

Univerzita Palackého v Olomouci
Fakulta tělesné kultury

**KARIÉRA LYŽAŘSKÉHO A SNOWBOARDOVÉHO INSTRUKTORA
V BIODROMÁLNÍM KONTEXTU**

Diplomová práce

Autor: Jana Bičovská, rekreologie
Vedoucí práce: PhDr. Jana Hoffmannová
Olomouc 2013

Jméno a příjmení autora: Jana Bičovská

Název diplomové práce: Kariéra lyžařského a snowboardového instruktora v biodromálním kontextu

Pracoviště: Katedra rekreologie

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jana Hoffmannová

Rok obhajoby diplomové práce: 2013

Abstrakt: Diplomová práce pohlíží na téma kariéry lyžařského a snowboardového instruktora z perspektivy životní cesty a jejím cílem je zachytit vývoj vnímání instruktorského povolání v průběhu kariéry instruktora. Data v rámci kvalitativního výzkumu byla získána metodou focus group (2), zkoumaným souborem byli lyžařští a snowboardoví instruktoři s dlouholetou praxí a co nejvyšším vzděláním v oboru. Ke zpracování dat byl použit program Atlas.ti 6, v něm probíhala i analýza dat metodou zakotvené teorie. Dílčím výsledkem práce je porovnání systému vzdělávání instruktorů v Rakousku a v České republice, doplněné o podmínky uznání českých licencí jednotlivými Rakouskými spolkovými svazy. Výsledky výzkumu jsou graficky zpracovány v podobě 7 kategorií, které zachycují průběh kariéry a změnu vnímání od jejího začátku přes rozhodnutí pokračovat s instruktorem, doplněné o úspěšnost instruktora, smysl instruktorské kariéry, formu práce a motivaci do budoucna.

Klíčová slova: kariérní dráha, instruktor lyžování a snowboardingu, kvalitativní výzkum, focus group, biodromální pohled

Souhlasím s půjčováním diplomové práce v rámci knihovnických služeb.

Author's first name and surname: Jana Bičovská

Title of the master thesis: Career of ski and snowboard instructor in life span context.

Department: Department of Recreationology

Supervisor: PhDr. Jana Hoffmannová

The year of presentation: 2013

Abstract: Master thesis is focused on the career of ski and snowboard instructor from the life span perspective and the aim is to describe the development of perception during the career of ski and snowboard instructor. Data was collected by two focus groups made of ski and snowboard instructors with long practice and as highest ski & snowboard education as possible. The qualitative data analysis software Atlas.Ti 6 was used as a platform for the analysis. Analysis was realized by grounded theory. The objectives are the comparison of educational system of ski instructors in Austria and in the Czech Republic and description of the transition in the ski instructor career. Results of the research are presented in the form of 7 categories, that describe the development in perception, beginning of instructor profession, decision to continue, success of instructor, sense of ski instructor career, form of work, motivation for the future.

Keywords: career, ski and snowboard instructor, qualitative research, focus group, life span context

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně pod vedením PhDr. Jany Hoffmannové, uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 25. Dubna 2013

.....

Děkuji PhDr. Janě Hoffmannové za pomoc při formulaci tématu diplomové práce, cenné rady, tolerantní a odborný přístup při vedení diplomové práce. Velké poděkování jí patří za to, že v roli lektora mě nasměrovala v začátcích instruktorské kariéry a otevřela mi cestu do tohoto světa lyžařských instruktorů. Zároveň děkuji všem zúčastněným výzkumu a všem těm, kteří mě podporovali.

V Olomouci dne 25.dubna 2013

.....

OBSAH

OBSAH.....	6
1 ÚVOD.....	7
2 PŘEHLED POZNATKŮ.....	9
2.1 Biodromální psychologie.....	9
2.2 Systém uznávání českých licencí v Rakousku.....	10
2.2.1 Systém lyžařského vzdělání v České republice.....	10
2.2.2 Systém lyžařského vzdělání v Rakousku.....	14
2.2.3 Systém uznávání Českých lyžařských licencí v jednotlivých spolkových zemích.....	14
3 CÍLE.....	18
3.1 Cíl práce.....	18
3.2 Výzkumné otázky.....	18
3.3 Úkoly práce.....	18
4 METODY.....	19
4.1 Kvalitativní výzkum.....	19
4.2 Metoda focus group.....	19
4.3 Data management.....	21
4.3.1 Záznam kvalitativních dat.....	21
4.3.2 Zpracování kvalitativních dat.....	21
4.4 Analýza kvalitativních dat.....	22
4.4.1 Kódování dat.....	22
4.4.2 Kategorizace.....	23
4.4.3 Vyhledávání a vyznačování vztahů.....	24
4.5 Validita.....	25
4.6 Omezení práce.....	26
4.7 Popis zkoumaného souboru.....	27
4.7.1 Výběr dotazovaných.....	27
4.7.2 Demografické údaje ke zkoumanému souboru.....	27
4.8 Etika výzkumu.....	28
4.9 Průběh focus group.....	29
4.9.1 První focus group.....	30
4.9.2 Druhá focus group.....	31
5 VÝSLEDKY A DISKUSE.....	33
5.1 Vývoj instruktrování.....	33
5.2 Začátek kariéry.....	34
5.3 Pokračovat v kariéře instruktora.....	36
5.4 Úspěšnost instruktora.....	38
5.5 Smysl instruktorské kariéry.....	41
5.6 Forma práce.....	43
5.7 Motivace do budoucna.....	46
6 ZÁVĚR.....	47
8 SOUHRN.....	50
9 SUMMARY.....	52
10 REFERENČNÍ SEZNAM.....	54
11 PŘÍLOHY.....	58

1 ÚVOD

Fenoménem instruktorství jsem se zabývala už v mé bakalářské práci (2010), konkrétně byla práce zaměřena na významné události, momenty a situace v životě instruktora lyžování v Rakousku, které ho směřovaly či přivedly k této profesi a jsou z jeho pohledu důvodem k setrvání u tohoto povolání. Podobně Verner (2010) mapoval důležité životní události a situace, které ovlivňují dráhu lyžařského instruktora v České republice. Tyto práce otevřely možnosti dalšího výzkumu, pohled na kariéru z biodromálního hlediska zůstal zachován. Biodromální kontext se jeví jako nejvhodnější pohled na něco, co se vyvíjí a mění v čase, stejně jako kariéra na životní cestě člověka. Cílem práce je tedy pokusit se zachytit vývoj vztahu ke kariéře instruktora lyžování a snowboardingu v průběhu života. Zjistit, řečeno slovy zastánce tohoto přístupu Pavla Řičana (1990, 12), „... jak svému životu rozumí ten, kdo ho žije a utváří“.

Snahou je navázat na bakalářskou práci, doplnit data o další ohniskovou skupinu a podívat se na téma kariéry instruktora z jiného úhlu pohledu. Provést hlubší analýzu dat a zaměřit se na dráhu instruktora v kontextu životní cesty, na to, jak se postupně měnil přístup k instrukturování a jak se postupně měnila úloha instruktorského povolání. A dále rozšířit kapitolu systému lyžařského vzdělání v Rakousku o to, jak jednotlivé spolkové svazy uznávají české vzdělání, a jak, případně za jakých podmínek, je tedy možno uplatnit české vzdělání v Rakousku. Rakouské vzdělání instruktorů patří mezi nejuznávanější lyžařské vzdělání na světě a zároveň je to pro české instruktory v současnosti relativně snadná cesta, jak si zpestit či nasměrovat kariéru a získat nové zkušenosti.

Angažovanost výzkumníka může mít svá negativa v podobě profesní slepoty, případně ovlivnění získaných dat a jejich zpracování. Na druhou stranu ale výrazně ulehčí výzkumníkovi dostat se do daného prostředí a uskutečnit například organizačně náročný výzkum pomocí metody ohniskové skupiny. Navíc jak upozorňuje Miovský (2006, 267), „v rámci kvalitativního přístupu pracujeme s postulátem, že k tomuto vlivu dochází vždy, nelze mu jakoukoli cestou zabránit a předpokládáme, že aktivní podíl badatele je pro získání dat podmínkou“. Působení mezi instruktory v Rakousku a posléze i mezi českými lektory bylo pro mě jedinečnou příležitostí, jak uskutečnit dvě ohniskové skupiny mezi zkušenými profesionály v oboru. „Každý člověk má svou vlastní cestu a jen skrze ni rozumí cestám jiných lidí“ (Řičan, 1990, 1).

Navíc pro mě osobně bakalářská práce byla velmi inspirativní v tom směru, že mě nasměrovala na cestu dalšího vzdělávání a otevřela dveře do dalších dimenzí instruktorské činnosti – školení nových instruktorů. Výzkum prováděný v rámci diplomové práce mi pomohl usměrnit mou vlastní instruktorskou kariéru. Úkolem této práce by mělo být pomoci i dalším instruktorům na jejich cestě instruktorskou kariérou, ukázat perspektivy a nabídnout možnosti jejího směřování.

2 PŘEHLED POZNATKŮ

V následující části se budu věnovat biodromální psychologii pro lepší pochopení pohledu na problematiku vývoje kariéry v životě instruktorů. Druhá část je věnovaná srovnání českého a rakouského vzdělávacího systému instruktorů, doplněného o možnosti uznání Českého vzdělání v Rakousku.

2.1 Biodromální psychologie

Psychologie životní cesty (Lebenslaufpsychologie) se objevila již ve třicátých letech, kdy s touto myšlenkou vystoupila Charlotta Bühlerová. Tuto problematiku pojala jako „...snahu zkoumat osobní smysl života, jeho hodnotu, možnosti seberealizace za pomoci studia konkrétních typů životní dráhy“ (Hartl, Hartlová, 2000, 478). Klasická vývojová psychologie ohraničovala předmět svého zájmu především na dětství a dospívání, a vývin chápala jen jako růst v prvních dvou dekadách, který končí dosáhnutím zralosti. Později se vývojová stádia rozšířila o dospělost a stárnutí. Jednotlivá stádia chápala jako relativně oddělené životní období (Koščo, 1987). Naopak Bühlerová se zabývá ve svém pojetí celoživotním vývojem a pojímá životní cestu jako zvládání vývojových úkolů a překonávání vývojových krizí (Hoffmannová, 2011).

V německy mluvících zemích se ustálil pojem Lebenslaufpsychologie – psychologie životního běhu, zatímco anglický termín je Lifespan psychology - psychologie životního rozpětí. Bratislavský psycholog Josef Koščo navrhl pojem biodromální psychologie (řecky bios = život, dromos = běh). „Biodromální koncepce chápe vývoj osobnosti jako proces permanentně se odehrávajících změn, s potenciálem pro růst, obohacování a změnami i v dospělosti a stáří. Vývojové změny se tedy odehrávají ve všech fázích, stádiích a bodech životní cesty“ (Koščo, 1987, 55). Vývoj je něco, co neustále probíhá a přitom dochází ke změnám. V biodromální psychologii je vývoj chápán jako změna, která může vyústit různými směry, a zároveň změny probíhají v jednotlivých věkových obdobích různě. V různých bodech životní cesty vystupují odlišné zdroje změny a rozdíly v příčinách a průběhu vývoje. Biodromální přístup zkoumá rozdíly v průběhu individuálního vývoje a jejich příčiny, a vývoj zkoumá v kontextu sociokulturních a socioekologických vlivů.

Pojem životní cesta vyjadřuje historii utváření a rozvíjení osobnosti v dané generaci, společnosti a epoše (Hartl, Hartlová, 2000). „Životní cesta je individuální morfologií životního příběhu každého člověka. Jedinečným způsobem vyjadřuje a stylizuje jeho životní

kontinuum, individuální strukturu života, ale není to jednoduchý kontinuální proces“ (Koščo, 1987, 56). Jak uvádí Říčan (1990, 15), „psychologie životní cesty se nutně zabývá velkými tématy,.... Jsou to otázky dlouhodobé životní perspektivy, hodnot, smyslu života, vztahu ke smrti, vztahu k sobě a k lidem vůbec, identita a další široká, syntetická témata“. Biodromální psychologie se snaží popsat a vysvětlit, jakými mechanismy se výsledky vývoje, tak jak proběhly v jednom stadiu, uplatňují v dalším životě. Vývojová stadia tedy spolu souvisejí v tom, že každé stadium je přípravou následujícího stadia i všech dalších stadií.

V kinantropologickém výzkumu s pohledem na životní dráhu jedince a formativním významem jednotlivých významných okamžiků pracovali například Válková (1990), Valenta (2009), Hoffmannová (2011).

2.2 Systém uznávání českých licencí v Rakousku

Systém lyžařského vzdělání v Rakousku a České republice si je poměrně blízký a například v komerční sféře vzdělávání se české organizace snaží úzce spolupracovat s lyžařskými svazy jednotlivých spolkových zemí. Asociace profesionálních učitelů lyžování spolupracovala s tyrolským svazem, později s vídeňským. Snahou bylo především zachytit moderní trendy a získat uznání v zahraničí. Toho bylo dosahováno zejména spoluprací na tvorbě metodiky a účastí rakouských lektorů na závěrečných zkouškách kurzů. I z hlediska kariérního vývoje českého instruktora lyžování je Rakousko už poměrně snadnou cestou, jak získat zahraniční zkušenosti. Důvodem k tomu jsou právě podobný systém vzdělávání, spolupráce s rakouskými svazy a vzdálenost z České republiky. Svou roli v této volbě hraje i délka lyžařské sezóny a fakt, že profese lyžařského instruktora je v Rakousku chápána jako seriózní povolání.

