These questions explain how the organisation's staff perceive their educational needs, how organisations perceive these needs and how they perceive the importance of legislation within their needs. I phased the bachelor thesis into two parts, which is part theoretical and part practical. In the first part of the work I devoted to theory, I began by explaining the concepts of palliative, hospice care, social work, and setting out theoretical resources and solutions on the topic of education. In the practical part of the work, I clarify the methodology of the research survey, the empirical section of the practical part belongs to the results of the interviews and data analysis. At the end of my bachelor thesis, I describe the results of the research and announce the recommendations to the organization. The training needs of social workers are mainly based on their working content. This is therefore the care of sick persons, where there is a need for lifelong learning, further based on the orientation of the organization, where the need in education occurs in a psychosocial direction. Other needs are related to language literacy education and computer technology education.

**Keywords:** analysis, corporate education, education, hospice care, legislation, lifelong learning, palliative care, palliative care education, social work

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 PALIATIVNÍ PÉČE.....</b>	<b>11</b>
1.1 Typy a struktura paliativní péče.....	13
1.2 Psychosociální hlediska v paliativní péči .....	14
1.3 Základní etické přístupy v paliativní péči.....	15
<b>2 HOSPICOVÁ PÉČE.....</b>	<b>16</b>
2.1 Hospicové hnutí a jeho počátky.....	18
2.2 Pojetí domácího, stacionárního a lůžkového hospice .....	18
2.3 Multidisciplinární tým .....	19
<b>3 SOCIÁLNÍ PRÁCE .....</b>	<b>21</b>
3.1 Sociální pracovník v hospicové péči .....	23
3.2 Sociální pracovník a jeho odbornost.....	24
<b>4 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ V KONTEXTU SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI..</b>	<b>25</b>
4.1 Pojmy v konceptu celoživotního učení.....	27
4.2 Charakteristika vzdělávání v návaznosti na paliativní péči .....	29
4.2.1 Obsah vzdělávání v paliativní péči .....	30
4.2.2 Metody vzdělávání v paliativní péči .....	31
4.2.3 Hodnocení vzdělávacího procesu v paliativní péči.....	31
4.3 Smysl vzdělávání v lidské společnosti.....	32
4.4 Řízení lidských zdrojů a celoživotní vzdělávání .....	34
<b>5 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>36</b>
5.1 Charakteristika firemního vzdělávání .....	37
5.2 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců .....	37
5.3 Metody vzdělávání.....	39
<b>6 VYMEZENÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍ SFÉŘE .....</b>	<b>41</b>
6.1 Legislativní charakter vzdělávání pracovníků v sociální práci.....	43
6.1.1 Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka .....	43
6.1.2 Další vzdělávání sociálního pracovníka.....	43
6.1.3 Dispozice pro výkon činnosti v sociálních službách.....	44
6.1.4 Akreditace vzdělávacích programů.....	44

<b>EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>46</b>
<b>7 METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ .....</b>	<b>46</b>
7.1 Výzkumná otázka a výzkumný cíl.....	46
7.2 Strategie výzkumu .....	48
7.2.1 Kvalitativní výzkum.....	48
7.2.2 Polostrukturovaný rozhovor.....	48
7.2.3 Dílčí otázky k rozhovoru.....	49
7.3 Výzkumný vzorek.....	51
<b>8 VÝSLEDKY ROZHOVORŮ.....</b>	<b>52</b>
<b>9 ANALÝZA DAT .....</b>	<b>60</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>68</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>73</b>



## ÚVOD

Dovednosti a znalosti pracovníků se podle aktuálních potřeb a požadavků v dnešní společnosti neustále mění a je zapotřebí je rozšiřovat a zdokonalovat. Procesem celoživotním se tak stává vzdělávání a hraje nezastupitelnou roli ve vzdělávacích aktivitách, které konkrétní organizace svým zaměstnancům umožňuje. Pro udržení produktivity práce, profesionality, odbornosti, možnosti odpovědi na specifické problémy má pro organizaci vzdělávání nezastupitelný význam.

V textu mé práce se věnuji identifikaci, analýze vzdělávacích potřeb pracovníků v sociálních službách ve vybraném zařízení. Tato analýza vzdělávacích potřeb se bude zakládat zejména v nakumulování informací o současné situaci, schopností a znalostí zaměstnanců organizace a následně dojde k identifikaci vzdělávacích potřeb pracovníků. Prostřednictvím analýzy dojde k rozpoznání skutečných potřeb v poli vzdělávání. Organizace pak může vytvořit funkční program, jenž bude korespondovat s věcnými nároky zaměstnanců a organizace. V konkrétní organizaci pracuji na pozici sociálního pracovníka a vím, že doposud zde žádná identifikace uskutečněna nebyla.

Místo, ve kterém se budu výzkumu věnovat je zdravotnické zařízení Domáciho hospice Vysočina, o. p. s. Posláním organizace je poskytnutí profesionální péče lidem v závěru jejich života, kteří trpí nevléčitelnou nemocí a pomoci jejím blízkým v době umírání jejich blízkého prostřednictvím ambulantních a terénních služeb. Pracovních pozic je v organizaci více, početně je v ní zastoupena pozice pracovníků v sociálních službách, kterou jsem si k identifikaci vzdělávacích potřeb pro výzkum vybrala. Bez celoživotního vzdělávání není možné kvalifikovaně tuto funkci vykonávat. Vzdělávání pracovníků organizace je naprosto nezbytné a je podmíněno stále novými poznatky a nových přístupů k pacientům. Celá řada výzev stojí před pracovníky působících v sociálních službách, jež se rozhodli pracovat v paliativní péči. V odborné profesní rovině jde o vývoj dalšího vzdělávání a nabytí znalostí, které jsou pro kontakt s umírajícím člověkem a jeho rodiny významné.

Cílem závěrečné práce je učinit identifikaci potřeb ve vzdělávání z pohledu pracovníků v sociálních službách. Dojde ke zmapování aktuální situace vzdělávání v organizaci Domáci hospic Vysočina, o. p. s. a dalšího rozvoje. Neopominutelným aspektem je rovněž legislativa, která představuje důležitý rys, jež ovlivňuje firemní

vzdělávání. Ze zjištěných výsledků chci najít doporučení, jak vzdělávání pracovníkům v sociálních službách působícími v náročném oboru paliativní a hospicové péče ulehčit, jak pojmout jejich potřeby. Současně musí být vzdělávání ve shodě s posláním a cílem organizace, které záleží předně na péči o pacienty, ale také systematický odborný růst pracovníků.

Text práce jsem rozdělila na teoretickou a empirickou část. V závěru je souhrn poznatků a doporučení organizaci.

V teoretické části dojde k vysvětlení pojmů paliativní a hospicové péče. Zde budu zachycovat hlavní zásady a myšlenky, ze kterých tato péče vychází a jaký význam v životě nevyлéčitelně nemocného člověka má. Budu charakterizovat sociální práci a specifikovat celoživotního vzdělávání. Dále plynule navazuje charakteristika vzdělávání firemního. Následně dojde k vymezení vzdělávání pracovníků působících v sociální sféře. Součástí kapitoly je popis legislativního charakteru vzdělávání, předpoklady pro pracovní pozice pracovníků působících v sociální oblasti, další jejich vzdělávání, dispozice a akreditace vzdělávacích programů. Z teoretických zjištění vycházím při rozhovorech s pracovníky v sociálních službách a nalézám jejich opravdové potřeby a to, co je ovlivňuje.

V empirické části textu je určen cíl výzkumu a hlavní výzkumná otázka, která je: *Jaké jsou vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v uvedené organizaci?* Provádím kvalitativní výzkum pomocí rozhovorů s pracovníky v sociálních službách. K hlavní výzkumné otázce byly vytyčeny tři dílčí výzkumné otázky. Ty mi pomohou identifikovat také to, jak dotazovaní pracovníci vnímají přístup organizace a vliv legislativy k jejich potřebám se vzdělávat. V závěru upřesňuji vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách a na podkladě výsledků předkládám doporučení, jako lepší pokrytí platformy vzdělávacích potřeb těchto zaměstnanců.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PALIATIVNÍ PÉČE

*„Paliativní péče je aktivní péče poskytovaná pacientovi, který trpí nevléčitelnou chorobou v pokročilém nebo konečném stadiu. Cílem paliativní péče je zmírnit bolest a další tělesná a duševní strádání a udržet co nejvyšší kvalitu života“<sup>1</sup>*

Pro všechny nemocné, kteří trpí nevléčitelnou nemocí, bez ohledu na jejich diagnózu je paliativní péče přínosem. Mnohým nemocným může prodloužit život i o několik měsíců. Poskytuje pomoc blízkým nemocného člověka v oblasti překonání zármutku a také po té, co jejich blízký zemřel. V paliativní péči je kladen důraz na význam rodiny, přátel nemocných, kdy jsou jim poskytnuty podmínky na to, aby mohli poslední fázi života prožít v kruhu svých blízkých a v důstojném prostředí. Hlavní myšlenka zůstává, že součástí umírání nemusí být vždy strach, utrpení a nesnesitelná bolest.<sup>2</sup>

Do paliativní péče patří pacienti s nádorovým onemocněním, pro ty je paliativní péče nejvíce charakteristická. Dalšími indikovanými osobami do paliativní péče jsou pacienti s chronickým srdečním selháváním v konečném stadiu, pacienti s jaterní cirhózou, nemocní s demencí, s onemocněním ledvin, s chronickou obstrukční plicní nemocí, s imobilizačními syndromy po cévních mozkových příhodách, s roztroušenou sklerózou, pacienti s nemocí AIDS v jeho konečných stádiích, polymorbidní a geriatričtí pacienti, pacienti ve vegetativním stavu, lidé s multiorgánovým selháváním na poli intenzivní medicíny. Paliativní péče úmrtí neurychluje ani neoddluže. Rozdíl mezi eutanázií a paliativním přístupem s ohledem na to, že v obou situacích se umírá, je takový, že paliativní péče pohlíží fakticky na charakter nemoci. Řídí se přesvědčením, že pokaždé jde udělat něco, pro zlepšení zbývajících času. Paliativní péče za každou cenu smrt neodsouvá, ale také neurychluje. Mluvíme-li o eutanazii, jedná se o aktivní usmrcení člověka na vlastní žádost a rozdíl mezi oběma přístupy je významný. Určitou

---

<sup>1</sup> SLÁMA, Ondřej, Ladislav KABELKA a Jiří VORLÍČEK. *Paliativní medicína pro praxi*. 2., nezměň. vyd. Praha: Galén, c2011, s. 25. ISBN 978-80-7262-849-0.

<sup>2</sup> MARKOVÁ, Alžběta. *Hospic do kapsy: příručka pro domácí paliativní týmy*. 2. aktualizované vydání. Praha: Cesta domů, 2015, s. 8. ISBN 978-80-905809-4-7.

filosofii péče znamená tedy paliativní péče. Propojení psychosociálních a somatických hledisek jedince. Jedná se o rovněž o danou organizaci péče, která poskytuje nasycení potřeb ve výše uvedených sférách. Paliativní medicína v poslední době profiluje na samostatný lékařský obor, který řeší duševní i tělesné potřeby a vyjadřující pokročilou nemoc a to postupy, jež jsou založené na důkazech.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> SLÁMA, Ondřej, Ladislav KABELKA a Jiří VORLÍČEK. *Paliativní medicína pro praxi. 2., nezměn. vyd.* Praha: Galén, c2011, s. 27. ISBN 978-80-7262-849-0.

## 1.1 Typy a struktura paliativní péče

U **obecné paliativní péče** se předpokládá, že by ji měli poskytnout všichni zdravotníci napříč dílčími odbornostmi. Je poskytována u pokročilých onemocnění. **Specializovaná paliativní péče** je poskytována nesoběstačným nemocným, kteří jsou po většinu času upoutáni na lůžku. Jedná se o nemocné osoby s hůře zmapovanými symptomy. Poskytována je multidisciplinárním týmem, složeným specialisty v paliativní péči.<sup>4</sup>

Paliativní péči chápeme jako ucelenou, cílevědomou a kvalifikovanou podporu osob s nevléčitelným onemocněním. Řadíme sem rovněž podporu blízkých těchto nemocných.<sup>5</sup>

Mezi základní organizační podoby paliativní péče patří **mobilní paliativní péče** nebo také **domácí paliativní péče**, která je poskytována v domácím prostředí klienta. **Lůžková paliativní péče** je poskytována v zařízení lůžkového typu. **Konziliární tým paliativní péče** je formou paliativní péče poskytovanou v léčebnách nebo nemocnicích poskytovanou v rámci zdravotnických zařízení. Vyhraňující složkou týmu je **ambulance paliativní medicíny**. Oddělení paliativní péče je formou péče poskytovanou v rozsahu jiných zdravotnických zařízení, pečující o pacienty, jež vyžadují souhrnnou paliativní péči a zároveň je pro ně nutná léčba a diagnostika v souhrnu nemocničního zařízení.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> BYDŽOVSKÝ, Jan a Jiří KABÁT. *Ošetřovatelství a sociální práce v paliativní péči: učební text pro studenty vysokých a vyšších odborných zdravotnických škol*. Praha: Zdravotní ústav Most k domovu, z.ú., 2015, s. 13. ISBN 978-80-905867-0-3.

<sup>5</sup> KALVACH, Zdeněk. *Manuál paliativní péče o umírající pacienty: pomoc při rozhodování v paliativní nejistotě*. Praha: Cesta domů, 2010, s. 12. ISBN 978-80-904516-4-3.

<sup>6</sup> SLÁMA, Ondřej, Ladislav KABELKA a Jiří VORLÍČEK. *Paliativní medicína pro praxi. 2., nezměň. vyd.* Praha: Galén, c2011, s. 31. ISBN 978-80-7262-849-0.

## 1.2 Psychosociální hlediska v paliativní péči

Umírající člověk má své atypické potřeby. Pokud nemocnému věnujeme svůj čas, zjistíme, v čem jeho potřeby spočívají. Velmi důležité je dát nemocnému najevo, že jsme ochotni, připraveni sdílet s ním jeho nelehkou situaci. S vyrovnáním se u nevyléčitelně nemocného člověka pomáhají jisté mechanismy, které dělíme do pěti stádií. **Prvním stádiem je popírání a izolace**, založené na prvotní obranné strategii. V případě trvalého odmítání skutečnosti nemusí tento stav přinášet větší míru stresu. Udržení prvního stádia do úplného konce bývá velmi výjimečné. **Druhé stádium je zlost**. Když je první stádium popírání více už neudržitelné, přichází pocity zlosti, rozmrzelosti a vzteku. Druhé stádium je pro rodinu, personál nemocničního zařízení a ostatní, jež jsou s nemocným v kontaktu, daleko obtížnější než stádium popírání. Hněv nemocného člověka se totiž obrací všemi směry. Pacient zmírní brzy svou zlost, pokud jej jeho okolí respektuje, chápe ho a dopřeje mu svůj čas. **Smlouvání je třetím stádiem** a označuje se jako pokus o odložení. Nejčastěji si pacient přeje prodloužení života a po té pak pár dní bez tělesných obtíží. **Čtvrtým stádiem jsou deprese**, jež přicházejí v okamžiku, kdy člověk svoji nemoc už dál popírat nemůže. Ubývá sil a zjevných příznaků onemocnění. Ochromení nemocného člověka vystřídá pocit obrovské ztráty. Tyto ztráty mívají několik podob. Žena s rakovinou prsu se bude srovnávat se ztrátou ženské postavy, žena po operaci dělohy může mít pocit, že již není ženou. Posledním, **pátým stádiem je akceptace**, a jestliže bylo nemocnému poskytnuto dost času a při překonání stádií mu bylo poskytnuto dostatek podpory, nachází se ve stavu, ve kterém není deprese ani hněv. Takovému člověku bylo dopřáno dát průchod svým pocitům, projevil svoji závist vůči zdravým lidem a také svůj hněv na to, že musí odejít tak brzy. Prošel si zármutkem nad očekávanou ztrátou svých blízkých a nyní přijímá svůj blízký se konec s očekáváním.<sup>7</sup>

Může se ovšem stát, že výše uvedené fáze, mohou chybět a jejich posloupnost se může změnit. Fáze již skončené se začnou u nemocného objevovat znovu. Tento děj je

---

<sup>7</sup> KÜBLER-ROSS, Elisabeth. *O smrti a umírání: co by se lidé měli naučit od umírajících*. Přeložil Jiří KRÁLOVEC. Praha: Portál, 2015, s. 51-127. ISBN 978-80-262-0911-9.

stanovený často zejména typem nemoci. Jedná se tedy v podstatě o snahu pochopit jisté chování u nevléčitelně nemocného člověka, než o jakýsi nákras procesu umírání.<sup>8</sup>

### 1.3 Základní etické přístupy v paliativní péči

*„Součástí lékařského povolání by neměly být pouze nejnovější vědomosti a kvalitní dovednosti, ale i lidskost a schopnosti mravních rozhodnutí. Pro poskytování paliativní péče platí stejné základní etické principy jako pro jiné oblasti medicíny.“<sup>9</sup>*

Mezi základní etické principy patří **autonomie**, která hovoří o tom, že za své rozhodování a zdraví je zodpovědný každý člověk sám. Mluví o tom, že pacientova přání se mají respektovat, třebaže mohou přinést zavinění na úmrtí jedince. **Informovanost pacienta** je dalším etickým přístupem a vyjadřuje dostatečnost informací, jež je podmínkou pro rozumové rozhodování pacienta. Člověk má právo být dostatečně informován o svém zdravotním stavu. Prvotní informace patří pacientovi. Pacientovo právo je uvést komu si nepřeje podávat informace, včetně toho koho si přeje informovat. **Benefice** znamená příslib, že lékař udělá pro pacienta maximum toho, co je pro něj prospěšné. Dobro pro pacienta je nutné hledat v souladu pacient – zdravotník. Hledáme je nasloucháním, diskusí. **Nonmaleficence** vyjadřuje nedovolit uškodit pacientovi. Úsilí odstranit od pacienta vše, co by mu mohlo uškodit od sociálního oslabení, bolesti. Je třeba myslet na to, že i pozitivní kroky pro pacienta mohou mít pro něj nechtěné poškození. **Spravedlnost** v etické rovině paliativní péče vyjadřuje například dostupnost paliativní péče v potřebné územní oblasti a kvalitu péče. Nutné je určit to kritérium, jež je pro pacienta více užitečné.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> BLUMENTHAL-BARBY, Kay. *Kapitoly z thanatologie*. 1987. Zdravotnické nakladatelství: Avicenum, 1987, s. 63. ISBN 08-052-87.

