

Vzdělávání pracovníků v sociálních službách Diecézní charity Brno

Martina Grausgruberová

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina GRAUSGRUBEROVÁ**
Osobní číslo: **H118615**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Vzdělávání pracovníků v sociálních službách
Diecézní charity Brno**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na zjištění, v čem pracovníci v sociálních službách vidí přínos vzdělávacích kurzů pořádaných Diecézní charitou Brno;
- na zjištění, o které vzdělávací programy mají pracovníci v sociálních službách zájem;
- na možnosti rozvoje vzdělávacích programů.

Součástí práce bude empirické šetření event. realizovaný výzkum (kvantitativní, kvalitativní, smíšený) zaměřený na zjištění vztahu (věkové, vzdělanosti ...) sociální skupiny k přínosům vzdělávání.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Disman, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum, 2000.

Hendl, J. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2005.

Plamínek, J. Vzdělávání dospělých. Praha: Grada, 2010.

Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2012.

Interní předpisy a dokumenty Diecézní charity Brno.

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Hana Jůzlová

Katedra pedagogiky a psychologie


Datum zadání bakalářské práce:

11. listopadu 2013


Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2014

V Brně dne 11. listopadu 2013


doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PaedDr. Slavomír Láca, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

MARTINA GRAUSGRUBEROVA'
.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně dne 30.4.2014

Martina Grausgruberova'
.....
Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla za výdělkem jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělkem dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem mé bakalářské práce je vzdělávání pracovníků v sociálních službách Diecézní charity Brno. V teoretické části jsem definovala pojmy charita, pracovník v sociálních službách, popsala jsem historii charitativní činnosti, Diecézní charitu Brno, vzdělávání pracovníků v sociálních službách a zaměřila jsem se také na zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. V praktické části jsem pomocí kvalitativní výzkumné strategie zjišťovala, jaké jsou hlavní přínosy vzdělávacích kurzů, které pořádá oddělení Vzdělávání Diecézní charity Brno pro pracovníky v sociálních službách, kteří jsou její zaměstnanci.

Klíčová slova: charita, vzdělávání, pracovník v sociálních službách, Diecézní charita Brno, vzdělávací programy, sociální služba, zaměstnanec, Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

ABSTRACT

The main subject of my thesis is an education of workers in social services in Diocesan charity Brno. There were defined terms as a charity, worker in the social services in the theoretical part of my thesis. There were also described the history of charity activities, DCHB, the education of workers in the social services. I had focused myself on the Law about social services No. 108/2006. In the practical part of my thesis, I had used qualitative research strategy to examine what are the main benefits of the training courses for DCHB's social workers organized by educational department.

Keywords: charity, education, social worker, educational programs, social services, Diocesan charity Brno, employee, Law about social services No. 108/2006

Chci poděkovat za odborné vedení bakalářské práce paní PhDr. Haně Jůzlové, za její cenné rady a připomínky, které mi poskytla při jejím zpracování.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině a svým kolegyním Haně Lukešové Bartákové a Kateřině Brunclíkové, za jejich pochopení, podporu a pomoc po celou dobu studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 CHARITA A JEJÍ HISTORIE	12
1.1 KŘESŤANSKÁ CHARITA VE STAROVĚKU	14
1.2 CHARITA VE STŘEDOVĚKU	17
1.3 CHARITA V NOVOVĚKU DO POČÁTKU 20. STOLETÍ.....	19
1.4 CHARITA VE 20. STOLETÍ.....	23
1.5 CHARITA ČR	24
2 DIECÉZNÍ CHARITA BRNO A ODDĚLENÍ VZDĚLÁVÁNÍ DIECÉZNÍ CHARITY BRNO	27
2.1 HISTORIE DIECÉZNÍ CHARITY BRNO	27
2.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA DCHB.....	32
2.3 PŘEHLED JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ SDCHB A SB.....	34
2.4 ODDĚLENÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO ČINNOST	36
3 PRACOVNÍCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A JEJICH VZDĚLÁVÁNÍ	39
3.1 ZÁKON Č. 108/2006 SB. O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	39
3.2 CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	40
3.3 PRACOVNÍCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A JEJICH VZDĚLÁVÁNÍ	42
3.4 VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V DIECÉZNÍ CHARITĚ BRNO.....	43
3.5 PŘÍNOSY VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	44
II PRAKTICKÁ ČÁST	46
4 KVALITATIVNÍ VÝZKUM	47
4.1 VÝZKUMNÉ CÍLE A ČASOVÝ HARMONOGRAM.....	47
4.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉ TECHNIKY	48
4.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	48
4.4 PRŮBĚH VÝZKUMU	49
4.5 PŘEPIS ROZHovorŮ	50
5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT A PREZANTACE VÝZKUMU	60
5.1 VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	60
5.2 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH PŘI VÝBĚRU VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ	61
5.3 VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY A JEJICH ROZVOJ	64
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	67
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	70
SEZNAM OBRÁZKŮ	71
SEZNAM PŘÍLOH	72

ÚVOD

Téma vzdělávání pracovníků v sociálních službách mě zaujalo proto, že si myslím, že pracovník v sociálních službách by neměl být jen vysokoškolsky vzdělaný profesionál, ale především člověk vybavený osobnostními a jinými kvalitami. Díky těmto kvalitám je pak možné vykonávat tuto profesi na velmi vysoké úrovni. Čím vyšší jsou schopnosti pracovníka v sociálních službách, tím je jeho činnost prospěšnější. Pro zajištění poskytování kvalitních sociálních služeb je proto nezbytné celoživotní vzdělávání, které nejen zvyšuje odbornost daného pracovníka v sociálních službách, ale pružně reaguje i na nové trendy v oblasti poskytování sociálních služeb.

Ve své bakalářské práci se budu věnovat vzdělávání pracovníků v sociálních službách Diecézní charity Brno (dále jen „DCHB“). Toto téma je pro mne důležité, neboť pracuji na oddělení Vzdělávání DCHB a podílím se na rozhodování o tom, která témata seminářů vybrat, aby byla pro pracovníky v sociálních službách co nejvíce atraktivní a přínosná a také na tom, o které vzdělávací programy je největší zájem a proto je vhodné je akreditovat.

Na zaměstnance DCHB se vztahuje povinnost 24 hodinového vzdělávání. U pracovníků v sociálních službách se 24 hodinové vzdělávání řídí zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“) a předpisem a interními směrnici DCHB. Z 24 hodin vzdělávání musí pracovníci v sociálních službách absolvovat minimálně 8 hodin akreditovaného vzdělávání nebo školicí akce pořádané oddělením Vzdělávání DCHB. Zbývajících 16 hodin může být naplněno z dalších forem vzdělávání dle zákona o sociálních službách.

Jako hlavní cíle teoretické části bakalářské práce jsem si vytyčila osvětlit historii charitativní činnosti v průběhu staletí a poskytnout tak ucelený náhled na tuto činnost, seznámit podrobněji s Diecézní charitou Brno a jejím oddělením Vzdělávání a dále charakterizovat pracovníka v sociálních službách a jeho vzdělávání.

Hlavním cílem praktické části je zjistit, jaké jsou hlavní přínosy vzdělávacích kurzů pořádaných oddělením Vzdělávání DCHB pro pracovníky v sociálních službách. Dalšími cíli je zjistit o jaké vzdělávací programy mají pracovníci v sociálních službách největší zájem a jaká je jejich motivace při výběru vzdělávacího programu. Na základě odpovědí na tyto otázky se pokusím navrhnout možnosti rozvoje vzdělávacích programů tak, aby

poznatky z těchto vzdělávacích programů byly pro pracovníky v sociálních službách co nejvíce využitelné ať již v profesním či osobním životě.

Součástí bakalářské práce je kvalitativní výzkumná strategie zaměřená na zjištění těchto hlavních přínosů vzdělávacích kurzů pořádaných oddělením Vzdělávání DCHB. Ve výzkumu používám metodu polostrukturovaného rozhovoru. Tyto rozhovory jsem provedla se šesti účastníky, třemi muži a třemi ženami, kteří jsou zaměstnanci DCHB, přičemž délka jejich zaměstnání u DCHB je jeden, tři nebo pět a více let.

Ve vzdělávání pracovníků v sociálních službách hraje velkou roli sociální pedagogika, která se věnuje také tomu, aby se pracovníci v sociálních službách stále kvalitně a odborně vzdělávali a své poznatky a vědomosti uváděli do praxe. Tím dochází ke zlepšování kvality poskytovaných služeb a následné péče a v neposlední řadě k větší spokojenosti koncových uživatelů sociálních služeb.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARITA A JEJÍ HISTORIE

Pod pojmem charita si lze představit lásku k bližnímu a to nejen k rodinným příslušníkům, ale také k ostatním a dobročinnost. Především pak jako schopnost soucítit s těmi, kdo jsou v nouzi, nemocnými či jinak handicapovanými.

Ačkoli je pojem charita a charitní služba spojen především s křesťanstvím, už od prvopočátků lidské společnosti se projevovала solidarita, soucit a milosrdenství. Již pravěcí lidé se dokázali o sebe starat v době nemoci či zranění nebo se ujmout sirotků z vlastní i cizí tlupy, i když jejich motivy byly zpočátku vedeny spíše kalkulací než láskou. Jen silná a početná tlupa přežila v tehdejších nelehkých podmínkách, proto bylo v jejím zájmu, aby měla co nejvíce silných a zdravých jedinců.

V antických civilizacích byl soucit a milosrdenství považován spíše než za kladný povahový rys za slabost. Krutost byla patrna všude, především v zacházení s otroky, kterými se stávali zajatci z četných válečných tažení, ale také chudí, kteří byli prodáni do otroctví kvůli svým dluhům. O asyrském králi Assur – Nazir – Palovi je například doloženo:

„Zajatec Ahirbal byl svědkem drancování svého paláce, viděl, jak synům a dcerám dávají okovy, jak jeho ministrům a předním vůdcům vzpoury stahují kůži. Viděl, jak na pyramidě stojící před vchodem do města byly rozvěšeny jejich kůže. Někteří byli ukřižováni nebo na kolech napíchnuti a rozestavěni kolem pyramidy. Velkému počtu z nich dal jsem stáhnout kůži za mé přítomnosti. Dal jsem zed' potáhnout jejich kůži. Dal jsem postavit pyramidu z jejich hlav a vítězné znaky z jejich zmrzačených těl“ (F. Lenormant, 1887, s. 167).

Vzhledem k tomu, že počet otroků v řecko – římském světě několikanásobně přesahoval počet svobodných občanů, např. Římě připadlo 10 otroků na jednoho svobodného občana, setkáváme se s nelidským chováním vůči nim na každém kroku. Existovalo i pravidlo, že v domě, kde došlo k zavraždění pána, byli zabiti všichni otroci, protože jejich povinností bylo pána chránit (H. Šmerda, 2011, s. 23).

Tehdejší vztah k otrokům charakterizuje i Plutarchovo¹ rčení:

„Víte, po čem se poznají ukrutní a zlostní lidé? Po tvářích jejich otroků, po známkách týrání a mučení, které jim zůstaly, po okovech, jež nosí na nohou“ (B. Vašek, 1941, s. 13).

Neradostný byl i osud novorozeňat a chudých. Protože téměř celý život Sparťanů byl zasvěcen válčení, v Řecku byly neduživé děti na příkaz rady starších poházeny v lesích Táygetu a to i proti vůli rodičů. V Aténách rozhodoval o novorozenci otec, mohl jej opustit, prodat nebo nechat zahynout. Nemocné děti, především dívky, sloužily jako oběti bohům. Pouze v Thébách se vůči dětem uplatňovalo lidštější chování, nechtěné děti zanesli rodiče na úřad, kde je prodávali osobám, které je vychovali jako otroky (A. Bartoněk, 1977).

Chudí se často prodávali za své dluhy do otroctví, byli považováni za škodlivé pro město i pro celé lidstvo. Dokonce i Aristoteles² tvrdil, že chudoba je zdrojem povstání a zločinu a pokud se chudým pomáhá, tak nikoli z lásky, ale kvůli odstranění nebezpečí pro společnost. V egejské civilizaci neexistovala pečovatelská péče, nemocnice ani útulky pro chudé. Nemocný byl neužitečný a bezcenný, rodina se jej zřekla a donutila k sebevraždě. Podpory se dostalo pouze válečným vysloužilcům, sirotkům po padlých ve válce, výjimečně chudým občanům. Někdy mohly dostat věno chudé nevěsty. Až v nástupnické řecké civilizaci došlo k organizování zdravotní péče. Nacházeli se zde:

Asklepia – malé chrámy zasvěcené bohům, kde jako léčitelé působili za úplatu kněží. Staly se prvními ordinacemi nejprve pro nemocné, později pro rekonvalescenty, rodičky a umírající. Nemocný měl na nádvoří chrámu usnout, poté se mu zdál prorocký sen, ve kterém mu bůh osobně sděloval, jak se má léčit. Léčení probíhalo formou zaříkání, magie a obětováním zvířat bohům.

¹ Plútarchos – významný řecký spisovatel, historik a filosof. Psal o známých řeckých a římských osobnostech, které porovnával, velkou skupinu jeho děl tvoří moralistická díla, kde řeší etické otázky každodenního života.

² Aristoteles (384 – 322 př. n. l.) – řecký filosof a nejvšestrannější vědec starověku, žák Platónův. Položil základy metafyziky, první filosofii o „jsoucnech“ a „bytí“ a také anatomie, biologie, astronomie, geografie a dalších. Založil vlastní filosofickou školu Lykeion.

Iatreia – jednalo se o veřejné ošetrovny, ke kterým přiléhala chirurgická pracoviště. Působili zde profesionální lékaři, kteří se vážně zabývali léčením nemocných.

Domácí nemocničky – byly to místnosti upravené na ošetřování rodinných příslušníků, připomínali dnešní malé soukromé kliniky (R. Messina, 2005).

Největší míry humanity mezi antickými civilizacemi dosáhla egyptská civilizace. K jejím nejdůležitějším aspektům patřil rovný přístup v uplatňování spravedlnosti, práva žen, dětí a otroků a povinnost péče o chudé, která byla spojená s kultem božstev. Staří Egypťané také znali náboženská sanatoria, kde se nacházely světnice pro krátký pobyt nemocných (H. Šmerda, 2011).

1.1 Křesťanská charita ve starověku

Radikální obrat v charitní službě přináší až křesťanství, kdy je pomoc potřebným motivována bliženeckou láskou nikoli vlastním zájmem a milosrdenství je považováno za přirozenou součást osobnosti a ne za slabost.

Počátek křesťanství se datuje k narození Ježíše Krista, jehož celý život byl protkán láskou k člověku, ať už byl jakkoli handicapovaný, jak se můžeme přesvědčit v Novém zákoně. Například v evangeliu svatého Lukáše se můžeme dočíst:

„Děláš-li hostinu, pozvi chudé, zmrzačené, chromé a slepé“ (Lk 14, 13).

K hlavní Ježíšově činnosti patřilo především uzdravování nemocných, které šlo ruku v ruce s milosrdenstvím a lítostí. Během svého pozemského života si vzal na pomoc apoštoly³, kterým dal dar uzdravovat a vyslal je léčit nemocné. Ježíšova služba nemocným a trpícím je dodnes vzorem pro všechny věřící.

První křesťané kladli dary na oltář při bohoslužbách, dávali finanční dary do kostelních pokladnic nebo pořádali sbírky u bohatých věřících. Také se často postili a peníze, které ušetřili, vkládali do mešní sbírky. Institucionalizovali péči o sirotky a vdovy a starali se o nemocné i při morových epidemiích. Tím si vysloužili obdiv a uznání, když oproti pohanům setrvali u nemocných a pohřbívali své mrtvé (T. Woods, 2009).

³ Apoštol – je v křesťanském chápání ten, koho Ježíš Kristus vyslal, aby hlásal evangelium.

Přesto byli křesťané ve svých počátcích pronásledováni, veřejnost jimi pohrdala, protože nebyli polyteisty, nýbrž uznávali jediného Boha. Pokládali je za ničemy, bratrská láska byla brána jako krvesmilstvo. Situace se vyhroutil v r. 64, kdy došlo k velkému požáru Říma. Císař Nero⁴ obvinil z požáru křesťany a rozpoutal vlnu pronásledování a krutého mučení (B. Ráček, 1939).

I pod hrozbou smrti však křesťanů přibývalo a s nimi i dobročinnosti, kterou, již od nejstarších křesťanských dob, můžeme rozdělit na soukromou a veřejnou. Soukromá dobročinnost byla prováděna především zámožnými a ochotnými lidmi, kteří přispívali dle svého uvážení. To, co darovali, se uložilo u biskupa a ten podporoval vdovy, sirotky, nemocné, chudé či pocestné. Veřejná dobročinnost byla již realizována ne jednotlivci, ale Církví a přímo tvořila část bohoslužby. Během bohoslužby nosili věřící své dary na oltář a představený rovnou určoval, co případně potřebným. Někdy byli také chudí pozváni na tzv. hody lásky do některého domu a tam se účastnili hostiny, která měla náboženský charakter. Bylo však nutné často střídát místa, aby nedošlo k prozrazení (H. Šmerda, 2011).

Věřící v Krista tvořili různá společenství a organizační složky jednotlivých církví nebyly ani všude stejné. Zpočátku se jednalo o improvizované formy, postupně se začaly diferencovat do služeb tak, jak je známe dnes. Mezi hlavní představitele charitní péče v prvních třech stoletích patřili:

Biskupové – byli hlavními orgány charitativní práce u prvních křesťanů. Rozdělovali almužny sirotkům, vdovám a cizincům, starali se o osamělé a nemocné, aniž rozlišovali, zda se jedná o přátele či nepřátele, příbuzné nebo cizí, svobodné nebo ženaté. Sháněli práci nezaměstnaným, dávali stravu a oděvy těm, kdo je neměli, pomáhali vězňům, nechávali mládež vyučit řemeslům, poskytovali cizincům pohostinství.