2.2.1 Systém lyžařského vzdělání v České republice

V České republice neexistuje zcela jednotný systém kvalifikací pro výuku lyžování ani z hlediska názvu získané kvalifikace, ani z hlediska obsahu a rozsahu školení. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vytvořilo rámcová pravidla, kterými se musí příslušné zařízení řídit, pokud chce získat akreditaci na školení pedagogických pracovníků v lyžování různých stupňů kvalifikace. Tato rámcová pravidla vydalo MŠMT pod názvem „*Zásady činnosti akreditovaných zařízení v oblasti lyžování*“ s jednacím číslem 32 371/2004-50. Zásady vstoupily v platnost dne 1. prosince 2004 (Psotová & Gnad, 2007).

V této práci se budu zabývat třemi možnými cestami, jak získat vzdělání instruktora. První možnost je absolvovat instruktorské kurzy v rámci univerzitního vzdělání. V tomto případě je instruktorské vzdělání spjata se studiem se zaměřením na sport a tělovýchovu. Druhou možností je získat instruktorské vzdělání na kurzu akreditovaného zařízení. Třetí možností, která se vztahuje do kategorie jiného akreditovaného zařízení, je vzdělání v rámci asociace profesionálních učitelů lyžování.

Rámcová pravidla vydaná MŠMT jsou vytvořena pro sjednocení výuky lyžování a lyžařských kvalifikací z jednotlivých kvalifikačních zařízení. „Vytvářejí rámec pro lyžařské kvalifikace a jejich vzájemné uznávání mezi všemi lyžařskými akreditovanými zařízeními v ČR“ (Psotová & Gnad, 2007, 3).

Lyžařské licence postupují od instruktora lyžování, přes cvičitele lyžování a nejvyšší licenci je učitel lyžování. Už na základě licence cvičitel lyžování je možné vystavit živnostenský list, založit a provozovat lyžařskou školu (Interski ČR, 2008).

Instruktor lyžování je základní licence, délka školení je 40 – 56 hodin, které odpovídá 5 dnům. „Instruktor lyžování je tělovýchovně pedagogický pracovník, který je oprávněn samostatně plánovat, vést, řídit a vyhodnocovat tělovýchovný proces všech věkových kategorií v oblasti základního lyžování“ (Gnad a kol, 2008, 137). Tato licence neopravňuje k vydání živnostenského listu. Kvalifikaci instruktora lyžování pro lyžařské kurzy získává úspěšný absolvent akreditovaného licenčního kurzu, ale také absolvent vysokoškolského oborového studia tělesné výchovy, student oborového studia tělesné výchovy po úspěšném absolvování předmětu lyžování. Zařízení, která mají akreditaci pro výuku a získávání osvědčení instruktora danou ze zákona, jsou:

- Fakulta tělesné výchovy a sportu v Praze
- Fakulta tělesné kultury v Olomouci
- Fakulta sportovních studií v Brně
- katedry tělesné výchovy pedagogických fakult oborového studia TV
- střední školy s učebním plánem pro přípravu lyžařského instruktora schváleným ministerstvem

Dále mohou tuto kvalifikaci udělovat zařízení se schválenou akreditací MŠMT.

Kvalifikace cvičitel lyžování navazuje na licenci instruktora, rozsah školení je 210 hodin, kdy ovšem do toho rozsahu může být započteno školení instruktora lyžování. K ukončení kurzu jsou stanoveny minimální zkouškové požadavky. Kvalifikace už opravňuje držitele k vydání živnostenského listu. Kvalifikace učitel lyžování je nejvyšším stupněm, tato

kvalifikace je určena pro absolventy specializačního studia lyžování na vysoké škole, členy lektorských sborů jednotlivých organizací a akreditovaných zařízení. „Vysoké školy tělovýchovného směru udělují tuto kvalifikaci samostatně dle dané specializace (obdobně jako studium trenérů). Pro akreditovaná zařízení, pro členy lektorských sborů (cvičitelů lyžování s potřebnou 2letou praxí) je tato kvalifikace udělována pouze při spolupráci s výše jmenovanými vysokými školami“ (Gnad a kol., 2008, 138). Kvalifikace učitel lyžování rovněž opravňuje k vydání živnostenského listu.

Současný systém instruktor – cvičitel a učitel ale pravděpodobně bude pozměněn. Snahou ministerstva je sjednotit požadavky pro vydání živnostenského listu s ostatními sportovními odvětvími, kdy kurz instruktora obsahuje 150 hodin školení a je možno na základě této licence vystavit živnostenský list. Lyžaři se tomuto sjednocení brání, trojstupeňový model se zdá být v takto rozsáhlé „disciplíně“ opodstatněný.

Další možností je absolvovat lyžařské vzdělání u akreditovaných komerčních organizací. Největší a nejuznávanější organizací je asociace profesionálních učitelů lyžování. Hlavní důvod, proč se APUL odlišuje od oficiálního státního systému kvalifikací je ten, že se jedná o školení, která jsou svým rozsahem, obsahem, ale zejména provedením ojedinělá. Navíc jsou určena přesně pro práci s komerční klientelou. Držitel licence APUL je připraven pro provozovatele lyžařské školy jako učitel lyžování z povolání, tedy pro profesní sféru (Knot & Kotaška, 2011).

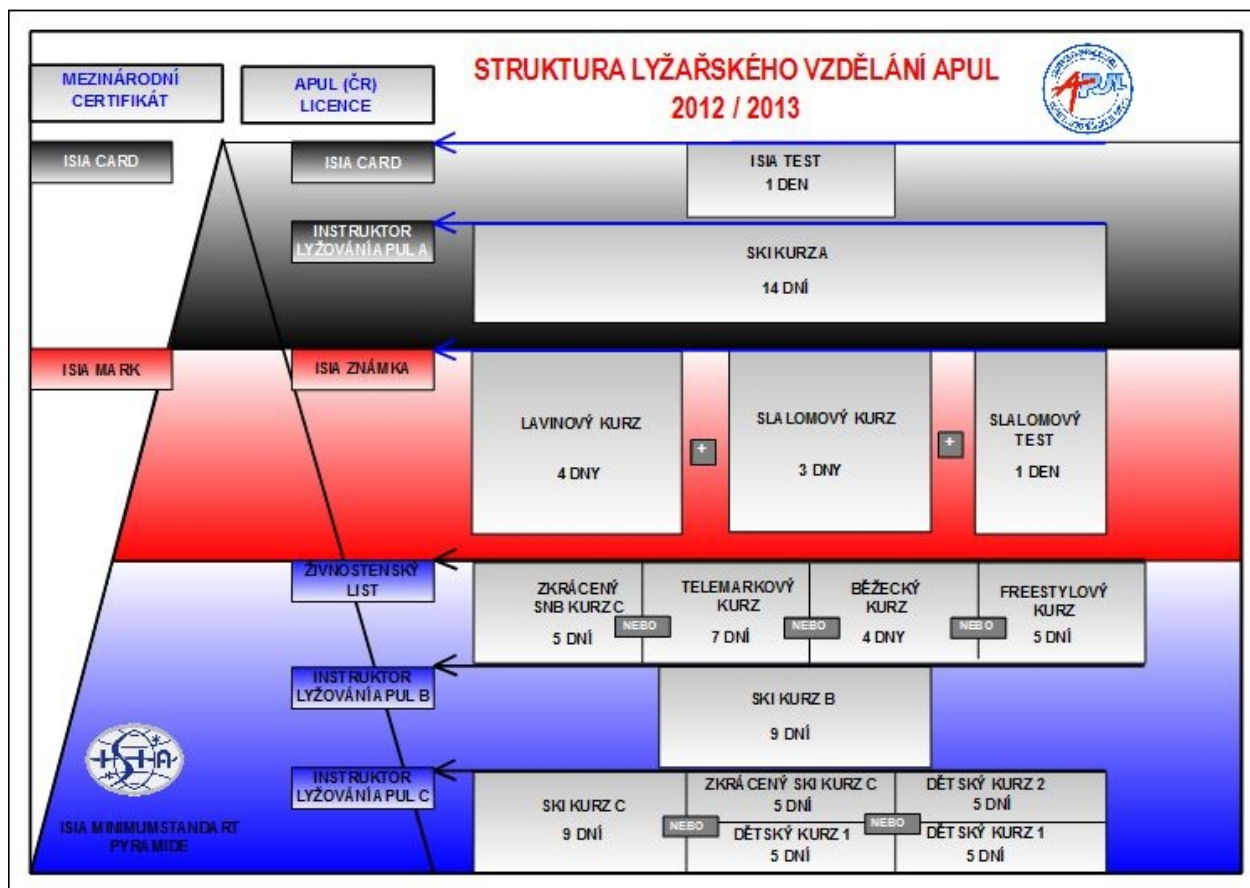
Asociace profesionálních učitelů lyžování (APUL) je v České republice jedinou mezinárodně uznávanou organizací sdruženou v International Ski Instructors Association (ISIA). V základních kurzech lyžařského vzdělávání je partnerskou organizací APUL Asociace profesionálních lyžařských škol (APLŠ).

Systém vzdělání APUL je rozdělen do několika kurzů, pro větší přehlednost je schéma vzdělání umístěno pod textem (Obrázek 1). Prvním kurzem je 9 denní kurz instruktor lyžování „C“, ten je ovšem možné nahradit kurzem dětské výuky (5 dní) a zkráceným kurzem „C“. Tyto kurzy lze absolvovat také u APLŠ.

Po absolvování minimálně 50 hodin praxe lze na tento stupeň vzdělání navázat kurzem „B“ v délce 9 dní. Pro získání živnostenského listu je nutné absolvovat ještě snowboardový, telemarkový, běžecký nebo freestyleový kurz. Pro rozšíření vzdělání, získání ISIA známky nebo jako podmiňující kurzy je možné absolvovat 4 denní lavinový kurz a 3 denní slalomový kurz, zakončený slalomovým testem.

Po splnění další, minimálně 50 hodinové praxe u lyžařské školy, a po úspěšném absolvování všech předchozích kurzů je možné jít na závěrečný kurz „A“. Ten je pořádán

zpravidla na konci sezóny na ledovci v rozsahu 14 dní. K získání ISIA karty je nutné splnit ještě ISIA test v podobě obřího slalomu v časovém limitu. Dosažení nejvyššího českého vzdělání odpovídá minimálně 450 hodinám výuky (přibližně 44 dní), což odpovídá i standardu ISIA.



Obrázek 1. Struktura lyžařského vzdělání APUL

V roce 2005 vstoupila v platnost Směrnice Evropského parlamentu a rady č.36/2005 ES o uznávání odborných kvalifikací v zahraničí. Zde se setkáváme s povinností uznat cizí kvalifikaci a to v tom smyslu, že kvalifikace dostatečná k provádění činnosti učitele lyžování v jednom státě (domovském) opravňuje vykonávat tuto práci i v jiném státě (hostitelském).

V praxi by tedy česká licence „Cvičitel lyžování“ nebo instruktor lyžování „B“, která stačí k vydání živnostenského listu, měla dostačovat k vykonávání práce i v zahraničí. Výše uvedené platí pouze v případě, že obě vzdělání jsou srovnatelná, tedy pokud neexistuje podstatný rozdíl v jejich rozsahu a obsahu (Knot & Kotaška, 2011).

2.2.2 Systém lyžařského vzdělání v Rakousku

V Rakousku k získání licence Landesschilehrer a tedy k dokončení vzdělání poskytované jednotlivými spolkovými svazy je potřeba absolvovat 35 až 45 dní školení. Délka vzdělání se liší v jednotlivých spolkových zemích. To odpovídá českému vzdělání APUL A. Držitelům této licence A se vyjednává o uznání dosažené kvalifikace lépe, pokud je dotyčný ještě držitelem ISIA karty (po absolvování ISIA testu), kvalifikace je většinou akceptována. Nejvyšším stupněm vzdělání je v Rakousku ovšem státní lyžařská zkouška, která zahrnuje dalších 258 hodin praxe a 275 hodin teorie (Gesamte Rechtsvorschrift für Schilehrer-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, 1982).

Profese lyžařského instruktora je v Rakousku profesí regulovanou a má zastoupení i v odborovém svazu. V České republice jsou regulované profese v této oblasti pouze pedagog volného času a poskytování tělovýchovných a sportovních služeb v oblasti (MŠMT, 2004).

Regulovaným povoláním nebo činností se rozumí takové povolání nebo činnost, pro jejichž výkon jsou právními předpisy členského státu EU předepsány určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (např. stupeň a obor vzdělání, praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou výkonem předmětné činnosti atp.) (MŠMT, 2006).

2.2.3 Systém uznávání Českých lyžařských licencí v jednotlivých spolkových zemích

Dolní Rakousy

Délka vzdělání k Landesskilehrer 37 dní, ke Schneesportlehrer 47 dní.

„Okresní správa se musí na žádost vyjádřit, zda je vzdělání žadatele srovnatelné s místním vzděláním, případně do jaké míry je uznatelné. Vyjádření, zda okresní správa vzdělání uznala, případně jaké položky ve vzdělání chybí, musí vydat do měsíce od podání žádosti“ (NÖ Sportgesetz, 2010, § 30a).