<sup>9</sup> SLÁMA, Ondřej, Ladislav KABELKA a Jiří VORLÍČEK. *Paliativní medicína pro praxi*. 2., nezměň. vyd. Praha: Galén, c2011, s. 319. ISBN 978-80-7262-849-0.

<sup>10</sup> SLÁMA, Ondřej, Ladislav KABELKA a Jiří VORLÍČEK. *Paliativní medicína pro praxi*. 2., nezměň. vyd. Praha: Galén, c2011, s. 319. ISBN 978-80-7262-849-0.

## 2 HOSPICOVÁ PÉČE

Slovo hospic pochází z latinského *hospitium*, *hospituj* (ubytovna, přístřeší, hostinec, přátelské přijetí) a výrazu *hospitis*, *hospes* (hostinský, host). Jako útočiště pro poutníky sloužily ve středověku hospice, kde si lidé směli odpočinout po cestě. V 18. století počal být hospic vnímán jako zařízení pro umírající lidi a dále v tomto pojetí se počalo rozvíjet ve 20. století „moderní“ hospicové hnutí.<sup>11</sup>

Ve vyspělých zemích je posláním hospice humánní pomoc umírajícím lidem, doprovázení, vnášení lidskosti, etických hodnot pro péči o umírající v důrazu na úlevu od bolestí. Hospic je zdravotně-sociální organizace určená pro paliativní péči o jedince s nevyлéčitelným onemocněním. U paliativní péče se občas více zdůrazňuje lékařské pojetí, kdežto u hospicové péče pojetí vztahové, spirituální a duševní. Oba druhy péče se zabývají potlačováním celkového duševního, tělesného, spirituálního i sociálního strádání.<sup>12</sup>

Hospicová péče zastupuje úkol, který v historii plnila nejvíce rodina. Je fungující, neboť plní společenský úkol. Hospicová péče bere ohled na přání umírajících jedinců a plní představu, která zlidštuje umírání jako součást života. Základním prvkem je v hospicové péči tzv. multiprofesionalizace, neboť zde spolupracují různé obory, taktéž sociální práce, aby se úkoly hospicové péče optimálně realizovaly. Umírající lidé jsou nejdůležitějším článkem hospice. O nemocné se pečuje doma, tedy ambulantně nebo stacionárně v tzv. kamenném hospici. Popřípadě se může pečovat na paliativním oddělení v nemocničním zařízení. Jejich délka života je tence určena na týdny či několik málo měsíců života.<sup>13</sup>

Hospic má ve své myšlence důstojné umírání, bez bolesti a s příslibem, že umírající nebude na své poslední cestě životem sám, pokud to nebude jeho přání. Hospic

---

<sup>11</sup> HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, s. 195. ISBN 80-7178-303-x.

<sup>12</sup> MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 438. ISBN 978-80-262-0366-7.

<sup>13</sup> STUDENT, Johann-Christoph, Albert MÜHLUM a Ute STUDENT. *Sociální práce v hospici a paliativní péče*. Jinočany: H & H, 2006, s. 51. ISBN 80-7319-059-1.



respektuje autonomii člověka a jeho osobité právo na vlastní rozhodnutí. Nemocnému v hospicovém zařízení se dostává nazpět jeho zodpovědnost za vlastní život. Tato zodpovědnost mu v nemocnici často bývá spolu se svobodnou vůlí odejmuta. Na hospicové zařízení se jedinec obrací na svoji žádost, součástí je informovaný souhlas, kterým souhlasí se zahájením paliativní léčby a ukončením léčby kurativní.<sup>14</sup>

Doprovodit člověka v závěru jeho života je jistým uměním. Uměním proto, že jde o smysluplnou tvorbu prostoru pro všechny přítomné. Podílí se na něm lékař, terapeutický tým, sdílí jej pacient, jeho rodina, přátelé a celé okolí. Jak se tomuto umění naučit hovoří hospicové hnutí. Kdy cílem hnutí není oddalování smrti za cenu protahování trápení, ale také ne uspíšení úmrtí. Nejde zde o vyléčení nemoci, kterou vyléčit nelze. Úkolem tohoto hnutí je v duchu paliativní péče podpořit nemocného a jeho blízké, usnadnit umírání, vyrovnat se ztrátou a přijmout smrt. Hospicová péče vnímá veškeré provázané oblasti člověka – psychickou, duchovní, fyzickou a sociální.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> SVATOŠOVÁ, Marie. *Hospice a umění doprovázet. 7., dopl. vyd.* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2011, s. 115. ISBN 978-80-7195-580-1.

<sup>15</sup> VIRT, Günter. *Žít až do konce: etika umírání, smrti a eutanazie.* Praha: Vyšehrad, 2000, s. 96. Cesty (Vyšehrad). ISBN 80-7021-330-2.

## 2.1 Hospicové hnutí a jeho počátky

Rozmach specializovaných institucí pro umírající lidi přišel až ve 20. století. Zde členky irských sester nabízely pro první nemocné na východě Londýna azyl. Až po druhé světové válce, došlo k nárůstu hospiců, s čímž souvisel rozvoj medicíny. Zakladatelkou hospicového hnutí byla Cecilia Saundersová, která uvedla do chodu s několika pacienty Hospic sv. Kryštofa v Londýně. Tento hospic je nyní nazýván „mateřským domem“ hospicového hnutí. Nyní jsou ve světě tisícovky hospiců a po nejméně v západní civilizaci. Taktika poskytování hospicové péče je podmíněna zejména hustotou sítě domácích hospiců, které jsou doplněny hospici lůžkovými.<sup>16</sup>

V České republice Ministerstvo zdravotnictví svými dotacemi podpořilo vznik prvního hospice u nás v Červeném Kostelci, Hospic Anežky České. Ve spojitosti hospice Anežky České uvádím lékařku Marii Svatošovou, která založila občanské sdružení pro pomoc hospicového hnutí *Ecce homo*. Sdružení uplatňuje práva nemocného člověka a vážnost k lidskému životu od početí do smrti. Sdružení podporuje hnutí hospiců a domácí péče. Zdařilým výsledkem bylo vybudování sdružení prvního hospice v České republice.<sup>17</sup>

## 2.2 Pojetí domácího, stacionárního a lůžkového hospice

**Ambulantní hospice**, těžiště hospicového úsilí, spočívá v ambulantní sféře. Neboť cílem hospiců je poskytnout nevléčitelně nemocným lidem dožít svůj život v domácím prostředí. Pokud toto nelze přichází na řadu pobyt v lůžkovém hospici. Ambulantní hospic je forma péče, která nabízí kompletní péči doma. Moderní hospicové hnutí počalo svoji práci s kamenným zařízením, po dvou letech od otevření, začala s činností ambulantního hospice a ten po krátkém čase pečoval o více nemocných, než úsek

---

<sup>16</sup> *Historie hospicového hnutí a situace v ČR* [on-line]. [cit. 2019-10-19]. Dostupné z: <http://www.hospicknizetevaclava.cz/poslani-hospice/historie-hospicoveho-hnuti-a-situace-v-c-r>

<sup>17</sup> HAŠKOVCOVÁ, Helena. *Thanatologie: nauka o umírání a smrti*. Praha: Galén, c2000, s. 191. ISBN 80-7262-034-7.

lůžkový. **Lůžkový hospic** se vyvinul do dvou forem. První forma jsou nezávislé hospice, které nejsou součástí nemocničního zařízení. Druhou formou jsou oddělení při nemocnicích. Nezávislé lůžkové hospice bývají nevelké jednotky s asi 12 lůžky. Personál tvoří odborníci školení v paliativní medicíně. Atmosféra v tomto typu lůžkového hospice je domácí, připomínající příjemný byt. **Paliativní oddělení** pasuje svojí skladbou nejvíc nemocničnímu oddělení. Bývá součástí nemocnic. Najdeme zde lékaře a ošetrující personál, který je způsobilý k ošetřování a léčení. **Denní hospice-hospicový stacionář** nabízí setkávání pro ty nemocné, které jejich postižení vyjmullo ze sociálních vztahů a běžných aktivit a právě tito lidé se zde mohou setkat s lidmi, jež se nacházejí ve stejné nebo podobné situaci. Nabízí pacientům pomoc, aby se aktivizovali a stavěli na svých momentálních možnostech. Úloha této formy spočívá v tom, že přeměňují paliativní péči vzdáleně před závěrečnou fází onemocnění. **Hospicová péče v domově s pečovatelskou službou – pobyt u lůžka nemocného** je jistou paralelní skladbou hospicové práce. Jde o práci dobrovolníků zapojených do této práce. Svoji přítomností ulehčují poslední dny v domě s pečovatelskou službou. Tímto zmírňují samotu umírajícího člověka. S touto formou pomoci přišla Ursula Lesny o pár let později a po té byla ve Stuttgartu zahájena. V několika domech s pečovatelskou službou ve Württembergu byli dobrovolníci provádějící tuto práci. Mimo území Německa byl o koncept zájem, ovšem nebyl včleněn do hospicové práce.<sup>18</sup>

### 2.3 Multidisciplinární tým

Plán péče je připravován multidisciplinárním-multiprofesním týmem, ten je sestaven z lékaře, sestry a sociálního pracovníka. Podstatnými členy týmu pro posouzení požadavků nemocného člověka jsou také duchovní, psycholog, eventuálně ergoterapeut, fyzioterapeut a nutriční specialista. V zařízení **specializované paliativní péče** je 24 hodinová dostupnost zdravotníků multidisciplinárního týmu. Obyčejně jedenkrát v týdnu se multidisciplinární tým setkává. Všichni pracovníci, kteří se podílí na péči o pacienta, jsou na tomto týmu přítomni. Smějí být vyzváni také odborníci z různých

---

<sup>18</sup> STUDENT, Johann-Christoph, Albert MÜHLUM a Ute STUDENT. *Sociální práce v hospici a paliativní péče*. Jinočany: H & H, 2006, s. 93-100. ISBN 80-7319-059-1.

oblastí. V **obecné paliativní péči** lékař kooperuje s lékaři specialisty, určuje ošetrovatelskou péči. Dále spolupracuje se sociálním pracovníkem, psychologem a dalšími specialisty.<sup>19</sup>

Cílem multidisciplinárního týmu je naplnění podstatných očekávání pacienta a přání ve sféře psychologické, sociální a duchovní. Multidisciplinární tým usiluje o to, aby pacient mohl být ve svém domácím prostředí a byla mu zde zabezpečena paliativní péče. Důležité je, aby členové týmu plnili úkony, které sahají do jejich kompetencí, svoji roli zaměřili na co nejkvalitnější péči o pacienty a měli respekt ke svým kolegům. Členové multidisciplinárního týmu se zabývají etickými dilematy týkající se například paliativní medikace, ukončení léčby a s tím spojenými specifickými postupy, problematikou týkající se dříve vyslovených přání. Usilují o brzké rozpoznání složitých dilemat a předcházení jim. Vědí jak situace řešit.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> *Paliativní medicína* [on-line]. [cit.2019-10-20]. Dostupné z: [https://www.paliativnimediceina.cz/wp-content/uploads/2016/11/standardy-pp\\_cspm\\_2013\\_def.pdf](https://www.paliativnimediceina.cz/wp-content/uploads/2016/11/standardy-pp_cspm_2013_def.pdf)

<sup>20</sup> MARKOVÁ, Alžběta. *Hospic do kapsy: příručka pro domácí paliativní týmy*. 2. aktualizované vydání. Praha: Cesta domů, 2015, s. 12. ISBN 978-80-905809-4-7.

### 3 SOCIÁLNÍ PRÁCE

Přelom 19. a 20. století znamená počátek sociální práce jako samostatné profese. Několik teoretických i praktických typů pomoci lidem v nepříznivé sociální situaci proběhlo v předešlých historických obdobích a jsou důležité rovněž pro současnou sociální práci. Do 19. století byla sociální pomoc poskytována především rodinou, sousedy a církví. Poté obcemi a politikou státu. Až příchodem vývoje industrializace a urbanizace došlo k převrácení tradičních systémů. To mělo za následek rozmach nových institucí ve společnosti a dále posílení smyslu vědeckého líčení společenských jevů. Obě podoby vedly ke zrodu sociální práce jako profese moderní doby, jejichž cílem bylo ustálení sociálního prostředí v moderním světě.<sup>21</sup>

Sociální práce se uskutečňovala zejména v sociálních službách. Oblastní sociální práci se zabývá zejména Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (sociální práce samotná vlastní zákon nemá), tam jsou popsány druhy sociálních služeb. Záměrem tohoto zákona je podpora sociálního začleňování osob, jež využívají sociálních služeb. Věnuje se rovněž sociálnímu pracovníkovi, pomocí něhož usiluje o uspokojování potřeb jednotlivce přes pomoc a podporu.<sup>22</sup>

Sociální práce je definovaná jako společenskovední disciplína a oblast praktické činnosti. Vychází z myšlenky naplňování potencialů člověka a staví na společenské solidaritě. Cílem sociální práce je řešit sociální problémy jednotlivců, vysvětlovat a zmírňovat.<sup>23</sup>

Sociální služby se rozdělují na dvě skupiny. Jsou to sociální služby, které jsou poskytovány státem nebo obcemi a další skupinou jsou sociální služby nestátní.

---

<sup>21</sup> MATOUŠEK, Oldřich, KRÍŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 189. ISBN 978-80-262-0366-7.

<sup>22</sup> GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011, s. 33. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.

<sup>23</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s. 179. ISBN 978-80-262-1154-9.

Zakládají se také soukromoprávní sociální služby. Kontrolou státu jsou podrobovány všechny typy a to za účelem chránit uživatele těchto služeb.<sup>24</sup>

Je tu spousta profesí, v nichž je hlavním úkolem pomáhat lidem, mezi ně patří lékařské profese, pedagogické. Jsou to dále zdravotní sestry, pečovatelé, sociální pracovníci, psychologové a jiní. Jsou to role, jež vyžadují svoji odbornost, stejně tak jako jiná povolání. Avšak od jiných zaměstnání je v pomáhajících profesích zásadní prvek, kterým je lidský vztah ve vazbě na pracovníka a klienta. Tato úvaha existuje v rozšířeném mínění, že v těchto povoláních je nejdůležitějším nástrojem pomáhajícího jeho osobnost.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 189. ISBN 978-80-262-0366-7.

<sup>25</sup> KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 14. ISBN 80-7178-429-x.

### 3.1 Sociální pracovník v hospicové péči

Sociální pracovník v paliativní a hospicové péči zaujímá důležitou roli při zabezpečení sociálních služeb, sociální pomoci, dávek, právních úkonech. Sociální pracovník koordinuje pomoc, plní přání nemocného člověka. Sehrává významnou roli ve zprostředkování komunikace, může se stát zásadním faktorem ve smíření umírajícího člověka s lidmi ze svého okolí. Pomoc umírajícímu tímto nekončí, ale pokračuje v podpoře pozůstalých. Ti mohou být vyčerpáni psychicky, emočně unaveni dlouhotrvající péčí a dlouhodobým stresem. Také zde se jedná o pomoc sociální, spirituální, psychickou a somaticky zdravotní. Je nutné, aby zde sociální pracovník sledoval truchlení časově se protahující nebo nástup depresí.<sup>26</sup>

Povolání, ve kterém je člověk v neustálém kontaktu s umírajícími lidmi, je velmi náročné a specifické. Je proto nutné dbát na výběr sociálního pracovníka v hospicové organizaci. Je na místě, pracovníkovi ucházejícímu se na pozici sociálního pracovníka v hospici, zprostředkovat stáž, aby se seznámil s prací tohoto typu a týmem samotným. Při výběrovém řízení by bylo vhodné mít u pohovoru se zájemcem zkušeného sociálního pracovníka z jiného hospicového zařízení.<sup>27</sup>

Sociální pracovníci, tak jako ostatní členové multidisciplinárního týmu hospice pracující s rodinou umírajícího mají vážnost k hodnotám, na kterých lpí nemocný a jeho rodina. Podle zdravotního stavu jej rozvíjejí a udržují. V duchovní, kulturní a politické oblasti respektují názory nevléčitelně nemocného člověka. Vybudovanou důvěru a jistou závislost nesmějí ve vztahu k pacientovi zneužívat.<sup>28</sup>

Hlavní přínos sociálního pracovníka pro práci v multidisciplinárním týmu je jeho zaměření se na určitou sociální situaci konkrétní osoby. Poskytuje emoční a také

---

<sup>26</sup> MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 375. ISBN 978-80-262-0366-7.

<sup>27</sup> MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.