⁴ Nero, celým jménem Nero Claudius Caesar Augustus Germanicus (37 – 68 n. l.) byl římský císař, jehož vláda je často spojována s tyraníí, mnoha popravami a sebevraždami. Páchal zločiny i na rodinných příslušnících, nechal zavraždit svoji matku Agrippinu, manželku Octavii, nevlastního bratra Britannika i svého vychovatele, známého filosofa Seneku. Pronásledoval křesťany, ti v něm od počátku viděli Antikrista.

Jáhni – byli voleni biskupy, stali se opravdovými manažery charitativní služby. Měli za úkol sbírat dary během bohoslužby, spravovat církevní pokladnu, znali všechny věřící, aby mohli sdělovat biskupovi, kdo právě potřebuje pomoc, starali se o vdovy a sirotky, nemocné a staré lidi, chodili do vězení, kde podporovali uvězněné křesťany, pomazávali, umývali a pohřbívali mrtvé, hostili cizince. Jáhni využívali místnosti vedle úřadovny biskupa, které se nazývaly diakonie a sloužily pro veřejnou péči. K nim přiléhala škola, kde docházelo ke vzdělávání jáhnů v oblasti zdravotnictví. Se všemi těmito úkoly jim pomáhali podjáhni.

Vdovy a panny – byly vybírány biskupy, pomáhaly jim i jáhnům v charitativní činnosti. Mezi jejich hlavní úkoly patřilo poskytování pohostinství, navštěvování vězňů a spravování fondů pro asistenční službu.

Jáhenny – jmenoval je biskup, zastupovali jáhny v charitních službách, které se týkali žen z důvodu zamezení pohoršení. Např. navštěvovali nemocné ženy a umývali je.

Hrobníci – dbali na to, aby byli zemřelí řádně pochováni (R. Messina, 2005).

Roku 313 císař Konstantin⁵ oficiálně uznal křesťanství a to svou solidaritou a pochopením pro chudé a bezmocné začalo postupně ovlivňovat strukturu a fungování státních institucí. K nejdůležitějším změnám patřil zákaz mučení dlužníků a zákaz usmrcování, pohazování a prodávání novorozenců. Zásada pomoci chudým byla uzákoněna i v *corpus iuris*⁶. Křesťanům byla udělena svoboda a křesťanská charita prosadila takové legislativní změny jako zrušení rozhodování otců o narozených dětech, zákaz rozvodů, zrušení gladiátorských her, zlepšilo se postavení otroků. Již nebylo možné otroka beztrestně zabít, otroci mohli uzavírat manželství a manželé od sebe nesměli být odděleni (B. Vašek, 1941).

Ve městech vznikly špitály, hospice, sirotčince a chudobince. Dle Ventury (2006) k nejznámějším patřily:

Xenodochia – pohostinství pro cizince, pocestné a hosty

⁵ Císař Konstantin, známý jako Konstantin Veliký nebo Konstantin I. Byl až do své smrti vládcem celé římské říše. V roce 313 vydal Edikt milánský, který zaručil náboženskou svobodu všem lidem v říši a ukončil pronásledování křesťanů. Křesťané ho za jeho skutky nazývali Veliký.

⁶ Corpus iuris – Občanský zákoník.

Nosokomium – nemocnice, první městský špitál založila v Římě zámožná šlechtična Fabiola († 399)

Brefotrofium – ústav pro odložené novorozence

Orfanotrofium – sirotčinec pro starší odložené děti, kde se učili také řemeslům, vědám a uměním

Gerontotrofium – starobinec, pečovalo se zde o přestárlé

Ptochotrofium – chudobinec pro chudé a žebráky

V tomto období stále řídili charitativní činnost biskupové, jedním z nejznámějších byl svatý **Basil Veliký** (329 - 379), který založil několik charitativních ústavů. Později z nich vznikl rozsáhlý špitální komplex – Basilias. Po jeho vzoru zakládali podobné instituce také ostatní biskupové (V. Ventura, 2006).

1.2 Charita ve středověku

Na počátku středověku, který je většinou ohraničen pádem Západořímské říše v roce 476 n. l. a objevením Ameriky v roce 1492, sociální bída velice vzrostla. Většina bývalé západní části římské říše se zmítala v nepokojích, obyvatelstvo v mnohých zemích se stále nemohlo vzpamatovat ze čtyřsetletého stěhování národů, pro které bylo charakteristické pálit, ničit, loupit. To vedlo k tomu, že byl nedostatek základních potřeb, především potravin, chudina umírala hladem nebo konzumovala zkažené potraviny, trpěla mnoha nemocemi často i smrtelným. V tomto období byly zapotřebí charitativní aktivity více než kdy jindy.

V celém raném středověku byla hlavním nástrojem charitní péče církev. V prvních desetiletích 9. století již v Římě fungovalo 24 diakonií. V nich dostávali chudí kromě stravy a oděvů také almužnu v naturáliích a mohli si dopřát i veřejnou lázeň. Do této dobročinnosti nebyli zahrnuti všichni chudí, ale jen ti, kteří byli zapsáni v seznamech nebo matrikách. Říkalo se jim „Kristovi chudí“ nebo „chudí církve“, a byli to především starci a stařeny a duševně či tělesně postižení. Po celý středověk také všichni pracující odváděli desátky a dávali almužny, z nichž minimálně jedna třetina připadla na chudé, nemocné, sirotky, vdovy a malomocné (H. Šmerda, 2011).

Středověk byl obdobím četných epidemií, úroveň středověkého lékařství byla velice nízká. Nedostatky znalostí medicíny proto začala vyvažovat veřejná péče. Od 11. století došlo ve střední a západní Evropě k mohutnému rozvoji špitálů. Nacházeli se podél poutních tras, ze začátku sloužily jako přístřešky pro poutníky, později zde byla poskytována péče tělesně a duševně postiženým a chudákům. Špitály byly spravovány církví a často vznikaly za podpory panovníků, vyšší šlechty a bohatého měšťanstva. První nemocniční hnutí se pojí s řádem Svatého Ducha, který založil v roce 1195 jako špitální bratrstvo Guy de Montpellier⁷. Papež Inocenc III jej potvrdil jako rytířský řád a svěřil mu vedení nemocnice Svatý Duch in Sassia, kterou dal na začátku svého pontifikátu vybudovat. Tato nemocnice, o kapacitě 300 lůžek a poskytující denně jídlo tisícům chudých, byla vzorem pro ostatní středověké nemocnice, podle jejího vzoru vzniklo dalších 1200 podobných zařízení nejen po celé Evropě, ale i v Latinské Americe (R. Messina, 2005).

Od 12. století přestává být charitativní a špitální iniciativa výsadou církve a stává se také činností jednotlivců. Lidé z různých společenských vrstev zakládali a podporovali charitní zařízení jako například útulky pro slepce, choromyslné, sirotčince či leprosária⁸. Také ve svých posledních vůlích velice často pamatovali na potřebné. Především panovníci rozdávali četné almužny nebo rozdělávali stravu chudým. Např. v životopise svatého Ludvíka IX. se píše, že král často krájel chleba a rozléval víno chudým, kteří s ním jedli v jeho komnatě (B. Geremek, 1999).

V tomto období vznikají a rozvíjejí se nové formy péče. Rytířské řády - pro každého rytíře bylo otázkou cti chránit bezbranné, řády špitální a různá bratrstva, která se podílela na mnohých aktivitách. Tzv. korporace se zaměřovaly na pomoc pouze pro své členy, bratrstva pomáhala všem a národy se staraly o své krajany, kteří žili v cizí zemi.

Mezi nejzajímavější instituce středověké dobročinnosti se řadí tzv. Monte di Pieta. Jednalo se o předchůdce dnešních, avšak nevýdělečných, zastaváren. Byly to finanční instituce,

⁷ Guy de Montpellier (1160 – 1209) narodil se jako čtvrtý syn, po smrti svého otce splnil jeho poslední přání a založil řád Svatého ducha, který měl za cíl starat se o opuštěné děti, staré a nemocné.

⁸ Leprosária byla zařízení nemocničního typu, kde se léčili nemocní s leproou neboli malomocenstvím. Jednalo se o infekční onemocnění, které napadalo periferní nervy, kůži a sliznice a způsobovalo znetvoření na končetinách a obličeji. Kožní forma, která tvořila vředy, byla velice nakažlivá.

kteří poskytovaly menší obnosy lidem v tíživých životních situacích. Často se stávalo, že mor, neúroda nebo jiné neštěstí nutilo lidi vzít si půjčku, ale peněžní obchody byly většinou v rukou židů, kteří žádali nekřesťanský úrok. Proti tomu zasáhli příslušníci františkánského řádu a založili v Itálii roku 1463 Monte di Pieta, kde za zástavu bylo možné dostat půjčku s žádným nebo minimálním úrokem (F. Svoboda, 2007).

Ve 14. a 15. století se nařízení městských rad snaží péči o chudé regulovat a rozlišovat mezi těmi, kteří nejsou schopni se sami uživit a těmi, kteří pouze nechtějí pracovat. Např. v Norimberku nemohl žebrať ten, kdo neměl zvláštní kovový odznak, na žebráky dohlížel speciální úředník, který rozdával odznaky jen těm opravdu potřebným, vedl si jejich seznamy a v půlročních intervalech ověřoval jejich poměry. Cizí žebráci se mohli zdržet ve městě pouze tři dny (B. Geremek, 1999).

Jak bylo již zmíněno, mezi největší strašáky středověku patřily epidemie. Nejstrašnější byly morové pohromy, které postihly celou tehdejší Evropu. Např. v Praze v roce 1483 zemřelo na mor kolem 30 tisíc lidí. Mnoho kněží, řeholníků i zcela neznámých lidí nasazovalo své životy v péči o nemocné, stavěli lazarety, aby mohli být pacienti izolováni a zabránilo se tak šíření nemocí. Především mužské řády se zase staraly o malomocné, vynikal mezi nimi řád sv. Lazara, který měl okolo 3000 leprosárií po celé Evropě. Díky tomu s jakou vážností se k této chorobě přistupovalo, byla v 16. století zcela vymýcena. Vážné bylo také rozšíření příjice neboli syfilis, která byla v době středověku nevyléčitelná. Na podporu nemocných vznikla „Společnost božské lásky“, která se zabývala jejich tělesnou i duchovní péčí (H. Šmerda, 2011).

Středověk je nazýván dobou temna, je to období vysoké úmrtnosti, moru a četných válek. Je ale také obdobím rozmachu dobročinnosti, lidskosti a obětavosti, které se věnovali nejenom církve a jednotlivci, ale vznikali i nová bratrstva či korporace.

1.3 Charita v novověku do počátku 20. století

Za symbolický počátek novověku je většinou považován rok 1492, kdy Kryštof Kolumbus objevil Ameriku, jeho konec se datuje na přelom 19. a 20. století. V tomto období se mění především pohled na chudého. Již ke konci středověku docházelo ke snahám rozdělit chudé na potřebné a ty co nechtějí pracovat, stále však bylo na chudé a nemocné nahlíženo jako na Kristovi bratry. Postupně však začíná být chudoba vnímána jako problém,

nad bliženeckou láskou převažuje zisk a hmotný zájem. Na počátku 15. století se pojem chudý stává synonymem pro povaleče, ničemu a podvodníka. Mění se také struktura charitní péče, dochází k její sekularizaci⁹, mnoho charitních zařízení, zvláště nemocnic začínají spravovat města. Bohužel na to doplácí nemocní, velké množství nemocnic je zavíráno, neboť již nejsou podporovány církevní charitou a v těch co zbyly, dochází k rapidnímu snížení úrovně péče. Z. Winter cituje svědectví z pražských nemocnic:

„Polévku špitální nedělají jináče, nežli že do velikého kotle, v němž vře voda, natrousí drobečky sýra, také někdy jen kůrky ze sýra, rozežrané červy, a ukápnou vína. Ale páni konšelé, když úředníci ve špitále počty konají, na důchod špitálský dobře hodokvasí a tolik, že mnohého musí tovaryši ze špitála domů vésti zpitého“ (Z. Winter, 1896, s. 112 – 3).

Do vývoje charity zasáhla v některých zemích reformace. Na jejím počátku stál německý teolog Martin Luther (1483 – 1546), který se ve své výzvě *„Ke křesťanské šlechtě německého národa“* vyjádřil k otázce žebroty a chudoby. Chtěl, aby se každé město postaralo o svoje žebráky a chudé a netrpělo žebráky cizí. Také zpochybnil víru spasení dobrými skutky, jako byly almužny. Tvrdil, že ke spáse stačí pouze víra a rozhodně si ji nezasloužíme dobrými skutky (B. Vašek, 1941).

Ve stále více městech se ozývaly hlasy, které chtěli oddělit chudé od ostatní společnosti. V této atmosféře vychází v Bruggách v roce 1526 traktát *„De subventione pauperum“*, *„O podpoře chudých“*. Jejím autorem byl španělský humanista Juan Luis Vives a shrnoval v něm nové myšlenky, které se šířily celou Evropou a vzápětí byly i prosazovány.

V první části tohoto díla vykládal obecné principy jak dělat dobročinnost. V části druhé popsal podrobný program reformy městské sociální péče. Péče o chudé měla být v kompetenci městské správy a hlavním kritériem pomoci byla ochota chudých pracovat. Vives jasně rozlišoval dobré chudé od špatných. Zatímco prvním se má pomáhat, druhé je potřeba trestat. V jeho reformě dále bylo: soustředit všechny chudé do jedné nemocnice, spočítat opravdové chudé, vyhostit cizí chudé, zaměstnat žebráky a ty, kteří by nechtěli pracovat zavřít do vězení, pečovat o chudé invalidy v jejich domovech. Dále měly existovat i specializované ústavy pro sirotky, mentálně postižené staré či slepé. Ve všech těchto ústavech měli radní provádět časté kontroly, vyhodnocovat podmínky a sčítat

⁹ Sekularizace - zesvětšení, potlačení vlivu náboženství.

chovance. Pokud to bylo jen trochu možné, měli se všichni podílet alespoň na jednoduché práci a přispívat tak na chod zařízení (F. Svoboda, 2007).

V duchu Vivesových traktátů tak začaly vznikat domy nápravy a pracovní domy, jejichž úkolem bylo obstarávat nezaměstnaným práci. Města mohla uložit praceschopným chudým veřejně prospěšné práce, které byly alespoň částečně placené. Tyto domy byly sponzorovány dobročinnými příspěvky, neboť větším dobrem bylo přispět na odměnu za práci, než udělit almužnu tomu, kdo pracovat nechce.

Kromě Vivesových spisů se po celé Evropě staly vzorem pro reformu dobročinných institucí i reformy ve třech městech, v Paříži, Benátkách a Ypres.

Paříž ovládaly v prvních desetiletích 16. století epidemie, které ukázaly spojitost s chudinským prostředím. Lidé si uvědomovali nebezpečí spojené s koncentrací chudých na jedno místo. Proto byla od roku 1525 zavedena městská chudinská daň a od roku 1545 se pravidelně a organizovaně rozdělovaly těm chudým, kteří nemohli pracovat, almužny. Tak vznikl Velký chudinský úřad.

Také **Benátky** se potýkaly začátkem 16. století s hladem a epidemiemi. Opatření přijatá městskými orgány byla spíše represivního charakteru. Mezi hlavní patřilo soustředění žebráků do čtyř útulků, zákaz vstupu cizích žebráků do města, poslání praceschopných žebráků na práci u loďstva za poloviční mzdu a vyplácení podpory nemohoucím, ti však již nesměli žebrat v ulicích.

V **Ypres** se od roku 1525 uplatňují stávající principy sociální politiky jako zákaz veřejného žebrání a organizovaná péče o nemohoucí. Byla zřízena společná pokladna pro financování správy dobročinných institucí, za niž byli odpovědní čtyři městští úředníci. Poutníci a pocestní mohli ve městě krátce pobýt, hlídalo se, zda město po krátké době opustili. Oproti ostatním městům byl v rámci systému dobročinnosti kladen důraz na vzdělání, děti měly chodit do škol, protože se hlásalo, že dobré vzdělání je důležitější než dobrý původ (B. Geremek, 1999).

Z osobností, které důrazně zasáhli do charitativní práce na začátku novověku, ještě stojí za zmínku:

Svatý Jan z Boha – založil několik nemocnic, jeho žáci jsou známí po celém světě jako řád Milosrdných bratří. V Čechách a na Moravě měl tento řád 7 domů s 870 lůžky pro nemocné.

Svatý Kamil de Lellis – chodil ošetřovat nemocné do nemocnic i jejich domovů, napsal „*Pravidla pro dobrou službu chudým nemocným*“, která jsou dodnes aktuální. Byl předchůdcem Mezinárodního červeného kříže, při epidemiích pořádal pomocné akce.

Svatý Vincenc z Paula – jeden z největších představitelů charitní činnosti všech dob. Staral se o nalezence, galejníky, chudé. Zapojil do charitní činnosti ženy, což bylo předtím nemyslitelné, aby se ženy zabývaly prací nezávisle na mužích. Založil organizaci Milosrdných sester pro péči nemocných v jejich domovech (R. Messina, 2007).

17. a 18. století dále rozvíjelo myšlenky z předchozích období, v celé Evropě pokračovaly snahy o izolaci chudých a vyřešení otázky žebrání. Církev spravovala osvědčená charitní zařízení jako např. hospice a nalezince, ale došlo k daleko většímu členění chudých na specifické skupiny. Byly řády, které se specializovaly na vyhledávání a péči opuštěných dětí, jiné na výchovu chlapců – např. jezuité, ženské řády se staraly o vzdělání chudých dívek, vznikaly ústavy pro nervově choré. Mezi cílové skupiny patřili i hluchoněmí nebo slepí. Papež Innocenc XII. dal vybudovat charitní systém, kde bylo postaráno o každou kategorii chudých, ať již měli chorobu tělesnou či duševní (M. Chadima, 2007).