V případě, že okresní správa dojde k rozhodnutí, že povolání lyžařského instruktora, provozovatele lyžařské školy nebo horského vůdce vykonávané předtím v jiné zemi, nepokrývá dostatečně všechny potřebné znalosti a dovednosti pro vykonávání této profese na území spolkové země Dolní Rakousy, může okresní správa nařídit absolvování až dvacetidenního doškolovacího kurzu nebo složení rozdílových zkoušek. (NÖ Sportgesetz, 2010)

Horní Rakousy

Délka vzdělání 37 dní k Landesskilehrer, 49 dní k duálnímu vzdělání Schneesportlehrer.

V Horních Rakousech na rozdíl od většiny spolkových zemí neexistuje specifický zákon o lyžařských školách. Právně závazný je zemský zákon o sportu, který se zmiňuje i o problematice lyžařských škol, horských vůdců a sportovních instruktorů. Daný zákon už neuvádí, jak je to v Horních Rakousech s uznáváním lyžařského vzdělání (Oberösterreichischen Sportgesetz, 1997).

Hornorakouská vláda nevydala ani žádné vlastní nařízení, v případě žádosti by se tedy postupovalo podle evropské směrnice.

Korutany

Rozsah školení až k získání licence Schneesportlandeslehrer je 41 dní.

Korutanský zákon o uznání odborné kvalifikace platí i pro uznání vzdělání lyžařských instruktorů. Žadající je povinen složit doplňující zkoušku a zároveň musí prokázat dostatečnou znalost němčiny k vykonávání dané profese (Kärntner Berufsqualifikationenerkennungsgesetz - K-BQAG, 2009).

Salcbursko

Základní kurz v délce 10 dní, na něj navazuje 12 denní Landesschilehrer 1, 7 denní Alpinkurs a 15 denní Landesschilehrer 2, celkem 44 dní vzdělání.

Problematikou uznávání zahraničních licencí se v zákoně o lyžařských a snowboardových školách zabývá §21 *O uznávání zahraničního profesního vzdělání a kvalifikace*. O případném uznání licence nerozhoduje Salcburský svaz učitelů lyžování, ale zemská vláda.

Aby zemská vláda uznala dosažené vzdělání, musí dané vzdělání odpovídat předpisům o obsahu vzdělání a průběhu zkoušek.

Štýrsko

Po úspěšném absolvování 41 dní výcviku získá instruktor kvalifikaci Landesskilehrer, případně po absolvování 49 dní školení k ukončení duálního vzdělání Schneesportlandeslehrer.

O uznání lyžařského vzdělání získaného na území jiné spolkové země nebo jiného státu rozhoduje ve Štýrsku zemská vláda. Ta se rozhoduje na základě podobnosti obsahu vzdělávacích kurzů a zkouškových požadavků.

Podmínky případného přezkoušení stanovuje Štýrský zákon o uznávání odborné kvalifikace. Podle tohoto zákona také platí, že pokud byla odborná kvalifikace uznaná v jiné spolkové zemi, bude uznána také ve Štýrsku.

(Steiermärkisches Schischulgesetz, 1997)

Tyrolsko

Délka vzdělání k Landesskilehrer je 37 dní, k duálnímu vzdělání Schneesportlandeslehrer 49 dní.

Podle zemského zákona o lyžařských školách (Gesamte Rechtsvorschrift für Tiroler Schischulgesetz, 1995), § 37 o uznávání odborné přípravy a zkoušek, platí: „...okresní správa na žádost osoby, jejíž vzdělání lyžařského instruktora nebo učitele sportu bylo dosaženo v jiné spolkové zemi nebo jiném státě, má na základě srovnání úrovně dosaženého vzdělání povinnost uznat tuto kvalifikaci zcela nebo částečně“. Zemská vláda musí dále přihlídnout ke zkouškovým požadavkům podle spolkového zákona o vzdělání učitelů pro sport a tělesnou výchovu, zkouškách v oblasti univerzitního studia v této oblasti a dále ke zkouškovým požadavkům horských a lyžařských vůdců. Na základě toho má zemská vláda právo nařídit dodatečnou rozdílovou zkoušku.

Na základě komunikace s tyrolským svazem učitelů lyžování o uznání lyžařského vzdělání rozhoduje úřad v místě působení. V praxi to znamená, že je lepší řešit uznání kvalifikace přes konkrétní lyžařskou školu. Ta potom jedná s místním úřadem o uznání dané licence. Instruktor může být zaměstnán pouze na základě platné kvalifikace.

Vorarlbersko

K dokončení vzdělání u vorarlberského svazu lyžařských instruktorů je potřeba celkem 45 dní školení.

„Zemská vláda může projednat na základě nařízení, do jaké míry je vzdělání a zkoušky srovnatelné se zákonem o horském vůdcovství, se spolkovým zákonem o vzdělání učitelů tělesné výchovy a sportu a s předpisy o vzdělávacích kurzech v ostatních spolkových zemích“ (Schischulgesetz, 2012, §29).

U případných rozdílových zkoušek musí být zajištěno, že zástupci zemské vlády a Vorarlberského lyžařského svazu mohou na tyto zkoušky dohlížet. Zemská vláda může na základě nařízení rozhodnout, že dodatečné zkoušky nebo vzdělání nemusí být provedeny a vzdělání může být částečně nebo zcela uznáno (Schischulgesetz, 2012).

Vídeň

U vídeňského svazu je potřeba úspěšně absolvovat 35 dní školení k získání kvalifikace Landeskilehrer, 40 dní potom k získání kvalifikace Dual Schneesportlehrer.

Jako důkaz o kvalifikaci ve smyslu zákona o *uznávání jiných kurzů a zkoušek* a v souladu s ustanoveními směrnice 2005/36 platí diplom, osvědčení nebo jiný doklad, který opravňuje k výuce v příslušném zimním sportu v rámci Evropské unie nebo v Evropském hospodářském prostoru.

Vídeňský svaz je celkově poměrně otevřený komunikaci s jinými, i zahraničními svazy. V současné době spolupracuje i s českou Asociací profesionálních učitelů lyžování.

3 CÍLE

Cíl práce určuje zaměření práce a výzkumné otázky tvoří jádro každého výzkumného projektu. Pomáhají zaostřit výzkum tak, aby poskytl výsledky v souladu se stanoveným cílem, a ukazují cestu, jak výzkum vést (Švaříček & Šed'ová, 2007).

3.1 Cíl práce

Zachytit a popsat změnu vnímání úlohy instruktorské kariéry v životě lyžařského a snowboardového instruktora.

3.2 Výzkumné otázky

- Jakou úlohu v jejich životě zaujímá instruktorské povolání?
- Co vede instruktory k dalšímu vzdělávání?
- Jaké jsou specifika instruktorského povolání?
- Jaké jsou charakteristiky úspěšného instruktora?

3.3 Úkoly práce

- Doplnění systému vzdělávání v Rakousku o uznávání licencí.
- Rozšíření dat pomocí kvalitativního výzkumu.
- Hlubší analýza a vyhodnocení dat.
- Vytvoření podkladů pro přednášky o lyžařském povolání.

4 METODY

4.1 Kvalitativní výzkum

Výzkumná část práce je založena na kvalitativním výzkumu. Pro kvalitativní výzkum neexistuje jediné uznávané vymezení, každá definice zdůrazňuje jiný znak kvalitativního výzkumu jako zásadní odlišující aspekt od výzkumu kvantitativního (Švaříček, Šedřová, 2007). Jednu z definic podali Corbinová a Strauss (1999) kteří za kvalitativní výzkum považují jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických metod nebo jiných způsobů kvantifikace.

Creswell (in Hendl, 2005, 50) definoval kvalitativní výzkum jako: „...proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“.

Důvodem, proč jsem zvolila kvalitativní výzkum, je především podstata zkoumaného problému. Kvalitativní výzkum je vhodný zejména pokud se snažíme odhalit podstatu zkušeností s určitým jevem, nebo k získání nových neotřelých názorů na danou problematiku (Lendingham & Bruning, 1999). Kvalitativní metody mohou pomoci získat detailní informace, které se kvantitativními metodami obtížně podchycují (Corbinová & Strauss, 1999). Kvalitativní přístup také respektuje procesualnost a dynamiku – zkoumaný fenomén se rozvíjí, má svou dynamiku a vlivem různých faktorů se neustále proměňuje (Mioviský, 2006). Tato vlastnost je pro biodromální pohled na zkoumaný jev zcela zásadní.

4.2 Metoda focus group

Metoda focus group je anglický termín, který je do češtiny překládán několika způsoby. Jako nejvýstižnější překlad se nabízí ohnisková skupina, kdy v rámci této výzkumné metody je definováno zaměření – ohnisko (Šebek & Hoffmannová, 2010). Metoda focus group je vhodný výzkumný nástroj pro získávání informací od skupin jedinců, kteří se vyznačují sdílenými charakteristikami nebo zájmy (Hoffmannová, 2011). Morgan (1996) uvádí, že metoda focus group je užívána zejména v sociologickém a psychologickém výzkumu, Šebek a Hoffmannová (2010) zdůrazňují vhodnost metody i ve výzkumu v kinantropologii. Metoda

focus group se užívá pro rozšíření metod získávání dat, ale také jako samostatná plnohodnotná metoda.

Ohniskové skupiny tvoří soubor kvalitativních metod, které jsou prováděny s větším počtem účastníků než tři osoby (Miovský, 2006). Na rozdíl od skupinového rozhovoru se v tomto typu výzkumu badatel do značné míry spoléhá na interakci uvnitř skupiny, kterou se snaží vyvolat zvolenými tématy (Morgan, 1996). Charakteristickým znakem ohniskových skupin je tedy užívání skupinové interakce k získání údajů, které by bez interakce, již nacházíme ve skupině, byly těžko přístupné. V důsledku skupinové interakce se uvolňují racionalizační schémata a psychické zábrany. Diskutující tak snadněji odhalují své postoje a způsoby jednání, své myšlení a pocity (Hendl, 2008). Ohniskové skupiny zprostředkovávají přístup k takovým typům údajů, které není snadné získat prostřednictvím zúčastněného pozorování nebo interview.

Podstatou ohniskové skupiny je ohnisko – dané téma a jeho zaměření se odvíjí od zkoumaného problému. Ohnisko zároveň bývá definováno volněji, aby se debata mohla rozvíjet ve více směrech a případně poskytnout nové významné jevy. Na úspěšnost ohniskové skupiny má vliv i velikost a její složení. Morgan (2001) uvádí, že optimální ohnisková skupina by měla mít 6 až 10 účastníků. Při méně než šesti účastnících by mohlo být obtížné diskusi rozběhnout, při více než deseti by ji mohlo být obtížné kontrolovat.

Před zahájením práce s ohniskovými skupinami musí proběhnout plánování. Mezi faktory, které ovlivňují proces plánování patří etické otázky, časové možnosti a finanční stránka.

Kladu důraz na plánování, neboť je to oblast, v níž se ohniskové skupiny nejvíce odlišují od standardních praktik jiných kvalitativních metod. Skutečnost, že jde o skupinová interview, je největším zdrojem potřeby plánování. Zejména nutnost shromáždit účastníky vyžaduje věnovat pozornost tomu, kdo účastníci jsou a jak s nimi bude badatel vycházet jako se skupinou (Morgan, 2001, 47).

Merton a kol.(in Morgan, 2001) uvádějí čtyři obecná kritéria pro efektivní interview v ohniskových skupinách: mělo by pokrýt maximální škálu relevantních otázek; poskytnout co nespécifičtější data; podporovat interakce, které prohlubují pocity účastníků a brát v úvahu osobní kontext, který účastníky při generování reakcí na předmět výzkumu ovlivňuje.

Ohniskové skupiny mají několik výhod. Během krátké doby se získá kvalitní informace od skupiny lidí, a ne pouze od jedné osoby. Fern (in Morgan, 1996) uvádí, že dvě focus groups o osmi lidech poskytnou stejné množství dat jako 10 individuálních rozhovorů.

V tomto typu sběru informace se bezprostředně hodnotí kvalita informace, protože lidé vzájemně kontrolují své výpovědi a dochází k vyrovnávání stanovisek. Skupinová dynamika přispívá k zaměření na nejdůležitější témata. Zároveň lze jednoduše zjistit, kdy nastává ve skupině souhlas nebo nesouhlas s určitým typem tvrzení. Navíc bývá ohnisková skupina pro účastníky zábavná (Morgan, 2001).

4.3 Data management

Data management je část výzkumu, kdy zpracováváme získaná data a připravujeme je pro analýzu. Kvalitní zvládnutí této fáze značně ovlivňuje následnou analýzu. Prvním důležitým krokem bylo převést audionahrávky do textové podoby (Miovský, 2006). Ve sběru dat jsem vycházela z předešlé práce (Bičovská, 2010) ve smyslu použití přepsaného textu z focus group, a zároveň uplatněním nabytých zkušeností při dalším sběru dat pomocí focus group.

4.3.1 Záznam kvalitativních dat

Obě focus groups jsem nahrávala na digitální přehrávač Sony. Audio záznam jsem zvolila zejména pro jeho autentičnost. Aby byl záznam dostatečně kvalitní, v úvodu obou focus groups jsem požádala, aby se účastníci navzájem nepřerušovali a neskákali si do řeči. S ohledem na kvalitu nahrávky jsem vybírala i místo, kde se focus groups budou odehrávat. Po první kontrole kvality ještě v přehrávači jsem nahrávky uložila do počítače. Pomocí programu Winamp a Sony Digital Voice Editor 2 přehrála a zaznamenala v programu MS Word.