<sup>28</sup> MARKOVÁ, Alžběta. *Hospic do kapsy: příručka pro domácí paliativní týmy. 2. aktualizované vydání*. Praha: Cesta domů, 2015. ISBN 978-80-905809-4-7.

praktickou pomoc osobám nevléčitelně nemocným a pečujícím o tyto osoby. Schopností sociálního pracovníka, působícího v hospicové péči, musí být dovednost být schopen podpory ve složitých situacích, kde požadavky nemocných a pečujících osob jsou v rozporu. Pracovník musí vědět o vhodných službách ve vazbě na podporu nevléčitelně nemocných osob a jejich blízkých. Sociální pracovník musí znát nabídku státního i nestátního sektoru. Dalším jeho úkolem je schopnost práce s osobami, jež prošli ztrátou.<sup>29</sup>

### 3.2 Sociální pracovník a jeho odbornost

Sociální práci, ať již s cílovou skupinou nevléčitelně nemocných osob, nebo jinou, může vykonávat osoba s určitým teoretickým a praktickým vzděláním společně s osobnostními předpoklady pro výkon sociální práce s konkrétní cílovou skupinou. Asociace vzdělavatelů v sociální práci České republiky zajišťuje strukturu odborné úrovně vzdělávání v oboru sociální práce. Je dobrovolným sdružením vyšších odborných škol a vysokých škol. Za cíl má zkvalitnit vzdělávání v sociální práci a k němu využívá tzv. Minimální standardy ve vzdělávání v sociální práci. Tento dokument se vyvíjel od roku 1993 a reaguje na změny. Další vzdělávání pro povolání sociálního pracovníka vyplývá ze zákona a umístěno je v Etickém kodexu sociálních pracovníků České republiky a v Mezinárodním etickém kodexu sociální práce. Zaměřuje se nejenom na institucionální vzdělávání. Týká se také sebevzdělávání a podmíněno je motivací jednotlivce. Další vzdělávání v oblasti sociální práce určuje zákon z roku 2006 (jeho platnost od roku 2007). Zákon hovoří o povinném vzdělávání pracovníků v sociálních službách v rozsahu minimálně 24 hodin ročně. Důvodem povinného vzdělávání je doplňování, obnovování a upevňování kvalifikace. Pro veškeré profese je v současné době zapotřebí celoživotní vzdělávání.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> STUDENT, Johann-Christoph, Albert MÜHLUM a Ute STUDENT. *Sociální práce v hospici a paliativní péče*. Jinočany: H & H, 2006. ISBN 80-7319-059-1.

<sup>30</sup> *Vzdělávání pracovníků v sociální práci a v sociálních službách* [on-line]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <http://pecujeme.eracr.cz/lide-a-pece/vzdelavani-pracovniku-v-socialni-praci-a-v-socialnich-sluzbach/>.



## 4 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ V KONTEXTU SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI

Na začátku je nutné objasnit podstatu a principy celoživotního vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je nepostradatelnou součástí výkonu práce v sociální oblasti. Pojetí celoživotního vzdělávání činí významnou část nelékařských povolání. Pro spoustu oborů je celoživotní vzdělávání důležitou potřebou a zárukou profesionálního a kvalitního přístupu v péči o člověka. V oblasti sociální práce je celoživotní vzdělávání nezbytnou aktivitou. Je tedy důležité pro mou praktickou část práce přiblížit tento pojem, včetně těch dalších pojmů týkajících se vzdělávání, kterými dále budu seznamovat odbornou veřejnost v teoretické části mé práce. Co to vlastně je vzdělávání, celoživotní učení, firemní vzdělávání a v obecné rovině chci tyto pojmy v této části práce přiblížit. Uvažování o celoživotním učení nejsou v lidské společnosti nové. Podle některých autorů sahají do židovské kultury a antiky, najdeme je rovněž také ve filosofích a kulturách mimo Evropu. Tyto úvahy byly rehabilitovány v humanismu, osvícenství a renesanci. Jan Amos Komenský v závěru svého života obhajuje moderní postoj k celoživotnímu učení, kde převládající úmysl představuje propojení „světa jako školy“. Ve srovnání s mladší autorskou prací *Didaktika*, kde člověk ukončuje vzdělávání ve svých 24. letech.<sup>31</sup>

Jakékoliv formalizované nebo neformalizované aktivity spojené s učením se realizují za cílem zlepšení vědomostí, odborných dispozic a dovedností. V dokonalém modelu se jedná o nepřetržitý děj, který očekává komplementaritu a různé formy učení ve vývoji celého života. Celoživotní vzdělávání členíme do dvou podstatných fází, označovanými za **fáze počátečního vzdělávání** a **dalšího vzdělávání**. S moderním uchopením celoživotního učení přišel na počátku 20. století Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee. Jejich mínění vypovídalo o tom, že učení je integrální složka života člověka a z tohoto důvodu je vzdělávání procesem, který je nekonečný. Na celoživotním učení

---

<sup>31</sup> VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

musí pracovat vzdělávací politika a kompletní vzdělávací systém. Vzdělávání se nesmí omezovat pouze na učení institucionální a různí nadnárodní činitelé, přijaly výzvu podle svých specializací. Například UNESCO v roce 1970 přišlo s návrhem „lifelong learning“. Cílem celoživotního vzdělávání je také přesun od vzdělávání institucionálního k vývoji dalších forem vzdělávání se.<sup>32</sup>

Všechny vzdělávací aktivity provedené ve vývoji života zahrnuje celoživotní učení. Tyto kroky mají za následek zlepšení dovedností, zlepšování kompetencí, know-how a jsou prováděny ze společenských, osobních či pracovních důvodů.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012, s. 52. ISBN 978-80-247-3960-1.

<sup>33</sup> VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016, s. 95. ISBN 978-80-262-1026-9.

## 4.1 Pojmy v konceptu celoživotního učení

Všechny formalizované i neformalizované aktivity, které jsou spojené s učením a realizují se s cílem zdokonalit se a získat odborné předpoklady, označujeme pojmem celoživotní učení. V této souvislosti obsahuje celoživotní učení všechny vzdělávací aktivity, jejímž cílem je rozvoj těchto znalostí a kompetencí. Současně poskytují profesní a občanské uplatnění a osobnostní růst.<sup>34</sup>

Celoživotní učení představuje formální, neformální a informální vzdělávání a domnívá se v prolínání těchto forem vzdělávání se během celého života. **Formální vzdělávání** je tzv. školské, které se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích. Cíl, obsah, funkce, organizaci a metodu evaluace formálního učení. Obsahuje vzdělávací stupně (předškolní, základní, střední, vysokoškolský) a návštěvník konkrétního stupně obdrží vysvědčení, certifikát, diplom a jiné. **Neformální vzdělání** je tzv. mimoškolské učení, které se koná prostřednictvím seminářů, kurzů, workshopů atd. Koná se většinou v soukromých institucích, v organizacích zaměstnavatelů, ale také ve školách. Neformální vzdělávání se specifikuje na obdržení kompetencí, vědomostí a dovedností zlepšující člověku pracovní a společenské uplatnění. Řadíme sem například jazykové kurzy, rekvalifikace, autoškoly, povinná školení zaměstnanců organizace, krátkodobé přednášky a školení, které mají spojitost s legislativními změnami. **Informální vzdělávání** je vzdělávání učením. Jedná se o děj, při kterém osoba získává dovednosti, kompetence z denních zkušeností v práci, ve volném čase a rodině. Patří sem také sebevzdělávání, kdy vzdělávající se osoba nemá formální možnost stvrdit získané dovednosti a znalosti. V porovnání s formálním a neformálním vzděláváním je informální vzdělávání většinou nesystematické a neřízené institucionálně.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 10. ISBN 978-80-86723-98-3.

<sup>35</sup> VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016, s. 97. ISBN 978-80-262-1026-9.

Do dvou hlavních etap lze rozdělit celoživotní učení. Těmito etapami jsou počáteční a další vzdělávání. **Počáteční vzdělávání** představuje všechny formální vzdělávání, koná se v mladém věku člověka a smí být skončeno po ukončení povinné školní docházky. Do počátečního vzdělávání patří základní vzdělání, střední vzdělání a terciární vzdělání. **Další vzdělávání** se uskutečňuje po získání určitého stupně vzdělání. Člení se na *zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání a profesní vzdělávání*. Někdy se používá označení *další profesní vzdělávání*, kam patří rekvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávání a kvalifikační vzdělávání. Jedná se veškeré podoby odborného a profesního vzdělávání v rámci pracovního života. **Firemní, nebo také podnikové vzdělávání**, užíváme pro pojmenování vzdělávání, které je zajišťované podnikem. Teorie vzdělávání podnikového představuje rozdíl mezi *tréninkem*, který je orientovaný pro kvalifikovaný úkon na současném pracovním postavení. Jejím cílem je vymizení nedostatků v dovednostech a znalostech. *Rozvojová aktivita* je specializovaná na potřeby a uplatnění zaměstnanců v podniku do budoucnosti. **Integrální výuka** je formou vzdělávání, jež není vymezena oddělitelnými předměty výuky nebo kurzy, ale slučuje víc kurzů, okruhů, předmětů do sjednoceného celku. Ve školství v České republice není příliš užívána. Využívá se ve vzdělávání dospělých obvykleji jako projektová a bloková výuka.<sup>36</sup>

**Edukační procesy** jsou činnosti, při kterých dochází k vysvětlení nějaké informace určitému subjektu druhým subjektem. **Edukací** označujeme pojmy vzdělávání a výchovy. **Kurikulum** na poli profesního učení je nasměřováno na přebírání kompetencí a kvalifikací, jehož cílem je udržení zaměstnanosti. **Kulturní andragogika** představuje podporu dospělému jedinci při zachování jeho kulturních kompetencí pomocí výchovně kulturních aktivit. **Sociální andragogika** se zaměřuje na edukační vliv na sociálně znevýhodněné a rizikové skupiny dospělých jedinců a na určité cílové skupiny.

---

<sup>36</sup> PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014, s.140. ISBN 978-80-247-4748-4.

**Geragogika** nebo gerontagogika se zabývá sociálními zřeteli změn u seniorů, jejich sociálním statutem a postavením ve společnosti.<sup>37</sup>

## 4.2 Charakteristika vzdělávání v návaznosti na paliativní péči

Podstatným předpokladem pro každý výchovně - vzdělávací děj je pojmenování výukových postupů, vytyčení cílů a možnosti hodnocení efektivity získaných výsledků. V oblasti paliativní péče je nutné pro určení cílů vzít v potaz, že jejich formulace vychází z potřeb skupin, které se odlišují. Těmito skupinami je *pacient*, který paliativní péči podstupuje a *jednotliví členové jejich rodin. Zdravotníci*, kteří jsou v intenzivním kontaktu s pacientem. *Dobrovolníci*, kteří většinou s pacienty stráví nejvíce času.<sup>38</sup>

V souladu s Evropskou asociací pro paliativní péči se snaží Česká společnost paliativní medicíny o vývoj postgraduálního vzdělávání. Cílem je vzdělávat ve stupních, kterými jsou znalost, dovednost, postoje a chování.<sup>39</sup>

Hovoříme-li o doprovázení nemocných v paliativní péči, otevírá to lidem působícím v pomáhajících profesích nové obzory jejich pracovních činností. U laického i profesionálního doprovázení najdeme výchovně-vzdělávací aspekty. Výchovně-vzdělávací doprovázení se koná nejčastěji ve výchovně - vzdělávacích a školských institucích, kam patří zejména školy na různých stupních vzdělávacího systému. Patří sem základní školy, mateřské školy, střední či vysoké školy. Ale také internáty a vzdělávací střediska. Ve spojitosti s pojmenovaným typem mluvíme o andragogickém nebo pedagogickém doprovázení. Smysl pojmu pedagogika je odvozen od *país* (dítě) a *aigén* (vésti), to přímo kopíruje koncept doprovázení. Člověk, který se věnuje odbornému vzdělávání a výchově bývá v české pedagogice pojmenováván za pedagoga. Pro práci týkající se doprovázení považujeme pedagogiku za vědu, která se věnuje

---

<sup>37</sup> VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 9-27. ISBN 978-80-86723-98-3.

<sup>38</sup> ADAM, Zdeněk, VORLÍČEK, Jiří a Yvona POSPÍŠILOVÁ, ed. *Paliativní medicína. 2., přeprac. a dopl. vyd.* Praha: Grada, 2004, s. 521. ISBN 80-247-0279-7.

<sup>39</sup> KABELKA, Ladislav. *Geriatrická paliativní péče. Praha: Mladá fronta*, 2017, s. 48. Edice postgraduální medicíny. ISBN 978-80-204-4225-3.

ustavičné celoživotní výchově a vzdělávání mládeže, dětí a dospělých. Doprovázení pedagogické se uskutečňuje v rámci výchovně - vzdělávacího programu. Pedagog (subjekt doprovázení), zde předává studentům své vědomosti. Zejména však přetváří svým osobním příkladem pozice objektů pedagogické interakce.<sup>40</sup>

#### 4.2.1 Obsah vzdělávání v paliativní péči

V oboru paliativní péče v České republice teprve začíná systematické vzdělávání a osoby pracovně působící v paliativní péči mají specifické požadavky. Tematické okruhy jsou upraveny v souladu s těmito požadavky. Veškeré podstatné cíle a oblasti v pre-i postgraduálním vzdělávání v paliativní péči by měl postihnout optimální vzdělávací proces: Jedná se o dovednosti psychomotorické, kognitivní znalosti a afektivní postoje. Závisí na organizační skupině pre-i postgraduálního vzdělávání, jak moc vědí o potřebách lidí, kteří se vzdělávání účastní. Na základě těchto informací pak zvolí strukturu a rozsah oblastí.<sup>41</sup>

Mezi teoretické znalosti pracovníků v paliativní péči patří znalosti **zdravotně-ošetrovatelské** (modely ošetrovatelské péče, legislativa, administrativa, základní principy paliativní péče a jiné). **Znalosti psychosociální** (komunikace neverbální a verbální, fáze prožívání pacienta, práce s rodinou a zdroje podpory, filozofie a etika paliativní péče a jiné). **Znalosti z oboru financování a organizace paliativní péče** (koncepce sociálně-zdravotní politiky, organizace dobrovolníků, možnosti vzdělávání a další). **Osvojování nových forem chování profesionálního pracovníka** (sebepoznání, empatie, hierarchie hodnot, asertivní jednání, zvládání stresu, relaxační techniky, direktní a indirektní komunikace, komunikační techniky a jiné).<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012, s. 72. ISBN 978-80-262-0087-1.

<sup>41</sup> VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012, s. 72. ISBN 978-80-262-0087-1.

<sup>42</sup> VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012, s. 72. ISBN 978-80-262-0087-1.

#### 4.2.2 Metody vzdělávání v paliativní péči

Ve shodě s potřebami pracovníků je důraz kladen na metody, které nesměřují jen k získání teoretických znalostí, ale přinášejí osvojování si dovedností v rámci komunikace, nebo změny postojů. Doporučeno pro osvojování znalostí je samostudium, studium kazuistik a přednášky. Výhodami **samostudia** je, že poskytuje pracovníkovi při vzdělávání možnost respektovat individuální požadavky a rychlost jedince. Tento typ vzdělávání upřednostňují osobnosti introvertního typu. Je nutné mít materiály ke vzdělávání kvalitně připravené. Použití metody samostudia předpokládá, že pracovník je motivován k osvojování nových poznatků. Tato metoda je vhodná spíše pro studenty a to středního věku. **Přednášky/lekce** bývají nejpoužívanějšími typy vzdělávání. Vhodná je především pro ty jedince s podobnou nebo stejnou potřebou dovedností a znalostí. Lektor musí vědět, že lekce i přednášky limitují individualitu vzdělávajících. Nevýhodou této metody je, že informace bývají vměstnány do kratšího časového limitu. Efektivita metody stoupá, pokud přednášející k názornosti použije audiovizuální pomůcky. **Kazuistiky** kladou vysoké nároky na pedagoga. Ten musí k přípravě vhodných materiálů věnovat více času. Učení kazuistik přináší častěji dlouhodobé osvojení poznatků.<sup>43</sup>

#### 4.2.3 Hodnocení vzdělávacího procesu v paliativní péči

Podle subjektivních a objektivních indikátorů kritérií můžeme hodnotit vzdělávací program. Výsledek výchovně vzdělávacího procesu je měřitelný na základě míry uspokojení stanovených cílů. Pro organizátory a lektory je podstatná zpětná vazba o hodnotě vzdělávacího programu. Posluchači na konci programu obdrží formuláře, kde slovně nebo číselně zhodnotí výuku. Okruh dotazů směřuje k připravenosti

---

<sup>43</sup> ADAM, Zdeněk, VORLÍČEK, Jiří a Yvona POSPÍŠILOVÁ, ed. *Paliativní medicína. 2., přeprac. a dopl. vyd.* Praha: Grada, 2004, s. 521-529. ISBN 80-247-0279-7.

přednášejícího, přínos témat, srozumitelnost, návaznost, časové přiměřenost, efektivita praktických ukázek, využitelnost získaných vědomostí v praxi a jiné.<sup>44</sup>

### 4.3 Smysl vzdělávání v lidské společnosti

V historii byly vzdělávání dospělých přikládány odlišné funkce. Můžeme je popsat jako pozitivní představu o vzdělávání dospělých pro rozvoj a chod jednotlivce i společnosti. Smysl těchto funkcí nebyl ve vývoji rozvoje vzdělávání dospělých totožný a ne všechny jsou již dnes aktuální. **Funkce kompenzační**, v současnosti poskytuje kompenzační funkce zejména obdržení vyššího nebo vysokoškolského vzdělání. **Vzdělávání jako součást revolučních změn**, kdy vzdělávání je tady chápáno jako díl politického boje proti vykořisťování. Vzdělávání jako strategie proti politické radikalizaci, tady klade důraz na imunizování myšlenek a idejí, které ohrožují zájmy státu. **Vzdělávání dospělých ve službách totality**, tady stojí v první řadě tvorba jednotné idey, podrobení jedince celku. V současné společnosti se klade důraz na **funkce sociálně-integrativní**, které dovolují rozmach osobnosti jako součást společnosti. **Funkce emancipační** se uplatňují při zvedání sebeurčení v ekonomickém a politickém ději, vklad pro **rozvoj a tvorbu vlastní identity**. **Funkce demokratizační** znamenají přínos vzdělávání dospělých pro rozvíjení občanských kvalit a demokratizace. **Funkce kvalifikační**, která je propojená s odborným vzděláváním, rovností šancí, sociální mobilitou atd.<sup>45</sup>

Evropa počala uskutečňovat mohutný projekt edukační s inovativním kurikulem. Vyvěrá ze všeobecného nazírání na globální děje, tímto se rodí pole udržitelného pokroku. Přestože je svět roztržiděný na převažující ekonomické mocnosti, je vůle o zachování dynamické rovnováhy při nastupující životní úrovni občanů. Evropská ekonomika si přeje nějakým způsobem konkurenčně vítězit, vyslovila za tímto záměrem cíle, prostředky, jimiž dojde k jejich naplnění a ohraničila tímto jakýsi hodnotový

---

<sup>44</sup> ADAM, Zdeněk, VORLÍČEK, Jiří a Yvona POSPÍŠILOVÁ, ed. *Paliativní medicína. 2., přeprac. a dopl. vyd.* Praha: Grada, 2004, s. 521-529. ISBN 80-247-0279-7.