S Velkou francouzskou revolucí v r. 1789 došlo k definitivní laicizaci charitní péče. V roce 1790 je ve Francii znárodněn majetek církve, v roce 1793 i nemocnice a roku 1792 jsou zrušeny řeholní řády. Revoluce vyhlásila pro každého zdravého právo na práci, a pokud nemůže pracovat právo na podporu. Postupně se sekularizace rozšířila do celé Evropy, církev ztratila prostředky sloužící staletí ke konání dobročinnosti.

V 19. století stále více rostla veřejná sociální péče. Došlo k rozvoji průmyslu, charitativní činnost se již nesoustředila jen na zajištění základních životních potřeb člověka, ale zabývala se ochranou osobnostních práv v hospodářské, sociální a politické rovině. Finance na dobročinnost byly opatřovány daněmi, neboť církev pozbyla své majetky a příspěvky jednotlivců nestačily. Sociální pokrok přinesl změnu v názorech, péče se nezabývala jenom těmi, kdo se ocitli v nouzi, ale působila i preventivně, aby lidé do nouze a nemoci neupadli. Mnoho dělníků přišlo z vesnic do měst a pracovalo v bídných podmínkách za směšnou mzdu. To zaregistrovala i církev a prostřednictvím tzv. demokratických kněží začala prosazovat zákonné iniciativy sociálního rázu. Ve všech evropských městech se projevovala její bohatá charitativní činnost, např. Itálie dala světu jednoho z největších velikánů charity 19. století svatého Jana Boscu (1815 – 1888), který se zabýval opuštěnou a narušenou mládeží a založil Zbožnou salesiánskou společnost.

V tomto období vznikly také různé laické spolky, za zmínku stojí alespoň Společnost svatého Vincence z Paula, založená roku 1833 v Paříži, která žádala zákonnou ochranu dětí, starých a nemocných (R. Messina, 2007).

1.4 Charita ve 20. století

20. století je především poznamenáno dvěma světovými válkami, v nichž zahynulo velké množství lidí, a další byli vystaveni nelidskému utrpení. Charitativní činnost se nezastavuje, naopak, došlo k jejímu obohacení o nové prvky, které si vyžádala doba.

Již před 1. světovou válkou fungovala sociální politika, po válce se její vývoj ještě zrychlil. Velkou část úkolů, které plnily dobročinné organizace či jednotlivci, přejaly do svých kompetencí státy. Nejenom, že dávaly značné sumy na dobročinné účely, ale také budovaly ministerstva sociální péče a vydávaly zákony ve prospěch sociálně slabých. Aby se pokrok v sociální péči ještě urychlil a byly do něj zahrnuty všechny státy, byly pořádány mezinárodní kongresy pro sociální pokrok. První byl ve Vídni v roce 1928, druhý ve Frankfurtě n. M. v roce 1932 a třetí v Londýně v roce 1936. (B. Vašek, 1941)

Nastala také změna v cílech charitativní činnosti, veliký důraz se klade na prevenci, přichází snaha zapojit do společenského života osoby, které žijí na okraji společnosti, vězně, prostitutky, Romy, duševně zaostalé a další nepřizpůsobivé občany. Děje se tak především na základě zásady: „pomocí k svépomoci“ (B. Vašek, 1941).

Velký důraz se klade na poznání poměrů, do popředí se dostává funkce rodiny, jako hlavního činitele při vytváření osudu jednotlivců, zvláště dětí. Používají se sociální průzkumy, individuální přístup, dochází k lepší organizaci práce a spolupráci různých vykonavatelů dobročinnosti. Již nestačí jen dobrá vůle a praktické znalosti pro vykonávání sociální práce, ale úkoly, které se rozrostly a staly se složitějšími, vyžadují dobré odborné vyškolení.

Vedle světské sociální péče nadále funguje křesťanská charita, jejíž pomoc je stále obrovská a neoddiskutovatelná. Např. v roce 1930 měla ve světě pro „uzavřenou“ péči 29 100 ústavů s 1 420 000 lůžky, pro „polootvřenou“ péči 96 300 zařízení s v průměru 2 389 600 návštěvami denně a pro „otevřenou“ péči 140 000 zařízení (B. Vašek, 1941).

Mezi nejvýznamnější osobnosti křesťanské charity 20. století patřili matka Tereza z Kalkaty a otec Pio z Pietrelciny .

Matka Tereza z Kalkaty (1910 – 1997) – věnovala se především těm nejchudším, umírajícím a dětem. V roce 1950 založila kongregaci Misionářky Lásky, která se starala o chudé a v roce 1963 bratry Misionáře lásky, kteří měli chodit tam, kam nemohly přijít sestry. Zakládala také útulky pro umírající, sirotky a opuštěné děti, během svého života položila základ k velkému humanitárnímu dílu. V roce 1979 obdržela Nobelovu cenu Míru (<http://www.vira.cz/Texty/Knihovna/Matka-Tereza-strucny-zivotopis.html>).

Otec Pio z Pietrelciny (1887 – 1968) – byl známý pro svá stigmata a jasnovidectví. Založil Dům úlevy v utrpení, který zpřístupňoval kvalitní lékařskou péči i těm nejchudším a byl postaven z darů věřících. V roce 1999 tam bylo hospitalizováno 60 220 nemocných a provedeno 800 000 ambulantních zákroků (R. Messina, 2007).

Jak je již zmíněno, 20. století bylo stoletím promyšlené sociální politiky a sociálních reforem. Ani křesťanská charita nepodceňuje tyto reformy a změny v právních rádech. Naopak je potřeba, aby docházelo k co největší spolupráci mezi všemi složkami péče o potřebné, světské i církevní tak, aby bylo možné pomoci maximu jednotlivců. Pro tuto pomoc je stále více důležité mít kvalitně vyškolené pracovníky, kteří obstojí v moderním světě 21. století.

1.5 Charita ČR

Mezi jednu z nejdůležitějších a nejznámějších organizací v České republice, která uskutečňuje pomoc lidem v nouzi, patří Charita ČR (dále jen „CHČR“). Vychází z křesťanských principů a navazuje na bohatou historii péče křesťanů a katolické církve o chudé a nemocné.

Její historie sahá až do roku 1919, kdy působil na Svatém kopečku v Olomouci kaplan Ludvík Antonín Bláha, který začal organizovat Charitu tak, že rozeslal dotazníky na všechny řeholní domy v ČSR, aby získal přehled o jejich humanitních a osvětových činnostech. Tyto dotazníky následně zpracoval a vydal, a poté, co se o tom dozvěděl arcibiskup Stojan¹⁰, došlo k zařazení charitativní činnosti do veřejného působení církve

¹⁰ Antonín Stojan (1851 – 1923) - vystudoval teologii v Olomouci a roku 1876 byl vysvěcen na kněze. Působil v různých farnostech, roku 1896 byl promován na doktora teologie. Jeho aktivity ho přivedli i do

jako nejdůležitější činnosti. V roce 1921 vytyčil arcibiskup Stojan na Velehradském setkání hlavní body organizace charity v ČSR a na jejich základě vznikl v roce 1922 diecéšní Svaz charity. V období II. světové války byla činnost svazů omezena, avšak po válce se charitní ošetrovatelské stanice staly velice vyhledávanými, zvláště přeživšími z koncentračních táborů a velkou péčí poskytovaly také válečným sirotkům. Období budování socialismu však znamenalo konec její veřejné sociální péče, charitní ústavy přebírají do své správy národní výbory. Obrat nastává až po sametové revoluci v roce 1989, kdy na základě zákona 308/1991 Sb. o svobodě náboženské víry a postavení církvi a náboženských společností znovu vznikla Charita jako organizace pečující o potřebné (Arcidiecéšní charita Olomouc, Ročenka 1994).

CHČR je právnickou osobou dle Kodexu kanonického práva a je součástí římskokatolické církve, která je registrovaná v ČR pod zákonem č. 3/2002 Sb. CHČR zřizuje Česká biskupská konference a představuje sdružení dvou arcidiecézních a šesti diecézních charit, mezi něž patří i Diecéšní charita Brno, kterou budu blíže specifikovat v kapitole 2 „Diecéšní charita Brno a oddělení Vzdělávání“. Součástí jsou také další právnické osoby zřízené oprávněnými právnickými osobami Církve, jako např. Domovy duchovních a řeholnic a Řeckokatolické charity, kterých je celkem 332 (<http://www.charita.cz/o-charite/organizacni-struktura/>).

Tato jednotlivá sdružení působí zejména v charitativní, humanitární, sociální a zdravotní oblasti. CHČR v roce 2012 provozovala a evidovala cca 1209 služeb a poskytla pomoc 86 558 lidem v jejich nepříznivé životní situaci. Kromě své působnosti v ČR provozuje CHČR i zahraniční projekty a to ve 14 zemích, kde na tuto svoji rozvojovou spolupráci a humanitární pomoc vynaložila téměř 135,1 miliónu Kč. CHČR nejvíce poskytuje služby v oblasti sociální péče a následně v oblasti sociální prevence, k dispozici má 108 sociálních poraden. Tradicí jsou však i zdravotnické služby a hospicová péče, kde CHČR disponuje 360 službami. Podle místních potřeb pod CHČR spadá dalších 69 služeb, jako např. šatník, rodinná centra, dobrovolnická centra, střediska humanitární pomoci, chráněné dílny apod. (Výroční zpráva 2012, Charita ČR, 2013).

politiky, v roce 1918 byl zvolen poslancem Národního shromáždění ČSR a v roce 1920 byl zvolen senátorem za Československou stranu lidovou. V roce 1921 byl jmenován olomouckým arcibiskupem.

Patronem CHČR je svatý Vincenc z Pauly a jejím posláním je:

„Služba milosrdné lásky církve lidem v ohrožení nebo nouzi bez ohledu na jejich věk, pohlaví, politické smýšlení, rodinné uspořádání, zdravotní stav, sexuální orientaci, sociální a ekonomickou situaci a postavení, jejich příslušnost k etnické nebo národnostní menšině, víře, náboženství a kultuře“ (<http://www.charita.cz/o-charite/>).

CHČR působí na území ČR, konkrétně v hlavním městě Praze a současně je i členem mezinárodních organizací Caritas Internationalis a Caritas Europa a je také partnerem OSN.

2 DIECÉZNÍ CHARITA BRNO A ODDĚLENÍ VZDĚLÁVÁNÍ DIECÉZNÍ CHARITY BRNO

Diecézní charita Brno (dále jen „DCHB“) je neziskovou, nestátní organizací církevního charakteru, která na základě hodnot křesťanské lásky k bližnímu a lidské důstojnosti zajišťuje a poskytuje duchovní a sociální služby a provoz nestátních zdravotnických služeb. Pomáhá především seniorům, lidem se zdravotním postižením, lidem v sociální a hmotné tísní, ohrožené a neorganizované mládeži, příslušníkům etnických a národnostních menšin, nevyléčitelně nemocným a závislým na návykových látkách. Pořádá i veřejné sbírky a humanitární pomoc.

Finanční a hmotné prostředky získává převážně od dárců, církevních sbírek, nadačních fondů, orgánů státní správy a místních samospráv, benefičních akcí a z výnosů vlastní činnosti (Stanovy Diecézní charity Brno).

DCHB také organizuje a poskytuje získání potřebné kvalifikace včetně dalšího vzdělávání a profesního růstu. Této činnosti se věnuje oddělení Vzdělávání, které od roku 2002 zajišťuje vzdělávací programy určené pracovníkům v sociálních službách (pečovatelé, osobní asistenti, instruktoři, apod.), sociálním pracovníkům a pracovníkům všech úrovní managementu sociálních služeb. Programy jsou buď interní povahy nebo otevřené ostatním poskytovatelům sociálních služeb, dlouhodobé či krátkodobé. Programy reflektují aktuální potřeby pracovníků a cílových skupin v souladu se zvyšujícími se nároky na kvalitu v poskytování sociálních služeb.

2.1 Historie Diecézní charity Brno

Diecézní charita Brno spadá pod CHČR, jejíž počátky sahají do roku 1919, jak je uvedeno v kapitole 1.5 „Charita ČR“. DCHB působí na území brněnské diecéze¹¹ a byla znovuobnovena teprve v roce 1992 brněnským biskupem Mons. Vojtěchem Cikrlem. Jejím prvním ředitelem se stal Pavel Hoder, který dal základ dnešní struktuře Charity. První

¹¹ Diecéze jsou správní jednotky církve, v jejichž čele stojí biskup. Vymezuji se většinou územně, je možné i vymezení institucionální či funkční.

humanitární akcí byla pomoc válkou sužované Jugoslávii, nazvaná „SOS Osijek“ a pořádání ozdravných pobytů v České republice pro děti z Černobyli. V roce 1992 jsou také zřízeny oblastní charity (dále jen „OCH“) Blansko, Brno, Břeclav, Hodonín, Jihlava a Třebíč jako organizační složky DCHB, v prosinci se otevírá Azylový dům pro muže bez domova v Třebíči (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 1993 jsou založeny další OCH - Žďár nad Sázavou a Znojmo, v obou charitách se otevírají Charitní ošetrovatelské a pečovatelské služby. V témže roce začala fungovat Sociálně – právní poradna v Blansku, Denní centrum pro lidi bez domova v Brně a Domov pokojného stáří v Lukách nad Jihlavou (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 1994 byl ředitelem DCHB jmenován Ing. Mgr. Oldřich Haičman, který je v této funkci až do současnosti a i nadále pokračovalo otevírání nových služeb pro potřebné, jako je denní zařízení EMANUEL v Boskovicích pro těžce tělesně a zdravotně postižené děti (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Rok 1995 je ve znamení začátku organizování letních integračních táborů pro mentálně postižené děti, které od té doby probíhají několikrát za léto. Vznikají další nová zařízení jako: Denní stacionář pro romské děti v Jihlavě, Domov pro matky s dětmi v tísni v Třebíči, Stacionář sv. Damiána ve Znojmě pro děti a mládež s kombinovaným postižením, Centrum pro matku a dítě a Domov pokojného stáří pro seniory v Blansku (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Z aktivit v roce 1996 stojí za zmínku především zřízení bezplatné nonstop „Linky důvěry“, pro telefonickou krizovou pomoc. Nezahálely ani OCH Jihlava, která byla pověřena provozem nového domu s malometrážními byty v Telči, kde jsou poskytovány komplexní sociální a zdravotní služby a OCH Žďár, jež v Bystřici nad Pernštejnem otevřela Nízkoprahové protidrogové kontaktní centrum, jehož součástí je i klub volného času pro děti a mládež (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Rok 1997 byl poznamenán povodněmi, které zaměstnaly celou DCHB organizováním humanitární pomoci a sháněním dobrovolníků pro občany, kteří byli povodněmi nejvíce poškozeni. Přesto se i v tomto roce dočkali klienti nových služeb - v areálu nemocnice Dalešice se otevírá Domovinka, umožňující příjemné čekání na vyšetření, provoz zahájil další Domov pokojného stáří, tentokrát v Kněžicích a začala fungovat Poradna pro děti a mládež ve Žďáru nad Sázavou. DCHB je aktivní také v mezinárodní sféře, k supervizi

voleb ji přizvala Bosna a Hercegovina (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 1998 jsou nejaktivnější OCH Břeclav - realizuje projekt Centrum prevence, poradenství a Kontaktní centrum pro drogově závislé, OCH Znojmo - provozuje Chráněné dílny, OCH Jihlava - zahájila činnost Poradenského centra a Centra pro Romy a OCH Třebíč, která otevřela Stacionář pro duševně nemocné (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Rok 1999 je vyhlášen jako rok seniorů a také jednotlivé OCH zaměřují svoje aktivity na tuto cílovou skupinu. Za zmínku stojí otevření Domova pokojného stáří v Nížkově a především zahájení provozu Domu léčby bolesti s hospicem v Rajhradě u Brna, který vznikl v objektu bývalých kasáren. Vznikají i další služby, jako Sociální poradenství ve Znojmě, Stacionář pro mentálně a kombinovaně postižené v Třebíči a Nízkoprahové preventivní centrum pro mládež v Adamově. Ke změně došlo i v Domovech řeholnic, které se v tomto roce, na základě nových stanov schválených Českou biskupskou konferencí, stávají samostatným právním subjektem (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Do jubilejního roku 2000 vstupuje OCH Brno otevřením Domova pokojného stáří na Kamenné ulici, OCH Blansko zase realizuje své tři dlouhodobé projekty - denní zařízení pro psychicky nemocné „Pěkná modrá“, modelové bydlení pro dospělé klienty Betany v Boskovicích a Charitní, ošetřovatelskou a pečovatelskou službu. Také Třebíčská Charita naplňuje svůj plán, vzniká tam dlouho plánované Romské centrum (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Začátkem roku 2001 proběhla poprvé na území celé republiky Tříkrálová sbírka, která se setkala s nebývalým ohlasem jak u veřejnosti, tak i charitních pracovníků. Její výtěžek je určen na pomoc osobám v nouzi, do roku 2013 se již vybralo přes 170 miliónů korun a bylo z ní financováno přes 1000 projektů. Rok 2001 byl také vyhlášen OSN Mezinárodním rokem dobrovolníků, proto DCHB zakládá Síť charitních dobrovolnických center (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Rok 2002 je významný pro brněnskou a hodonínskou Charitu, v Brně je pro 24 klientů otevřen Domov svatého Michaela, kde jsou ubytováni lidé s poruchou autistického spektra a s mentálním postižením a OCH Hodonín zřídila tři nová zařízení, Domovy pokojného

stáří v Ratiškovcích a Bučovicích a Domov pro matky v tísní v Hodoníně (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 2003 se DCHB stává součástí Panelu NNO Jihomoravského kraje pro krizovou intervenci a získává akreditaci od Ministerstva vnitra na své dva programy dobrovolnické služby. Celkově dochází k profesionalizaci a stabilizaci charitní práce otevírají se další nová zařízení, v Hodoníně Denní centrum pro lidi bez domova, v Blansku noclehárna pro muže bez přístřeší a v Břeclavi Domov svaté Agáty pro matky s dětmi v nouzi (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V průběhu roku 2004 se pamatovalo na klienty s postižením, došlo k rozšíření o Denní stacionář pro lidi s mentálním postižením a kombinovanými vadami ve Velkém Meziříčí, došlo i k rozšíření Romského centra v Jihlavě o klub Sluníčko, který je určen pro předškoláky a Denního centra v Brně o Azylové krátkodobé ubytování. Azylové zařízení pro lidi bez domova otevřela také OCH Břeclav. Ve Znojmě se za podpory z programu Evropské unie Phare otevřel jedinečný projekt Internetového klubu Prokopa Diviše pro seniory (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 2005 se díky podpoře holandské nadační asociace Coraid podařilo DCHB realizovat tyto humanitární projekty:

Kosovo – přispívání na platy pracovníků místní Charity a podpora projektu Děti ulice, který je zaměřený na prevenci vzniku kriminality dětí a dětských gangů.