4.3.2 Zpracování kvalitativních dat

Rozhovory jsem přepisovala osobně. Pro první focus group jsem používala k přehrávání program Winamp, ten se však v tomto případě moc neosvědčil. Program Sony Digital Voice Editor 2 mi následně velmi usnadnil přepisování rozhovorů, protože umožňoval zpomalování přehrávání a snadnější manipulaci s nahrávkou. S časovým odstupem jsem opakovaným poslechem provedla kontrolu. Druhou focus group jsem přehrávala už pouze v programu Winamp. Záznam byl kvalitnější a nebyla potřeba jej tolik zpomalovat. Po přepsání jsem ještě jednou přepis rozhovoru porovnávala s nahrávkou.

Pro minimální zkreslení dat jsem obě nahrávky přepisovala doslovně. Přepisování rozhovorů z audionahrávek je zejména časově velmi náročný proces. Jak ale uvádí Hoffmannová (2011),

vložené úsilí do přepisu bylo v počátcích analytické práce vyváжено detailní obeznámeností s obsahem nahrávek, které se projevilo ve fázi otevřeného kódování.

4.4 Analýza kvalitativních dat

Analýza kvalitativních dat je považována za nejobtížnější fázi realizace studie, která nám zároveň poskytuje velkou míru volnosti výkladu jednotlivých metod, nízká standardizace dílčích postupů, množství možností, které jednotlivé metody skýtají, případně množství variant vzniklých jejich vzájemnou kombinací (Miovský, 2006).

Zpracování výsledků kvalitativního výzkumu probíhalo v programu Atlas.ti 6, který byl vytvořen pro podporu vývoje teorie na základě kódování (Weitzmann & Miles, 1995 in Hendl, 2008). Program je pouze nástrojem, veškerou práci musí vykonat výzkumník. Atlas.ti je uživatelsky příjemný a mohla jsem navázat na dřívější zkušenosti práce v tomto programu.

K analýze dat byly využity postupy z metody zakotvené teorie. Metoda zakotvené teorie dovoluje pro analýzu dat využívat různé přístupy. Je poměrně plastická, výzkumník má možnost ji v rámci pravidel upravit dle jeho potřeb a předmětu výzkumu. „Sami autoři (Corbinová & Strauss, 1999) počítají s jejími úpravami a přizpůsobováním a při její konstrukci tento požadavek plastičnosti zohlednili. Díky tomu není zakotvená teorie rigidním, ale velmi živým a tvůrčím výzkumným nástrojem“ (Miovský, 2006, 226).

Jednotlivé fáze analýzy na sebe postupně navazovaly, v pokročilejším stádiu výzkumu se navzájem prolínaly. Proces vyhledávání a vyznačování vztahů by se dal označit za selektivní kódování (Corbinová & Strauss, 1999). Označení vyhledávání a vyznačování vztahů, jak ho popisuje Miovský (2006), mi připadalo výstižnější.

4.4.1 Kódování dat

„Kódování představuje operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a opět složeny novými způsoby. Je to ústřední proces tvorby teorie z údajů“ (Corbinová & Strauss, 1999). Prvním krokem v tomto procesu je otevřené kódování. Údaje v textu jsou rozebrány na samostatné části, věty nebo odstavce a jsou jim přidělena jména - kódy, které budou reprezentovat daný jev. Kód vystihuje podstatu, o čem daný úsek dat je a co vyjadřuje (Charmazová, 2006). Podobným jevům jsou přiřazována stejná jména, aby nevznikaly stále nové kódy. V rámci otevřeného kódování jsem občas použila kódy „in vivo“. „In vivo“ kódy



představují originální nebo inovativní výrazy a pojmenování, které použili sami účastníci výzkumu a které dokonale vystihují podstatu jevu (Charmazová, 2006).

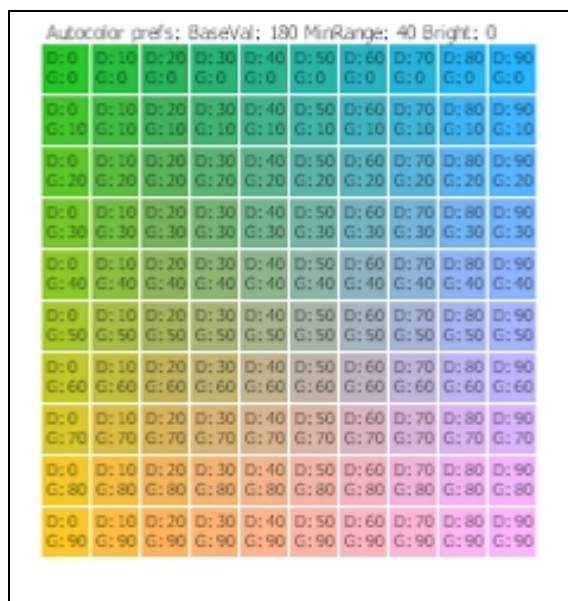
Každý vnáší do analýzy údajů svou předpojatost, své domněnky a vzorce myšlení. Ty mohou zabraňovat, aby analyzované údaje poskytly vše, co poskytnout mohou. Může pomoci, když na konci každé analýzy posoudíme analytické kroky, které byly učiněny (Corbinová & Strauss, 1999).

Po první fázi kódování textu jsem získala 290 kódů a následně provedla kontrolu, zda se některé kódy nepřekrývají. Tímto způsobem byl počet kódů redukován na 280. I při tomto kroku bylo potřeba neustále pracovat s primárními daty a porovnávat, zda mohou být dané kódy sloučeny, nebo zda vyjadřují jiný jev. V průběhu analýzy došlo ještě k další výrazné redukci počtu kódů. Výsledný počet kódů je 204.

4.4.2 Kategorizace

Vzniklé kódy jsem pro větší přehlednost a lepší orientaci v datech začala rozřazovat do skupin. Pro větší přehlednost jsem kódy pomocí funkce „network view manager“ v programu Atlas.ti uspořádávala do síťového náhledu. Tento proces nazývají Corbinová se Straussem (1999) kategorizací. Kategorizace je tedy seskupování pojmů, které se zdají náležet stejnému jevu. V této fázi jsou ovšem vztahy provizorní. Při kontrole primárních dat se může stát, že daný kód do skupiny svým významem nepatří. V jednotlivých skupinách se pomocí funkce AUTO-COLOR MODE jednotlivé kódy zbarvily podle počtu citací a vztahů. Barevné označení kódu v jednotlivých kategoriích má tedy svou hierarchii a pomáhá lépe se orientovat ve vztazích a důležitosti jednotlivých kódů. Buhajová (2010, 34) tuto funkci a její význam popisuje takto:

Zde se pod volbou AUTO-COLOR MODE skrývá funkce, jež nám obarví kódy podle jejich zakotvenosti = počtu úryvků (GROUNDED) a hutnosti = počtu spojení s jinými objekty (DENSITY) v textu podle níže uvedené škály (viz Obrázek 2). Čím má tedy náš objekt více úryvků, tím se barva jeho označení mění přidáváním žlutého odstínu (například takto: ). Čím má náš objekt větší propojenost s jinými objekty, tím více se jeho barva mění ve prospěch modré (například takto: ). Počet úryvků a spojů není dán konkrétním číslem, automaticky je propočítáván vzhledem k ostatním kódům. Objekty směřující k dosažení teoretické nasycenosti (saturovanosti) se svou barvou blíží k růžové.



Obrázek 2. Škála barev objektů podle jejich zakotvenosti v textu a spojovanosti s jinými objekty

V praxi to znamená, že se zaměříme na nejvíce nasycené, „růžové“ kódy, které budeme považovat za osy vznikajících kategorií. Kolem těchto kategorií začneme rozvíjet blíže určující charakteristiky. Na základě předchozích postupů nakonec vyplynulo 7 kategorií. Původní rozmístění kódů jsem několikrát změnila, mnoho kódů bylo ještě sloučeno. Při přemísťování a slučování jsem neustále prováděla kontrolu v primárních datech, jestli je možné provést daný krok. Jednotlivé kódy jsou ještě mezi sebou navzájem provázané. Výslednou podobu jsem exportovala z „network views“ do grafické podoby, ta je umístěna ve výsledkové části.

4.4.3 Vyhledávání a vyznačování vztahů

Po vytvoření kategorií tyto kategorie doplňujeme o popis a výklad vzájemných vztahů v rámci jednotlivých kategorií. Vyhledávání a vyznačování těchto vztahů je založeno na několika principech. Prvním je vyhledávání, identifikace a popis vztahů, na které nás upozorňují sami účastníci výzkumu. Druhým principem je vyhledávání vzájemných vztahů na základě vnitřních či vnějších souvislostí (Miovský, 2006).

Při zdůvodňování vztahů není možné pracovat pouze s prostým označením vztahů ze strany účastníků, stejně tak jako s intuitivním nacházením souvislostí ze strany výzkumníka (Miovský, 2006). Přestože se některé vztahy a propojení samy logicky nabízely, vždy jsem provedla kontrolu v primárních datech, jestli si tyto vztahy vzájemně neodporují a hledala jsem pro ně podpůrná vysvětlení a důkazy.

V síťovém náhledu dané kategorie jsem mezi jednotlivými kódy pomocí funkce v programu vyznačovala vztahy. Program poskytuje možnost volby vztahu – *is associated...* (souvisí s...), *is part of* (je součástí), *is cause of* (je příčina), *contradicts* (odporuje), *is a* (je). Program umožňuje, aby daný kód byl součástí libovolného počtu síťových náhledů, zároveň ale v daném náhledu může být zobrazen jen jednou. Navíc se všechny vyznačené vztahy v jednom síťovém náhledu přenesou i do všech ostatních náhledů. Stejně tak i operace jako slučování či odebrání kódů se automaticky změní i v síťovém náhledu.

4.5 Validita

Kontrola validity je proces, ve kterém zjišťujeme zda postup, který jsme zvolili a závěry, ke kterým jsme na základě daného postupu dospěli, jsou věrohodné, případně jak můžeme tuto věrohodnost zvýšit (Miovský, 2006).

V kvalitativním výzkumu považujeme samotný proces tvorby dat za interakci mezi badatelem a zkoumaným fenoménem. Data vznikají až druhotně, vznikají interakcí mezi námi a zkoumaným fenoménem, jsou vytvářena naší cílenou činností (Frýba, in Miovský, 2006). Průběžné sledování kontroly vlivu výzkumníka podle Čermáka a Štěpaníkové (in Miovský, 2006) bylo zajištěno těmito způsoby:

- Jako výzkumník jsem dobře seznámena s prostředím, v němž jsem data získávala a dlouhodoběji jsem pobývala v místě výzkumu.
- Jednotlivé focus groups byly uskutečněny ve známém prostředí, aby daná metoda působila co nejméně rušivým dojmem.
- Účastníci výzkumu byli informováni o záměrech výzkumu.

V dalších krocích jsem kontrolu validity prováděla následovně. Při výběru účastníků výzkumu jsem kombinovala metodu záměrného výběru a samovýběru.

Jistým omezením validity této práce může být, že data jsem získávala pouze pomocí metody focus group. V rámci předešlé práce (Bičovská, 2010) jsem ke sběru dat využila metody focus group doplněnou o individuální polostrukturované rozhovory. Nicméně jsem dospěla ke zjištění, že kvalita dat se nelišila.

Všechny dílčí kroky při analýze dat jsem konzultovala s vedoucí práce a získané závěry jsou vzájemně propojené s odbornou literaturou.

4.6 Omezení práce

Jistá omezení této práce vychází ze samotných limitů použitých metod v rámci získávání dat. Snahou bylo tyto rizika co možná nejvíce eliminovat. Zbylá omezení uvádím v této kapitole.

Určité nedostatky ohniskových skupin plynou právě z toho, že rozhovor probíhá ve skupině. Zodpovídání dané otázky zabere mnohem více času, protože je nutné uvážit názory všech účastníků. Odhaduje se, že s osmi účastníky lze takto zpracovat maximálně deset hlavních otázek. Nesmíme také opomenout, že řízení skupinového interview vyžaduje velké dovednosti tazatele. Dalšími problémy skupinové interakce jsou dominance a submise ve skupině. „Je důležité, aby skupina nebyla ovládána pouze několika jednotlivci, protože existují jedinci se zvýšenou či sníženou schopností k verbálnímu vyjadřování ve skupině“ (Hendl, 2005, 183). Vzájemná kontrola výpovědi, uváděná jako výhoda, se snadno může obrátit v přílišnou autocenzuru, dotyčným může chybět odvaha vyjadřovat svůj odlišný názor před skupinou. Je potom na moderátorovi a jeho zkušenostech, jak se mu podaří nastalou situaci zvládnout. Mou snahou od počátku bylo vybudovat mezi účastníky atmosféru důvěry, a tím tyto možné vlivy minimalizovat.