<sup>45</sup> BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 30. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.



prostor. Za zásadní vklad byl označen lidský kapitál. A prostřednictvím integrálního edukačního vlivu byla uznána nutnost nasměrovat pozornost právě na lidský kapitál<sup>46</sup>.

O smyslu a nutnosti vzdělávání dospělých jako součásti celoživotního učení a vzdělávání se nyní již nespekuluje. Z celospolečenského pohledu nyní málo jedinců může zůstat v jednom bodě ve své kvalifikaci. Povolání bez nutnosti rozšiřování si dovedností a znalostí ubývá. Právě naopak velmi stoupá nutnost vzdělávání jako hypotéza růstu v silně proměnlivém klimatu vlivem modernizačních, globalizačních a inovačních směrů. Jsme atakováni řadou usnesení, výzvami, deklaracemi a strategiemi, které mluví o nutnosti neustálého vzdělávání uskutečňovaném po celý průběh života člověka. V mnohých je znázorněna představa o tom, že vzdělávání je jednou z podstatných cest k řešení východisek nynějších potíží lidské existence. Smysl práce v andragogice se v dnešní společnosti dobře dokladuje na základních rysech, jakými jsou konkurence firem, která velmi vzrostla. Stoupá tlak na inovaci, nadnárodní společnosti jsou silnými světovými velmocemi. Komunikační a informační techniky se sjednocují do globálních sítí. Jsou tu mohutné země jako Indie, Čína a objevují se další s obrovskou produktivitou. Sociální, demografické, etnické a jazykové potíže z pohledu schopnosti konkurence. Objevují se problémy s vytlačováním chudých jedinců na okraj společnosti a bohatí nakládají s ještě většími zdroji, označováno jako centrifugální problémy. Rychlé vymizení přehledného podnikového prostředí. Nové nároky na pracovní síly, většinou mluvíme o klíčových kompetencích. Hrozbou dalších let se stane nezaměstnanost, jako nástroj proti tomu se snažíme o to, aby lidé byli zaměstnatelnými a schopni konkurence.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.185. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>47</sup> PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 81-83. ISBN 978-80-86723-58-7.

#### 4.4 Řízení lidských zdrojů a celoživotní vzdělávání

Rozmach inovativních ekonomických podmínek přináší nutnost nového přístupu a nových metod k řízení lidských zdrojů, protože v lidském kapitálu, v optimálním zacházení s ním najdeme odpověď k prospěchu společnosti a podniků. Řízení lidských zdrojů je začáteční koncepce personalistiky, které představuje novou pozici v režimu řízení podniku. Současně se jedná o sféru řízení upoutávající na sebe v rozvinutých zemích značnou pozornost. Aby byla organizace výkonná a stále se zlepšovala, je úkolem řízení lidských zdrojů. Využitím finančních, materiálních a lidských zdrojů, kterými organizace disponuje lze tento úkol splnit. Na základě praktických zkušeností z rozvinutých zemí jsou základními úkoly řízení lidských zdrojů umístění vhodného pracovníka na vhodné místo. Správné využívání pracovních sil v organizaci, tzn. optimální použití kvalifikace pracovníků. Efektivní forma vedení, udržování dobrých mezilidských vztahů v podniku a formování týmů organizace. Sociální a personální rozvoj zaměstnanců organizace, tzn. poskytnout podporu rozvoje jejich sociálních dispozic, pracovních schopností, rozvoj jejich kariéry s cílem uspokojení z provedené práce.<sup>48</sup>

Pojem řízení lidských zdrojů v současné době dominuje nad výrazem činnosti spojené s řízení lidí v organizaci a to i navzdory užívání pouze ve smyslu klasického personálního řízení. Důraz se nyní klade na nutnost uplatňování systematického a strategického řízení lidských zdrojů, jež v podniku tvoří přidanou hodnotu účinným využíváním lidského zdroje. Právě z tohoto důvodu přišly na řadu nové přístupy, kterými jsou například zvyšování oddanosti, řízení lidského kapitálu, řízení založené na schopnostech, řízení talentů, odměňování dle výkonu nebo řízení pracovního výkonu. Ovšem tyto přístupy nebývají používány ve smyslu původní koncepce řízení lidských zdrojů. Řízení lidských zdrojů počalo být zejména něco, co podniky obvykle provádějí, než danou filosofií, a samotné řízení lidských zdrojů jako pojem se běžně nazývá proces řízení lidí. Řízení lidských zdrojů obsahuje podstatnou činnost v organizacích, které

---

<sup>48</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 1995, s.14. ISBN 80-85943-01-8.

zaměstnávají osoby k dosahování kýžených výsledků. Je přirozeným dopadem rozvíjení a funkčnosti podniku. Není racionální úvahou zpochybňovat důležitost účinného řízení lidských zdrojů, neboť nemůže podnik existovat a rozvíjet se bez účelného uspořádání organizace činností a řízení lidí.<sup>49</sup>

Jako souhrn získaných a vrozených vědomostí, schopností, návyků, energie a talentu můžeme charakterizovat lidský kapitál. Lidský kapitál představuje jakýsi výrobní vliv, který přináší podniku určitý charakter. Především lidé představují činitele podniku, který má schopnost se učit, podněcovat, inovovat, kreativně myslet a provádět změny. Současně je toto všechno podmínkou úspěšného a dlouhotrvajícího působení podniku na trhu. Vklad do lidského kapitálu lze realizovat podnikově více formami. Můžeme se zaměřit na **zlepšování pracovních podmínek**, kdy organizace investují do novějších ochranných pomůcek jako prevence pracovních úrazů. **Zvyšování a zkvalitňování pracovních dovedností, schopností a vědomostí**, jež se uskutečňují prostřednictvím struktury podnikového vzdělávání. Nárůstu lidského kapitálu lze dosahovat například vzdělávacími kurzy, dálkovým vzděláváním, sebevzděláváním apod. Všechny podoby se týkají celkového osobnostního rozvoje, tedy k osvojování si nových dovedností, vědomostí, chování osob a zvyšování kvalifikace.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015, s 54. ISBN 978-80-247-5258-7.

<sup>50</sup> VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2011, s. 38. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

## 5 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Synonymum firemního vzdělávání je podnikové vzdělávání. Jedná se o soubor aktivit zaměřující se na edukaci, kterou má na starost firma. Záměrem firemního vzdělávání je rozšířit, doplnit, změnit pracovníkovu kvalifikaci. Odstranit rozdíly mezi současnou kvalifikací osob a nároky, kterou jsou na pracovníky kladeny v rámci pracovních aktivit, je praxí podnikového vzdělávání. Teorie vzdělávání v podniku diferencuje **trénink**, kterým se rozumí vzdělávací akce soustředující se na rozvoj a získávání specifických a odborných kompetencí. Rozvojové aktivity směřující k požadavkům do budoucnosti a šanci prosazení ve firmě. Oba způsoby se v opravdovém firemním prostředí spojují. Firemní vzdělávání představuje rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, normativní vzdělávání, které vychází z povinných předpisů. Individuální rozvoj zaměstnanců. Doplnění kvalifikace, změna kvalifikace tzv. rekvalifikace. V praxi vzdělávání znamená zejména rozšiřování a doplňování kvalifikace, vzdělávací projekty pro výkonné zaměstnance, manažerské vzdělávání. Firemní vzdělávání poskytují externí a interní lektori.<sup>51</sup>

Stoupání konkurence, nároky výroby, nárůst konkurence potřebují, aby firmy znaly, jak technicky vylepšovat výrobní děje, zvyšovaly jakost služeb a výrobků. Je důležité, aby investovaly zejména do nového zařízení a techniky. Pro firmy je nezbytné, aby s inovujícími technologiemi zacházeli jedinci s vědomostmi, zdravotně a technicky dovední. Firmy hledají dobré směry pracovní organizace, které pak znamenají lepší fungování. Proto je nutná vhodná motivace zaměstnanců, dobré vedení, umění týmové práce. Praktickým závěrem podnikové personální strategie je strategické řízení lidských zdrojů. Jedná se o specifickou aktivitu, která zajišťuje dosažení cílů, které tvoří personální strategii. Správně nakonfigurovaná, stabilní a pro zaměstnance pochopitelná personální politika má značný vliv na dlouhotrvající a profitující firmu.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014, s. 217. ISBN 978-80-247-4748-4.

<sup>52</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* Praha: Management Press, 1995, s. 22. ISBN 80-85943-01-8.

## 5.1 Charakteristika firemního vzdělávání

Firemní vzdělávání je částí personální aktivity, neboť firma skutečností, že podporuje a organizuje vzdělávání zaměstnanců, jím říká, že si těchto lidí váží. Na vlastní náklady firma zaměstnancům umožňuje zvedat jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu. Vzdělávání prostřednictvím podniků znamená podstatnou část celoživotního vzdělávání. Za celoživotní učení vnímáme spojení vzdělávání formálního, uskutečňovaného v průběhu pracovního procesu, neformálního a informálního. Vzdělávání musí vycházet z firemní strategie a musí být systematické, to zaručuje, že vzdělávání zaručí návratnost prostředků, které do něj byly vloženy a efektivnost. Proto je důležitá spolupráce několika oddělení a odborů ve firmě, koordinaci s externími a interními lektory a vzdělávacími institucemi. Systém podnikového vzdělávání je perioda, která čerpá ze zásad vzdělávací firemní politiky. Stopuje cíle strategie firemního vzdělávání a vychází z institucionálních vzdělávacích předpokladů. Do organizace firemního vzdělávání řadíme doškolování, rozvoj, přeškolování financované a iniciované firmou. Vzdělávání zaměstnanců systematicky znamená jak profit pro firmu, tak pro pracovníka. Mezi těmito výhodami je například to, že podniku stále přináší nachystané zaměstnance, bez hledání na pracovním trhu. Nepřetržitě zvyšuje dovednosti, kvalifikaci, znalosti, osobnost pracovníků. Postupně formuluje pracovní schopnosti pracovníků dle konkrétních požadavků firmy.<sup>53</sup>

## 5.2 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání pracovníků je personální činností, která se specializuje na utváření schopností jednotlivců a té části individuality, prostřednictvím které modeluje hodnoty pro lepší výkon podniku jako celku.<sup>54</sup>

Cílem vzdělávání pracovníků je obohatit se dovednostmi a znalostmi, které jsou zapotřebí k dobrému výkonu na konkrétní pracovní pozici. Jedná se o získání jistých

---

<sup>53</sup> VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2011, s. 69-79. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

<sup>54</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů.* V Praze: C.H. Beck, 2012, s.286. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003479.

dovedností a tímto o dosažení jistého standardu. Aktivita, znázorňující vzdělávání pracovníků v organizaci bývá vzděláváním v rámci **adaptační procedury** a chystání zaměstnanců k činnosti ve firmě. Jsou to aktivity určené ke **zdokonalování kvalifikace**, které představují pokračování přípravy v daném oboru pracovní pozice. **Rekvalifikace** nutná k získání dovedností, které jsou nezbytné ke správnému plnění pracovních povinností. Aktivita, kterými jsou **profesní rehabilitace**, která se využívá ve firmě ke znovu zařazení pracovníků, kteří ze zdravotních důvodů po delší čas nemohli vykonávat svoji práci. **Zvyšování kvalifikace** patří k oblasti rozvoje zaměstnanců.<sup>55</sup>

Z postoje účinné realizace nastavení a zkoumání vzdělávacích potřeb je nutné, aby zaměstnanci firmy byli předběžně poučeni o tom, jaký smysl to pro firmu má. Pokud chybí informace, jsou zaměstnanci plni obav z účinků probíhajících aktivit a pociťují ohrožení jejich osoby. Vyhodnocování nabytých informací během rozboru vzdělávacích potřeb o schopnostech a znalostech zaměstnanců, přináší potřeby o nezbytnosti vzdělávání. Je, ale možné, také přijít na problémové okruhy a jejich důvody, např. v oblasti organizační. Na základě identifikace vzdělávacích potřeb je vytvořen koncept vzdělávacího programu. Tento program znamená děj složený z příprav didaktických osnov a podkladů plnicí nároky rozvoje a vzdělávání. Postup tvoření plánů se skládá z **přípravné fáze**, která obsahuje analýzu pracovníků, vymezení potřeb a vytyčení cílů. **Fáze realizační** určuje způsoby, kterými bude vzdělávání vyvíjet. Jde o zpracování a vývoj dílčích etap vzdělávacího programu. Rovněž také vlastní provedení v podobě pořadí námětů a úkolů. **Fáze zdokonalování** je postupné hodnocení jednotlivých úseků vzdělávacího programu v rámci vytyčených cílů. Jedná se v této fázi také o ověřování informovanosti zaměstnanců o programu, míra organizačního zabezpečení, správnost vybraných lektorů. Rozvoj pracovníků je určitou aktivitou ve vzdělávání zaměstnanců, jeho cílem je zvedat kvalifikaci se zřetelem na schopnosti těchto lidí. Jedná se o úsilí zaměřené na postup zaměstnanců v konkrétní organizaci a ve společnosti. Patří sem také pomoc v jejich seberealizaci. Ve firmách je tento rozvoj cílený na jednotlivé skupiny,

---

<sup>55</sup> BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, s. 17. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

jakými jsou kupříkladu různí specialisti, manažeři s dynamickým potencionálem rozvoje.<sup>56</sup>

Efektivní vzdělávací plán obsahuje odpovědi na dotazy typu, jaká **vzdělávací témata** je nutné připravit. Znamená to, že vzdělávání pracovníky vede k lepším a k novým kompetencím, posouvá zaměstnance dopředu. Jaké budou použity **techniky a metody** při realizaci vzdělávání. Je spousta moderních i tradičních metod, kterou jsou zaměřovány na tvořivost zaměstnanců, současně podporují jejich aktivitu. Jaká bude **cilová skupina**, tady je namístě, aby skupina vzdělávajících byla stejnorodá, znamená to, aby zúčastnění byli podobně pracovní zařazeni, byla identická míra ve schopnostech a vědomostech. V rámci jakého **časového horizontu** se program bude konat. Jedná se o vytyčení toho, zda se bude opakovat pravidelně, zda půjde o nepřetržitý proces, nebo se bude jednat o akci jednorázovou. Na trhu je nabídka velkých množství vzdělávacích organizací. Z tohoto důvodu je na místě otázka, která **vzdělávací instituce** bude vybrána. Může se jednat o *externí organizace*, kterými mohou být podnikatelské nebo veřejní činitelé. Výběr je prováděn dle referencí nebo přecházející zkušeností. *Interní odborníci* nebo svoje vlastní školící centrum. **Kde** se vzdělávání bude konat je další dotaz. Prostory mohou být použity přímo ve firmě, ale také mimo firmu. Doporučuje se vzdělávání mimo prostory podniku. Pracovníci nejsou vyrušováni pracovními operativními obtížemi a lépe se soustředí. Otázka **nákladů** na vzdělávání, sem zahrnujeme nejen přímé výdaje, ale také studijní potřeby, ubytování, stravu, mzdy lektorů, také pracovní čas zaměstnanců. Hodnocení vzdělávacího programu je podstatné z důvodu zvážení efektivity programu. Hodnocení by mělo být propojeno se vzdělávacím plánem, strategií firmy a koncepcí rozvoje lidského kapitálu.<sup>57</sup>

### 5.3 Metody vzdělávání

Vyvinula se postupem času rozsáhlá stupnice vzdělávacích metod. Tu řadíme do dvou tříd. První jsou **metody vzdělávání na pracovišti**. To znamená, že vzdělávání se

---

<sup>56</sup> TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004, s. 96-97. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

<sup>57</sup> VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2011, s. 96-98. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

uskutečňuje na pracovišti, během pověření obvyklých pracovních aktivit. Řadíme sem například mentorování, instruktáž během pracovního úkonu, koučování nebo rotace práce. Metoda bývá používána pro vzdělávání dělníků. Metody využívané ke **vzdělávání mimo pracoviště** se používá u různých specialistů a vedoucích zaměstnanců. Prakticky se ovšem využívají obě třídy pro vzdělávání všech skupin zaměstnanců. Nastávají však určité změny se zřetelem na obsah pracovní činnosti určité skupiny vzdělávaných.<sup>58</sup>

Pro získávání vyšší výkonnosti ve vzdělávání se používá kombinace více metod. **Semináře** představují diskuse a referáty a jsou směřovány na výměnu údajů a názorů na téma, které je dopředu známé. Pozitivem je bezprostřední zpětná vazba, rozvíjení myšlenek a hodnota vzdělávání záleží na vědomostech pracovníků. **Přednášky** jsou vhodné při učení větších skupin pracovníků a při přenášení velkého počtu informací. Zde schází příležitost interakce mezi lektorem a zúčastněnými. Bývají ústní ukázkou určitého tématu. Jsou zaměřeny zejména na prohlubování znalostí. **Trénink** je podobou zážitkového vzdělávání se. Vystupuje z faktu, že jedinci jsou schopni se mnohem více naučit tak, když si to vyzkouší sami. Na rozdíl od údajů pouze vyslechnutých. Klade akcent na získávání vědomostí aktivním přístupem. Pracovníci jsou vtahováni formou her, skupinových aktivit, brainstormingu a jiných. **Participativní metody** jsou využívány pro početně menší skupiny osob. Očekávají značnou aktivitu jednotlivců. Výhodou je větší šance zapamatování obsahu vzdělávání. Jedná se o módní metodu ve vzdělávání a jednu z nich zahrnuje právě trénink. Výrazné využití kterékoliv metody pomáhají různé filmy, podpůrné podklady, audiovizuální technika, diapojektor, tabule atd. Nezanedbatelné je i správné přichystání prostoru v závislosti na počtu vzdělávaných osob, časovém rozpětí programu, užitých metod apod.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 1995, s. 221-222. ISBN 80-85943-01-8.