Rumunsko – pod OCH Břeclav proběhla sbírka „Charita pro Rumunsko“, z které bylo zakoupeno 408 kamen pro tři horské vesničky.

Ukrajina – byla zahájena příprava projektu Dům na půli cesty pro děti, které opouštějí dětské domovy a rozšířena dílna na výrobu svíček, která v současné době má již 13 odběratelů.

I v České republice začaly fungovat schválené projekty, jako např. v Blansku MAGDALA, pomáhající obětem domácího násilí a nucené prostituce a v Brně CELZUS – Centrum pro lidi sociálně znevýhodněné, jehož cílem je pomoci opět se zapojit do společnosti a na trh práce lidem ohroženým sociálním vyloučením. Vzhledem k opakujícím se povodním došlo k rozšíření o krizová dobrovolnická centra, která začala odborně školit dobrovolnické týmy, aby mohli efektivně doplnit skupiny profesionálů (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

Pomoc v zahraničí pokračuje i v roce 2006, kdy DCHB podpořila organizaci Simbabene v Zimbabwe, která se stará o chudé děti a sirotky. Na Moravě činnost zahajují další Domovy pokojného stáří a to v Janštejně a Ždánicích (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 2007 se struktura DCHB zvětšuje o OCH Rajhrad a OCH Tišnov, což umožňuje rozvíjet služby v regionu Brno – venkov. Za zmínku stojí i aktivity OCH Blansko, především její rozšíření o Domov pro matky v tísní a Sociální rehabilitaci, která má za úkol zvýšit šance na práci dlouhodobě nezaměstnaným (<http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>).

V roce 2008 došlo k uskutečnění jednoho z nejdůležitějších pilotních projektů domácí hospicové péče. Jedná se o zajištění lékařské i nelékařské péče týmem odborníků pro nemocné v terminálním stádiu a jejich rodiny, v jejich domácím prostředí. Na integraci dětí cizinců do české společnosti je zase určena sbírka „Pomozte dětem“, která pomáhá při motivaci dětí k větší aktivitě v kulturní oblasti, a také začaly v tomto roce fungovat ve čtyřech OCH poradny pro cizince (Výroční zpráva 2008, Diecézní charita Brno, 2009).

Rok 2009 je zaměřen na prevenci vzniku rizikových chování. Vznikají Nízkoprahové kluby pro děti a mládež Coolna ve Znojmě a v Moravském Krumlově. Pokračuje také zavádění domácí hospicové péče, nové služby pracují i pro seniory a zdravotně postižené, např. Centrum denních služeb ve Slavkově u Brna a Domovinka v Němčičkách. Na Bratislavské ulici v Brně je otevřen nový charitní šatník (Výroční zpráva 2009, Diecézní charita Brno, 2010).

Rok 2010 byl velkým oceněním pro práci zaměstnanců DCHB služby CELZUS – Sociální rehabilitace, kteří získali první místo v celostátní soutěži kariérového poradenství. Nezahálely ani ostatní Charity, v Jihlavě vznikla Sousedská výpomoc na podporu dobrovolnictví a Klubíčko – sociálně aktivizační program pro rodiny s dětmi. OCH Brno zase otevřela kavárnu Anděl, kde zaměstnává lidi s mentálním postižením (Výroční zpráva 2010, Diecézní charita Brno, 2011).

V roce 2011 dochází k značnému nárůstu lidí v dluhové pasti, proto OCH mapují zadluženost veřejnosti, v Třebíči se dokonce otevírá protidluhová poradna MAJÁK. Cílem všech oblastních Charit je také podpora dlouhodobě nezaměstnaných osob, na podporu lepší orientace na trhu práce začíná OCH Jihlava poskytovat specifickou službu s názvem Odrazový můstek. Slavnostně se otevírají nová zařízení Chráněné bydlení a Sociální

rehabilitace ve Skryjích a Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež VATA v Židlochovicích a WELLMEZ ve Velkém Meziříčí (Výroční zpráva 2011, Diecézní charita Brno, 2012).

Rok 2012 je rokem dvacetiletého výročí DCHB. Za 20 let existence se DCHB rozrostla na 120 sociálních a zdravotních služeb, zaměstnává přes tisíc odborných pracovníků, kteří pomáhají 50 tisícům potřebných ročně. Bez nároku na odměnu s ní spolupracuje ve svém volném čase 12 tisíc lidí. O tom, že její pomoc je nezastupitelná svědčí mnoho děkovních dopisů i příspěvků dárců, kteří mají v DCHB důvěru. Za všechny, kterým DCHB pomohla, cituji alespoň odpověď 76 leté paní Františky, klientky centra denních služeb ve Slavkově, na otázku: „Dokážete si představit svůj život bez Charity?“

„Nejdříve jsem začala využívat dovážení obědů pečovatelskou službou. Jak jsem se stávala více a více nemohoucí, začaly mi pracovnice pomáhat s umýváním a koupáním, vedením domácnosti a nákupy. Také mi bylo doma často smutno. Proto jsem začala chodit do centra. Potkala jsem tady své kolegyně z práce, se kterými jsem se již léta neviděla. Bez Charity bych musela jít do nějakého domova a nemohla bych být doma“ (Výroční zpráva 2012, Diecézní charita Brno, 2013).

2.2 Organizační struktura DCHB

DCHB je jednou právnickou osobou a má vlastní právní subjektivitu. V jejím čele stojí ředitel, který je statutárním orgánem a jeho úkolem je především dohlížet na to, aby DCHB ve svých zařízeních a organizačních složkách prostřednictvím svých pracovníků plnila své poslání a určenou službu. Její strukturu tvoří devět OCH – Blansko, Rajhrad, Třebíč, Znojmo, Žďár nad Sázavou, Tišnov, Hodonín, Jihlava a Břeclav a organizační jednotka Správa DCHB a Služby Brno (dále jen „SDCHBaSB“), která bude charakterizována v kapitole 2.3 „Přehled jednotlivých oddělení SDCHBaSB“. Každá oblastní charita má své vedení v čele s ředitelem OCH, který je podřízen řediteli DCHB. Tím je od roku 1995 Ing. Mgr. Oldřich Haičman a jako prezidenta jmenoval brněnský biskup Vojtěch Cikrle Mons. Josefa Zouhara, děkana hodonínského. Prezident DCHB kontroluje dodržování stanov DCHB a dalších vnitřních předpisů, odpovídá za duchovní formaci pracovníků

DCHB a metodicky vede práci kněží a pastoračních asistentů¹². Zřizovatelem DCHB je Biskupství brněnské (Stanovy diecézní charity Brno).

Mimo řídicí strukturu patří pod DCHB také Odborná kolegia, která jsou odbornými poradními orgány ředitele DCHB. Usilují především o zlepšení efektivity a kvality v dané oblasti. DCHB disponuje těmito Odbornými kolegiemi:

- Kolegium prarodinných služeb
- Kolegium sociálně aktivizačních činností
- Kolegium charitní ošetrovatelské služby
- Kolegium azylových domů
- Kolegium prevence rizikového chování
- Kolegium nízkoprahových služeb
- Kolegium poradenství, krizové pomoci a terénních programů
- Kolegium služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením
- Kolegium služeb pro podporu tělesného a duševního zdraví

Diecézní charita Brno se po dvaceti letech své činnosti stala významnou organizací a institucí v oblasti charitativní, sociální a zdravotní činnosti. V roce 2012 zaměstnávala celkem 1043 zaměstnanců, spolupracuje s řadou dobrovolníků (konkrétně má – 350 krizových dobrovolníků, 11 314 dobrovolníků pro sbírky, 427 dlouhodobých dobrovolníků a 430 dobrovolníků krátkodobých), provozuje přes 120 sociálních, zdravotních a ostatních služeb. Stará se o více než 50 tisíc klientů, uživatelů a pacientů. Její roční rozpočet činí přibližně 444 mil. Kč (Výroční zpráva 2012, Diecézní charita Brno, 2013).

¹² Pastorační asistent – laik, který se jako zaměstnanec církve podílí na pomoci lidem při hledání či upevnování víry i na řešení nejrůznějších životních situací. Může, ale nemusí mít teologické vzdělání.

2.3 Přehled jednotlivých oddělení SDCHB a SB

SDCHBaSB je organizační jednotkou (viz. Obr. 1), která vznikla 1. 1. 2014 sloučením OCH Brno a Sekretariátu Diecézní charity Brno. Ve své činnosti vychází z poslání a veřejného závazku DCHB, působí ve dvou hlavních oblastech činností:

- řídí, koordinuje a vykonává odborné činnosti, metodickou podporu a kontrolu organizačních jednotek DCHB
- poskytuje servis v oblasti kvality služeb, právní, ekonomické, komunikačně – technické podpory a v oblasti PR strategie, koordinuje síťové projekty nebo služby

SDCHBaSB je tvořena pěti odbory, které vedou vedoucí odborů. Jedná se o:

Odbor Ředitele DCHB - tvoří jej oddělení Kanceláře ředitele a oddělení Kontaktů s veřejností, jehož posláním je propagovat Služby Brno v souladu s celodiecézní PR strategií a to jak potencionálním uživatelům služeb, potencionálním i stávajícím dárcům, laické i odborné veřejnosti a médiím a koordinovat činnost dobrovolníků při realizaci nejrůznějších aktivit a sbírek pořádaných pro SDCHB a SB i pro celou DCHB.

Odbor Komunikace a technické podpory – skládá se z oddělení ICT, oddělení Technické podpory a oddělení Veřejných zakázek a hromadných nákupů. Tento odbor má na starosti vybavení kanceláří informačními a komunikačními technologiemi, jejich provozováním, servisem a modernizací a také udržováním společných prostor určených pro interní i externí aktivity v provozuschopném stavu.

Odbor Rozvoje a kvality služeb – je tvořen oddělením Hospodářských činností a oddělením Metodických a strategických činností, které se podílí na zavedení jednotného systému managementu kvality do řízení organizace a provozovaných služeb, metodicky vedou řízení kvality v klíčových činnostech organizace a kontrolují kvalitu poskytovaných služeb. Do odboru Rozvoje a kvality služeb dále patří oddělení Vzdělávání, které bude charakterizováno v kapitole 2.4 „Oddělení Vzdělávání a jeho činnost“ a CELZUS – centrum pro lidi sociálně znevýhodněné - sociální rehabilitace, kde sociální pracovníci pomáhají lidem znevýhodněným na trhu práce získat zaměstnání.

Odbor Ekonomiky a financování – spadá do něj Projektové oddělení, Personální a mzdové oddělení, oddělení ASP VEMA, oddělení Účetní správa DCHB, oddělení Účetní a ekonomiky Služby Brno, Metodik účetnictví a daní. Tato oddělení zabezpečují veškeré ekonomické procesy a činnosti SDCHB a SB, zajišťují zpracovávání mezd, personální

agendu, účetnictví, financování, plánování, kontrolu hospodaření a správu daní v souladu s platnou legislativou a vnitřními normami DCHB.

Odbor Služby Brno – prostřednictvím svých zařízení působí v oblasti sociálních služeb, zdravotní péče a sociální pomoci. Pomáhá lidem, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci. K největším službám péče patří:

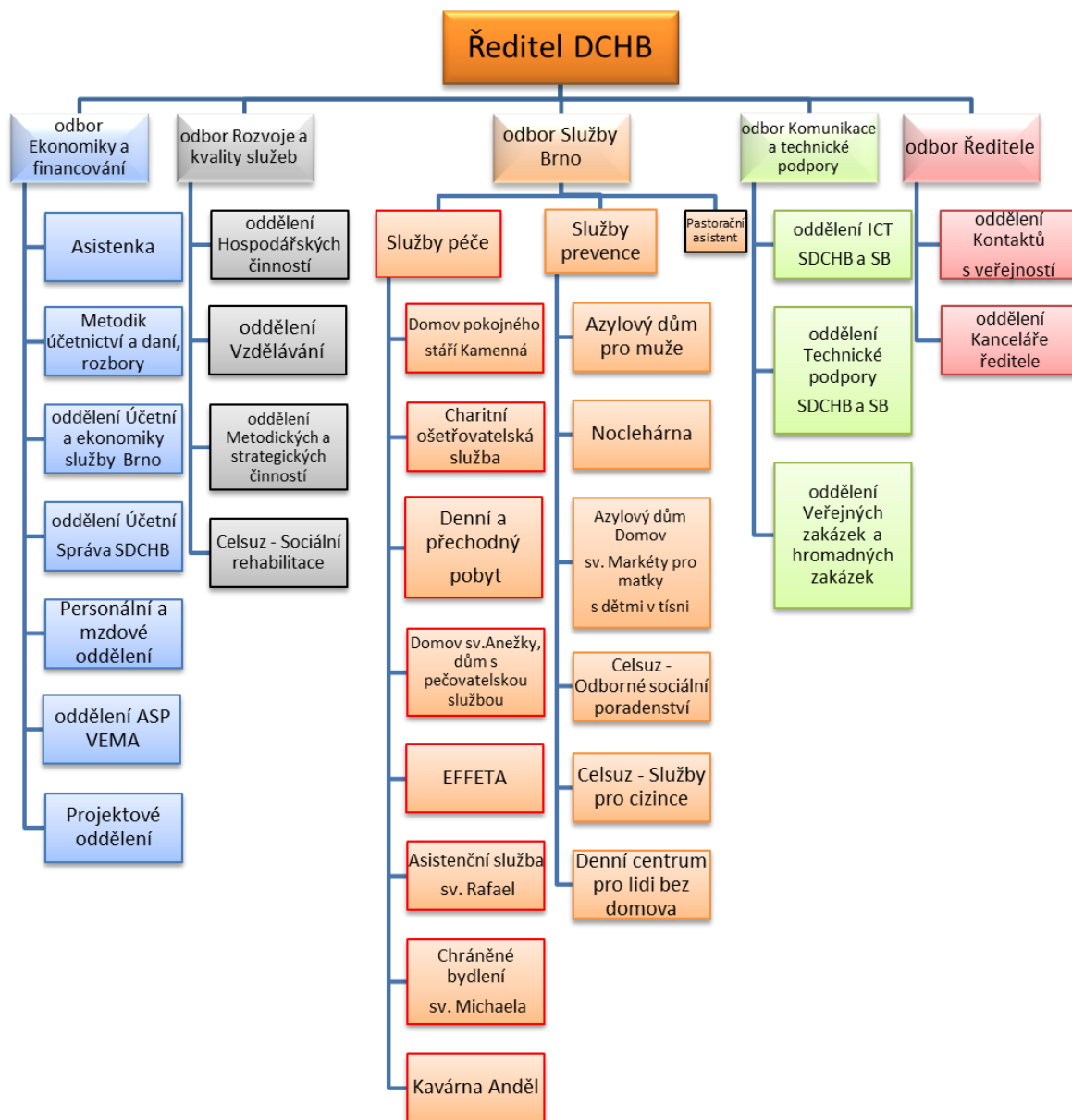
Denní stacionář EFFETA – poskytuje sociální služby lidem s mentálním postižením a autismem, služby jsou zaměřeny především na podporu samostatnosti uživatelů a na jejich začleňování do běžné společnosti. Nabízí také aktivní a smysluplné naplnění času jako je pět pracovních – terapeutických dílen (textilní, kovodílna, keramická, košíkárna, dřevodílna) dále pobyty v přírodě, masáže, plavecký bazén, hipoterapii, canisterapii, arteterapii, muzikoterapii, bazální stimulaci a další. V roce 2006 se EFFETA umístila na prvním místě v konzultacích kvality služby organizovaných Magistrátem města Brna (<http://brno.charita.cz/sluzby-pro-lidi-s-mp/effeta-denni-stacionar/popis-poskytovani-sluzby/>).

Ke Službám Brno se dále řadí služby prevence, např.:

CELZUS – odborné sociální poradenství – poskytuje bezplatné odborné právní, psychologické a sociální poradenství osobám, které se ocitli v nepříznivé sociální situaci. Jedná se především o nezaměstnané, lidi bez přístřeší, zadlužené, seniory, oběti domácího násilí, osamělé matky, lidi propuštěné z výkonu trestu a osoby se zdravotním postižením. Pracovníci motivují klienty ke vzdělávání a následně jim pomáhají nalézt zaměstnání, na přání klienty doprovází na úřady nebo do zdravotnických zařízení (<http://celsuz.cz/odborne-socialni-poradenstvi/>).

CELZUS – služby pro cizince – poskytuje odborné sociální a právní poradenství cizincům a uprchlíkům v tíživé sociální situaci, pomáhá integraci cílové skupiny do majoritní společnosti. (<http://celsuz.cz/sluzby-pro-cizince/>)

K odboru Služby Brno také náleží Pastorační asistent, který zabezpečuje službu duchovní.



Obr. 1. Struktura SDCHBaSB ke dni 28. 2. 2014

2.4 Oddělení vzdělávání a jeho činnost

Oddělení vzdělávání (dále jen „OV“) zahájilo svou činnost v roce 2002 jako reakce na nutnost profesního vzdělávání pracovníků DCHB. Zpočátku pořádalo vzdělávací kurzy pouze pro zaměstnance DCHB, později i pro externí zájemce. Po vzniku zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se oddělení specializuje na kurzy pro sociální

pracovníky, pracovníky v sociálních službách, vedoucí pracovníky a pro další skupiny zaměstnanců DCHB.