Morgan (in Miovský, 2006) uvádí, že pokud je focus group jedinou metodou získávání informací, mělo by jich být provedeno 3-6. Pro účely této práce jsem provedla pouze dvě ohniskové skupiny. Jak uvádí Morgan (in Miovský, 2006), spíše než na počtu focus groups ale závisí na kvalitě získaných dat. Uskutečnit třetí ohniskovou skupinu, a dostat tím doporučením Morgana (in Miovský, 2006), by bylo organizačně velmi náročné. V rámci mé práce (2010) byly uskutečněny ještě čtyři polostrukturované rozhovory, které nevykazovaly rozdíly v kvalitě získaných dat.

Dalším omezením výzkumu může být angažovanost výzkumníka, která se může projevit v ovlivnění získaných dat a jejich zpracování, případně profesní slepotou – přehlédnutím důležitých, ale pro výzkumníka samozřejmých skutečností. Jak upozorňuje Miovský (2006, 267), „v rámci kvalitativního přístupu pracujeme s postulátem, že k tomuto vlivu dochází vždy, nelze mu jakoukoli cestou zabránit a předpokládáme, že aktivní podíl badatele je pro získání dat podmínkou“. Zde je důležitá úloha konzultanta, případně vedoucího práce, který pomůže tyto vlivy eliminovat.

Záměrem práce není výsledky generalizovat na všechny instruktory lyžování a snowboardingu, průběh kariéry a délka kariéry může být v této práci ovlivněna „elitním vzorkem“ dotazovaných (Miovský, 2006).

4.7 Popis zkoumaného souboru

4.7.1 Výběr dotazovaných

K výběru dotazovaných jsem použila metodu záměrného výběru. Tato metoda je nejčastější metodou výběru, s jakou se u kvalitativního výzkumu setkáváme. Za záměrný výběr výzkumného vzorku označujeme postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich určitých vlastností. „Kritériem výběru je právě vybraná (určená) vlastnost (či projev této vlastnosti) nebo stav (např. příslušnost k určité sociální nebo jiné skupině)“ (Miovský, 2006, 135).

V případě kvalitativního výzkumu zpracovávaného v této práci byli dotazovaní vybíráni podle následujících vlastností. Účastníci první ohniskové skupiny byli vybíráni z českých instruktorů pracujících v Rakousku, konkrétně v Zell am See. Další důležitou vlastností byla dlouholetá praxe v oboru a posledním kritériem bylo co možná nejvyšší dosažené lyžařské či snowboardové vzdělání. Takto vybraná skupina by ovšem byla pro metodu skupinového interview poměrně malá, byla proto doplněna o slovenské instruktory. Ti byli opět vybráni podle předchozích kritérií. Snahou bylo eliminovat jazykovou bariéru, která by mohla vzniknout při doplnění českých instruktorů instruktory z jiných zemí.

Účastníci druhé ohniskové skupiny byli vybráni kombinací záměrného výběru a samovýběru (Miovský, 2006). Oslovila jsem větší množství instruktorů jako potenciálních účastníků výzkumu a na principu dobrovolnosti, respektive projevení zájmu zapojit se do výzkumu, se vykryštovala druhá ohnisková skupina. Ta byla tvořena instruktory s nejvyšším českým vzděláním a zároveň aktivními členy lektorského sboru asociace profesionálních učitelů lyžování.

4.7.2 Demografické údaje ke zkoumanému souboru

Zkoumaný soubor tvořili lyžařští a snowboardoví instruktoři s dlouholetou praxí a pokud možno s nejvyšším vzděláním. Demografické údaje zkoumaného vzorku jsou pro větší přehled uvedeny v tabulce 1. Účastníci focus group 1 jsou v tabulce 1 označeni jako FG1 a-j, účastníci druhé focus group jsou označeni jako FG2 a-i. Označení sloužilo v rámci zpracování dat v programu Atlas.ti 6 k zachování anonymity a dále označuje citace konkrétních výroků ve výsledkové části.

První ohniskovou skupinu jsem realizovala už v rámci bakalářské práce v březnu 2010. Ohnisková skupina probíhala přímo v Zell am See, večer po práci v bytě jednoho z účastníků.

Druhá ohnisková skupina v rámci doplnění dat k diplomové práci proběhla v listopadu 2012 na předsezónním rozlyžování lektorů. Plánování bylo v tomto případě usnadněno tím, že se jednalo o předem daný termín akce, jen bylo potřeba včas kontaktovat potencionální účastníky výzkumu a dostatečně se na výzkum připravit. Nejtěžší bylo najít v nabitém programu prostor pro uskutečnění focus group. Realizace probíhala v Kaprunu, večer po lyžování, v apartmánu účastníků ohniskové skupiny.

Tabulka 1. Údaje ke zkoumanému souboru

	Označení v rozhovorech	Věk	Pohlaví	Vzdělání	Lyžařské vzdělání	Praxe - roky	Oblast působení
Focus Group 1	FG1 a	30	Muž	Vš	B	10	Salcbursko
	FG1 b	30	Žena	Vš	A	7	Salcbursko
	FG1 c	29	Muž	Vš	B	6	Salcbursko
	FG1 d	29	Žena	Vš	B	6	Salcbursko
	FG1 e	27	Žena	Vš	B	5	Salcbursko
	FG1 h	31	Muž	Vš	B	7	Salcbursko
	FG1 i	33	Muž	Vš	B	7	Salcbursko
Focus Group 2	FG1 j	35	Žena	Vš	B	9	Salcbursko
	FG2 a	33	Muž	Sš	A	13	Salcbursko
	FG2 b	27	Muž	Vš	A	6	Tyrolsko
	FG2 c	35	Muž	Vš	A	18	Krkonoše
	FG2 d	36	Muž	Vš	Staatlich	10	Tyrolsko
	FG2 e	43	Muž	Vš	A	18	Praha
	FG2 h	45	Muž	Vš	A	20	Krkonoše
FG2 i	44	Muž	Vš	A	20	Krkonoše	

4.8 Etika výzkumu

Etické otázky hrají v kvalitativním výzkumu důležitou roli. Podle Švaříčka a Šedřové (2007), by měl etické otázky kvalitativního výzkumu zvažovat každý, kdo zkoumá člověka a jeho působení. Etické zásady výzkumu jsou formulovány v obecné rovině. Jsou to principy a doporučení, v tomto případě bylo postupováno podle pravidel etické komise Fakulty tělesné kultury. Důvodem etických stránek výzkumu je především ochrana účastníků výzkumu.

Zásadním etickým principem je důvěrnost výzkumu. To znamená, že nebudou zveřejněna taková data, podle kterých by mohl být účastník výzkumu identifikován. Dalším z etických aspektů, který má zároveň zásadní vliv na kvalitu získaných dat, je důvěryhodnost výzkumníka (Miovský, 2006). V tomto případě nebylo obtížné získat důvěru účastníků, vzhledem k tomu, že sama působím jako instruktor a navíc, že výzkum bude použit pro účely

mé diplomové práce. Převážná většina dotazovaných jsou sami absolventi vysoké školy, proto měli pro výzkum pochopení.

Před začátkem výzkumu je důležité seznámit účastníky s průběhem a okolnostmi výzkumu a získat od nich informovaný souhlas (Hendl, 2005). Z uvedeného informovaného souhlasu musí být patrné, že účastník výzkumu rozumí jeho povaze a účelu. Účast na výzkumu je dobrovolná a účastník výzkumu má kdykoliv právo od výzkumu odstoupit (Miovský, 2006)

Účastníky jsem s průběhem výzkumu seznámila vždy před jeho zahájením, důraz byl kladen především na výzkumný účel (diplomová práce) a na skutečnost, že průběh výzkumu bude nahráván. Souhlas účastníků byl potvrzen podpisem. Znění informovaného souhlasu je součástí přílohy.

4.9 Průběh focus group

Průběh focus group můžeme rozdělit na čtyři fáze: zahajovací fázi, úvodní diskuzi a motivaci, samotné jádro diskuze a ukončení diskuze (Miovský, 2006). Rozsazení účastníků nebylo z mé strany nijak určeno, mou snahou bylo vytvořit neformální prostředí a proto volba místa spočívala výhradně na účastnících výzkumu. Úvodní část obsahovala přivítání s účastníky a volnou diskuzi jako vyplnění času, než přijdou všichni. Oficiální zahájení už bylo směřováno k samotnému výzkumu a představení jeho pozadí a účelu. Účastníci výzkumu mě znali z mého působení mezi instruktory, proto nebylo potřeba se znova představovat. Jen jsem je upozornila, že budu v průběhu působit v roli moderátora. Úvod jsem se snažila příliš nenatahovat, jak doporučuje Miovský (2006, 183): „Obecně se však vyhýbáme dlouhému povídání na úvod, neboť to může spíše vést k pasivitě účastníků a jejich očekávání, že budeme stále mluvit více“. Právě aktivní participace účastníků je klíčovým momentem úspěchu dané focus group. Po tomto úvodu jsem ještě zodpověděla několik otázek týkajících se účelu a průběhu samotné focus group. Důležitým bodem úvodní části bylo sdělení, že pro zachycení dat bude průběh nahráván a zároveň je potřeba získat od účastníků informovaný souhlas, kde svým podpisem stvrdí souhlas s účastí na výzkumu. Vzor dokumentu je přiložen na konci práce, jako příloha 1.

Pro průběh focus group, kvalitní nahrávku a pro ochranu účastníku jsem účastníky seznámila se základními pravidly, které by bylo vhodné dodržet.

- Rozhovor bude nahráván, proto by bylo vhodné, kdyby vždy mluvila jen jedna osoba. Vedlejší rozhovory mezi sousedy narušují kvalitu nahrávky a působí rušivě i pro toho, který zrovna mluví.
- Bylo by vhodné, kdyby se diskuse zúčastnili všichni přítomní, ale respektují vaše rozhodnutí sdílet osobní důvody a na dané téma se nevyjadřovat.
- Každý má právo vyjádřit svůj názor, nehodnotíme zde správnost názoru, každý názor je v této diskusi přínosem.
- Nebudu Vám do rozhovoru vstupovat, mým úkolem je pouze předkládat témata, jestliže už předchozí téma bylo vyčerpáno.

Jako motivační fáze před samotnou diskuzí sloužila metoda čáry života (Říčan, 1990, 1), modifikovaná pro náš účel.

Na papír si načrtněte úsečku, která bude znázorňovat Váš život. Jeden konec označuje Vaše narození a druhý konec Vaši smrt. Nevíme, kdy zemřeme, ale zkuste odhadnout, kde se právě teď nacházíte, označte si současnou chvíli a napište k tomuto bodu, kolik je Vám let. A teď se podívejte „za sebe“, které důležité momenty v minulosti se vážou k vaší instruktorské kariéře a k lyžování. Vyznačte je na úsečce jako body. A potom se zkuste zamyslet nad svou budoucností. Co od ní očekáváte. Co byste si ještě přáli zažít v souvislosti s lyžováním nebo snowboardingem, kam by měla ještě směřovat Vaše instruktorská kariéra? Jaké máte cíle?

Po této motivaci už následovala samotná diskuze, první téma částečně navazovalo na čáru života. Postupně byly předkládány další témata. V průběhu diskuze jsem se řídila doporučením Miovského (2006, 185): „Diskuzi moderátor ponechává živou tak dlouho, dokud účastníci přinášejí relevantní materiál, nebo dokud nedoje k vyčerpání dohodnutého časového limitu“.

V závěru diskuse jsem ještě poskytla prostor, pro vyjádření se k tomu, na co už nezbyl čas v průběhu rozhovoru. Všem zúčastněným jsem poděkovala za účast a za cenné odpovědi a reakce.

4.9.1 První focus group

Focus group 1 (v tabulce 2) o velikosti osmi lidí byla složena z Čechů a Slováků, poměr mužů a žen byl vyrovnaný. Věk účastníků byl v rozmezí 28 až 35 let. Praxe v oboru se pohybovala v průměru kolem osmi let. Dosažené instruktorské vzdělání bylo u všech

APUL/APLŠ/SAPUL B, jedna účastnice je držitelkou licence SAPUL A a zároveň lektorkou slovenské asociace. Dva z českých instruktorů působí v lektorském sboru APLŠ. Dotazovaní instruktoři působí v různých lyžařských školách v Zell am See, ale navzájem se znají.

Nejtěžší částí z přípravy ohniskové skupiny bylo zajistit dostatečný počet dotazovaných a zároveň najít vhodný čas a místo konání. Kromě učení v lyžařské škole má většina i druhou práci, což situaci výrazně komplikovalo. Díky ochotě účastníků se všechny problémy podařily vyřešit a výzkum mohl být zrealizován.

Na úvod byli účastníci obeznámeni, že výzkum je realizován v rámci mé bakalářské práce. Jako naladění na téma jejich instruktorské kariéry posloužila metoda životní křivky. Samotné nahrávání probíhalo ve velmi příjemné atmosféře a účastníci byli po ukončení výzkumu dobře naladěni. Doba trvání celkem byla 90 minut.