<sup>59</sup> VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2011, s. 113-115. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.



## 6 VYMEZENÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍ SFÉŘE

Sociální pracovník jako zaměstnaní je směřováno zejména všeobecně, ale je vyžadována odborná specializace. Sociální práce, pokud chce komunikovat s ostatními obory, musí své koncepty stavět na vědecké podstatě a dokládat empiricky zdařilost svých opatření.<sup>60</sup>

Na počátku 90. let 20. století počaly diskuse o formě vzdělávání sociálních pracovníků. Ty byly násilně ukončeny nástupem totalitního režimu. Na začátku 90. let nová situace ve společnosti dovolila zformovat nástroje, které reformovaly a akreditovaly vzdělávání ve sféře sociální práce. Jedním je Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Profesionální organizace usilovala o využití a prosazení Minimálního standardu ve vzdělávání v oblasti sociální práce. Hlavním nástrojem ve zkvalitnění vzdělávání v sociální práci se stal Minimální standard a dvě základní role plní tento standard. První se snaží o dosažení kvality pomocí normativní funkce a současně funkce metodická dovoluje vzdělavacím institucím jít vlastní trasou s podmínkou dodržení vymezených standardů. Druhá funkce umožňuje a buduje předpoklady pro specializaci jednotlivých institucí vzdělávající sociální pracovníky. Zdůrazňuje se ve vzdělávání sociálních pracovníků informační zdatnost. Díky těmto schopnostem bude jejich činnost efektivnější a pracovníci budou schopni pomoci svým klientům.<sup>61</sup>

*„Celostní přístup a všeobecná kvalifikace jsou pro sociální práci dosud základními principy. Přesto si již v rámci formálně stejného odborného vysokoškolského vzdělání vytvořily odlišná těžiště, která se dále rozlišují v dalším vzdělávání. O rizicích a šancích diferencované odbornosti vedly kontroverzní rozhovor Německá společnost pro sociální práci (symposium v roce 2002) a Profesionální svaz (Tematický sešit FORUM Sozial 2/2001)*

---

<sup>60</sup> STUDENT, Johann-Christoph, Albert MÜHLUM a Ute STUDENT. Sociální práce v hospici a paliativní péče. Jinočany: H & H, 2006, s. 107. ISBN 80-7319-059-1.

<sup>61</sup> MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál, 2013, s. 509. ISBN 978-80-262-0366-7.

*v zápase o jednotu nebo mnohotvárnost, celistvost nebo fragmentaci, všeobecný diplom nebo kvalifikaci na různých stupních, všeobecnou kvalifikaci nebo specializovanou.*<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> STUDENT, Johann-Christoph, Albert MÜHLUM a Ute STUDENT. *Sociální práce v hospici a paliativní péči*. Jinočany: H & H, 2006, s. 107. ISBN 80-7319-059-1.

## 6.1 Legislativní charakter vzdělávání pracovníků v sociální práci

Pracovní skupina ustanovená Vědeckou radou Ministerstva práce a sociálních věcí pro sociální práci a Ministerstvem práce sociálních věcí České republiky zpracovává materiálové podklady pro teze k právní regulaci, jejichž úkolem bude zabezpečit kvalitu provedení sociální práce. Obstarat profesní růst a rozvoj pro sociální pracovníky a pomoci navýšit vážnost oboru, který pokládá nemalé požadavky na zajištění kvalifikace a kompetencí, ale rovněž na další vzdělávání sociálních pracovníků a vlastní výkon.<sup>63</sup>

### 6.1.1 Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka

Předpokladem pro práci sociálního pracovníka je zdravotní způsobilost, bezúhonnost, svéprávnost a odborná způsobilost podle zákona 108/2006 Sb § 109. Odbornou způsobilostí k činnosti sociálního pracovníka je získání **vyššího odborného vzdělání** v oborech orientovaných na sociální práci a sociální pedagogiku, sociálně právní činnost, sociální práci, sociální a humanitární práci, charitní a sociální činnost, sociální pedagogiku. **Vysokoškolského vzdělání** studováním v bakalářském programu, magisterském nebo doktorském programu, který je specializovaný na sociální pedagogiku, sociální práci, sociální patologii, sociální péči, sociální politiku nebo speciální pedagogiku který je podle zvláštního předpisu akreditovaný.<sup>64</sup>

### 6.1.2 Další vzdělávání sociálního pracovníka

Organizace je povinna zajistit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v délce 24 hodin minimálně, v kalendářním roce. Tímto vzděláváním si pracovník upevňuje, obnovuje a doplňuje svoji kvalifikaci, dle § 111, Zákon o sociálních službách. Další vzdělávání se koná na podkladě akreditace vzdělávacích programů, který poskytuje ministerstvo. Dále se jedná o odbornou činnost na podkladě písemné smlouvy mezi organizací, která zaopatřuje odbornou stáž a zaměstnavatelem. Patří sem vzdělávací

---

<sup>63</sup> *Sociální práce* [on-line].[cit.2019-11-06]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=412>

<sup>64</sup> *Sociální práce* [on-line].[cit.2019-11-06]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=412>

programy v rozsahu maximálně 8 hodin ročně uspořádané odbornou organizací, které je zaměstnavatel členem. Dalším vzděláváním je aktivita odborné povahy v rozsahu maximálně 8 hodin ročně a týká se práce sociálního pracovníka. Přítomností na dalším vzdělávání je chápáno jako zdokonalování kvalifikace dle zvláštního předpisu.<sup>65</sup>

### 6.1.3 Dispozice pro výkon činnosti v sociálních službách

Odbornou činnost v sociálních službách vykonávají sociální pracovníci podle § 109, § 110, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, rodinní a manželští poradci, pedagogičtí pracovníci a další odborní pracovníci poskytující přímo sociální službu. Za podmínek stanovených zvláštním předpisem působí v sociálních službách také dobrovolníci. Pracovníkem v sociálních službách, dle § 116, je jedinec, který provádí přímou obslužnou péči v pobytových nebo ambulantních službách. Tyto činnosti představují pomoc při hygieně, podporu soběstačnosti, podporu v životních aktivitách atd. Paří sem také základní nepedagogické aktivity představující rozvíjení pracovních návyků, rozšiřování volnočasových aktivit apod. Pod kontrolou sociálního pracovníka poskytuje základní sociální poradenství, vzdělávací a výchovné aktivity, poskytuje pomoc při uplatňování oprávněných zájmů a práv. Vykonává depistážní činnost, pomoc při zajišťování osobních záležitostí, podporu při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím. Pracovník v sociálních službách poskytuje také celkovou péči o domácnost osobám s fyzickými i psychickými potížemi.<sup>66</sup>

### 6.1.4 Akreditace vzdělávacích programů

O akreditaci vzdělávacích programů rozhoduje ministerstvo - pro záměry vzdělávacích kurzů dle § 110, odst. 4 a kvalifikačních kurzů § 116 odst. 5. dalšího

---

<sup>65</sup> *Sociální práce* [on-line].[cit.2019-11-06]. Dostupné z:  
<http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=412>

<sup>66</sup> *Sociální práce* [on-line].[cit.2019-11-06]. Dostupné z:  
<http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=412>

vzdělávání pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků, vzdělávání vedoucích zaměstnanců dle § 115 odst. 1.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> *Podnikatel.cz* [on-line].[cit.2019-11-07]. Dostupné z:  
<https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-socialnich-sluzbach/uplne/#cast10>

# EMPIRICKÁ ČÁST

## 7 METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Teoretický úsek bakalářské práce pokračuje výzkumnou částí a navazuje tímto na předešlou část práce. Shora uvedená část charakterizuje paliativní a hospicovou péči a čtenáře tímto seznamuje s obsahem práce pracovníků působících v sociálních službách s cílovou skupinou pacientů trpících nevyлéčitelným onemocněním. Text práce poukazuje na sociální práci v hospicové péči a odbornost pracovníků působících v oblasti sociální práce. Teoretická část vymezuje firemní vzdělávání a vzdělávání pracovníků působících ve sféře sociální práce. V profesi pracovníků v sociální oblasti je úsilí se dále vzdělávat významné a považuji za důležité se tímto faktorem v praktické části práce zabývat.

### 7.1 Výzkumná otázka a výzkumný cíl

Zvolený výzkum má za svůj cíl stanovit, jaké jsou vzdělávací potřeby osob působících ve sféře sociální práce ve vybrané organizaci z jejich hlediska a objevit východisko pro efektivnější vzdělávání.

Výzkum uskutečňuji v domácím hospici, ve kterém neexistuje taktika ve vzdělávání. Vzdělávání pracovníků se v současné době provádí v podobě externích a interních aktivit organizace. Programů se účastní pracovníci ve formě povinných vzdělávání nebo z vlastního popudu či na vlastní požadavek.

Důsledkem nesystematičnosti ve vzdělávání pracovníků hrozí to, že dojde k finančně nákladnějšímu vzdělávání. Nesystematičnost může mít vliv na spokojenost pracovníků organizace a jejich výkon. Následkem neefektivního vzdělávání se tvoří nekvalifikovaný tým a hrozí neplnohodnotná pomoc cílové skupině konkrétní organizace.

Výzkumem bych ráda podala organizaci faktické údaje, jak pohlíží na své potřeby ve vzdělání dotazovaní pracovníci. Informace pak organizace může zanalyzovat a na jejich podkladě bude organizace schopna systematicky naplánovat vzdělávání tak, aby požadavky pracovníků byly uskutečněny.

Hlavní výzkumnou otázku jsem si zvolila ve znění:

***„Jaké jsou vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v konkrétní organizaci?“***

Výzkumnou otázku chci prověřovat z hlediska pracovníků působících v sociálních službách. Vymezila jsem si další tři dílčí výzkumné otázky, které mi ulehčí odpověď na hlavní výzkumnou otázku.

Dílčí výzkumné otázky znějí:

**DVO1: Jak vnímají pracovníci v sociální oblasti své vzdělávací potřeby?**

Pracovníci sociální sféry nejlépe znají, jaké vzdělávání prioritně potřebují, kde shledávají své prázdné místo ve vzdělávání. Z tohoto důvodu považuji k rozpoznání vzdělávacích potřeb jejich názor za směrodatný. Dílčí otázka z hlavní výzkumnou otázkou souvisí.

**DVO2: Jak vnímají pracovníci postoj organizace k jejich potřebám ve vzdělávání?**

Již z teoretické části práce je zřejmé, že přístup konkrétní organizace ke vzdělávání svých pracovníků je podstatný. Pozitivní a plánovitý přístup bude zaměstnance motivovat a jejich potřeby ve vzdělání mohou mít i rozsáhlý záběr. Nevšímavost vedení organizace může způsobit nejistotu pracovníka vyjádřit své vzdělávací požadavky, neúčinné vzdělávání a potíže se zaplněním pracovních pozic. Organizace tak může nasměrovat přístup ke vzdělávacím potřebám záporným i pozitivním způsobem. I zde je souvislost dílčí výzkumné otázky s hlavní výzkumnou otázkou.

**DVO3: Jak vnímají pracovníci rozhodující legislativu v České republice v rámci jejich vzdělávacích potřeb?**

Pozice pracovníka je legislativou ovlivňována, proto také se legislativě věnuji v teoretické části práce. Jestli je vzdělávání dané legislativou pro dotazované rozhodující a jestli vymezuje jejich reálné vzdělávací potřeby je další dílčí otázkou bezprostředně související s hlavní výzkumnou otázkou.

## 7.2 Strategie výzkumu

K analýze jsem si vybrala kvalitativní výzkumné šetření. Jako nástroj ke sběru dat jsem si zvolila polostrukturovaný rozhovor.

### 7.2.1 Kvalitativní výzkum

V klasickém kvalitativním výzkumu se na jeho počátku vybírá téma a určí se základní výzkumné otázky. Kvalitativní výzkum se považuje za pružný typ výzkumu, neboť během něj mohou otázky doplňovat, modifikovat v průběhu zkoumání, během sběru dat a jejich analýzy. Jedinec, který výzkum provádí, analyzuje, vyhledává data, jež mohou přispět k vysvětlení výzkumných dotazů, koná induktivní a deduktivní zakončení. Sběr a analýza dat, se uskutečňuje v delším časovém rozhraní. Výzkumník vybírá podle svého uvážení výzkumný vzorek a místa pozorování. Jedinec sbírá data a provádí analýzu a dle výsledku se rozhodne, tento proces probíhá současně. Výzkumník ověřuje teoretickou, popisnou a výzkumnou validitu.<sup>68</sup>

*„Kvalitativní přístup v psychologických vědách je přístupem, který pro popis, analýzu a interpretaci nekvalifikovaných či nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod.“<sup>69</sup>*

### 7.2.2 Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor nebo též interview je nejpoužívanější metodou rozhovoru. Umí řešit spoustu nevýhod interview. Polostrukturovaný rozhovor má těžší technické přichystání. Tvoří se schéma, které je pro tazajícího platné. Schéma vymezuje okruhy otázek, na něž se budeme ptát. Podle potřeb si pořadí smíme zaměňovat, čímž zvyšujeme přínos rozhovoru. Polostrukturovaný rozhovor můžeme provádět ve

---

<sup>68</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, s. 40. ISBN 80-7367-040-2.

<sup>69</sup> MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 17. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.



standardních prostorách, jakým je kupříkladu kancelář nebo také můžeme využít prostoru kavárny, restaurace či baru.<sup>70</sup>

Podle délky a složitosti rozhovorů používáme pomůcky. Pro záznamy socioekonomické potřebujeme záznamový blok. Používáme různé osnovy, které pomáhají tazateli uchovat strukturu, která nám pomáhá vzpomenout si, co vše je nutné ještě prodiskutovat. Pomůcek se nabízí celá řada dalších. Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je šance dotazovat se doplňujícími otázkami u odpovědí, které dotazovaný udává na pevně strukturované pobídky. Může se nám tím podařit větší vážnosti a vyššího výtěžku než při naprosto strukturovaném rozhovoru. Více nevýhod polostrukturovaný rozhovor nemá. Tady hovoříme o stavu, kdy výzkumník neudrží strukturu, která je závazná. Tomu ale lze předejít kombinací, kdy jeden díl bude mít větší strukturaci a jeden díl rozhovoru menší.<sup>71</sup>

### 7.2.3 Dílčí otázky k rozhovoru

Otázky, kterými chci zodpovědět dílčí výzkumnou otázku DVO1: **Jak vnímají pracovníci sociální oblasti své vzdělávací potřeby?**

V první řadě se budu dotazovat, jakým vzděláváním už pracovník prošel a jestli bylo pro jeho práci prospěšné, jak pokrylo toto vzdělávání jeho vzdělávací potřeby. Z pohledu vnímání dalších vzdělávacích potřeb se budu ptát, jestli má pocit, že po tomto vzdělávacím programu se cítí na svoji náplň práce adekvátně připraven. Potom pátrám po zdrojích vzdělávacích potřeb. Ptám se, jestli má na ně nějaký vliv absence pracovníků sociální sféry na trhu práce a na podkladě jakých faktů se vyvíjejí jejich vzdělávací potřeby a jaké konkrétně. Jestliže pracovník nevnímá své potřeby ve vzdělávání realizované, ptám se na jeho připravované vzdělávání do dalších období. Z povahy zaměřené organizace na nevyléčitelně nemocné lidi se zajímám, jestli tento obor působí na potřebu se vzdělávat psychosociálním směrem. Pro uspokojení celého

---

<sup>70</sup> MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 159-160. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

<sup>71</sup> MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 159-160. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

tématu, jak pracovníci vnímají své potřeby ve vzdělávání, se na závěr ptám, jestli mají také jiné potřeby ve vzdělávání než pouze ty, které se pojí s jejich odborností. Výše uvedené okruhy by měly směřovat k odpovědi na první dílčí výzkumnou otázku.

Otázky, kterými chci zodpovědět dílčí výzkumnou otázku DVO2: **Jak vnímají pracovníci postoj organizace k jejich potřebám ve vzdělávání?**

Začnu otázkou směřující k potencionálu, který organizace v rámci povinného vzdělávání nabízí. Jestli jsou jejich potřeby ve vzdělávání v rámci vzdělávání povinného uspokojeny nebo jsou nuceni sami se postarat také o tento díl svých vzdělávacích potřeb. Dotazy směřovaly také na to, jestli organizace je nakloněna hradit externí vzdělávací programy a jestli jim je na vzdělávací program poskytováno náhradní volno. Budu se ptát, zda mají přehled o finančních dotacích, které jsou v organizaci vyčleněny na vzdělávání. Pracovníky může paralyzovat ve skutečných vzdělávacích potřebách strach z otázky na finanční záležitosti. Z odpovědí pro mě bude plynout, jak je postoj organizace vnímán z pohledu pracovníků. Poslední otázkou k tomuto tématu je souhrnné hodnocení přístupu organizace. Na základě těchto odpovědí chci pro organizaci vypracovat doporučení a použít odpovědi k vzácným informacím pro management k tématu v této oblasti.