Na formování OV měly velký vliv dva projekty a to projekt TEDDY, který probíhal od září 2005 do července 2007 a měl za úkol pomoci při zkvalitnění práce pracovníků DCHB a při zabezpečení odborného vzdělávání pro podporu rozvoje pracovníků uvnitř organizace. V rámci tohoto projektu bylo proškoleny 372 pracovníků a bylo podpořeno 10 zařízení v rámci podpory zavádění standardů sociálních služeb.

Druhým projektem byl projekt SOVa, který probíhal od září 2006 do června 2008. Jeho hlavním cílem bylo zajištění dalšího odpovídajícího vzdělávání zaměstnanců DCHB pro udržení vysoké úrovně sociálních služeb. V rámci tohoto projektu se uskutečnilo cca 40 kurzů v rozsahu 6 až 96 hodin, bylo proškoleny více než 730 osob a poskytnuto přes 900 hodin konzultací ke standardům kvality sociálních služeb (<http://vzdelavanidchb.charita.cz/realizovane-projekty/>).

OV nabízí kurzy akreditované Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“). Mezi nejvíce navštěvované patří akreditované rekvalifikační kurzy, především Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. Dále nabízí školicí akce, kurzy pro pěstouny, počítačové kurzy a zajišťuje také odborné stáže pro pracovníky v sociálních službách.

Pro své zaměstnance, kteří jsou po zkušební době, organizuje OV tzv. Adaptační kurz. Jedná se o dvoudenní školení, na němž se zaměstnanci dozví základní informace o DCHB, o její činnosti, poslání, struktuře, zařízeních, jednotlivých odborech a odděleních.

Akreditované kurzy MPSV splňují podmínky pro další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách dle § 111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, takže je lze započítat do povinného 24 hodinového vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

OV sestavuje dvakrát ročně plán vzdělávacích programů, které zveřejňuje na svých webových stránkách. Tato nabídka je průběžně doplňována o témata, o která projeví zaměstnanci DCHB zájem. Takové téma je nejprve nabízeno jako neakreditovaná školicí akce, v případě, že se na ni přihlásí dostatečný počet zájemců a téma je pro účastníky přínosné, dochází k jejímu akreditování. OV zajišťuje kurzy v sídle DCHB na tř. Kpt. Jaroše 9 v Brně, kde má k dispozici pět kvalitně vybavených učeben, v nichž jsou samozřejmostí notebook pro lektora, dataprojektor, flipchart, občerstvení a další

pomůcky, jako jsou psací potřeby apod. Vzhledem k široké základně vysoce kvalifikovaných lektorů je OV schopno akreditovat téměř jakékoli téma ze sociální oblasti na přání účastníků a také zajistit organizaci vybraného kurzu po celé České i Slovenské republice, přímo v zařízeních zájemců, pro libovolný počet uchazečů.

V rámci DCHB poskytuje vzdělávací kurzy také Edukační centrum v Rajhradě, které se specializuje hlavně na vzdělávání zdravotnických pracovníků.

Hlavní činností OV je vyřizovat veškerou administrativu ohledně organizace kurzů. K té především náleží aktualizace webových stránek, evidence došlých přihlášek na kurzy, komunikace s lektory, zaslání pozvánek a nabídek zájemcům o kurzy, zodpovídání jejich dotazů, tisk veškerých podkladů ke kurzům, vystavování osvědčení o absolvování vzdělávacího programu, evidence evaluačních dotazníků, vedení statistiky návštěvnosti kurzů, zaslání podkladů k akreditaci na MPSV a archivace.

OV DCHB je zodpovědné za metodické vedení v oblasti vzdělávání, metodické pokyny jsou průběžně zveřejňovány na vývěsce DCHB.

Oddělení vzdělávání DCHB začínalo v roce 2002 se třemi akreditovanými kurzy, nyní, v roce 2014 má v nabídce 78 kurzů akreditovaných MPSV, 6 kurzů akreditovaných MŠMT, 22 školících akcí, 11 počítačových kurzů, 39 kurzů pro pěstouny a několik školících akcí určených pouze pro zaměstnance DCHB. Za rok 2013 se akreditovaných kurzů pořádaných OV DCHB zúčastnilo 1639 lidí (Statistika OV za rok 2013).

O tom, že převážná většina účastníků byla spokojena a že kurzy pořádané OV DCHB jsou velmi kvalitní, svědčí nejen kladné zpětné vazby v evaluačních dotaznících a narůstající počet organizací, které si vzdělávání od OV DCHB objednávají, ale také udělení Certifikátu o úspěšném absolvování dobrovolného auditu, ve které členové týmu dobrovolného auditu neshledali žádné nedostatky v realizaci vybraných vzdělávacích programů akreditovaných MPSV s podmínkami udělené akreditace a naopak ve svém závěru vyzdvihli důslednou práci celého OV.

3 PRACOVNÍCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A JEJICH VZDĚLÁVÁNÍ

Pracovníci v sociálních patří v dnešní době k často podceňovaným profesím. I když se jedná o poslední článek v poskytování sociálních služeb, je jejich práce nesmírně potřebná a těžká. Pracovníci v sociálních službách se většinou zabývají přímou péčí o seniory, osoby se zdravotním postižením, jejich práce by proto nešla vykonávat bez soustavného vzdělávání se, ale především by se neobešla bez lásky k lidem.

3.1 Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

Jedná se o profesní zákon, který upravuje především vztahy pracovníků sociálních služeb a uživatelů sociálních služeb.

Upravuje podmínky pro poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči. Také upravuje podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb, předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách a inspekci poskytování sociálních služeb. Upravuje i předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, jestliže vykonává činnost v sociálních službách nebo dle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, ve školách a školských zařízeních, azylových zařízeních, zařízeních pro zajištění cizinců, věznicích, v sociálně – právní ochraně dětí a u poskytovatelů sociálních služeb.

Mezi základní zásady tohoto zákona patří bezplatné poskytnutí sociálního poradenství o možnostech předcházení a řešení nepříznivé sociální situace každé osobě. Vychází z Listiny základních lidských práv a svobod, rozsah a forma pomoci a podpory, které jsou poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb, musí zachovávat lidskou důstojnost. Pomoc musí působit na osoby aktivně, podporovat jejich samostatnost, motivovat je k činnostem, které nevedou k setrvávání či prohlubování nepříznivé sociální situace. Musí vycházet z individuálních potřeb osob a posilovat jejich sociální integraci.

Zákon se skládá z jedenácti částí, k těm nejdůležitějším patří:

Část druhá – Příspěvek na péči, kde jsou stanoveny např. podmínky nároku na příspěvek na péči, výše příspěvku, povinnosti žadatele o příspěvek, informační systém o příspěvku.

Část třetí – Sociální služby, v této části jsou popsány např. základní druhy a formy sociálních služeb, základní činnosti při poskytování sociálních služeb, podmínky poskytování sociálních služeb, povinnosti poskytovatelů sociálních služeb a další.

Část osmá – Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka, tato část popisuje sociálního pracovníka a jeho vzdělávání

Část devátá – Předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách, zahrnuje pracovníky v sociálních službách.

3.2 Charakteristika pracovníka v sociálních službách

Pracovníky v sociálních službách přímo charakterizuje § 116 Zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Dle tohoto zákona je pracovníkem v sociálních službách ten, kdo vykonává:

Přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb. Tato péče spočívá v nácvičku jednoduchých denních činností, v pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, prádlem, pomůckami, v udržování čistoty, v podpoře soběstačnosti, v posilování životní aktivizace, ve vytváření sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb.

Základní výchovnou nepedagogickou činnost. Ta se skládá z prohlubování a upevňování hygienických a společenských návyků, vytváření a rozvíjení pracovních návyků a manuální zručnosti, vytváření vhodných volnočasových aktivit, rozvíjení zájmů a tvořivých schopností.

Pečovatelskou činnost v domácnosti osoby. Pracovník v sociálních službách vykonává práci v přímém styku s osobami s fyzickými nebo psychickými obtížemi, stará se o jejich domácnost, zajišťuje sociální pomoc, organizačně zabezpečuje a koordinuje pečovatelskou činnost a provádění osobní asistence, pomáhá vytvářet sociální a společenské kontakty, pod vedením sociálního pracovníka provádí sociální depistáž¹³.

¹³ Depistáž - vědomé, cílené vyhledávání ohrožených osob.

Činnosti pod dohledem sociálního pracovníka. Mezi tyto činnosti patří základní sociální poradenství, depistážní, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

Na základě odborné literatury se pracovníci v sociálních službách řadí k tzv. pomáhajícím profesím, což je:

„ Souhrnný název pro veškeré profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problému a na získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak aby mohla být pomoc účinnější“ (P. Hartl, H. Hartlová, 2000, s. 185).

Je těžké definovat ideál pomáhajícího pracovníka, můžeme však říci, že by to měla být prosociálně orientovaná osobnost, zralá, vědoma si svého životního směřování, otevřená podnětům, bez neurotických či psychopatických rysů, s realistickým sebepojetím, s předpokladem sebereflexe vlastního rozhodování, jednání i emocí, ochotná se vzdělávat (K. Kopřiva, 2008).

Velmi podstatným předpokladem pro práci v pomáhajících profesích je také přítomnost etického rozměru a schopnost pomáhajícího jednat podle etických měřítek.

K dalším předpokladům a dovednostem pracovníka pomáhající profese můžeme zařadit:

Zdatnost a inteligenci – vychází z toho, že pomáhat druhým je těžká a vysilující práce, proto je potřeba být fyzicky zdatný, nutná je také snaha stále zvyšovat své znalosti, číst odbornou literaturu, samozřejmostí by měla být i emoční a sociální inteligence.

Přitažlivost – a to nejen fyzického vzhledu, ale i pro odbornost a pověst, které se pomáhající pracovník těší na základě toho, jak jedná s klienty.

Důvěryhodnost – k důvěryhodnosti pracovníka přispívá také:

- diskrétnost - to co klient řekne, se nedozví nikdo další
- spolehlivost – klient může věřit tomu, co pracovník říká
- využívání moci – když se klient pracovníkovi svěří, ten se mu bude věnovat
- porozumění – snaha o pochopení klienta

Komunikační dovednosti – jsou pro pracovníky nezbytné v každé etapě jeho práce, důležité je zúčastněné naslouchání a empatie (O. Matoušek a kol., 2008).

3.3 Pracovníci v sociálních službách a jejich vzdělávání

Pracovník v sociálních službách musí být plně svéprávný, bezúhonný, zdravotně a odborně způsobilý. Zdravotní způsobilost zjišťuje registrující poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, který také vydává lékařský posudek a bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce. Odbornou způsobilostí je:

- základní nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu u osob, které vykonávají přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních
- střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu u osob, které vykonávají základní výchovnou nepedagogickou činnost
- základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu u osob, které vykonávají pečovatelskou činnost v domácnosti osoby
- základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu u osob, které vykonávají činnosti pod dohledem sociálního pracovníka

Kvalifikační kurz musí být úspěšně dokončen do osmnácti měsíců ode dne nástupu do zaměstnání. Do té doby může vykonávat zaměstnanec činnost pracovníka v sociálních službách pouze pod dohledem odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách.

Aby pracovníci v sociálních službách mohli vykonávat svoji práci co nejlépe a nejefektivněji, je nutné, aby se neustále vzdělávali a zdokonalovali. Na to pamatuje i zákon o sociálních službách, proto ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit pracovníkovi v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Tímto vzděláváním se rozumí specializační vzdělávání, které zajišťují vysoké školy a vyšší odborné školy a navazuje na získanou odbornou způsobilost pro výkon povolání pracovníka v sociálních službách, dále je to absolvování kurzů s akreditovaným programem, účast na školících

akcích organizovaných zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jíž je zaměstnavatel členem, účast na konferencích a odborných stážích (Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách).

V současné době existuje velké množství institucí, které zajišťují akreditované vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách. Pracovníci si mohou vybrat nejen kurzy, které zvyšují či prohlubují jejich kvalifikaci, ale také kurzy pro jejich duševní hygienu, které jsou pro jejich práci neméně důležité. K pomáhajícím profesím nevyhnutelně patří syndrom vyhoření¹⁴ a syndrom pomocníka¹⁵, prakticky každý pracovník má po určité době nějaké jejich projevy, proto je nezbytné, aby se při svém vzdělávání zaměřovali i na prevenci těchto syndromů. Proto má nezastupitelnou roli ve vzdělávání pracovníků v sociálních službách také supervize. Je to celoživotní forma učení, má většinou formu rozhovoru mezi supervizorem a supervidovaným. Cílem supervize je rozvíjet profesionální a osobnostní kompetence, posilovat vztahy v pracovním týmu, nacházet řešení v problematických situacích či přispívat ke zvýšení kvality péče o klienta upozorněním na nevhodné postupy a hledat způsoby, jak tyto postupy z práce odstranit (O. Matoušek a kol., 2008).

3.4 Vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Diecézní charitě Brno

Diecézní charita Brno velice dbá na vzdělávání svých pracovníků, proto pro všechny její zaměstnance platí povinnost vzdělávat se. Pro pracovníky v sociálních službách platí povinnost 24 hodinového vzdělávání ročně dle zákona č. 108/2006 Sb. a dále se jejich vzdělávání řídí směrnicí, která je interního charakteru. Vzdělávají se průběžně, během celého kalendářního roku, povinnost 24 hodinového vzdělávání jim může být krácena na poměrnou část dle výše úvazku z rozhodnutí nadřízeného pracovníka.

¹⁴ Syndrom vyhoření – stav tělesného, citového a duševního vyčerpání vzniklého v důsledku nezvládnutého pracovního stresu.

¹⁵ Syndrom pomocníka – nutkavé pomáhání druhým na úkor vlastních potřeb

Povinnost 24 hodin vzdělávání ročně je pouze hranicí minimální. Pracovníkovi může být poskytnuto i další vzdělávání nad rámec povinného, a to na základě individuálního vzdělávacího plánu, který sestavuje jeho přímý nadřízený. Při sestavování individuálního plánu přihlíží nadřízený k požadavkům na průběžné vzdělávání pro jednotlivé kategorie zaměstnání stanovené v dokumentu „*Kvalifikační předpoklady a požadavky pro zařazení zaměstnanců do mzdových tříd v DCH Brno*“. Dále vychází z výstupů hodnocení pracovníků, z potřeb služby, uživatelů a v neposlední řadě respektuje i přání pracovníka.

Pracovníkům v sociálních službách je doporučeno rozdělení 24 hodin na 8 hodin akreditovaného vzdělávání, 8 hodin školicích akcí a 8 hodin stáží. Minimálně 8 hodin akreditovaného vzdělávání nebo školicích akcí musí pracovník absolvovat na vzdělávací akci pořádané Oddělením vzdělávání DCHB nebo v Edukačním centru v Rajhradě. Tato povinnost může být prominuta, pokud pracovník získal akreditované vzdělávání zdarma od externího dodavatele v celkovém rozsahu nejméně 8 hodin. Zbývajících 16 hodin může být naplněno z dalších forem vzdělávání dle zákona č. 108/2006 Sb.

Pracovník při výběru akreditovaného vzdělávání postupuje dle tohoto principu: nejprve vybírá z nabízených programů OV a Edukačního centra v Rajhradě, pokud neexistuje požadované vzdělávání v této nabídce, navrhne OV DCHB jeho zařazení a realizaci. Teprve pokud OV DCHB není schopno zajistit požadované vzdělávání, vybere si program u jiné akreditované instituce. Do povinného 24 hodinového vzdělávání mohou být započítány pouze akreditované vzdělávací programy, které splňují ustanovení zákona 108/2006 Sb. v platném znění.

3.5 Přínosy vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Bez efektivního vzdělávání zaměstnanců se v dnešní době neobejde žádná organizace, která chce zvyšovat svou výkonnost a být úspěšná. To se týká i organizací poskytujících sociální služby a jejich pracovníků.

V zařízeních, která poskytují sociální služby je vzdělávání zaměstnanců jedním z pilířů zajištění kvality. Zákonem stanovená kvalita sociálních služeb je zaměřena nejen na práva klientů, ale i na zaměstnance, kteří službu poskytují. Proto je ve Standardech kvality

sociálních služeb¹⁶ zakotvena povinnost individuálně a systematicky pracovat se zaměstnanci, zohledňovat jejich vzdělávací potřeby a rozvíjet jejich profesní znalosti a dovednosti (<http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>).

Dospělý člověk potřebuje k učení se výraznou motivaci, proto by předem měly být stanoveny jasné a konkrétní cíle, k nimž jsou motivy zaměřeny. K obecným motivům můžeme dle Palána (1997) zařadit:

- Odstraňování vlastních nedostatků – vnímání mezer ve znalostech jako slabinu, která vyplynula v nějaké situaci v praxi
- Rozvíjení se – vnímání rozvoje společnosti, touha také se zdokonalovat
- Sebeuplatnění – s množstvím schopností a dovedností se rozšiřuje i možnost uplatnění
- Ocenění – ocenění je konkretizace úspěchu
- Ctižádost – vrozená vlastnost, touha vyniknout
- Osobní zájmy – koníčky, touha po poznání, vědění
- Pocit nejistoty – specializace v oboru a závislost na ní
- Existenční problémy - nezaměstnanost, sesazení z funkce, konkurence
- Smysluplná náplň - nuda, pocit osamění, nepotřebnosti

Dalo by se tedy říci, že mezi hlavní přínosy vzdělávání pracovníků v sociálních službách, můžeme zařadit zvyšující se kvalitu v poskytování sociálních služeb a s tím související větší spokojenost uživatelů sociálních služeb.

Neméně důležité jsou přínosy z osobního hlediska, kdy vhodné vzdělávací programy mohou pomoci správně skloubit profesní a osobní život, vyhnout se syndromu vyhoření, posilovat zdravé sebevědomí a prohlubovat radost z práce a profesních úspěchů.