Tabulka 2. Popis focus group 1

Účastníci focus group 1		Pohlaví	
		Muži	Ženy
Počet účastníků		4	4
Průměrný věk	Minimální	29	27
	Maximální	33	35
	Celkem	30,8	30,2
Průměrný věk celkem		30,5	
Status	Instruktor	4	4
	Lektor	2	1
	Majitel LŠ		
Vzdělání	Základní		
	Středoškolské		
	Vysokoškolské	4	4
Lyžařské vzdělání	"C"		
	"B"	4	3
	"A"		1
	"Staatlich"		
Průměrná délka praxe		7,5	6,7
Průměrná délka praxe celkem		7,1	

4.9.2 Druhá focus group

Focus group 2 (tabulka 3) byla složena ze 7 Čechů a Slováků působících v lektorském sboru APUL. Skupina se skládala ze samých mužů, všichni mají nejvyšší vzdělání A a jeden z účastníků i nejvyšší rakouské vzdělání („Staatlich“). Věk účastníků byl v průměru 37 let, přičemž nejmladšímu účastníkovi bylo 27 a nejstaršímu 45. Všichni z účastníků působí jako

lektoři, jen 5 jich ale nadále působí jako instruktoři v různých lyžařských školách v Čechách nebo v zahraničí. Tři provozují vlastní lyžařskou školu.

Podmínky pro realizaci ohniskové skupiny byly značně nestandardní a zvažovala jsem, jestli výzkum vůbec realizovat. Nicméně volba byla teď, nebo nikdy. Výzkum proběhl na podzimním rozlyžování lektorského sboru, pro mnohé to byly první dny lyžování letošní zimní sezóny a hlavně opětovné setkání se všemi po delší době. Navíc po nabitém programu na svahu probíhal rozbor jízd, který přešel to živé diskuse až do pozdních večerních hodin. Proto bylo poměrně těžké účastníky na rozhovor naladit, uklidnit je. Mnozí byli před rozhovorem k mému výzkumu trochu skeptičtí, nicméně byli ochotní mi pomoci.

Na úvod jsem účastníky seznámila, že se jedná o výzkum v rámci diplomové práce. Také jsem se zmínila už o realizovaném výzkumu v rámci práce bakalářské. Po organizačních záležitostech na úvod opět proběhlo naladění pomocí životní křivky. Během rozhovoru bylo přímo úžasné pozorovat změnu atmosféry, onu skupinovou dynamiku, která nakonec všechny vtáhla do dění. Po skončení byli účastníci dokonce vděční za tuto konverzaci.

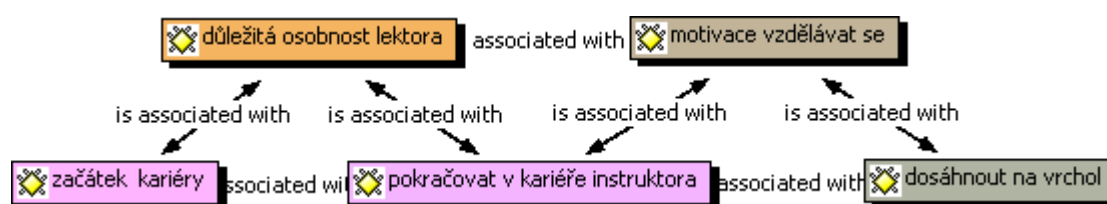
Tabulka 3. Účastníci focus group 2

Účastníci focus group 2		Pohlaví	
		Muži	Ženy
Počet účastníků		7	
Průměrný věk	Minimální	27	
	Maximální	45	
	Celkem	37,6	
Průměrný věk celkem		37,6	
Status	Instruktor	5	
	Lektor	7	
	Majitel LŠ	3	
Vzdělání	Základní		
	Středoškolské	1	
	Vysokoškolské	6	
Lyžařské vzdělání	"C"		
	"B"		
	"A"	7	
	"Staatlich"	1	
Průměrná délka praxe		14,4	
Průměrná délka praxe celkem		14,4	

5 VÝSLEDKY A DISKUSE

Interpretace výsledků je kombinací barevných síťových náhledů, zobrazujících jednotlivé kategorie, přenesených z programu Atlas.Ti a doplněných komentářem. V textu jsou kódy obsažené v jednotlivých kategoriích pro lepší orientaci znázorněny kurzívou, stejně jako převzaté citace z rozhovorů. Kategorie na sebe navazují a vzájemně se prolínají.

5.1 Vývoj instruktrování



Obrázek 3. Kategorie vývoj instruktrování

Kategorie *vývoj instruktrování* (Obrázek 3) stručně zachycuje kariéru instruktorů, kdy se v jejím průběhu významně měnil smysl a důležitost instruktorského povolání. Kódy *začátek kariéry* a *pokračovat v kariéře* jsou nejlépe zakotvené kódy a zároveň jsou to názvy dvou samostatných konceptů (obrázek 3, 4), které jsou popsány níže.

Na rozhodnutí *pokračovat v kariéře* měli významný vliv lidé pohybující se v daném prostředí. Podstatnou roli napříč instruktorskou a životní dráhou zaujímá sociální faktor. Stejně jak popisuje Hoffmannová (2011) u freeskierů a freestyle snowboardistů, sociální faktor se vztahuje k významným osobám, které je k této aktivitě přivedly, zároveň k společenství lidí, kteří se kolem toho pohybují. S tím přímo souvisí osobnost lektora (*důležitá osobnost lektora*). Lektor na instruktorském kurzu je často prvním člověkem, který uvede začínajícího instruktora do tohoto prostředí. Po prvních zkušenostech s učením lyžování se otevírají další možnosti, jak v tom pokračovat. První kurz je podmínkou k učení lyžování, ale zároveň otevírá možnosti k vlastnímu rozvoji a vzdělání v podobě dalších kurzů, případně jako možnost postupu po kariérním žebříčku.

.... to bylo velmi inspirativní a tam jsem potkal xy a to jsem věděl, že už chci pokračovat s ním a on byl ten který mi otevřel dveře do tohoto světa lyžování. FG2b

2008) si jedinec pro svou práci vybírá prostředí, které mu umožní využít jeho schopnosti a kvalifikaci a uplatnit jeho zájmy a hodnoty.

Někteří si vyzkoušeli už *instruktorování při studiu*, kdy využili možnosti přivýdělnku ve volných chvílích a možnosti trávit zimu na horách.

Část instruktorů pocházela se *závodního prostředí* a jako závodníci na jednu stranu *pohrdali instruktory* a jejich *lyžařskými dovednostmi*, na druhou stranu to pro ně byla možnost jak *zůstat u lyžování*. Ukončení závodnické kariéry bylo spojeno s ukončením sponzoringu a stát se instruktorem byla cesta, jak zůstat u lyžování a alespoň částečně nahradit výpadek příjmů od sponzorů a pohybovat se i nadále v lyžařském prostředí. V tomto případě můžeme podle Lawaleeho a Wyllemana (2000) hovořit o úspěšné transformaci sportovní kariéry.

Pohrdání lyžařskými dovednostmi instruktorů ze strany bývalých závodníků byl určitý impuls, jak to dělat lépe, jak případně vzdělávat instruktory.

...já jsem považoval dlouhé roky všechny instruktory za kokoty, za kokoty co neumí lyžovat a v životě jsem nechtěl být instruktorem a potom jednou ve vlaku jsem cestoval, to už jsem pracoval v Bratislavě, už jsem přestal závodit, a potkal jsme ve vlaku moji platonickou lásku, a ona říkala, no xy lyžuje, byl na mistrovstvích světa, a že dostává lyže a tak dále...já jsem jedny lyže sušil doma, jak jsem přestal závodit tak už mě nikdo nesponzoroval, a mě spadla čelist, je toto možné?! a co já tu dělám, tak hned jsem zavolal, že chci jít na kurz céčka...FG2i

Začátky instruktorské kariéry byly především vnímány jako provizorium, než se dotýčný rozhodne, kde bude pracovat. S tímto obdobím se proto vážou kódy jako *vyzkoušet instruktorování, vydělávat a užívat si*. Dalším motivem proč se stát instruktorem, byla možnost trávit zimu na horách, v přírodě a *lyžovat zadarmo*. Vydělané peníze byly někdy vnímány jako něco navíc (*peníze jako bonus*).

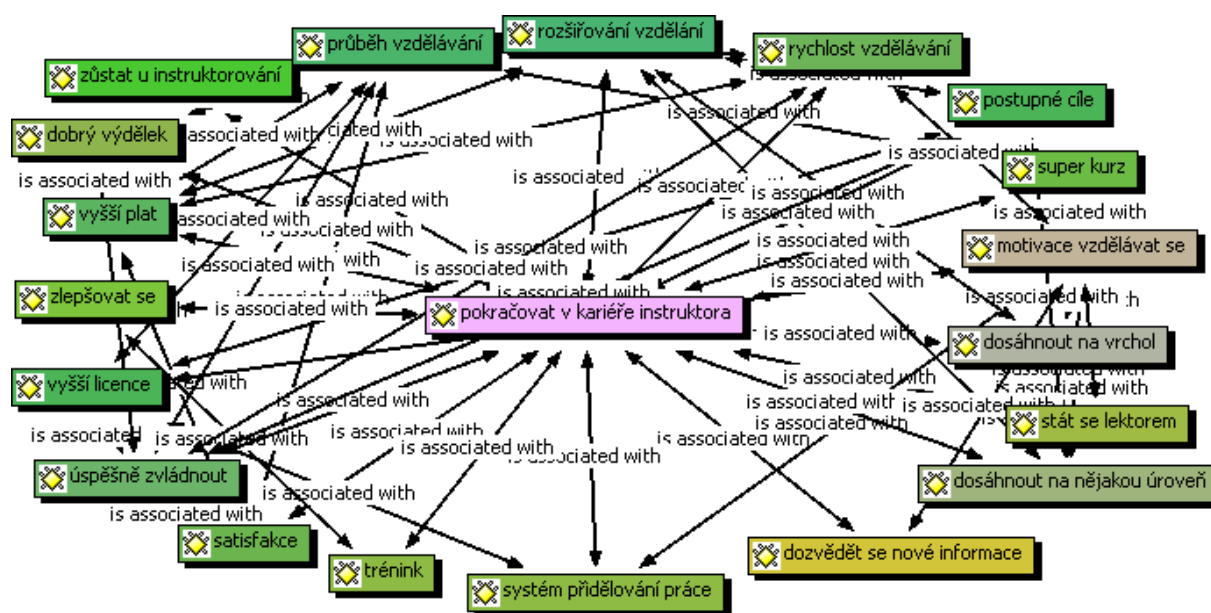
Při změně či volbě povolání byla důležitá touha *dělat co mě baví*. S tím se pojí i kód *in vivo vysněná práce*. Na druhou stranu, v této fázi převládal názor, že *se tím nedá uživit* a je potřeba k tomu *dělat i něco jiného*. Toto období vystihuje také kód *sbírat zkušenosti*. Začátek instruktorské kariéry se u většiny odehrál kolem 25 roku, kdy i z pohledu biodromální psychologie na pracovní a společenské uplatnění můžeme toto období popsat jako sbírání zkušeností (Říčan, 1990). Zároveň touha stát se instruktorem se podle Wallace (2007) nevyklučuje s pozdější kariérou v jiném směru, přitom dovednosti a nabyté zkušenosti mohou být s úspěchem aplikovány i v novém povolání.

Kamarádi a kolegové sehráli svou roli nejen v rozhodnutí stát se instruktorem, ale i v rozhodnutí pokračovat v instruktorování. Hoffmannová (2011) rovněž popisuje vliv sociálního faktoru na adherenci k dané aktivitě. Křivohlavý (2006) nahlíží na sociální stránku z pohledu motivace vykonávat pracovní činnost. Instruktor se setkává s druhými lidmi, spolupracuje s nimi a tak se může v pracovním týmu zrodit přátelství, které vede k pocitům radosti z možnosti být členem pracovní skupiny.

Se začátkem kariéry se také vážou určité *pochybnosti*, pochybnosti o zálibení případně i *nesouhlas rodičů*. Postupně v tom ovšem *našli zálibení* a rozhodli se *pokračovat v kariéře instruktora*.

Já jsem si osobně myslel že to bude fakt jenom tu jednu zimu, že si vyčistím hlavu, nějak že se rozmyslím ať vím co dál a budu pak prostě něco jiného dělat. Takže jsem si myslel přesto že jsem měl lyžování hrozně rád že vlastně to mě nebude bavit protože budu stát každý den na lyžích pořád a prostě to už se jako znechutí a to pak nějak nepřišlo...

5.3 Pokračovat v kariéře instruktora



Obrázek 5. Pokračovat v kariéře instruktora

Rozhodnutí *pokračovat v kariéře instruktora* (obrázek 5) navazuje na předchozí kategorii začátek instruktorování a zachycuje určitý posun ve vnímání. Rozhodnutí *zůstat u instruktorování* ovlivnila skutečnost, že se tím dá vydělat a práce přestala být chápána jako

povinnost, ale jako příležitost osobního postupu (Křivohlavý, 2006). Vidina kariérního postupu spojená v případě instruktora lyžování zejména s dosažením vyššího vzdělání a s *vyšším platem*, ale také přidělením pokročilejších klientů. Kariérní rozvoj je v některých lyžařských školách podporován *systemem přidělování práce*. Instruktoři s nejnižší licencí dostávají především klienty začátečníky a dětské začátečnické skupiny. Instruktoři s licenci B, nebo Landes 1 už mají klienty pokročilejší. Instruktoři A nebo Landes 2 vyučují pokročilé klienty a jsou oprávněni vyučovat všech terénech, i mimo upravované sjezdové tratě. Tito instruktoři už často vedou i tréninky pro ostatní instruktory.