Otázky, kterými chci zodpovědět dílčí výzkumnou otázku DVO3: **Jak vnímají pracovníci legislativu v České republice v rámci jejich vzdělávacích potřeb?**

Snažila jsem se u pracovníků zjistit zejména to, jestli chápou legislativu v rámci jejich potřeb ve vzdělávání jako užitečnou, nebo je v jejich pracovních povinnostech a vzdělávacích potřebách omezuje. Pracovníci mohou posuzovat současnou a dřívější legislativu a důležitost povinných vzdělávacích akcí, které kvůli legislativě podstupují.

### **Analýza rozhovorů s respondenty**

Rozhovory mi zapisoval dobrovolník do bloku, a já se pomocí vypracovaného materiálu pro vedení rozhovoru, dotazovala respondentů. Po té došlo k přepsání a vyřazení pasáží, které se k otázkám nevztahovaly. Tím jsem dosáhla přehlednějšího zápisu. K vyhodnocování rozhovorů docházelo podle jednotlivých pracovníků, kteří odpovídali k určitým okruhům. Každý pracovník prošel jinou zkušeností, praxí a

vzděláváním a jejich pohledy se tudíž na danou problematiku mohou lišit. Odpovědi pak vyhodnocuji a odvozují závěry.

### 7.3 Výzkumný vzorek

Hledáme vhodné respondenty podle podstaty našeho záměru. Jednotlivé prvky výběru by mělo téma výzkumu pojit. Existuje řada metod pro nastavení výběru výzkumného vzorku. Rozdělují se do dvou skupin, a to náhodný výběr, kde respondenty řeší náhoda. A záměrný výběr, nenáhodný, kde respondenty vybíráme s dopředu daným záměrem.<sup>72</sup>

Vybrala jsem 4 respondenty z organizace Domácího hospice Vysočina, o. p. s. Pracovní pozice těchto tří respondentů spadá do oblasti sociální práce v konkrétní organizaci. Tito pracovníci působí jednak v terénu, současně ambulantně v rámci poradenství. Bývají v každodenním kontaktu s nevléčitelně nemocnými lidmi. Poskytují nemocným, jejich rodinám a blízkým psychosociální podporu po dobu trvání péče. Poskytují praktickou péči v době úmrtí v rámci péče o mrtvé tělo a psychickou podporu pro pozůstalé. Péče o pozůstalé pro ně úmrtím klienta domácí hospicové péče nekončí, ale v rámci pozůstalostní péče kontakt s nimi přetrvává. Práce je mnohdy náročná jak po fyzické, tak po psychické stránce, což plyne z cílové skupiny dané organizace.

---

<sup>72</sup> VOJTÍŠEK, Petr. *Výzkumné metody: Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Vyšší odborná škola sociálně právní, Praha, 2012, s. 18. ISBN 978-80-905109-3-7.

## 8 VÝSLEDKY ROZHovorŮ

Na základě připravených podkladů (uvedeno v příloze č. 1) jsem požádala respondenty o rozhovory. Pro rozhovory jsem vybrala klidnou restauraci. U oslovených sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách jsem se setkala s velmi ochotným přístupem. Časový prostor jsem upravila podle možností respondentů. Nachystala jsem si 4 témata a podle vývoje rozhovorů kladla doplňující otázky. Hlavními tematickými okruhy jsou: 1. poznávací údaje dotazovaných, 2. jak vnímají pracovníci své vzdělávací potřeby a spokojenost s jejich připraveností pro vykonávanou pracovní pozici, 3. přístup organizace v naplňování těchto potřeb, 4. jejich pohled na legislativu ve vztahu s jejich potřebami ve vzdělávání.

### Rita

**Poznávací údaje:** Rita pracuje na pozici sociálního pracovníka 10 let, v domácím hospici je zaměstnána 2 roky. Nastoupila do hospice po 8. letech práce sociální pracovníce na Městském úřadě. Účastnila se vzdělávacího kurzu „ELNEC“ a kurzů s psychosociální tematikou. Má vystudované čtyřleté gymnázium a Vyšší odbornou školu sociální.

**Vnímání svých vzdělávacích potřeb a možností souvisejících vzdělávání:** Rita po osmi letech strávených na úřadě měla obavy z práce v domácím hospici. Jak sama, ale uvádí: „*Potřebovala jsem nutně změnu a domácí hospic mi připadal jako ideální krok*“. Nejvíce se obávala psychické zátěže pramenící z každodenního kontaktu s umírajícími lidmi. Uvádí: „*Moje máma také umírala doma, na onkologickou diagnózu a z pohledu na její odcházení z tohoto světa jsem byla psychicky na dně*.“ Nízkou psychickou imunitu viděla na začátku jako svoji slabinu. Pro zvýšení své kvalifikace se účastnila vzdělávacího kurzu „ELNEC“, což je intenzivní vzdělávací kurz s licencí pro pracovníky poskytující péči lidem v konečné fázi života. Motivací k účasti tohoto kurzu byl zejména nedostatek pracovníků, kteří se tohoto vzdělávání účastnili. Pořádá se spousta jiných vzdělávacích akcí, které by ráda absolvovala, ale z časových důvodů to nelze. Rita mi sděluje: „*Od té doby, co pracuji v hospici, zbývá mi velmi málo času na to, abych se účastnila nějakého školení nebo kurzu, ale absolvovala bych jej ráda. Mám spoustu přesčasových hodin a doma spoustu práce se šitím, kterému se věnuji ve*

*volných chvílích, jako mému koníčku*“. Ráda by se účastnila kurzu „*Základní kurz paliativní a hospicové péče*“. Přivítala by jako řešení kurz probíhající přímo v organizaci z důvodů časových úspor, přestože by se jednalo pouze o teoretické vědomosti. O vlastní kvalifikaci se domnívá, že je pro její pozici dostačující, ale do budoucna by uvítala její prohloubení.

**Možnosti vzdělávání poskytované organizací:** Názor Rity je takový, že organizace neprodukuje dobré klima pro vzdělávání. Dle ní není nikoho, kdo by jej řídil, chybí systematické pojetí. Uvádí, že jí samotné se na její potřeby ve vzdělávání nikdo nedotazoval. Vzdělávání v organizaci je neplánované, najde si každý, co najde a pak jednoduše jen vybere. Co se týká povinného vzdělávání, organizace je splňuje a s tímto stavem je spokojena. Rita uvádí: „*Pokud si vyberu vzdělávací program, organizace mě z práce uvolní a vzdělávání mi uhradí.*“ V režii organizace se účastní pouze těch přednášek s psychosociální tematikou, na jiné jí nezbyvá čas. Nerozumí financování vzdělávání. Není si jista, jestli by si nemusela hradit z vlastních prostředků některé vzdělávací programy a na jakou výši finančních prostředků určenou do jejího vzdělávání má nárok. Hodnotí toto jako demotivující přístup ze strany organizace v oblasti vzdělávání. Rita hovoří o chybějící možnosti se jazykově vzdělávat v rámci organizace. Současně organizace hovoří o výhodě znalosti cizího jazyka z důvodu možných stáží v zahraničí. Netuší peněžitou částku určenou na vzdělávání. Uvádí: „*Hospodářský výsledek je dobrý a od klientů a veřejnosti organizace získává značnou část prostředků.*“ Rita vyjadřuje obavy s vedením organizace rozebírat tyto skutečnosti, vnímá to jako citlivou věc. Neví, jestli je stav způsobený nezájmem organizace o tuto sféru nebo se jedná o administrativní chybu. Přístup organizace posuzuje v tomto směru spíše záporně.

**Dopad vzdělávání na praxi v souvislosti s legislativou:** Rita hovoří o tom, že se podle ní legislativa pořád mění a ona nynější úplnou legislativu nezná. Povinných školení v režii organizace se účastní a myslí si, že tímto její vzdělávání koresponduje s legislativou. Považuje povinná školení pro praxi za užitečná. Vystudování Vyšší odborné školy sociální pokládá pro svoji pracovní pozici za postačující a v praxi uplatnitelné. Celoživotní učení hodnotí jako přínos legislativy. Pro celospolečenské

uklidnění by legislativa měla směřovat blíž k lidem než požadavkům vrchních instancí a legislativě by se měli věnovat odborníci.

### **Milena**

Poznávací údaje: Milena pracuje jako sociální pracovník 7 let, v domácím hospici působí na pozici sociálního pracovníka 7 let. Je absolventkou čtyřletého gymnázia a Univerzity v Hradci Králové, vystudovala obor sociální a charitativní práce. Užívá titulu Bc. Absolvovala certifikované programy „*Výzkum v paliativní péči*“ a „*Hranice práce s klientem*.“

**Vnímání svých vzdělávacích potřeb a možností souvisejících vzdělávání:** Milena pracuje v sociální oblasti sedm let. Předtím neměla sociální vzdělání a pracovala v divadle jako kostymérka. Práce v sociální sféře ji velmi lákala, a proto se rozhodla pro studium Vysoké školy a sociální vzdělání si doplnila. V rámci studia absolvovala praxe na mnoha pracovištích. K práci v hospici ji přivedl kamarád, který v době, kdy Milena ukončila Vysokou školu, v hospici pracoval, jako vedoucí pracovník sociálních služeb. Práce ji od prvopočátku velmi naplňovala. Sděluje, že absolvovala program „*Výzkum v paliativní péči*“ nejenom z pracovních důvodů, ale také soukromých. Výzkumem se zabývala již jako studentka Vysoké školy a tento typ práce ji velmi bavil. O tom, kde vzdělávací program absolvovat ji poradila kolegyně. Kurzu se účastnila v institutu expertních služeb, kde bez potíží složila zkoušku a získala certifikát o jeho absolvování. Milena dále uvádí: „*Psychická náročnost v práci v hospici je značná a pozoruji, že většinou se hůře nese.*“ Opakovaně se účastní školení na téma psychologie pracovníků. Milena hovoří o tom, že by jí byly ku prospěchu opakující se častější návštěvy psychologů v zařízení v hospici například v rámci supervize. Zatím tuto pomoc nehledala, uvědomuje si své přetížení ze strany klientů hospice a současně i ze strany své rodiny. Aby uměla pracovat s psychickým stresem, který ji přináší bezmoc z utrpení z pacientů hospice, účastnila se kurzu s názvem „*Hranice práce s klientem*.“ Velmi kladně hodnotí tuto vzdělávací aktivitu. Po absolvování kurzu Milena lépe zvládá krizové situace, neboť si více uvědomuje hranice mezi ní a pacientem hospice a snaží se je dodržovat. Vnímá to také tak, že i klientům, pochopením důležitých mezníků ve vztahu pracovník – klient, dává lepší péči. Svoje vzdělávací potřeby vnímá jako dobře pokryté a celkově je spokojená. Eventuality vzdělávání, které souvisely s uspokojením

její potřeby ve vzdělávání, posuzuje jako uspokojivé. Milena ještě hovoří o její potřebě se zdokonalit v základní obslužnosti počítače. Sociální záznamy ji zaberou spoustu času nejenom svým obsahem, který je velmi obsáhlý, ale také velmi pomalu píše. Také základní obslužnost používaných programů by ráda zdokonalila. Z tohoto důvodu by v rámci organizace uvítala školení v tomto směru. Co se týká mé doplňující otázky, ohledně doplnění znalosti cizího jazyka uvádí, že by ji ráda využila.

**Možnosti vzdělávání poskytované organizací:** Milena uvádí, že neproběhl rozbor její pracovní pozice a nutného vzdělávání za celou dobu jejího působení v hospici. Velmi by ocenila výčet vzdělávacích programů, které pořádá organizace nebo jiný vzdělávací institut. Nemusela by je pak sama vyhledávat na internetu. Milena udává, že co se týká povinného vzdělávání, je organizací dobře pokryto a je za to ráda. Milena dodává, že pokud si vybere vzdělávací akci, organizace ji neklade překážky v účasti a nejsou potíže ani s úhradou. Hovoří o tom, že by si představovala, aby vzdělávání bylo lépe koncepčně promyšleno. Například se někde soustředily potřeby zaměstnanců na vzdělávání a personální oddělení by celé toto mělo na starost. Srovnává přístup domácího hospice s organizací jinou, kde pracuje její rodinný příslušník na stejné pozici jako ona. Milena uvádí: *„Bylo by ku prospěchu, kdyby vedení zpřístupnilo finanční částky určené na vzdělávání na určité období.“* Podle ní pracovníky může od vzdělávání odlákat strach z toho, že si jej budou muset sami platit. Chybí v tomto směru informace. Přednášek a školení v rámci organizace se zúčastňuje, ovšem jen těch, které se konají po skončení pracovní doby. Rozpětí těchto programů vnímá, jako dobrý.

**Dopad vzdělávání na praxi v souvislosti s legislativou:** Milena hovoří o legislativě velmi negativně. Zažila již tolik období a neustále v nich spatřovala potíže především s legislativou. Hovoří o tom, že ji musí předesílat člověk absolutně nekompetentní a neznající praxi. Ustavičné změny jsou dle jejího názoru pro praxi ničivé. Zneklidňuje to pracovníky a nepůsobí to dobře. Hovoří o změnách v oblasti kompetencí, kdy pracovníci dle jejího názoru jsou v soustavném stresu, zda jim jejich dosavadní vzdělání bude pro další období dostačující a nebudou muset dále studovat, aby mohli nadále zastávat stávající pozici. Dle Mileny by lidé uvítali dlouhodobou koncepci a neodkazování se na nařízení Evropské unie. Kladně Milena hodnotí

důležitost povinných školení, které legislativa ustanovuje. Význam celoživotního učení a legislativy je pro ni také významný a hodnotí jej kladně.

### **Karel**

Poznávací údaje: Karel pracuje na pozici pracovníka v sociálních službách 5 let. V domácím hospici jako pracovník v sociálních službách působí 13 měsíců. Je absolventem střední školy s maturitou v oboru zemědělském se zaměřením na strojní výrobu. Absolvoval vzdělávací kurz „*Bazální stimulace*“ a „*Jednání v obtížných situacích*.“

**Vnímání svých vzdělávacích potřeb a možností souvisejících vzdělávání:** Karel hovoří o tom, že pro svoji práci musel absolvovat povinné školení v rámci 24. hodinového vzdělávání „*Bazální stimulace*“, „*Jednání v obtížných situacích*“. Účastnil se tohoto vzdělávání na výzvu nadřízeného pracovníka. Karel uvádí: „ *I když jsem několik let pracoval v oboru pracovníka v sociálních službách, považuji svoji práci vlivem cílové skupiny za natolik specifickou, že bych bez těchto kurzů práci nemohl vykonávat (usmívá se)*“. Uvádí dále, že vše jde tak dopředu a certifikované kurzy vnímá za nezbytné v celoživotním vzdělávání. Školení má přiměřeně hodin, pro získání znalostí pro svoji práci. Karel se cítí být pro svoji práci připravený, věří si a je spokojený. Chodí na dobrovolné školení pořádané organizací, které jsou zaměřená na psychologii. Za nejobtížnější ve své práci vidí psychickou náročnost. Za nedostatečný vidí počet setkávání s externí psycholožkou organizace. Ve své práci považuje za nejpodstatnější vřelý přístup k pacientům. Karel uvádí, že tento fakt souvisí se zvládnutím těžkých situací s pacienty a bez obecné znalosti psychologie je nemožné náročné situace zvládat. Karel svoji kvalifikaci pro práci, spatřuje jako dostačující. Uvítal by nabídku stáží v podobném zařízení, jakým je Domácí hospic.

**Možnosti vzdělávání poskytované organizací:** Karel mluví o přístupu organizace, jako o dostatečném. Vzdělávací programy mu byly uhrazeny. Chybí mu koordinovanější přístup ve vzdělávání. Podle něj, by měl mít toto na starost jeden člověk a komplexně systém vzdělávání v organizaci zajistit. Ví, že personální oddělení nemá časový prostor toto řešit. Pak vznikají situace, kdy si každý sám nahodile hledá vzdělávací programy. Nebo vzdělávání zajistí nadřízená osoba, která pracovníkovi



vybere program, který je například aktuálně nabízený vzdělávací institucí. Karel uvádí: „*Nebyl jsem za celou dobu nikým osloven s dotazem na mé vzdělávací potřeby*“. Karel hodnotí kladně pořádaná povinná školení, vidí v tom jeden z mála pozitiv organizace v oblasti vzdělávání. Je s předstihem informován o těchto vzdělávacích aktivitách prostřednictvím e mailu. Pokud si vybere program vzdělávání sám, organizace nemá problém mu akci zaplatit a uvolnit jej z práce. Za dobré by viděl náhled do finanční rezervy, kterou by mohl za příslušné období vyčerpat. Má informace o tom, že vedení některé vzdělávání odmítají, protože na něj chybí peníze. V jiných zařízení finančně náročnější školení bez potíží proplácejí. Především chybí přehled pracovníkům o financích určené pro vzdělávání. Možná pouze jenom chybí správný systém. Jiná školení v rámci organizace, mimo těch psychosociálních, neabsolvuje z důvodu provozních. Možnost vzdělávání v oblasti cizích jazyků spatřuje za přínosné. Ještě více by využil možnost vzdělávání v rámci obsluhy počítače.

**Dopad vzdělávání na praxi v souvislosti s legislativou:** Pole nynější legislativy a odraz na praxi vidí Karel za problematickou. Ví, že se legislativa prudce mění. Podle něj by legislativa měla srozumitelně klást nároky na obory a ty by se pak měly pozměňovat zejména v souvislosti s novými potřebami na pozici pracovníků v sociálních službách a pokaždé tak, aby to směřovalo ke zlepšení péče o pacienty. Nastavovat by ji měli odborní pracovníci ve spolupráci s lidmi z praxe. To vše podle něj chybí. Kladně hodnotí význam povinného vzdělávání, které legislativa určuje. Co se týká nutnosti celoživotního učení, hodnotí legislativu také kladně. Hovoří dále o dceři působící ve zdravotnictví a ví tímto o zkracování, pak prodlužování doby studia u zdravotních sester a považuje to za velmi špatné. Obecně pak legislativa nevzbuzuje důvěru. Nevěří v přínos současné legislativy pro praxi.