¹⁶ Standardy kvality sociálních služeb – soubor kritérií, jejichž prostřednictvím je definována úroveň kvality poskytování sociálních služeb v oblasti personálního a provozního zabezpečení a v oblasti vztahů mezi poskytovatelem a uživateli služeb.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Disman (2000) odlišuje především dvě základní výzkumné strategie, a to kvalitativní a kvantitativní. V praxi se však obvykle obě dvě strategie vzájemně prolínají a doplňují. Podstatou kvantitativní výzkumné strategie je testování hypotéz, o porozumění sociální realitě se snaží výzkumná strategie kvalitativní.

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila metodu kvalitativního výzkumu. Ten umožňuje do hloubky zkoumat dosud neprozkoumaná téma, aniž by bylo nutné shánět velký vzorek obyvatelstva, kterého je nutné se dotazovat.

„Práce kvalitativního výzkumníka je přirovnávána k činnosti detektiva. Výzkumník vyhledává a analyzuje jakékoli informace, které přispívají k osvětlení výzkumných otázek, provádí deduktivní a induktivní závěr“ (J. Hendl, 2005, s. 50).

Podstatou kvalitativního výzkumu je význam získaných informací, na základě kterých dojdeme k určitým výsledkům v podobě nového porozumění, hypotéz nebo vytvoření nové teorie (A. Strauss, J. Corbinová, 1999).

4.1 Výzkumné cíle a časový harmonogram

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit:

Jaké jsou hlavní přínosy vzdělávacích kurzů, které pořádá Oddělení vzdělávání Diecézní charity Brno pro pracovníky v sociálních službách, kteří jsou její zaměstnanci.

Dílními cíli jsou:

1. Zjistit, o které vzdělávací programy mají pracovníci v sociálních službách největší zájem.
2. Zjistit motivaci pracovníků v sociálních službách při výběru vzdělávacího programu.
3. Zjistit možnosti dalšího rozvoje vzdělávacích programů.

Časový harmonogram:

- říjen – listopad 2013 příprava výzkumu

- listopad – prosinec 2013 teoretická část
- leden – únor 2014 empirická část
- březen – duben 2014 vyhodnocení a interpretace

4.2 Charakteristika výzkumné techniky

Pro svou bakalářskou práci a pro hlavní cíl své práce jsem se přiklonila ke strategii kvalitativní. Jeden z důvodů, který ovlivnil můj výběr, byl velmi nízký počet účastníků, který odpovídá zvolené strategii. Důvodem této volby je hlavně to, že zkoumaný problém není zakotven v uceleném teoretickém konceptu. Nejde mi zde o ověřování stanovených hypotéz nýbrž o popsání hlavních přínosů vzdělávacích kurzů, které pořádá OV DCHB pro pracovníky v sociálních službách, a to prostřednictvím rozhovorů s pracovníky v sociálních službách, kteří jsou zároveň zaměstnanci DCHB. Volba výzkumné strategie do značné míry ovlivňuje i volbu metod a technik a analýzu dat (M. Žižlavský, 2003).

„Rozhovor používáme jako metodu k získávání informací o poznávaném člověku všude tam, kde chceme poznat ty stánky osobnosti, které jsou nedostupné přímému pozorování, nebo jiným metodám. Jde především o vnitřní prožitky osoby a vnitřní podmínky její činnosti, jako jsou názory, potřeby, motivy, zájmy, přesvědčení, ideály, hodnotová orientace, postoje, osobní zkušenosti, ...“ (F. Vízdal, 2010, s. 22).

Jako nejpříjemnější se jevil polostrukturovaný rozhovor. Jedná se o částečně řízený rozhovor, kde jsou předem dané soubory otázek, které musí zaznít, ale můžeme měnit jejich pořadí, pokládat doplňující otázky či pozměňovat znění otázek na základě znalostí účastníků (J. Reichel, 2009).

4.3 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum byl realizován s pracovníky v sociálních službách, kteří navštěvují kurzy pořádané oddělením Vzdělávání DCHB. Výběr účastníků byl v tomto případě záměrný, neboť kritériem výběru jsou právě pracovníci v sociálních službách, kteří navštěvují kurzy realizované OV a kteří v DCHB pracují jeden, tři nebo pět a více let. Pro zachování

anonymity bylo u přepisů rozhovorů v kapitole 4.5 „Přepis rozhovorů“ uvedeno číslo rozhovoru a specifikace, zda se jedná o muže nebo ženu.

4.4 Průběh výzkumu

Výzkum je možné rozdělit do dvou fází. V první fázi byli účastníci, na základě výběru, který byl popsán v kapitole 4.3 „Charakteristika výzkumného vzorku“, osloveni telefonicky, kde jim byl podrobněji popsán záměr výzkumu a obsah mé bakalářské práce. Ve druhé fázi byl s vybranými účastníky realizován rozhovor, a to na základě zpracovaných otázek.

Seznam otázek:

1. Jak dlouho pracujete v DCHB?
2. Kolik je vám let?
3. Na jaké pozici pracujete?
4. Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?
5. Které z nich byly pořádány OV DCHB?
6. Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?
7. Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?
8. Uveďte plusy a mínusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi.
9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?
10. Jaké kurzy byste chtěl/a do budoucna navštívit?
11. Jsou v nabídce DCHB?
12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?
13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?
14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Rozhovory byly realizovány v prostorách oddělení Vzdělávání a trvaly zhruba 30-50 minut, podle toho, jak se účastník k danému tématu rozvykládal. V případě nutnosti byly kladené účastníkovi doplňující otázky, které dané téma dokreslovaly. Veškeré informace

získané z jednotlivých rozhovorů jsou zpracovány a prezentovány v kapitole 5 „Analýza získaných dat a prezentace výzkumu“.

4.5 Přepis rozhovorů

Rozhovor č. 1 – žena

1. *Jak dlouho pracujete v DCHB?*

V Diecézní charitě Brno jsem zaměstnaná 3 roky.

2. *Kolik je vám let?*

Je mi 23 roků.

3. *Na jaké pozici pracujete?*

Jsem na pozici pracovníka v sociálních službách jako osobní asistentka v komunitním centru pro děti a mládež.

4. *Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?*

V roce 2013 jsem absolvovala školení Kontakt s „asi psychiatrickým studentem“, potom akreditovaný kurz Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění, v listopadu Sociálně – právní problematiku při práci s dětmi a mládeží a Vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami. Tento rok jsem zatím navštívila kurz Techniky a metody vyjednávání.

5. *Které z nich byly pořádány OV DCHB?*

Oddělením vzdělávání byly pořádány tři kurzy - Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění, Vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami a Techniky a metody vyjednávání.

6. *Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?*

Všechny kurzy jsem si mohla vybrat sama, na základě Individuálního vzdělávacího plánu, který jsem sestavovala se svojí vedoucí.

7. *Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?*

Kurzy jsem si vybrala proto, že pracuji s dětmi, jednalo se tedy o mou cílovou skupinu, kurz Techniky a metody vyjednávání jsem chtěla absolvovat ve vlastním zájmu, abych uměla lépe komunikovat s klienty, ale i ve svém osobním životě.

8. Uveďte plusy a minusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi

U kurzů pořádaných DCHB je dobré, že učebna je snadno dosažitelná MHD a je téměř v centru, byla jsem spokojená i s kvalitou kurzů, technickým zabezpečením, lektoři byli velmi dobře připraveni, odpovídali na naše dotazy. Nenapadá mě, co bych vytkla. U kurzů v cizích organizacích byla horší organizace než u vás, také jsme například nedostali písemné materiály ke kurzu, což mi docela vadilo. Lepší bylo, že jsem nemusela nikam jezdit, kurzy byly u nás v zařízení.

9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?

V Technikách a metodách vyjednávání jsem se dozvěděla o nových metodách v komunikaci, zpestřil se mi osobní i profesní život, mám z kurzu radost i sama za sebe, dělala jsem si ho i kvůli sobě, svému osobnímu rozvoji. Druhé dva kurzy mi pomohly zejména v profesním životě, zjistila jsem, co by se dalo dělat lépe.

10. Jaké kurzy byste chtěl/a do budoucna navštívit?

Do budoucna mám zájem o kurz Krizové intervence, také o kurzy, které popisují střety mezi nízkoprahovými zařízeními a sociálně – právní problematikou. Zajímá mě také rozdělení odpovědnosti v mé práci.

11. Jsou v nabídce DCHB?

Krizová intervence v nabídce je, ostatní nevím.

12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?

Pokud by kurzy ve vaší nabídce byly, tak bych si je raději vybrala u vás než v cizí organizaci.

13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?

Chybí mi tam právě kurzy, které se více zabývají dětmi jako cílovou skupinou.

14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Ano, jsou důležité pro profesní rozvoj.

Rozhovor č. 2 – muž

1. Jak dlouho pracujete v DCHB?

V DCHB asi 3 roky.

2. Kolik je vám let?

Je mi 46 let.

3. Na jaké pozici pracujete?

Pracuji jako pracovník v sociálních službách – instruktor.

4. Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?

V roce 2013 jsem absolvoval kurz Individuální plány jako nástroj pomoci školení Kritika, co s námi dělá a jak na ni, letos jsem se zúčastnil kurzu Techniky a metody vyjednávání

5. Které z nich byly pořádány OV DCHB?

OV byly pořádány dva kurzy - Individuální plány jako nástroj pomoci a Techniky a metody vyjednávání.

6. Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?

Vybral jsem si je sám z nabídky OV, kterou dostávám, kurz Kritiky mi doporučil nadřízený.

7. Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?

Kurzy jsem si vybral na základě vlastního zájmu.

8. Uveďte plusy a mínusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi.

S kurzy od vás jsem byl spokojený víc, zdáli se mi lepší lektoři, ochotně odpovídali na dotazy. V kurzu Kritiky mi chyběli nějaké praktické rady a ukázky, moc mi nedal ani z profesního hlediska. Líbí se mi i evaluační dotazníky, že se můžeme sami vyjádřit ke kvalitě kurzu, ty u cizích organizací někdy nejsou.

9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?

Měly pro mě přínos hlavně z profesního hlediska, určitě je využiji v praxi.

10. Jaké kurzy byste chtěl/a do budoucna navštívit?

Do budoucna bych chtěl navštívit nějaké komunikační kurzy, komunikace s druhými apod., tam cítím svou slabinu.

11. Jsou v nabídce DCHB?

Ano, v nabídce jsou.

12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?

Raději bych si je vybral z nabídky DCHB.

13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?

Teď si na nic nevzpomínám, mám zájem o kurzy komunikace, těch je v nabídce několik, takže spíš přemýšlím o tom, který si vyberu.

14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Ano, jsou pro mě důležité, i pro osobní i pro profesní rozvoj, abych věděl, jak správně komunikovat s klienty i s ostatními osobami.

Rozhovor č. 3 - žena

1. Jak dlouho pracujete v DCHB?

V DCHB pracuji 1 rok.

2. Kolik je vám let?

Mám 36 let.

3. Na jaké pozici pracujete?

Pracuji jako pracovník v sociálních službách - instruktor

4. Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?

Byla jsem na Efektivní komunikaci I a II, na Krizové intervenci a na kurzu Vytváření osobních hranic s klientem.

5. Které z nich byly pořádány OV DCHB?

Byla to Efektivní komunikace I a II a Krizová intervence.

6. Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?

Kurzy jsem si vybírala sama na základě individuálního vzdělávacího plánu.

7. Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?

Kurzy Efektivní komunikace a Krizová intervence jsem si vybrala z osobního zájmu a také proto, že je navštívili kolegové a velice si je chválili. Kurz Osobních hranic jsem si vybrala z pracovního hlediska, protože se mi někdy nedaří si hranice vymezit.

8. Uved'te plusy a minusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi.

Protože nejsem z Brna, tak jako mínus vidím u kurzů DCHB dojíždění, jako plus zase občerstvení, které je v rámci kurzu a také možnost objednání obědu, to u cizích kurzů někdy nebývá.

9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?

Určitě mě obohatili z osobního i profesního hlediska, lektoři obou kurzů byli profíci, kurzy nenudily a byly přínosné, můžu z nich čerpat v profesním i osobním životě.

10. Jaké kurzy byste chtěla/a do budoucna navštívit?

Do budoucna bych měla zájem o relaxační techniky, mám malé děti a je pro mě někdy náročné skloubit práci i domácnost a doma vypnout a nemyslet na práci.

11. Jsou v nabídce DCHB?

Nějaké tam jsou, také je tam Syndrom vyhoření, možná není tak rozšířená.

12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?

Asi spíše z nabídky DCHB.

13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?

Jak už jsem řekla, tak více kurzů s relaxačními technikami a také kurzy, které se orientují na duševně nemocné s nějakým kvalitním lektorem, nejlépe odborníkem z oboru, lékařem apod.

14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Ano, jsou důležité pro duševní i osobní rozvoj.

Rozhovor č. 4 – muž

1. Jak dlouho pracujete v DCHB?

V DCH pracuji asi od roku 1996, takže cca 18 let.

2. Kolik je vám let?

Je mi 56 let.

3. Na jaké pozici pracujete?

Pracuji jako pracovník v sociálních službách, v rámci sociální rehabilitace se zabývám pracovní terapií pro osoby s mentálním a kombinovaným postižením.

4. Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?

Absolvoval jsem kurz Syndrom vyhoření I a II, potom kurz Kreativita jako cesta k osobnímu a profesnímu růstu a Individuální plánování.

5. Které z nich byly pořádány OV DCHB?

OV byly pořádány Syndromy vyhoření a Kreativita.

6. Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?

Vybral jsem si je sám.

7. Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?

Syndrom jsem si vybral, protože pracuji již dlouhou dobu v Charitě a chtěl jsem se dozvědět, jak se syndromu vyhoření vyhnout, Kreativitu jsem si vybral proto, že jsem chtěl absolvovat nějaký tvořivý a oddechový kurz.

8. Uveďte plusy a mínusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi.

Jako největší plus u kurzů pořádaných DCHB vidím to, že na kurzech dochází ke konfrontacím s ostatními zařízeními a lidmi v rámci Charity, rád si poslechnu, jak to dělají jinde, doplním a oživím si vědomosti a odbornost. Také se mi kurzy pořádané DCHB zdají, teď nevím, jak to správně říct, více „charitní“. Např. na kurzu Individuálního plánování jsem byl v Praze u jedné vzdělávací agentury a kurz mi moc nedal z toho důvodu, že se na něm řešily věci, které už byly v Charitě dávno vyřešeny. Jako nevýhodu kurzů DCHB vidím to, že jsem si chtěl vybrat z nabídky kurz Managementu, ale nebyl akreditovaný pro pracovníky v sociálních službách, ale pro vedoucí, takže bych si ho nemohl započítat do 24 hodin vzdělávání. Proto mi ho nadřízený nepovolil. Také bych měl do budoucna obavy, aby se nabídka DCHB nevyčerpala, kurzy se často opakují.

9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?

Jak už jsem řekl, tak možnost setkání s dalšími lidmi z podobných zařízení a v mém případě také postupné zvýšení odbornosti.

10. Jaké kurzy byste chtěl/a do budoucna navštívit?

Do budoucna bych měl největší zájem o kurzy zaměřené na pracovní terapie, na manuální činnosti jako např. výtvarnou činnost, keramiku, košíkářství, ty, které by pomohly rozvoji tvořivých dílen.

11. Jsou v nabídce DCHB?

Pokud vím, tak takovéto kurzy v nabídce nejsou.

12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?

Určitě bych si je raději vybral v DCHB.

13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?

Chybí mi tam právě ty řemeslné kurzy, pokud vím, tak je v tvořivých dílnách zaměstnáno hodně lidí, kteří nemají možnost soukromých kurzů.

14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Ano, tyto kurzy by mi určitě pomohly v profesním rozvoji a myslím, že i v osobním.

Rozhovor č. 5 – žena

1. Jak dlouho pracujete v DCHB?

V DCHB pracuji asi 13 let.

2. Kolik je vám let?

Je mi 36 let.

3. Na jaké pozici pracujete?

Pracuji jako pracovník v sociálních službách – instruktor.

4. Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?

V roce 2013 jsem absolvovala Individuální plánování a Vytváření osobních hranic s klientem a tento rok kurz Efektivní komunikace I a II.

5. Které z nich byly pořádány OV DCHB?

OV DCHB pořádalo Individuální plánování a Efektivní komunikaci.

6. Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?

Vybrala jsem si je sama na základě individuálního vzdělávacího plánu.

7. Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?

Tyto kurzy mě z nabídky nejvíce zaujaly, Komunikaci jsem chtěla absolvovat už dávno, protože ji využiji i při práci s klienty i v běžném životě. Individuální plánování potřebuji pro svoji práci.

8. Uvedte plusy a minusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi.

Jako minus u kurzů pořádaných DCHB vidím hlavně dojíždění a také to, že pokud jsou kurzy dvoudenní, tak zde není možnost nějakého ubytování a přespání. Výhodou je určitě poměrně bohatá nabídka a také to, že jsou kurzy otevírány i pro menší skupiny osob.

9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?

Poznatky z kurzů využiji při své práci, budou se mi hodit v soukromí. Také mám z kurzů nové kontakty na zajímavé lidi z mojí profese.

10. Jaké kurzy byste chtěla/a do budoucna navštívit?

Do budoucna bych si ráda vybrala nějaké kurzy, které se zabývají relaxačními technikami.

11. Jsou v nabídce DCHB?

Ano, všimla jsem si, že nově je v nabídce i kurz relaxačních technik, který vede má oblíbená lektorka.

12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?

Tento kurz bych si vybrala v DCHB

13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?

Zatím jsem si vždycky vybrala z nabídky, každý rok nějaké nové kurzy přibydou, takže nemám pocit, že by nějaký kurz chyběl.

14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Ne, žádné mi nechybí.

Rozhovor č. 6 – muž

1. Jak dlouho pracujete v DCHB?

Pracuji zde 1 rok.