Tento systém ovšem nefunguje ve všech školách. Proto často převládá ve vzdělávání u instruktorů vnitřní motivace, touha dozvědět se víc (*dozvědět se nové informace*) nebo zlepšit se v lyžování. Organizované lyžařské tréninky pomáhají instruktorům zlepšit se v lyžování, případně fungují jako příprava na další kurzy. *Rozšiřování vzdělání* je podmíněné především touhou *dozvědět se nové informace*.

Tak zlepšení licence je v souvislosti se dvěma věcmi které jsou chuť zlepšit se, dozvědět se nové informace a zlepšit si platové ohodnocení tak tohle se děje když to chce člověk dělat za prachy tak prostě chce i nějaké peníze vydělat a na začátku to vzdělání probíhá nebo aspoň pro mě po tady téhle ose, pak dosáhneš to vzdělání které potřebuješ proto abys dělal co chceš a pak už to vzdělání jenom když tě to zajímá tak si čteš co je nového a tak dále ale už se třeba staráš o ten svůj projekt nebo byznys nebo tak...

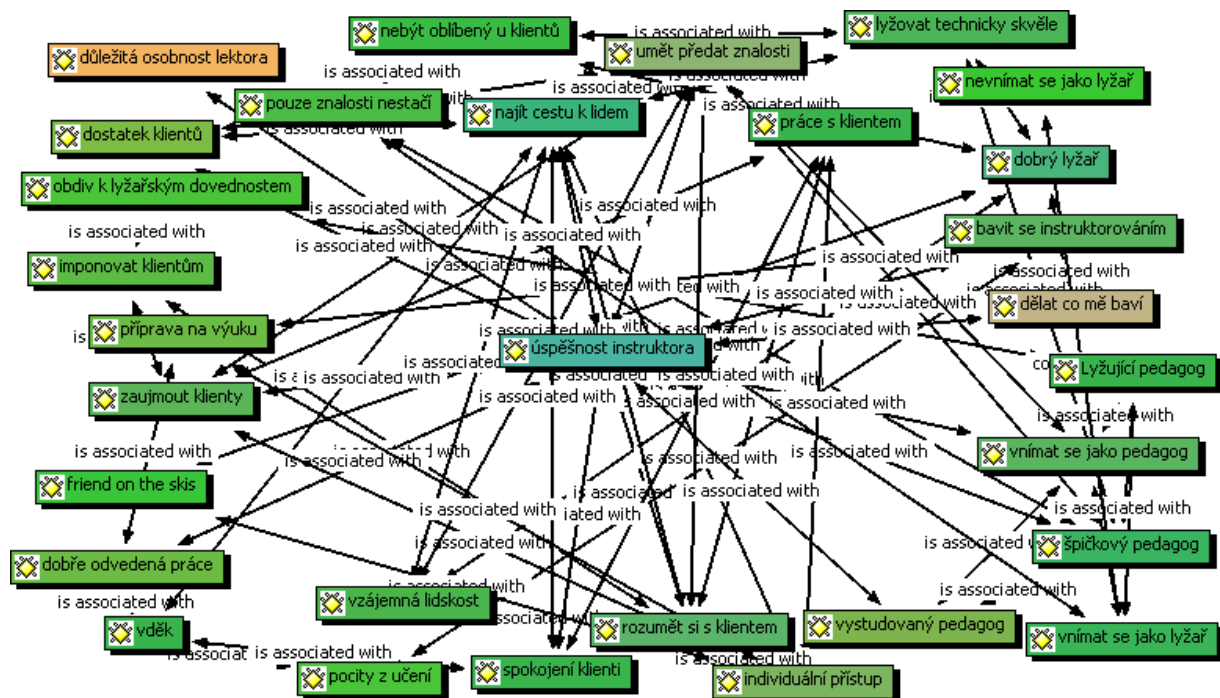
Dosažení vyšší úrovně vzdělání je spojeno s možností vykonávat určitou práci – být součástí demoteamu (synchronizované lyžování ve skupině, jízda ve formacích) a reprezentovat lyžařskou školu, vést tréninky, školit instruktory nebo pracovat v zahraničí. Stejně tak založení lyžařské školy je podmíněno dosažením určitého vzdělání.

V souvislosti se zvyšováním kvalifikace naráží instruktoři na omezenost lyžařského vzdělání. Záleží, jak rychle daný instruktor projde všemi kurzy. Systém vzdělání je nastaven tak, že mezi jednotlivými kurzy musí být splněna povinná praxe v lyžařské škole, respektive odučen určitý počet hodin. Cíle instruktorů a *rychlost vzdělávání* se liší, někdo chce *dosáhnout na vrchol* co nejrychleji, někdo si naopak klade *postupné cíle*, které se vynoří až po *úspěšném zvládnutí* kurzu. Pro člověka je typické, že směřuje k určitému cíli, nebo cílům. Tyto cíle před něj může stavět společnost, člověk si je přisvojuje, upravuje nebo samostatně vytváří (Křivohlavý, 2006).

Jednou z možností, jak zůstat v kontaktu a dál se vzdělávat je působení v lektorském sboru. Dostat se do lektorského sboru je jednak otázkou jisté prestiže, ale také možnost jak ještě sbírat zkušenosti od starších, případně jak uplatnit všechny nabyté poznatky a zkušenosti a předávat je dál. Možnost jak se dál zlepšovat v lyžování je například reprezentace lyžařské školy v demo teamu. Možnost neformálního učení, probíhajícího v rámci komunity popisuje Šebek (2011) jako kmenové učení. Podmínkou kmenového učení je učící se osobnost, kdy instruktor musí mít o zlepšení zájem. Dalším významným prvkem je situované učení, kdy „... situované učení se děje skrze velkou míru vzájemného kontaktu noviců či méně pokročilých jezdců a jezdců – expertů“ (Šebek, 2011, 96). Šebek tento jev zkoumal v prostředí bikerů, nicméně pro prostředí lyžařů instruktorů je to velmi dobře aplikovatelné.

...takže ještě těsně než jsem odešel teda do zahraničí tak jsem samozřejmě další motivace jak jít dál se dostat do lektorského sboru a prostě začít lektorovat a tam dál sbírat zkušenosti jakoby od zkušenějších starších...FG2a

5.4 Úspěšnost instruktora



Obrázek 6. Úspěšnost instruktora

O úspěšnosti instruktora (obrázek 6) rozhoduje kombinace znalostí, dovedností a osobnostních rysů. Gnad a kol. (2008) charakterizuje požadavky kladené na instruktora ve třech oblastech. Instruktor musí kvalitně zvládnout techniku jízdy, mít teoretické a metodické vědomosti a praktické učitelské dovednosti a žádoucí způsoby chování a jednání. Měřítkem k úspěšnosti instruktora může být *dostatek klientů*, nebo jeho osobní *pocity z učení*. Základním předpokladem je, aby instruktora učení bavilo. Jen v tomto případě je schopen dělat svou práci dobře. Dobrý instruktor bere svou práci spíše jako poslání, je motivován vědomím, že svou činností přispívá k rozvoji druhých (Holec, 1994). Na práci zároveň působí nepříznivě, je-li instruktor motivován především uspokojováním primárních či relativně nižších potřeb (Hora, 1984).

Pro samotné učení není nutné být špičkovým lyžařem, daleko důležitější jsou pedagogické schopnosti, a ve vztahu ke klientům se vnímat spíše jako pedagog, než jako lyžař. Výstižný kód in vivo je *lyžující pedagog a zachycuje ideální kombinaci lyžařských dovedností a pedagogického umění*.

Být *vystudovaný pedagog* může být předpokladem k úspěšnosti pedagoga, ale tento nedostatek je možné nahradit opravdovým vnitřním zájmem o instruktorskou činnost, stejně jako porozuměním klientům. V rámci instruktorských kurzů je obsažen dostatečný teoretický základ pro didaktické postupy a komunikaci s klientem. Navíc lyžařský instruktor má oproti učitelům ve škole na své straně řadu výhod – například výjimečné prostředí a to, že klient má o výuku lyžování zájem (Hora, 1984). Zásadní vliv na úspěšnost instruktora mají vliv schopnost *umět předat znalosti a najít cestu k lidem*. „Kdo hýbe lidmi, měl by jim rozumět“ (Hora, 1984, 13). Aby instruktor byl dobrý v sociálních dovednostech a zvládal kontrolu a komunikaci s lidmi, musí si být jistý především sám sebou a také tím, co dělá (Bridgwater, 1982).

Individuální přístup ve výuce znamená přístup nejen s přihlédnutím k věkovým specifikům a výkonnostní úrovni klienta, ale i přizpůsobení výuky vzhledem k jeho přáním, očekáváním od výuky a nebo profesního zaměření v jeho životě. A na základě toho všeho použít adekvátní metody výuky a přístupy. Klient může v instruktorovi hledat pouze společníka na lyžování, nebo průvodce danou oblastí. Potom je instruktor v roli spíše kamaráda na lyžích (*friend on the skis*), a o to důležitější potom je, jak si s klientem „vzájemně sednou“.

A já si myslím že často u té výuky hraje velkou roli spíš jak ty lidi umíš jako zaujmout, tak jako celkově. Že oni nepotřebují mít úplně exaktně přesné znalosti, některým to

samozřejmě imponuje, i když to neumí jako sami používat, ale že taková ta vzájemná lidskost, že jako si rozumíte nebo sedíte, že to jako je důležité, ne li 50% úspěchů toho instruktora. Jako je spousta instruktorů kteří jezdí dejme tomu technicky špatně, neúčastní se takových jako debat nebo výzkumů co jak nebo líp, ale mají spoustu třeba spokojených klientů a ti s nima lyžují a baví se tím. Že ten klient nemusí být technicky perfektní, on jede na dovolenou a chce si tam odpočinout dělat něco, co mu přinese radost, o to de jako...

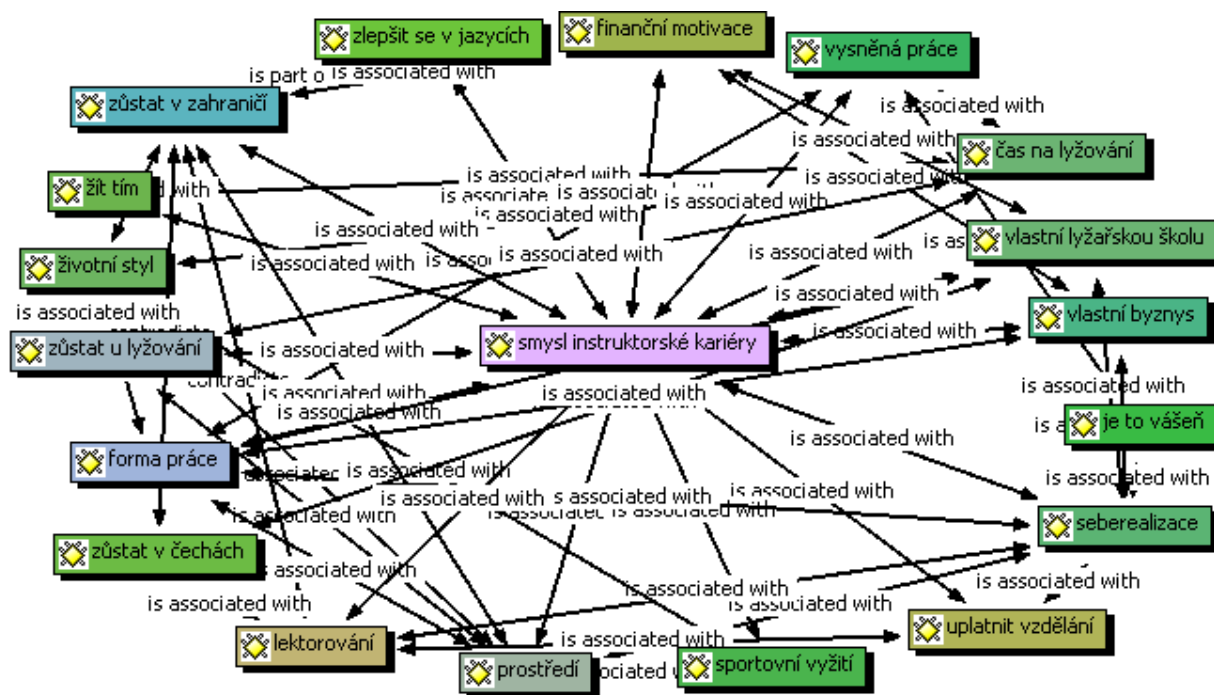
Základní pilíře autority instruktora jsou umět jednat s lidmi, vyznat se v nich, rozumět jejich činům, reakcím, a zároveň být odborníkem ve svém oboru (Hora 1984). Instruktor by měl klientům *imponovat* a samozřejmě by měl být na dostatečné lyžařské úrovni, aby byl pro klienty vzorem, aby v nich vzbudil *obdiv k lyžařským dovednostem*. Klíčem k úspěchu je také umět analyzovat chyby, jejich příčiny a důsledky a najít postup k jejich odstranění (Gnad & kol., 2007).