### **Marcela**

Poznávací údaje: Marcela pracuje v sociální sféře 8 let. V Domácím hospici je zaměstnána 1,5 roku. Je vyučena chirurgickým nástrojářem. Absolvovala vzdělávání „*Komunikace v péči o umírající*“ a „*Bazální stimulace*“.

**Vnímání svých vzdělávacích potřeb a možností souvisejících vzdělávání:** Marcela hovoří, že své vzdělávací potřeby uspokojuje v průběhu celé své praxe. Aby

mohla vykonávat bazální stimulaci, absolvovala certifikovaný kurz „*Bazální stimulace*“ hned po nástupu do organizace. Její vzdělávání, jak uvádí, velmi těsně souviselo s pracovní praxí. Bez účasti na tomto kurzu, organizace hodnotila, že by její poskytování péče nebylo komplexní a její úkony by byly značně omezené. Uvádí: „*Kurz byl skvělý, po praktické i teoretické stránce.*“ Stejně pozitivně hodnotí vzdělávání zaměřené na komunikaci v péči o umírající. Takto zaměřené vzdělávání hodnotí pro její zvyšování kvalifikace jako dobrou variantu. Hodnotí svoji práci, jako velmi záslužnou a má ji velmi ráda. Soustavně se vzdělávat v oblasti péče o znevýhodněné lidi vidí za celoživotní proces a hodnotí jej za cenné ve srovnání s klasickým školním vzděláváním. Ne vždy jsou situace v péčích klidné, mnohdy velmi vyčerpávající a psychicky značně náročné. Za negativum své práce považuje právě tyto situace, které jsou pro ni mnohdy deprimující. Pro lepší zvládnutí se účastní psychosociálních přednášek v rámci organizace. Jsou pro ni značným přínosem. Marcela uvádí: „*Přednášky se dotýkají témat, jež jsou pro mě aktuální, hovoří se na nich o syndromu vyhoření, bezmoci, pacientech a jejich rodinách.*“ Co se týká znalosti jazyka, vzdělávání v anglickém jazyce pro ni není důležité a neshledává ho pro ni potřebné. V kanceláři, po ukončených péčích, pracuje s počítačem, což ji dělá problémy a potřebovala by kurz, který by jí pomohl v lepším zvládnutí práce s počítačovou technikou. Naplnění svých vzdělávacích požadavků hodnotí jako dostačující pro práci, kterou vykonává. Marcela uvádí, že ve prospěch pacientů si ráda bude své vzdělávání do budoucna dále rozšiřovat.

**Možnosti vzdělávání poskytované organizací:** Marcela hovoří o tom, že by od organizace ocenila lepší přístup ve vzdělávání. Uvádí, že se jí nikdo nezeptal na to, zda se cítí ve své práci jistá, a jestli by se nepotřebovala zúčastnit některého vzdělávání, které by pro ni samotnou byla přínosné. Marcela: „*Kdybych měla možnost vidět přehled vzdělávání, které bych mohla absolvovat mimo organizaci, bylo by to pro mě přínosné a motivující.*“ Marcela hovoří o tom, že v rámci povinného vzdělávání je velmi spokojená a organizace jej dobře plní. Uvádí dále, že neexistuje předávání informací mezi kolegy. Vzhledem k pracovní vytíženosti nezbývá čas na vyhledávání vzdělávacích programů a myslí si, že jí pak mohou unikat vzdělávání pro její práci významné. Marcela dodává, že pokud najde vzdělávání, které by chtěla absolvovat, nesetkala se v organizaci s nesouhlasem. Není jí srozumitelný postoj organizace, co se týká financování. Někdy

se dozví od nadřízených, že se musí šetřit, neví ale, jestli se to týká oblasti vzdělávání. Líbilo by se jí, kdyby mohla znát sumu, kterou může za rok ve vzdělávání vyčerpat. Myslí si, že nedostatek informací ohledně financování může zpomalovat některé pracovníky v jejich vzdělávání. Jako dobré hodnotí možnosti vzdělávání v prostorách organizace. Obsah přednášek i informovanost na e mailu je výborná. Účastní se těch přednášek, které nezasahují do jejich návštěv v rodinách. Těch, co se účastní, se účastní ráda a hodnotí je velmi kladně.

**Dopad vzdělávání na praxi v souvislosti s legislativou:** Legislativa na Marcelu působí jako zmatená a nejasná. Registruje časté změny a těžko se v tom může někdo zorientovat. Marcela si myslí, že důležité je vzdělávání, které má souvislost s jasnými potřebami organizace a konkrétní pracovní pozicí. Velmi dobře hodnotí nutnost povinného vzdělávání a celoživotní práci na své odbornosti. Marcela hovoří o tom, že legislativa určuje vzdělávání pro užší odbornost a zde legislativu hodnotí pozitivně. Celkově hovoří o tom, že si nemyslí, že je nutné legislativní kroky stále obměňovat, spíše by měla mít jasná pravidla a v řadách zákonodárců by měl stát odborník nejlépe znající praxi. Koncepce by měla odpovídat konkrétním oborovým potřebám víc než požadavkům Evropské unie.

## 9 ANALÝZA DAT

V praktické části jsem si vytyčila hlavní výzkumnou otázku. Ta zní: „*Jaké jsou vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v konkrétní organizaci?*“ K hlavní výzkumné otázce jsem položila tři dílčí výzkumné otázky. Na tyto odpovím v této části bakalářské práce a v závěru vyjádřím odpověď na výzkumnou otázku hlavní.

Výzkum jsem prováděla kvalitativní, formou polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky v sociálních službách organizace Domácího hospice Vysočina, o. p. s. K výzkumu jsem použila 4 výzkumné vzorky z konkrétní organizace – Ritu, Milenu, Karla a Marcelu. Nejdříve shrnu závěry rozhovorů u každého respondenta zvlášť, nakonec komplexně.

### **Rita – závěr rozhovoru**

Svoje vzdělávání Rita posuzuje jako dostatečné. Chtěla by jej současně dále prohlubovat. Jako nedostatek spatřuje nezájem organizace o její další vzdělávání. Hovoří o špatné edukaci o financích. Postoj organizace hodnotí jako neuspokojivý.

Na Ritu působí v oblasti vzdělávání její situace, týkající se nedostatku času, nemůže se věnovat své zálibě, tolik kolik by si přála, má spoustu přesčasových hodin. Není proto možné, aby své profesi věnovala větší čas, jaký si sama přála mu věnovat. Nástup do pozice sociálního pracovníka v hospicové péči z pozice sociálního pracovníka státní instituce (úřadu) vidím jako zásadní moment v profesním životě. Domnívám se, že by Ritě mělo být věnováno více prostoru v zapracování. Obavy u Rity vytváří neznalost možnosti financí, týkajících se vzdělávání, obává se, že by si některé vzdělávací programy musela sama platit. Spatřuji toto jako velký problém a negativum ze strany organizace. Objevil se z rozhovoru i zájem o vzdělávání jazykové.

### **Milena – závěr rozhovoru**

Milena hodnotí pozitivně své vysokoškolské vzdělání z důvodu množství vykonané praxe. K pokračování v dalším vzdělávání ji přiměl zápal pro oblast výzkumu a dále pak zkvalitnění péče o klienty hospice. Je spokojena s přípravou na svoji práci. Nedostatek spatřuje v oblasti počítačové gramotnosti. Kladně nemluví o přístupu organizace.

Popisuje nekoncepčnost, neinformovanost. Jako velmi špatnou hodnotí legislativu, která přináší řadu nepotřebných změn a neklid mezi pracovníky.

Zajímavé vidím srovnání, které Milena má díky rodinnému příslušníku, který pracuje v jiné organizaci, ale ve stejném oboru. Tato možnost porovnání vede Milenu k závěrům, jak by jinak a lépe mohla organizace v naplňování potřeb zaměstnanců vystupovat. Vidí přístup organizace negativně, neboť má srovnání. Z rozhovoru je zřejmé, že chybí v organizaci psycholog pro pravidelné a časté řešení psychiky zaměstnanců. Legislativu vnímá špatně, nejvíce kvůli neustálým změnám.

### **Karel – závěr rozhovoru**

Karel mluví o tom, že se účastnil vzdělávacích programů na výzvu nadřízeného pracovníka. Považuje vzdělávání za nutnost pro svoji práci. Hodnotí velmi kladně certifikované programy, připravují jej dobře pro praxi. Hovoří o účasti na programech s psychosociálním okruhem. Hovoří o nedostatečnosti v souvislosti setkávání s externí psychologkou. Obecně je se svým vzděláváním spokojený. Ne jako dobrý hodnotí přístup organizace. Schází mu systematický přístup a zprávy o finančním zabezpečení vzdělávání. Problematickou spatřuje legislativu. Zmiňuje nedobré zkušenosti rodinného příslušníka působícího ve zdravotnictví v souvislosti s legislativou. Legislativě nevěří.

Vnímám Karla jako člověka, který o vzdělávání přemýšlí jako o koordinovaném procesu. Uvědomuje si přicházející nové poznatky v sociální péči a upřednostňuje celoživotní učení. Rovněž tady je patrná nespokojenost s přístupem organizace. Co se legislativy týká, považuje ji za nešťastnou. Změny v legislativě hodnotí jako nesouvisející s péčí o pacienta. Vše dokresluje také zkušenost jeho rodinného příslušníka.

### **Marcela – závěr rozhovoru**

Marcela uvádí, že po absolvování certifikovaného kurzu mohla vykonávat komplexnější péči o pacienty a bez jeho absolvování by její práce o pacienta byla značně omezena. Kurz hodnotí pozitivně, stejně tak další vzdělávání v oblasti komunikace s umírajícími lidmi.

Jako deprimující uvádí smutné situace v rodinách, kterých je účastna, absolvuje programy s psychosociálním zaměřením. Ráda by se účastnila vzdělávání v oblasti obslužnosti počítačových technologií. Vzdělávání v cizím jazyce pro ni není důležité. Podle Marcely neexistuje přehled o vzdělávání a přístup organizace by měl být lepší. Nikdo nehodnotí potřeby ve vzdělávání pracovníků, chybí informace o finanční stránce. Pozitivně také Marcela hodnotí povinná školení v rámci organizace. Jako zmatenou a stále se měnící spatřuje Marcela legislativu.

Z rozhovoru vyplývá, že také Marcela je dalším pracovníkem v sociálních službách, kde potřeba ve vzdělání je situační, absolvovala vzdělávání ihned po nástupu do organizace. O vzdělávání přemýšlí globálně v rámci celé své absolvované praxe a upřednostňuje celoživotní učení před školním vzděláváním. Ráda si bude své vzdělávání stále prohlubovat.

### **Komplexní závěry rozhovorů k dílčím výzkumným otázkám**

#### **DVO1: Jak vnímají pracovníci v sociální oblasti své vzdělávací potřeby?**

Z rozhovorů vyplývá, že pracovníci přistupují ke svým vzdělávacím potřebám velmi zodpovědně. Vnímají je jako složku své práce a to zejména jako prostředek ke zlepšení péče o pacienta. Dospěla jsem závěru, že lepší péče o nemocného je hlavním motivem pro další vzdělávání. Aby pracovník mohl zlepšit svoji péči o nemocného člověka, musí absolvovat náležité vzdělávání. Jistota při výkonu činnosti pracovníka nemá souvislost pouze s délkou praxe, ale další vzdělávání mu zvyšuje sebedůvěru pro výkon jeho práce. Vzdělávání je pro pracovníky celoživotním námětem a ke svému vzdělávání přistupují jako k něčemu, co je součástí jejich práce, jestliže je jejich prioritou ji vykonávat co nejlépe.

Vzdělávání v oblasti psychosociální tematiky považují pracovníci za jejich vzdělávací potřebu. Nejvíce v důsledku jejich práce, s kterou souvisí značná psychická zátěž. Vzdělávání na toto téma mají možnost absolvovat v rámci organizace nebo v rámci supervize s psycholožkou. Zavedení jazykových kompetencí by většina uvítala, v oblasti IT by rovněž pracovníci zlepšení svých schopností uvítali.

Pracovníci posuzují své potřeby ve vzdělávání komplexně jak z hlediska odbornosti, tak jako vzdělávání ve směru psychosociálním. Prohlubování svého vzdělávání vnímají pracovníci jako získání profesní sebejistoty. Z pracovního vytížení pracovníků plynou různé vzdělávací potřeby.

### **DVO2: Jak vnímají pracovníci v sociální oblasti postoj organizace k jejich potřebám ve vzdělávání?**

V organizaci se uskutečňují vzdělávací programy a pracovníci se jich dle jejich potřeb účastní. Akce hodnotí pracovníci za obsahově velmi dobré, jejich množství je také dostačující. Respondenti se shodli na tom, že nikdo v organizaci nepátrá po vzdělávacích potřebách pracovníků. Co se týká povinného vzdělávání, je organizací pokryto a pracovníci jsou spokojeni. Jestliže si pracovníci sami vyberou vzdělávání, přístup organizace je dobrý, dojde k uvolnění ze zaměstnání a finančnímu zajištění vzdělávací akce. Velmi záporně hodnotí pracovníci skutečnost informovanosti o úhradách vzdělávacích programů. Tyto informace jsou pro ně současně cenné. Mohou nastávat situace u pracovníků, že se mohou domnívat, že finance na vzdělávání nejsou, nemají informace o limitech. Neúčastní se pak z obavy vzdělávání, které by potřebovali. Pracovníci uvádějí, že neexistuje koncepčnost, schází pracovník, který by analyzoval vzdělávací potřeby a uváděl přehledy vzdělávacích akcí mimo organizaci.

### **DVO3: Jak vnímají pracovníci rozhodující legislativu České republiky v rámci jejich vzdělávacích potřeb?**

Jako pozitivní hodnotí pracovníci na legislativě pouze její důležitost v povinném vzdělávání. Dále dobře hodnotí respondenti legislativu v souvislosti s celoživotním vzděláváním. Z pohledu vzdělávacích potřeb pracovníků je pro ně přínosem a pro praxi významné. Negativně pracovníci hovoří o změnách v legislativě. Přináší do podvědomí pracovníků chaos a nedůvěru. Jedna respondentka hovořila o strachu z jejího nedostačujícího současného vzdělání. Jeden respondent do rozhovoru promítl jeho zkušenost z oblasti zdravotnických pracovníků, konkrétně zkracování a prodlužování doby studia. Z respondentů je cítit obtížná možnost se v legislativě zorientovat. Legislativou by se měli zabývat fundovaní odborníci s koncepcí do budoucnosti a situace by neměla být nastavena dle nařízení Evropské unie.

**HVO: „Jaké jsou vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v konkrétní organizaci?“**

Z uvedených faktů vyplývá, že přednostně vystupují potřeby ve vzdělání u pracovníků z ústřední náplně jejich pracovní činnosti, kterou je péče o pacienty. K dobrému zvládnutí všech úkonů potřebných v péči o umírajícího člověka a získání kompetencí k této práci je nutné pro pracovníky v rámci celoživotního učení další vzdělávání. To již fakticky naplňuje jejich aktuální potřeby ve vzdělávání. V této konkrétní organizaci se jedná především o vzdělávání poskytující péči lidem v konečné fázi života, programy s psychosociální tematikou, hranice práce s klientem, bazální stimulace, umění jednání v obtížných životních situacích a znalost komunikace v péči o umírající. Uvedené odbornosti dosahují pracovníci v sociální oblasti prostřednictvím certifikovaných kurzů, kterých se účastnili.

Orientací organizace se objevuje další okruh potřeb ve vzdělávání, tím je psychosociální oblast. Pracovníci v sociálních službách v konkrétní organizaci, jsou každý den v kontaktu s psychickým soužením a bolestí pacientů a jejich blízkých. Pro dobré zvládnutí těchto nelehkých situací, které jsou mnohdy značně vypjaté, se účastní vzdělávání ve sféře sociologie a psychologie. Tyto aktivity probíhají formou přednášek v organizaci, nebo v rámci supervizí, kde jsou v kontaktu s psycholožkou.

Další oblastí potřeb ve vzdělávání je znalost cizího jazyka a vzdělávání v rámci počítačových technologií.



## ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo nastínit problematiku vzdělávacích potřeb pracovníků působící v sociální oblasti v organizaci Domácího hospice Vysočina, o. p. s. Věnovala jsem se v teoretické části pojmům paliativní péče, hospicové péče, sociální práce, celoživotnímu učení, vymezení vzdělávání pracovníků působících v sociální sféře, jehož podkapitolou byl legislativní charakter vzdělávání v sociální práci. Z těchto teoretických zdrojů jsem vycházela v praktické části bakalářské práce. Pomocí polostrukturovaných rozhovorů jsem uskutečnila výzkum, výsledky rozhovorů jsem analyzovala a zodpověděla jsem tři dílčí otázky a výzkumnou otázku hlavní.

*„Jaké jsou vzdělávací potřeby pracovníků v sociálních službách v konkrétní organizaci?“* je hlavní výzkumná otázka mé práce. Vzdělávací potřeby jsem prověřovala z úhlu pracovníků působící v sociální oblasti. Potřeby ve vzdělávání lze rozčlenit na potřeby, které souvisejí s odborností, potřeby dle orientace organizace, další požadavky se vztahují k profesi samotné. Z pohledu odbornosti jsou potřeby ve vzdělávání s odborným námětem, péče o lidi v konečné fázi života, hranice práce s klientem, bazální stimulace, umění jednat s lidmi v obtížných životních situacích a komunikace v péči o umírající. Potřeby, které se objevují, v kontextu zaměření organizace s cílovou skupinou pacientů v terminální fázi života se opírají o vzdělávání s psychosociální tematikou. Další vzdělávací potřeby nastávají ve spojitosti potřeby se jazykově vzdělávat a vzdělávání ve sféře počítačových technologií. Na všechny tyto vzdělávací potřeby působí přístup organizace a legislativy.