2. Kolik je vám let?

28

3. Na jaké pozici pracujete?

Pracuji jako pracovník v sociálních službách – osobní asistent

4. Jaké vzdělávací programy jste absolvoval/a v roce 2013 a 2014?

V roce 2013 jsem absolvoval Rekvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, který měl 150 hodin, letos jsem byl na počítačovém kurzu Accessu.

5. Které z nich byly pořádány OV DCHB?

Oba dva.

6. Vybral/a jste si je sám/a nebo vám je vybral nadřízený?

Kvalifikační jsem absolvoval proto, abych mohl vykonávat tuto práci, a počítačový jsem si vybral sám.

7. Proč jste si vybral/a tyto programy a mohl/a jste se vyjádřit k tématu?

Tyto programy jsem si vybral z důvodu zvýšení odbornosti a kvalifikace, protože mě baví a naplňuje práce v sociálních službách a především s lidmi. Počítačový proto, že v tomto programu pracuji v práci i v soukromí.

8. Uveďte plusy a mínusy našich kurzů a kurzů pořádaných jinými organizacemi.

Zatím jsem byl pouze na kurzech pořádaných DCHB a byl jsem velmi spokojen, rekvalifikační kurz byl výborně vedený, sešla se tam i dobrá parta lidí, mohli jsme si vyměnit svoje pracovní zkušenosti. Líbilo se mi, že kurz probíhal v pátek a v sobotu, ke každému tématu byly materiály, také se mi líbila možnost praxe v jiném zařízení, než pracuji. Celkově byl kurz velmi kvalitní a obsáhlý, uvedl mě do sociální oblasti. Počítačový kurz byl také dobrý, vše jsme si vyzkoušeli, lektor nám dokázal všechno dobře vysvětlit.

9. Co vám kurzy pořádané DCHB přinesly?

Jak už jsem řekl, tak především zvýšení kvalifikace, ale také nové kontakty, přehled, vědomosti.

10. Jaké kurzy byste chtěl/a do budoucna navštívit?

Do budoucna bych chtěl navštívit další počítačové kurzy, ale také nějaké odborné kurzy zabývající se péčí o osoby s postižením, především s autismem.

11. Jsou v nabídce DCHB?

Nevím, zatím jsem to nezjišťoval.

12. Pokud ano, vybrali byste si je z nabídky DCHB nebo raději jinde?

Vybral bych si je v DCHB, zatím jsem tam byl spokojený.

13. Jaké kurzy vám chybí v nabídce DCHB?

Nějaké kurzy zabývající se péčí o osoby s poruchou autistického spektra.

14. Jsou chybějící kurzy důležité pro váš profesní nebo osobní rozvoj?

Ano, tyto kurzy jsou důležité pro můj profesní rozvoj.

5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT A PREZANTACE VÝZKUMU

5.1 Vzdělávací programy pro pracovníky v sociálních službách

V rámci této podkapitoly chci prostřednictvím analýzy jednotlivých rozhovorů odpovědět na dílčí cíl č. 1 „Zjistit, o které vzdělávací programy mají pracovníci v sociálních službách největší zájem“. Proto, abych mohla získat odpověď na výše uvedený cíl, bylo nutné vyhodnotit otázky č. 4, 5 a 11. Konkrétní znění jednotlivých otázek je uvedeno v kapitole 4.4 „Průběh výzkumu“.

V rámci těchto otázek všichni účastníci odpověděli, že nejvíce kurzů navštívili v roce 2013. Polovina účastníků navštívila kurz Individuální plánování, v rozhovoru č. 2 – muž, na otázku č. 4 odpověděl: „*V roce 2013 jsem absolvoval kurz Individuální plány jako nástroj pomoci.*“, přičemž je nutné podotknout, že tento muž pracuje v DCHB 3 roky. Na tutéž otázku odpověděli shodně v rozhovoru č. 4 – muž, pracující v DCHB více než 5 let a v rozhovoru č. 5 – žena, pracující v DCHB také více než 5 let. Po dvou účastnících absolvovalo kurzy: Efektivní komunikace I a II, rozhovor č. 3 – žena, pracující v DCHB 1 rok a rozhovor č. 5 – žena, pracující v DCHB 5 a více let, Techniky a metody vyjednávání, rozhovor č. 1 – žena, zaměstnaná v DCHB 3 roky a rozhovor č. 2 – muž, pracující v DCHB 3 roky a kurz Vytváření osobních hranic s klientem, rozhovor č. 3 – žena, zaměstnaná v DCHB 1 rok a rozhovor č. 5 – žena, zaměstnaná v DCHB 5 a více let. Kurzy Kontakt s „asi psychiatrickým studentem“, Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění, Sociálně – právní problematika, Vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami, Krizová intervence, Syndrom vyhoření I a II, Kreativita jako cesta k osobnímu a profesnímu růstu, Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a počítačový kurz Accessu absolvoval vždy jeden účastník.

Většina kurzů, které účastníci v roce 2013 a 2014 navštívili, byla pořádána OV DCHB. Na otázku č. 5, „Které kurzy byly pořádány OV DCHB?“, v rozhovoru č. 1 – žena odpověděla: „*OV byly pořádány tři kurzy, Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění, Vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami a Techniky a metody vyjednávání.*“ Na tutéž otázku odpověděl v rozhovoru č. 2 – muž: „*OV byly pořádány dva kurzy - Individuální plány jako nástroj pomoci a Techniky a metody vyjednávání.*“, v rozhovoru č. 3 – žena: „*Byla to Efektivní komunikace I a II a Krizová intervence.*“,

v rozhovoru č. 4 – muž: „*OV byly pořádány Syndromy vyhoření a Kreativita.*“, v rozhovoru č. 5 – žena: „*OV DCHB pořádalo Individuální plánování a Efektivní komunikaci.*“ A v rozhovoru č. 6 – muž: „*Oba dva.*“

Na otázku, zda jsou kurzy, které by chtěli navštívit v budoucnosti, v nabídce OV DCHB účastníci většinou nevěděli nebo si nebyli jistí, případně si byli jistí pouze některým kurzem. Např. v rozhovoru č. 1 – žena řekla: „*Krizová intervence v nabídce je, ostatní nevím.*“. U komunikačních kurzů si byl účastník v rozhovoru č. 2 – muž jistý že v nabídce jsou: „*Ano, v nabídce jsou.*“ a také jedna žena - v rozhovoru č. 5 věděla, že relaxační techniky jsou v nabídce: „*Ano, všimla jsem si, že nově je v nabídce i kurz relaxačních technik, který vede má oblíbená lektorka.*“. Naopak v rozhovoru č. 4 – muž, který měl zájem o kurzy zaměřené na pracovní terapie, si byl jistý, že v nabídce nejsou: „*Pokud vím, tak takovéto kurzy v nabídce nejsou.*“.

Z výše uvedených rozhovorů vyplývá, že největší zájem mají pracovníci v sociálních službách o vzdělávací kurzy *Individuální plány jako nástroj pomoci* a *Techniky a metody vyjednávání*, které jim zajistili profesní rozvoj, a to díky vysoké kvalitě a odbornosti lektorů, které OV DCHB při realizaci svých kurzů deklaruje.

5.2 Motivace pracovníků v sociálních službách při výběru vzdělávacích programů

V rámci této podkapitoly odpovím na dílčí cíl č. 2 „Zjistit motivaci pracovníků v sociálních službách při výběru vzdělávacího programu“. Odpověď na tento dílčí cíl zjistím pomocí analýzy otázek č. 6, 7, 8 a 9.

V rámci těchto otázek všichni účastníci odpověděli, že si uvedené kurzy vybrali sami na základě Individuálního vzdělávacího plánu. Ze tří kurzů byl jeden účastníkovi doporučen nadřízeným – rozhovor č. 2 – muž řekl: „*Vybral jsem si je sám z nabídky OV, kterou dostávám, kurz Kritiky mi doporučil nadřízený.*“. V rozhovoru č. 6 – muž absolvoval Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách proto, aby mohl pracovat v sociálních službách na pozici pracovníka v sociálních službách.

Všechny kurzy si účastníci vybrali na základě vlastního zájmu o danou problematiku, většinou proto, že se s ní setkávají v zaměstnání. V rozhovoru č. 1 – žena řekla: „*Kurzy jsem si vybrala proto, že pracuji s dětmi, jednalo se tedy o mou cílovou skupinu,...*“.

v rozhovoru č. 3 – žena odpověděla: „*Kurz Osobních hranic jsem si vybrala z pracovního hlediska, protože se mi někdy nedaří si hranice vymezit.*“, v rozhovoru č. 5 – žena řekla: „*Komunikaci jsem chtěla absolvovat už dávno, protože ji využiji i při práci s klienty i v běžném životě. Individuální plánování potřebuji pro svoji práci.*“, v rozhovoru č. 6 – muž řekl: „*Počítačový proto, že v tomto programu pracuji v práci...*“, v rozhovoru č. 4 – muž řekl: „*Syndrom jsem si vybral, protože pracuji již dlouhou dobu v Charitě a chtěl jsem se dozvědět, jak se syndromu vyhoření vyhnout,...*“. Dále si kurzy vybrali pro jejich využití i v soukromém životě, v rozhovoru č. 1 – žena řekla: „*...kurz Techniky a metody vyjednávání jsem chtěla absolvovat ve vlastním zájmu, abych uměla lépe komunikovat s klienty, ale i ve svém osobním životě.*“, v rozhovoru č. 3 – žena řekla: „*Kurzy Efektivní komunikace a Krizová intervence jsem si vybrala z osobního zájmu...*“, v rozhovoru č. 4 – muž řekl: „*Kreativitu jsem si vybral proto, že jsem chtěl absolvovat nějaký tvořivý a oddechový kurz.*“, v rozhovoru č. 5 – žena odpověděla: „*Komunikaci jsem chtěla absolvovat už dávno, protože ji využiji ... i v běžném životě.*“, v rozhovoru č. 6 – muž řekl: „*Počítačový proto, že v tomto programu pracuji v práci i v soukromí.*“. Mezi další argumenty pro výběr kurzu patřilo i doporučení dalšími účastníky, v rozhovoru č. 3 – žena řekla: „*... jsem si vybrala z osobního zájmu a také proto, že je navštívili kolegové a velice si je chválili.*“ a také snaha o zvýšení odbornosti a kvalifikace. V rozhovoru č. 6 – muž řekl: „*Tyto programy jsem si vybral z důvodu zvýšení odbornosti a kvalifikace,...*“.

Jako největší plus kurzů pořádaných OV DCHB viděli účastníci kvalitu a odbornost lektorů kurzů, jejich připravenost a ochotu odpovídat na dotazy. V rozhovoru č. 1 – žena odpověděla: „*...byla jsem spokojená i s kvalitou kurzů, technickým zabezpečení, lektori byli velmi dobře připraveni, odpovídali na naše dotazy. Nenapadá mě, co bych vytkla.*“, v rozhovoru č. 2 – muž odpověděl: „*S kurzy od vás jsem byl spokojený víc, zdáli se mi lepší lektori, ochotně odpovídali na dotazy.*“ a v rozhovoru č. 6 – muž odpověděl: „*Zatím jsem byl pouze na kurzech pořádaných DCHB a byl jsem velmi spokojen, rekvalifikační kurz byl výborně vedený,...*“. Jako plus označili i možnost vyjádřit se ke kurzu v evaluačním dotazníku, v rozhovoru č. 2 – muž říká: „*Líbí se mi i evaluační dotazníky, že se můžeme sami vyjádřit ke kvalitě kurzu, ty u cizích organizací někdy nejsou.*“. Také vyzdvihovali dobré umístění učeben v centru Brna, připravené občerstvení a možnost objednání obědu. V rozhovoru č. 1 – žena říká: „*U kurzů pořádaných DCHB je dobré, že učebna je snadno dosažitelná MHD a je téměř v centru...*“, v rozhovoru č. 3 – žena odpověděla: „*...jako plus zase občerstvení, které je v rámci kurzu a také možnost*

objednání obědu, to u cizích kurzů někdy nebývá.“. Byli spokojeni i s technickým zabezpečením a organizací kurzu, možností konfrontace s lidmi z ostatních zařízení v rámci DCHB, s poměrně bohatou nabídkou kurzů a také s tím, že jsou kurzy otevírány i pro menší skupiny osob. V rozhovoru č. 4 – muž odpověděl: „Jako největší plus u kurzů pořádaných DCHB vidím to, že na kurzech dochází ke konfrontacím s ostatními zařízeními a lidmi v rámci Charity, rád si poslechnu, jak to dělají jinde, doplním a oživím si vědomosti a odbornost.“ a v rozhovoru č. 5 – žena řekla: „Výhodou je určitě poměrně bohatá nabídka a také to, že jsou kurzy otevírány i pro menší skupiny osob.“.

Naopak mínus spatřovali v nutnosti dojíždění a absenci ubytování, pokud jsou z jiné OCH. V rozhovoru č. 3 – žena odpověděla: „Protože nejsem z Brna, tak jako mínus vidím u kurzů DCHB dojíždění...“ a v rozhovoru č. 5 – žena řekla: „Jako mínus u kurzů pořádaných DCHB vidím hlavně dojíždění a také to, že pokud jsou kurzy dvoudenní, tak zde není možnost nějakého ubytování a přespání.“. Za mínusy také označili obavu z vyčerpatelnosti nabídky a akreditování některých kurzů jen pro určité cílové skupiny účastníků. V rozhovoru č. 4 – muž řekl: „Jako nevýhodu kurzů DCHB vidím to, že jsem si chtěl vybrat z nabídky kurz Managementu, ale nebyl akreditovaný pro pracovníky v sociálních službách, ale pro vedoucí, takže bych si ho nemohl započítat do 24 hodin vzdělávání. Proto mi ho nadřizený nepovolil. Také bych měl do budoucna obavu, aby se nabídka DCHB nevyčerpala, kurzy se často opakují.“.

Největší přínos měly kurzy DCHB pro účastníky z profesního hlediska, v rozhovoru č. 1 – žena řekla: „Druhé dva kurzy mi pomohly zejména v profesním životě, zjistila jsem, co by se dalo dělat lépe.“, v rozhovoru č. 2 – muž odpověděl: „Měly pro mě přínos hlavně z profesního hlediska, určitě je využiji v praxi.“, v rozhovoru č. 3 – žena odpověděla: „Určitě mě obohatili z osobního i profesního hlediska, lektori obou kurzů byli profíci, kurzy nenudily a byly přínosné, můžu z nich čerpat v profesním i osobním životě.“ A v rozhovoru č. 5 – žena řekla: „Poznatky z kurzů využiji při své práci, ...“. Dále účastníci zmínili obohacení i z osobního hlediska, zvýšení kvalifikace a kontakt s dalšími lidmi se stejnou profesí. Např. v rozhovoru č. 4 – muž řekl: „Jak už jsem řekl, tak možnost setkání s dalšími lidmi z podobných zařízení a v mém případě také postupné zvýšení odbornosti.“, v rozhovoru č. 5 – žena odpověděla: „Také mám z kurzů nové kontakty na zajímavé lidi z mojí profese.“ a v rozhovoru č. 6 – muž řekl: „... především zvýšení kvalifikace, ale také nové kontakty, přehled, vědomosti.“.

Z provedené analýzy vyplynulo, že motivačním prvkem při výběru vzdělávacích kurzů je pro pracovníky v sociálních službách zejména to, že si vzdělávací kurzy z nabídky OV mohou vybírat sami, v návaznosti na jejich Individuální vzdělávací plán, který jim stanovuje další profesní rozvoj. Dalším motivačním prvkem je i fakt, že lektoři vždy ochotně reagují na jejich dotazy s konkrétními praktickými příklady vztahující se k jejich pracovní pozici.

5.3 Vzdělávací programy a jejich rozvoj

Odpověď na dílčí cíl č. 3 „Zjistit možnosti dalšího rozvoje vzdělávacích programů“ popíši v rámci této podkapitoly, a to pomocí otázek č. 10, 12, 13 a 14.

V budoucnu by chtěla většina účastníků navštívit kurzy, které by jim pomohly při práci s jejich cílovou skupinou klientů, jako je Krizová intervence, kurzy zaměřující se na nízkoprahová zařízení a sociálně – právní problematiku, kurzy zaměřené na pracovní terapie a manuální činnosti, v rozhovoru č. 4 – muž řekl: *„Do budoucna bych měl největší zájem o kurzy zaměřené na pracovní terapie, na manuální činnosti jako např. výtvarnou činnost, keramiku, košíkářství, ty, které by pomohly rozvoji tvořivých dílen.“*, odborné kurzy zaměřené na péči o osoby s poruchou autistického spektra – rozhovor č. 6 – muž řekl: *„...ale také nějaké odborné kurzy zabývající se péčí o osoby s postižením, především s autismem.“*. Také by chtěli 2 účastníci absolvovat kurzy zabývající se relaxačními technikami, v rozhovoru č. 3 – žena řekla: *„Do budoucna bych měla zájem o relaxační techniky, mám malé děti a je pro mě někdy náročné skloubit práci i domácnost a doma vypnout a nemyslet na práci.“* a také v rozhovoru č. 5 – žena odpověděla: *„Do budoucna bych si ráda vybrala nějaké kurzy, které se zabývají relaxačními technikami.“*. Účastníci ještě projeví zájem o kurzy komunikační, v rozhovoru č. 2 – muž řekl: *„Do budoucna bych chtěl navštívit nějaké komunikační kurzy, komunikace s druhými apod. tam cítím svou slabinu.“*, počítačové a informace o rozdělení odpovědnosti v práci.

Na otázku, zda by účastníci do budoucna navštěvovali raději kurzy pořádané OV DCHB nebo kurzy v jiných organizacích, odpověděli všichni shodně, že by dali přednost kurzům, které pořádá OV DCHB. Např. v rozhovoru č. 6 – muž odpověděl: *„Vybral bych si je v DCHB, zatím jsem tam byl spokojený.“* A v rozhovoru č. 1 – žena řekla: *„Pokud by kurzy ve vaší nabídce byly, tak bych si je raději vybrala u vás než v cizí organizaci.“*

V nabídce OV DCHB účastníci nejvíc postrádají kurzy, které by byly zaměřeny na jejich cílovou skupinu klientů. V rozhovoru č. 1 – žena řekla: „*Chybí mi tam právě kurzy, které se více zabývají dětmi jako cílovou skupinou.*“, v rozhovoru č. 3 – žena odpověděla: „*...kurzy, které se orientují na duševně nemocné s nějakým kvalitním lektorem, nejlépe odborníkem z oboru...*“ a v rozhovoru č. 6 – muž řekl: „*Nějaké kurzy zabývající se péčí o osoby s poruchou autistického spektra.*“. Jednomu účastníkovi chybí v nabídce řemeslné kurzy, rozhovor č. 4 – muž řekl: „*Chybí mi tam právě ty řemeslné kurzy, pokud vím, tak je v tvořivých dílnách zaměstnáno hodně lidí, kteří nemají možnost soukromých kurzů.*“ A jedné účastnici chybí více kurzů s relaxačními technikami, rozhovor č. 3 – žena odpověděla: „*Jak už jsem řekla, tak více kurzů s relaxačními technikami...*“. Dva účastníci se domnívají, že je nabídka dostatečná. Rozhovor č. 2 – muž řekl: „*Ted' si na nic nevzpomínám, mám zájem o kurzy komunikace, těch je v nabídce několik, takže spíš přemýšlím o tom, který si vyberu.*“ a v rozhovoru č. 5 – žena: „*Zatím jsem si vždycky vybrala z nabídky, každý rok nějaké nové kurzy přibudou, takže nemám pocit, že by nějaký kurz chyběl.*“.

Na prvním místě účastníci uváděli, že jsou chybějící kurzy důležité pro jejich profesní rozvoj a ve většině případů zmiňovali i rozvoj osobní. Např. v rozhovoru č. 4 – muž odpověděl: „*Ano, tyto kurzy by mi určitě pomohly v profesním rozvoji a myslím, že i v osobním.*“

Z analýzy jednotlivých odpovědí vyplynulo, že pracovníci v sociálních službách by pro svůj další profesní rozvoj přivítali vzdělávací programy zaměřené na práci s jejich cílovou skupinou. Největší zájem však projevují o kurzy zaměřené na jejich osobu, díky nimž by se naučili používat jednotlivé relaxační techniky, které by vedly k jejich psychické pohodě a ke skloubení práce a rodiny.

ZÁVĚR

Tématem mé bakalářské práce je vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Diecézní charitě Brno. V teoretické části bakalářské práce jsem na základě dostupné odborné literatury definovala klíčové pojmy, jejichž znalost je pro naplnění stanoveného cíle velmi podstatné. První kapitola teoretické části popisuje historii Charity, druhá kapitola popisuje strukturu Diecézní charity Brno a činnost Oddělení vzdělávání včetně nabídky vzdělávacích kurzů, které pro pracovníky v sociálních službách zajišťuje. Třetí kapitola teoretické části je věnována vydefinování pojmu pracovníka v sociálních službách a jeho návaznost na povinné vzdělávání, které je upraveno zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Při zpracování teoretické části kapitoly 2 „Diecézní charita Brno a oddělení vzdělávání“ a kapitoly 3 „Pracovníci v sociálních službách a jejich vzdělávání“ jsem byla většinou odkázána na interní předpisy Diecézní charity Brno, neboť se jedná o velmi specifickou oblast, ke které se nevztahuje dostatečné množství relevantní literatury v obecném charakteru.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou hlavní přínosy vzdělávacích kurzů, které pořádá oddělení Vzdělávání Diecézní charity Brno pro pracovníky v sociálních službách, kteří jsou její zaměstnanci.

Abych mohla odpovědět na hlavní cíl bakalářské práce, bylo zapotřebí definovat tři dílčí cíle výzkumné činnosti. Zjistit, o které vzdělávací programy mají pracovníci v sociálních službách největší zájem. Zjistit motivaci pracovníků v sociálních službách při výběru vzdělávacího programu. Zjistit možnosti dalšího rozvoje vzdělávacích programů. Z provedené analýzy jednotlivých rozhovorů na dílčí cíle výzkumné činnosti vyplynuly pro pracovníky v sociálních službách tři nejpodstatnější přínosy vzdělávacích kurzů pořádaných Oddělením vzdělávání Diecézní charity Brno.

První přínos spatřuji v návaznosti vzdělávacích kurzů na Individuální vzdělávací plán, který jim stanovuje jejich další profesní rozvoj. Druhým přínosem je kvalita získaných informací, která je zajištěna vysokou odborností lektorů. Většina lektorů jsou odborníci v dané problematice, což má pro účastníky přímé dopady do jejich praxe. Třetím přínosem je tedy neoddiskutovatelné využití všech získaných poznatků z kurzů pořádaných OV DCHB v zaměstnání pracovníků v sociálních službách.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BARTONĚK, Antonín. *Světlem starých Řeků*. Praha: Orbis, 1977. ISBN: 11-014-77.

Bible: Písmo svaté Starého a Nového zákona: Český ekumenický překlad. Praha: Česká biblická společnost, 1994. ISBN: 80-85810-05-0.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN: 80-246-0139-7.

GEREMEK, Bronislav. *Slitování a šibenice – dějiny chudoby a milosrdenství*. Praha: Argo, 1999. ISBN: 80-7203-228-3.

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

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

CHADIMA, Martin. *Charitativní péče – dějiny a současnost*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN: 978-80-7041-632-7.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-922-4.

LENORMANT, Francois. *Histoire Ancienne de l'Orient*. Paris: A. Levy, 1887.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-502-8.

MESSINA, Rosario. *Dějiny charitativní činnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2005. ISBN: 80-7192-859-3.

PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Olomouc: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4.

RÁČEK, Blažej. *Církevní dějiny v přehledu a obrazech*. Praha: Vyšehrad, 1940. SIGNATURA: 2-0151.5627,2.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 9788024730066.

STRAUSS, Anselm L a Juliet M CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. ISBN: 80-85834-60-X.

SVOBODA, František. *Filantropie*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4477-7.

ŠMERDA, Hynek. *Křesťanská charita od počátku do konce středověku (s přihlédnutím k Jižní Moravě)*. Břeclav: Jiří Polach, 2011. ISBN: 978-80-905076-0-9.

VAŠEK, Bedřich. *Dějiny křesťanské charity*. Olomouc: Velehrad, 1941.

VENTURA, Václav. *Spiritualita křesťanského mnišství*. Praha: Benediktinské arcidiocésní ústředí svatého Vojtěcha a svaté Markéty v Břevnově, 2010. ISBN: 978-80-86882-02-4.

VÍZDAL, František. *Sociální psychologie I*. Brno: IMS, 2010.

WOODS, Thomas. *Jak katolická církev budovala západní civilizaci*. Praha: Res Claritatis, 2008. ISBN: 978-80-904143-0-3.

WINTER, Zikmund. *Život církevní v Čechách: kulturně-historický obraz z 15. a 16. století*. Praha: Česká akademie císaře Františka Josefa pro vědy, slovesnost a umění, 1896. SIGNATURA: PK-II-0031.653,2.

ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN: 80-210-3110-7.

DALŠÍ PRAMENY

Arcidiecézní charita Olomouc, Ročenka 1994, Olomouc 1994.

Stanovy Diecézní charity Brno.

Statistika OV DCHB za rok 2013.

Výroční zpráva 2012, Charita ČR, 2013.

Výroční zpráva 2008, Diecézní charita Brno, 2009.

Výroční zpráva 2009, Diecézní charita Brno, 2010.

Výroční zpráva 2010, Diecézní charita Brno, 2011.

Výroční zpráva 2011, Diecézní charita Brno, 2012.

Výroční zpráva 2012, Diecézní charita Brno, 2013.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Diecézní charita Brno, *CELZUS – odborné sociální poradenství*. [online]. 2014 [cit. 25. 1. 2014]. Dostupný z <http://celsuz.cz/odborne-socialni-poradenstvi/>

Diecézní charita Brno, *CELZUS – služby pro cizince*. [online]. 2014 [cit. 25. 1. 2014]. Dostupný z <http://celsuz.cz/sluzby-pro-cizince>

Diecézní charita Brno, *EFFETA - denní stacionář*. [online]. 2014 [cit. 25. 1. 2014]. Dostupný z <http://brno.charita.cz/sluzby-pro-lidi-s-mp/effeta-denni-stacionar/popis-poskytovani-sluzby/>

Diecézní charita Brno, *Novodobá historie*. [online]. 2014 [cit. 25. 1. 2014]. Dostupný z <http://dchb.charita.cz/diecezni-charita-brno/novodoba-historie-dchb/>

Diecézní charita Brno, *Oddělení vzdělávání*. [online]. 2014 [cit. 30. 1. 2014]. Dostupný z <http://vzdelavanidchb.charita.cz/realizovane-projekty>

Charita Česká republika, [online]. 2014 [cit. 20. 1. 2014]. Dostupný z <http://www.charita.cz/o-charite>

Charita Česká republika, *Organizační struktura*. [online]. 2014 [cit. 20. 1. 2014]. Dostupný z <http://www.charita.cz/o-charite/organizacni-struktura/>

MPSV, *Změny, které přináší sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012*. [online]. 2014 [cit. 20. 3. 2014]. Dostupný z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>

Víra na internetu, *Matka Tereza stručný životopis*. [online]. 2014 [cit. 10. 1. 2014]. Dostupný z <http://www.vira.cz/Texty/Knihovna/Matka-Tereza-strucny-zivotopis.html>

ZÁKONY

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ASP	Application Service Providing.
CELZUS	Centrum pro lidi sociálně znevýhodněné.
DCHB	Diecézní charita Brno.
EFFETA	Denní stacionář Effeta.
CHČR	Charita České republiky.
DCHB	Diecézní charita Brno.
ICT	Informační a komunikační technologie.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy.
NNO	Nestátní nezisková organizace.
OCH	Oblastní charita.
OSN	Organizace spojených národů.
OV	Oddělení Vzdělávání.
PR	Public Relations.
SDCHBaSB	Správa Diecézní charity Brno a Služby Brno.
SOVa	Vzdělávací projekt SOVa.
TEDDY	Vzdělávací projekt TEDDY.
VEMA	Účetní program VEMA

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. – Struktura SDCHBaSB ke dni 28. 2. 2014.....	36
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P 1: Seznam akreditovaných kurzů pořádaných OV DCHB

PŘÍLOHA P 2: Zpráva o provedeném dobrovolném auditu

PŘÍLOHA P I: SEZNAM AKREDITOVANÝCH KURZŮ POŘÁDANÝCH OV DCHB

- Aplikovaná krizová intervence - práce s klientem se sebevražednými tendencemi
- Arteterapie a artefietika
- Asertivita v práci pečovatele/pečovatelky
- Co přináší stárnutí a stáří
- Dávky sociálního systému
- Distanční poradenství
- Efektivní komunikace I a II
- Fokusing
- Individuální plánování pro terénní služby zaměřené na seniory a osoby s postižením
- Individuální plánování s osobami bez přístřeší
- Individuální plány jako nástroj pomoci
- Insolvenční řízení v praxi
- Jak klienty správně odhadnout a přesvědčit
- Jak na emoce s klienty - jste emocionálně inteligentní?
- Jak zacházet s údaji o uživatelích sociálních služeb
- Komunikace se seniory
- Komunikace s umírajícími a jejich rodinami
- Koučování...více než módní slovo
- Kreativita jako cesta k osobnímu a profesnímu růstu
- Krizová intervence v praxi
- Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách
- Leadership a moderní způsoby vedení lidí
- Management v sociálních službách
- Management v sociální praxi
- Metoda validace podle Naomi Feil
- Metoda validace podle Naomi Feil - stavy a fáze dezorientace, verbální a neverbální techniky komunikace
- Metody práce s duševně nemocnými v sociálních službách
- Metody práce se seniory a jejich využití v praxi

- Metody práce s lidmi s mentálním postižením - uvedení do problematiky
- Motivační rozhovory
- Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění
- Online fundraising a sociální média pro neziskové organizace
- Osobní rozvoj - jak si zlepšit náladu a být duševně svěží (nejen) na pracovišti
- Péče o osoby s demencí v domácí péči a v sociálním zařízení
- Péče o sebe pro pečující
- Poruchy chování v praxi sociálních služeb
- Práce s rodinou v adlerovském duchu
- Právo v sociálních službách - Občanský zákoník
- Právo v sociálních službách - podtéma rodinné právo
- Právo v sociálních službách - Veřejná zakázka v sociální službě
- Právo v sociálních službách - zákon č. 108/2006 Sb.
- První pomoc pro pracovníky sociálních služeb
- Případová konference
- Přístup zaměřený na člověka v kontextu individuálního plánování sociální služby a využití při práci s uživateli s mentálním postižením
- Přístup zaměřený na člověka v kontextu individuálního plánování sociální služby při práci se seniory - uvedení do problematiky
- Psychiatrické minimum
- Psychologie samostatnosti a zvládání života
- Rizika uživatelů sociálních služeb
- Role manažera v moderním managementu 21. století
- Rukodělné techniky v sociální službě - encaustica
- Rukodělné techniky v sociální službě - jarní aranžmá
- Řešení případových studií a dobrá praxe v projektovém řízení
- Řízení změn v organizaci poskytující sociální služby
- Sebehodnocení v sociálních službách
- Sociálně - právní minimum
- Sociální šetření jako nástroj sociální práce
- Spolu a jinak v sociální práci
- Standardy kvality a jak s nimi pracovat
- Stížnost v sociální službě

- Syndrom vyhoření I a II
- Techniky a metody vyjednávání
- Time - management v praxi a jeho využití ve skupině
- Týmová práce a spolupráce
- Umění zpětné vazby
- Úvod do fundraisingu a jeho praktické využití v neziskovém sektoru
- Úvod do problematiky dluhového poradenství
- Úvod do přístupu zaměřeného na člověka - Rogersovský přístup
- Úvod do time - managementu
- Výběr zaměstnanců a jejich adaptační proces v neziskovém sektoru
- Základní principy projektového managementu
- Základy ergoterapie v praxi pracovníků v sociálních službách
- Základy etiky v sociálních službách
- Základy média - tréninku pro neziskové organizace
- Základy soukromého práva
- Základy vedení poradenského rozhovoru v systemickém rámci
- Zvládací strategie problematických klientů
- Zvládání agrese v kontaktu s klientem

PŘÍLOHA P 2: ZPRÁVA O PROVEDENÉM DOBROVOLNÉM AUDITU



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



Fond
Dalšího
Vzdělávání
příspěvková organizace MPSV

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Zpráva o provedeném dobrovolného auditu

v rámci projektu

„Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách“
registrační číslo CZ.1.04/3.1.00/04.00010

Identifikační číslo:	11/20140327	
Předmět dobrovolného auditu:	Kontrola souladu realizace vybraných vzdělávacích programů akreditovaných MPSV s podmínkami udělené akreditace	
Název vzdělávací instituce:	Diecézní charita Brno, oddělení vzdělávání, tř. Kapt. Jaroše 9, 602 00 Brno	
Statutární zástupce vzdělávací instituce:	Ing. et Mgr. Oldřich Haičman, ředitel	
Vedoucí dobrovolného auditu:	Datum a čas ukončení auditu:	
PhDr. Hana Thielová	27.3.2014	
Další člen(ové) týmu dobrovolného auditu:	Bc. Veronika Škopová	
Dobrovolnému auditu dále přítomni:	zástupci vzdělávací instituce	
Mgr. et Bc. Hana Lukešová Bartáková, DiS, vedoucí oddělení vzdělávání, Mgr. et Mgr. Dana Sklenářová - lektorka kurzu Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění - workshop		
Auditované vzdělávací programy:	2011/0575-PK Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách 2011/1428-PC/SP/VP/PPZáklady etiky v sociálních službách 2012/1427-SP/VP Management I. v sociálních službách	
Podklady pro dobrovolný audit:	Kopie žádostí o akreditaci MPSV, web stránky organizace, přehled realizovaných kurzů, účast na právě realizovaném kurzu, rozhovor s lektorkou a vedoucí Oddělení vzdělávání, archiv všech dokumentů k jednotlivým auditovaným programům	
Závěry dobrovolného auditu:	<p>1. Účast na kurzu - workshopu Možnosti práce s klienty, kteří hledají pracovní uplatnění: výborná aktivizace účastníků, návodné studijní materiály, zajímavě podané téma, praktická cvičení, zkušenost lektorky z praxe, profesionalita</p> <p>2. Většina kurzů je prakticky zaměřená především pro zaměstnance charit.</p> <p>3. Velmi důsledná práce s lektorským týmem: až po jeho osvědčení během interního auditu může lektorovat v kurzech. Má možnost absolvovat kurz lektorských dovedností.</p> <p>4. Každý kurz je zhodnocen a veškeré materiály jsou archivovány v tištěné i elektronické podobě.</p> <p>5. Pro nové zaměstnance se uskutečňuje 16 hodinový Adaptační kurz, kde mimo jiné přednáší i ředitel DCHB.</p> <p>6. Zkušenosti zaměstnanci se mohou stát členy lektorského týmu a zúročit tak svoje dosavadní zkušenosti a dovednosti, mají k tomu podporu vzdělávacího střediska i vedení DCHB.</p> <p>Vzdělávací instituce Diecézní charita Brno, Oddělení vzdělávání realizuje kurzy v souladu a platnou akreditací MPSV.</p>	
Certifikát o úspěšném absolvování dobrovolného auditu		
<input checked="" type="checkbox"/> vydán	<input type="checkbox"/> nevydán	číslo certifikátu: 011/2014
místo, datum	Závěrečná správa vypracovaná s podporou	Podpis vedoucího auditu
Praha 04. 04. 2014	Veroniky Škopové Na Měsíčkách 20, 170 00 Praha 7 IČO: 00405699	Bc.