Vzdělávání v organizaci není připravované ani analyzované, chod organizace je i bez tohoto zcela zajištěn. Uspokojivé fungování organizace zajišťuje nejen schopný management, ale také zodpovědný a loajální přístup pracovníků uvnitř organizace. Tito pracovníci jsou schopni sami vyhodnocovat své vzdělávací potřeby a vzdělávacího programu se účastnit. Svě dosavadní znalosti, dovednosti a postoje chtějí nadále prohlubovat a mají také představu jak. Z výzkumného šetření vzešly jisté poznatky. Z těchto poznání jsem vydedukovala některá doporučení pro management organizace. Při doporučení čerpám z teoretické části bakalářské práce a dále z provedených rozhovorů s respondenty.

Z rozhovorů vzešlo, že v rámci organizace není s pracovníky systematicky promyšleno a následně stanoveno vzdělávání. Nabízím zamyšlení nad vypracováním plánu vzdělávání pro pracovníky. Jsou uskutečňována povinná vzdělávání, odborné programy a psychosociální přednášky na poli organizace. Postrádám systematickosti a koordinaci ve vzdělávání, jak je předesláno v teoretické části práce. Organizaci bych doporučila rozšířit personální oddělení o úsek, který by se činností vzdělávání na pracovišti zabýval. Působila v něm kompetentní osoba, která by pro pracovníky znamenala oporu a zdroj informací v oblasti vzdělávání. Vznikl by tímto prostor v organizaci, kde by se soustředily požadavky na vzdělávání. Průběžně by úsek personálního oddělení analyzoval běžící programy ve vzdělávání, jež souvisí s potřebami konkrétních pracovníků. V dalším kroku pracovníky aktuálně informoval.

Na pracovníky negativně působí ze strany organizace neinformovanost o financích vyhrazených na vzdělávání. Jak již v teoretické části uvádím, prostředí uvnitř organizace ovlivňuje pracovníky v oblasti vzdělávání. Organizaci doporučuji zveřejnění peněžních prostředků určených na vzdělávání na období jednoho roku. Spatřuji za negativní, aby nedostatečná informovanost brzdila pracovníky v aktivitách v rámci vzdělávání.

Doporučovala bych vedení organizace poskytnout pracovníkům větší možnost setkávání s psycholožkou organizace, například v rámci individuální supervize. Vzhledem k vysoké psychické náročnosti práce bych apelovala na organizaci, aby na tento požadavek proběhla odpovídající reakce.

Doporučuji zůstat u dobře nastavených povinných vzdělávání, které pracovníci hodnotí dobře. V rámci organizace probíhají další odborné programy, také jsou hodnoceny pozitivně. Snad bych pouze lépe časově nasměrovala jejich konání, aby časem konání nezasahovaly do pracovní doby pracovníků.

Mimo potřeb ve vzdělávání, které by úzce souvisely se sociální prací, z výzkumu vzešel zájem o vzdělávání v oblasti cizího jazyka, přesně anglický jazyk. Doporučuji v rámci organizaci jazykový typ kurzu zajistit pro spokojenost pracovníků. Domnívám se, že ocení fakt, že jejich vzdělávání jde s požadavky doby. Také v souvislosti s časovou zaneprázdněností pracovníků by bylo efektivní kurzy s touto tematikou

v rámci organizace zprostředkovat. Co se týká dalšího prázdného místa ve vzdělávání, nesouvisejícím se sociální tematikou, je požadavek na vzdělávání v počítačových technologiích. Pracovníci v rámci rozhovorů uvedli, že si s prací na počítači nejsou všude úplně jisti. Mé doporučení tedy je, aby do budoucna, v rámci analýzy ve vzdělávání, se uskutečňovalo toto vzdělávání pro ty, kteří projeví zájem.

Okruh problémů s tematikou potřeb ve vzdělávání je vzhledem k nedostatku pracovníků působící v sociální oblasti naléhavou tematikou. Řešení k tomuto tématu je několik. Vnímání organizace, zmíněného okruhu problémů, by mohl být předmětem dalšího výzkumného počínání. V současné době se ukazuje jako nedostatečné vnímání organizace potřebu vzdělávání. Pracovníci organizace přistupují k tomuto tématu navýsost zodpovědně a proto kvalita péče a odbornost týmu je velmi profesionální. Vypracovanou strategii vzdělávání spatřuji jako vizi organizace do nadcházejících dní.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

ADAM, Zdeněk, VORLÍČEK, Jiří a Yvona POSPÍŠILOVÁ, ed. *Paliativní medicína. 2., přeprac. a dopl. vyd.* Praha: Grada, 2004, s. 521. ISBN 80-247-0279-7.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání.* Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015, s 54. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání.* Praha: Grada, 2010, s. 17. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, Milan. *Andragogika.* Praha: Grada, 2008, s. 30. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

BLUMENTHAL-BARBY, Kay. *Kapitoly z thanatologie.* 1987. Zdravotnické nakladatelství: Avicenum, 1987, s. 63. ISBN 08-052-87.

BYDŽOVSKÝ, Jan a Jiří KABÁT. *Ošetřovatelství a sociální práce v paliativní péči: učební text pro studenty vysokých a vyšších odborných zdravotnických škol.* Praha: Zdravotní ústav Most k domovu, z.ú., 2015, s. 13. ISBN 978-80-905867-0-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů.* V Praze: C.H. Beck, 2012, s.286. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003479.

GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory.* Praha: Grada, 2011, s. 33. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník.* Praha: Portál, 2000, s. 195. ISBN 80-7178-303-x.

HAŠKOVCOVÁ, Helena. *Thanatologie: nauka o umírání a smrti*. Praha: Galén, c2000, s. 191. ISBN 80-7262-034-7.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, s. 40. ISBN 80-7367-040-2.

KALVACH, Zdeněk. *Manuál paliativní péče o umírající pacienty: pomoc při rozhodování v paliativní nejistotě*. Praha: Cesta domů, 2010, s. 12. ISBN 978-80-904516-4-3.

KABELKA, Ladislav. *Geriatrická paliativní péče*. Praha: Mladá fronta, 2017, s. 48. Edice postgraduální medicíny. ISBN 978-80-204-4225-3.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 14. ISBN 80-7178-429-x.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 1995, s.14. ISBN 80-85943-01-8.

KÜBLER-ROSS, Elisabeth. *O smrti a umírání: co by se lidé měli naučit od umírajících*. Přeložil Jiří KRÁLOVEC. Praha: Portál, 2015, s. 51-127. ISBN 978-80-262-0911-9.

MARKOVÁ, Alžběta. *Hospic do kapsy: příručka pro domácí paliativní týmy*. 2. aktualizované vydání. Praha: Cesta domů, 2015, s. 12. ISBN 978-80-905809-4-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s. 179. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.

MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, *ed. Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 438. ISBN 978-80-262-0366-7.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 17. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 81-83. ISBN 978-80-86723-58-7.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014, s.140. ISBN 978-80-247-4748-4.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012, s. 52. ISBN 978-80-247-3960-1.

SLÁMA, Ondřej, Ladislav KABELKA a Jiří VORLÍČEK. *Paliativní medicína pro praxi. 2., nezměn. vyd.* Praha: Galén, c2011, s. 27. ISBN 978-80-7262-849-0.

STUDENT, Johann-Christoph, Albert MÜHLUM a Ute STUDENT. *Sociální práce v hospici a paliativní péče*. Jinočany: H & H, 2006, s. 51. ISBN 80-7319-059-1.

SVATOŠOVÁ, Marie. *Hospice a umění doprovázet. 7., dopl. vyd.* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2011, s. 115. ISBN 978-80-7195-580-1.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004, s. 96-97. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012, s. 72. ISBN 978-80-262-0087-1.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 10. ISBN 978-80-86723-98-3.

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

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.185. ISBN 978-80-7452-012-9.

VOJTÍŠEK, Petr. *Výzkumné metody: Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Vyšší odborná škola sociálně právní, Praha, 2012, s. 18. ISBN 978-80-905109-3-7.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2011, s. 38. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

## Seznam použitých internetových zdrojů

*Historie hospicového hnutí a situace v ČR* [on-line]. [cit. 2019-10-19]. Dostupné z: <http://www.hospicknizetevaclava.cz/poslani-hospice/historie-hospicoveho-hnuti-a-situace-v-c-r>

*Podnikatel.cz* [on-line].[cit.2019-11-07]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-socialnich-sluzbach/uplne/#cast10>

*Paliativní medicína* [on-line]. [cit.2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.paliativnimedicina.cz/wp-content/uploads/2016/11/standardy-pp-cspm-2013-def.pdf>

*Sociální práce* [on-line].[cit.2019-11-06]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=412>

*Vzdělávání pracovníků v sociální práci a v sociálních službách* [on-line].[cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <http://pecujeme.eracr.cz/lide-a-pece/vzdelavani-pracovniku-v-socialni-praci-a-v-socialnich-sluzbach/>.



## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A – Materiál pro vedení rozhovoru .....</b>	<b>Chyba! Zázložka není definována.</b>
<b>Příloha C – Informovaný souhlas Marcela</b> .....	<b>IV</b>
<b>Příloha D – Informovaný souhlas Karel .....</b>	<b>V</b>
<b>Příloha E – Informovaný souhlas Milena .....</b>	<b>VI</b>
<b>Příloha F – Souhlas ředitele organizace .....</b>	<b>VII</b>

## **Příloha A – Materiál pro vedení rozhovoru s pracovníky v sociálních službách**

### **Poznávací údaje**

1. Doba praxe v sociální oblasti
2. Doba praxe na nynějším pracovišti
3. Nejvyšší dosažené vzdělání
4. Účast na vzdělávání v rámci domácího hospice

### **Vnímání svých vzdělávacích potřeb a možnost souvisejících vzdělávání**

1. Řekněte mi, jaké vzdělání jste absolvoval-la do dnešního dne a jak je Vám prospěšné k vykonávané pracovní pozici?
2. Máte pocit, že jste na Vaši pozici adekvátně připraven-na?
3. Vaše potřeby ve vzdělávání převážně plynou z čeho? (málo pracovníků v sociálních službách, změny v kvalifikovanosti, přání osobního růstu, dosažení další kompetencí atd.?)
4. Jsou Vaše potřeby ve vzdělávání naplněné? Plánujete další, jestliže naplněné nejsou?
5. Je vzdělávání, které je pro Vaše požadavky maximálně vhodné?
6. Psychická zatížení pramenící z Vaší práce je pro Vás motivací pro Vaši potřebu ve vzdělávání? Máte příležitost se touto linií vzdělávat?
7. Máte další potřeby ve vzdělávání mimo sociální odbornosti? Cítíte absenci znalosti cizího jazyka, počítačové dovednosti?

### **Možnost vzdělávání poskytované organizací**

1. Jsou uskutečňovány v režii organizace vzdělávací programy? Jestliže probíhají, jste účasten-na?
2. V rámci povinného vzdělávání zajišťuje organizace školení a jiné?
3. Za Vámi zvolené vzdělávací programy uskutečňuje platby organizace?
4. Na vzdělávání Vám organizace poskytuje volno?
5. Znáte částku, kterou můžete od organizace čerpat na Vaše potřeby ve vzdělávání za období jednoho roku?
6. Přístup organizace ke vzdělávacím potřebám soudíte jak?

## **Dopad vzdělávání na praxi v souvislosti s legislativou**

1. To vzdělávání, kterého jste se účastnil-la v důsledku legislativy, vnímáte jako cílené pro Vaši činnost v organizaci? K výkonu, obsahu a délce své činnosti?
2. Změny a legislativa, jaký je Váš názor? V souvislosti s Vašimi potřebami ve vzdělávání?
3. Legislativa a povinná školení, pokládáte je za odůvodněné?

## Příloha B – Informovaný souhlas respondentky Rity

### INFORMOVANÝ SOUHLAS S VYUŽITÍM VÝZKUMNÉHO ROZHOVORU

zaznamenaného pro účely výzkumného projektu bakalářské práce

#### **Vzdělávání v paliativní a hospicové péči ve vybrané organizaci z pohledu pracovníků v sociálních službách** (předpokládaný název)

Výzkum probíhá pro účely zpracování bakalářské práce vedené na fakultě andragogiky Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. Bakalářská práce je psána na oboru Vzdelávání dospělých Leou Chmelařovou.

Cílem tohoto výzkumu je identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků působící v sociální sféře organizace domácího hospice. Pro účely identifikace je klíčové získat informace o situaci, postojích, názorech a zkušenostech pracovníků z oblasti sociálních služeb.

Pro účely analýzy budou uvedeny základní osobní údaje pro identifikaci respondenta Rozhovor, který s Vámi bude zaznamenán, všechny jeho veřejné výstupy budou použity pro potřeby výzkumníka, univerzity a organizace.

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru Lei Chmelařová pro účely výše popsané výzkumné práce.

V Novém Městě na Moravě  
Dne 12. 11. 2019

Podpis: .....  
Rita Skalníková

Podpis výzkumníka:  
Lea Chmelařová  
608 956 035

## Příloha C – Informovaný souhlas respondentky Marcely

### INFORMOVANÝ SOUHLAS S VYUŽITÍM VÝZKUMNÉHO ROZHOVORU

zaznamenaného pro účely výzkumného projektu bakalářské práce

#### **Vzdělávání v paliativní a hospicové péči ve vybrané organizaci z pohledu pracovníků v sociálních službách** *(předpokládaný název)*

Výzkum probíhá pro účely zpracování bakalářské práce vedené na fakultě andragogiky Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. Bakalářská práce je psána na oboru Vzdělávání dospělých Leou Chmelařovou.

Cílem tohoto výzkumu je identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků působící v sociální sféře organizace domácího hospice. Pro účely identifikace je klíčové získat informace o situaci, postojích, názorech a zkušenostech pracovníků z oblasti sociálních služeb.

Pro účely analýzy budou uvedeny základní osobní údaje pro identifikaci respondenta Rozhovor, který s Vámi bude zaznamenán, všechny jeho veřejné výstupy budou použity pro potřeby výzkumníka, univerzity a organizace.

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru Lei Chmelařová pro účely výše popsané výzkumné práce.

V Novém Městě na Moravě  
Dne 12. 11. 2019

Podpis: .....  
Marcela Kadlecová

Podpis výzkumníka:  
Lea Chmelařová  
608 956 035



## Příloha D – Informovaný souhlas respondenta Karla

### INFORMOVANÝ SOUHLAS S VYUŽITÍM VÝZKUMNÉHO ROZHOVORU

zaznamenaného pro účely výzkumného projektu bakalářské práce

#### **Vzdělávání v paliativní a hospicové péči ve vybrané organizaci z pohledu pracovníků v sociálních službách** *(předpokládaný název)*

Výzkum probíhá pro účely zpracování bakalářské práce vedené na fakultě andragogiky Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. Bakalářská práce je psána na oboru Vzdělávání dospělých Leou Chmelařovou.

Cílem tohoto výzkumu je identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků působící v sociální sféře organizace domácího hospice. Pro účely identifikace je klíčové získat informace o situaci, postojích, názorech a zkušenostech pracovníků z oblasti sociálních služeb.

Pro účely analýzy budou uvedeny základní osobní údaje pro identifikaci respondenta Rozhovor, který s Vámi bude zaznamenán, všechny jeho veřejné výstupy budou použity pro potřeby výzkumníka, univerzity a organizace.

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru Lei Chmelařová pro účely výše popsané výzkumné práce.

V Novém Městě na Moravě

Dne 12. 11. 2019

Podpis: .....  
Karel Flek

Podpis výzkumníka:  
Lea Chmelařová  
608 956 035



## Příloha E – Informovaný souhlas respondentky Mileny

### INFORMOVANÝ SOUHLAS S VYUŽITÍM VÝZKUMNÉHO ROZHOVORU

zaznamenaného pro účely výzkumného projektu bakalářské práce

#### **Vzdělávání v paliativní a hospicové péči ve vybrané organizaci z pohledu pracovníků v sociálních službách** *(předpokládaný název)*

Výzkum probíhá pro účely zpracování bakalářské práce vedené na fakultě andragogiky Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. Bakalářská práce je psána na oboru Vzdělávání dospělých Leou Chmelařovou.

Cílem tohoto výzkumu je identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků působící v sociální sféře organizace domácího hospice. Pro účely identifikace je klíčové získat informace o situaci, postojích, názorech a zkušenostech pracovníků z oblasti sociálních služeb.

Pro účely analýzy budou uvedeny základní osobní údaje pro identifikaci respondenta Rozhovor, který s Vámi bude zaznamenán, všechny jeho veřejné výstupy budou použity pro potřeby výzkumníka, univerzity a organizace.

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru Lei Chmelařová pro účely výše popsané výzkumné práce.

V Novém Městě na Moravě  
Dne 12. 11. 2019

Podpis:   
Milena Petrová

Podpis výzkumníka:  
Lea Chmelařová  
608 956 035



## Příloha F – Souhlas ředitele organizace Domácího hospice Vysočina, o. p. s.

Udělují souhlas Lei Chmelařové s provedením rozhovorů s pracovníky působící v sociální oblasti Domácího hospice Vysočina, o. p. s. v tématu jejich vzdělávání.



Domácí hospic Vysočina, o.p.s.  
Středisko hospicové péče  
Vratislavovo nám. 115  
592 31 Nové Město na Moravě  
tel. 566 615 198 IČ: 70803978

Ředitel organizace Petr Hladík

V Novém Městě na Moravě dne 2. 12. 2019



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Lea Chmelařová

**Obor:** 7501R022 - Vzdělávání dospělých (Bc. VD Voš)

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Vzdělávání v paliativní a hospicové péči ve vybrané organizaci z pohledu pracovníků v sociálních službách

**Rok:** 2020

**Počet stran textu bez příloh:** 67

**Celkový počet stran příloh:** 7

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 34

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 5

**Vedoucí práce:** Mgr. et. Mgr. Blanka Suková