To je jak ve škole, ty děcka musí cítit, že ten učitel tomu rozumí a pak na něm musí být ještě něco, co je zajímavého pro ně. Protože jenom to, že to dobře zná neudrží pozornost. Tak podobné je to i u těch lyží...FG2d

Příprava na výuku v sobě skrývá jak konkrétní plány na danou lekci, ale i tréninky v lyžařské škole, sdílení zkušeností se staršími a zkušenějšími instruktory nebo sledování nejnovějších trendů a manuálů ve světě. Důležitou součástí jsou samozřejmě i absolvované kurzy a na nich zejména *osobnost lektora*. Ten by měl v ideálním případě ukázat vzorový přístup ke klientům, zaujmout skupinu a předat co nejvíce zkušeností a možných přístupů k výuce. A hlavně zdravě motivovat instruktory do dalšího seberozvoje. Tuto skutečnost popisuje Hoffmannová (2011, 117), kdy lektor může být prvotním zdrojem inspirace, měl by působit jako určitý vzor, který by měl být ztělesněním následování hodné autority. „Významným aspektem se v tomto směru ukazuje především vzájemný vztah, osobní přístup a zaujetí aktivitou. Přesah do budoucnosti můžeme sledovat ve snaze následovat tento vzor a zachovat filozofii, která je obsažena v konkrétním přístupu“.

Celou oblast úspěšnosti instruktora ukončili dotazovaní výrazem *Hang anpassen* (přizpůsobit konkrétním podmínkám, terénu a sklonu svahu), který naprosto vystihuje všechny odpovědi a přeneseně vyjadřuje, že přizpůsobíme průběh lekce přáním a potřebám konkrétního klienta.

5.5 Smysl instruktorské kariéry



Obrázek 7. Smysl instruktorské kariéry

Kategorie smysl instruktorské kariéry (obrázek 7) zachycuje důvody a podstatu toho, proč se instruktoři věnují této profesi. Bělohlávek (1994) označil za smysl kariéry obecně dosažení pozice, která uspokojuje potřeby daného jedince.

Samotný kód smysl instruktorské kariéry je kódem in vivo, kódem převzatým z textu a byl dlouho jen jednou citovaný. Malou četnost tohoto kódu si vysvětlují tím, že pro každého smysl instruktorské kariéry je obsažen v něčem jiném. Nakonec jsem na základě podrobné analýzy sloučila kódy neustálý vývoj a nekončící proces se smyslem instruktorské kariéry. Podle Bělohlávka (1994) můžeme považovat smysl kariéry za rozšiřování a rozvoj zkušeností, tudíž za něco, co se neustále vyvíjí. Zároveň ale Valenta (2009, 102) podmiňuje rozvoj osobnostními předpoklady: „Je to soubor vlastností, které člověk potřebuje k tomu, aby se mohl, ale zároveň i chtěl rozvíjet. Mohou to být otevřenost ke změně, přizpůsobivost, vytrvalost, sebedůvěra, vnitřní stabilita anebo již zmiňovaná schopnost sebereflexe“. Samotný rozvoj ve smyslu vzdělávání, osobnostního růstu, rozvoje dovedností, je stěžejním markerem v kariérní dráze lyžařských instruktorů (Bičovská, 2010).

...já jsem přečetl všechny světové manuály které existují do dneška ty nejmodernější ve všech světových zemích a známé knihy a jenom proto, abych tu svoji práci mohl co nejvíc usnadnit pro svoje klienty hosty a abych si otevřel abych věděl že prostě ta cesta je nekonečná a abych se zlepšoval a aby to bylo čím dál tím lepší a tím právě měl těch hostů po celém světě a mohl lyžovat někde, každý týden na jiné straně planety no a tak no...že jakoby to je smyslem toho...ale není smyslem to honit nějaký lejstra a nějaký jako 4, 5 8, a staatlichy to si myslím že o tom to vůbec není... FG2b

Smyslem může být také možnost pracovat v daném *prostředí*, samotná *forma práce* a *možnost zůstat u lyžování*. Prostředí ve smyslu pobytu na horách je u instruktorů pracujících zejména v zahraničí chápáno jako přidaná hodnota, jako další bonus k výplatě. Pobyt v tomto prostředí podporuje i aktivní životní styl, mít čas na lyžování a zkrátka tím žít.

Významným kódem je lektorování – školení instruktorů. Je to možnost uplatnit své vzdělání a realizovat se v procesu předávání zkušeností nejen klientům, ale zejména instruktorům. Lektorská činnost se odlišuje od běžné výuky klientů. Důraz je kladen na kvalitu a preciznost lyžařské techniky ze strany lektora ale i budoucích instruktorů a na množství předaných informací a v neposlední řadě na schopnosti komunikace v cizím jazyce.

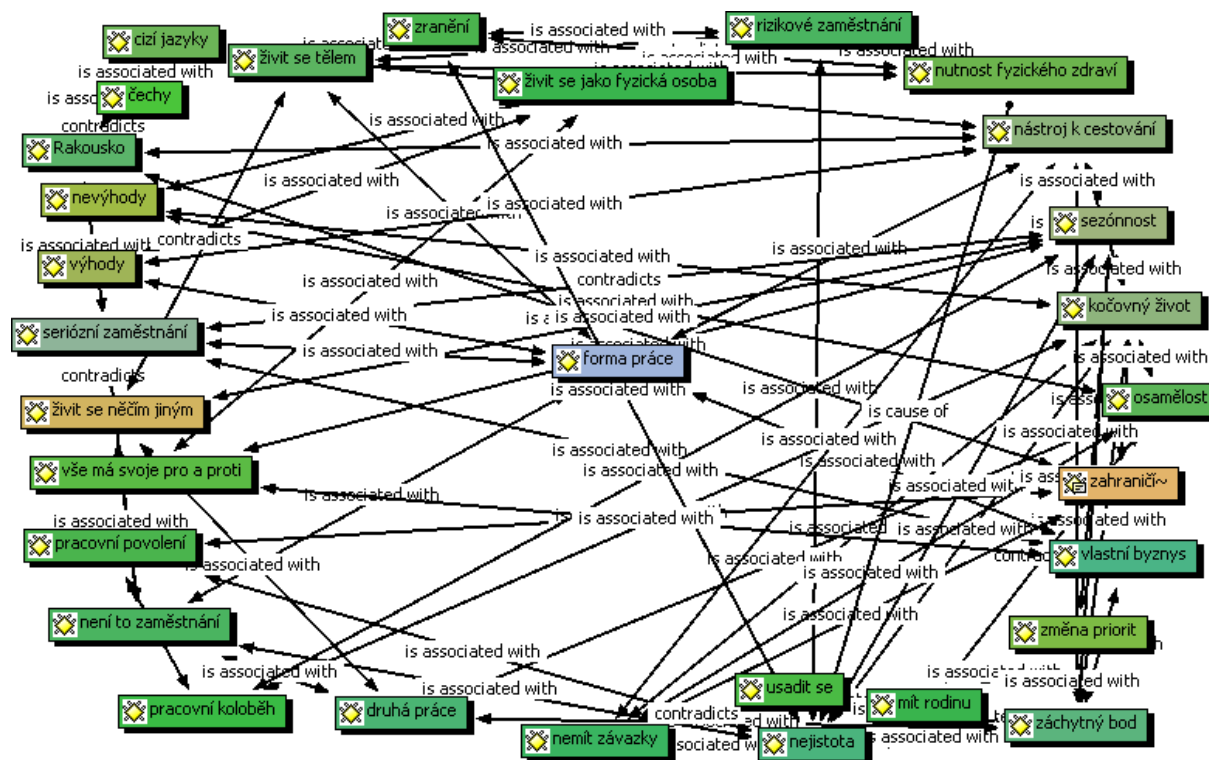
Profesní uspokojení pramení u instruktorů z toho, že po absolvovaném kurzu mohou své poznatky hned ověřit a uplatnit v praxi. Navíc u některých instruktorů je toto uplatnění vzdělání znásobeno i předešlým vysokoškolským studiem v oblasti pedagogiky, tělesné výchovy nebo rekreologie.

Kód zůstat v zahraničí představuje způsob, jak zůstat v zahraničí a přitom se uplatnit v oboru. Možnost uplatnit se jako instruktor v zahraničí vedlo ke zpracování kapitol o systému vzdělání instruktorů v Rakousku v mé práci (2010) a doplnění tohoto systému o možnosti uznání českých licencí, aby instruktor mohl dosažené vzdělání oficiálně uplatnit i v Rakousku. Ke kódu zůstat v zahraničí se vážou ještě kódy *zlepšit se v cizích jazycích* přirozenou formou a *zadarmo* a také *finanční motivace*. Pozice instruktora lyžování v Rakousku je samozřejmě jiná než pozice instruktora v České republice. Je to dáno jednak delší tradicí lyžařských škol v Alpách, ale i delší sezónou. Rozhodnutí *zůstat v zahraničí* je také jedno z řešení, jak eliminovat nevýhody a nejistotu kočovného života a *usadit se*.

Podnikavější typy mohou při dosažení dostatečného vzdělání najít smysl kariéry v založení vlastní lyžařské školy, seberealizovat se v práci na *vlastním projektu*. Je to další

řešení, jak najít jistotu a nespolehat se jen na své „tělo“. Je to možnost, jak se rozvíjet v jiném směru a přitom pořád zůstat v lyžařském prostředí.

5.6 Forma práce



Obrázek 8. Forma práce

Kategorie forma práce (obrázek 8) zachycuje způsob, jakým instruktoři práci vnímají a také jak vnímají toto povolání v celkovém kontextu životního stylu.

Samotný kód forma práce označuje průběh výuky lyžování. Instruktoři zdůrazňují, že i při práci si najdou čas na lyžování, a tato forma práce poskytuje i dostatek volnosti. Naopak pokud vlivem systému v lyžařské škole dojde k omezení pocitu svobody, instruktorům nezbude čas na lyžování, je to zdrojem velké nespokojenosti a může být důvodem i ke změně školy.

Tato práce přináší instruktorům radost, využívají své schopnosti a talent pro vyšší účel. Jde o vnitřní motivaci, které se podle Křivohlavého (2006) objevuje především u učitelů, politiků, vědců a umělců.

Kód kočovný život popisuje ve své práci Šebek (2011) jako nomádství. Nomádstvím stylu života instruktorů se liší od původního významu, tj. životního způsobu lidí okolo cirkusu. Je zde ale patrná cykličnost způsobená sezónností práce. Pro některé je neustálé stěhování spojeno s výhodou, zkušenější instruktoři už naopak hovoří o potřebě mít záchytný bod. V tomto případě záleží zejména na věku instruktora. Mladší instruktoři pociťují přímo potřebu cestování a sbírání zkušeností. Tento jev popisuje Říčan (1990, 253) a dokonce zdůrazňuje, že „čím větší pružnost bude potřebovat na své profesionální dráze, tím důležitější je vandrovat, a to v době, dokud ještě nemáme děti, které nás nutí myslet na ‚své jisté‘“.

A nebo když celý rok tak pracuješ půl roku a potom na půl roku jedeš někam jinam a pořád si sbalená a ne každý to ustojí. Je to kočování. (FG2e)

Ke kódu kočovný život se tedy vážou ještě kódy *sezónnost, pracovní koloběh*. Zejména mladší instruktoři tyto skutečnosti považují za příležitost, jako *nástroj k cestování*. Postupem času ale dochází ke změně priorit, začínají na významu nabírat kódy záchytný bod, usadit se a mít rodinu.

...takže jakoby to má spoustu výhod i nevýhod, ale jako pro člověka jako jsem já, kterej nemá žádné závazky tak je to super, tak kočovat, tak jako sosat, sbírat zkušenosti.... FG2b

... a ale zase to v určité době přestalo, že jsem si narozdíl od nich uvědomil, že mě ten kočovný život tak jako přestává bavit (FG2e)

Zejména v začátku kariéry působila možnost pracovat v zahraničí jako velká výzva, motivace dosáhnout dostatečného vzdělání, naučit se cizí jazyky a odjet. Až do roku 2011 bylo pro práci v zahraničí potřeba pracovní povolení (Arbeiterkammer Wien, 2013) a většinou ho zařizoval zaměstnavatel. Tato skutečnost ale byla zdrojem nejistoty a případná nutnost měnit plány před sezónou komplikovala situaci. Podobnou nejistotu vnáší v současnosti vízová povinnost při práci mimo Evropu.

Kód osamělost vyjadřuje druhou stránku práce v zahraničí. Osamělost pramení z pobytu v zahraničí, bez svých blízkých, kamarádů a cítit se na pracovišti jako cizinec. Pokud instruktor má oporu v dobrém instruktorském týmu lyžařské školy, tyto pocity se do jisté míry eliminují.

Z neustálého cestování pramení určitá nejistota, která je umocněna tím, že se instruktor v podstatě živí svým tělem a zranění pro něj může představovat nemalý problém. Někteří to dokonce označují za *rizikové zaměstnání* a za práci, která občas bolí a která je především podmíněna fyzickým zdravím. Proto se zde vyskytuje kód druhé práce, případně žít se něčím jiným. Opět s věkem roste potřeba eliminovat tyto zdroje nejistoty.

Já si myslím, že nevýhoda jak už zmínil FG2e je že žít se opravdu tou výukou jako jedna fyzická osoba je tady to, že pracuješ tělem a jakmile tělo přestane fungovat tak je konec a díky té sezónnosti nějaké zdravotní jistoty a toto...takže ta sezónnost je pro mě nevýhodou i výhodou zároveň. Výhodou je že můžu v zimě pracovat a v létě mít volno, ale někdy to vidím až jako nevýhodu, ale sezónnost a prostě to nasazení toho těla. Jak zedník, spadne z lešení a hotovo. FG2d

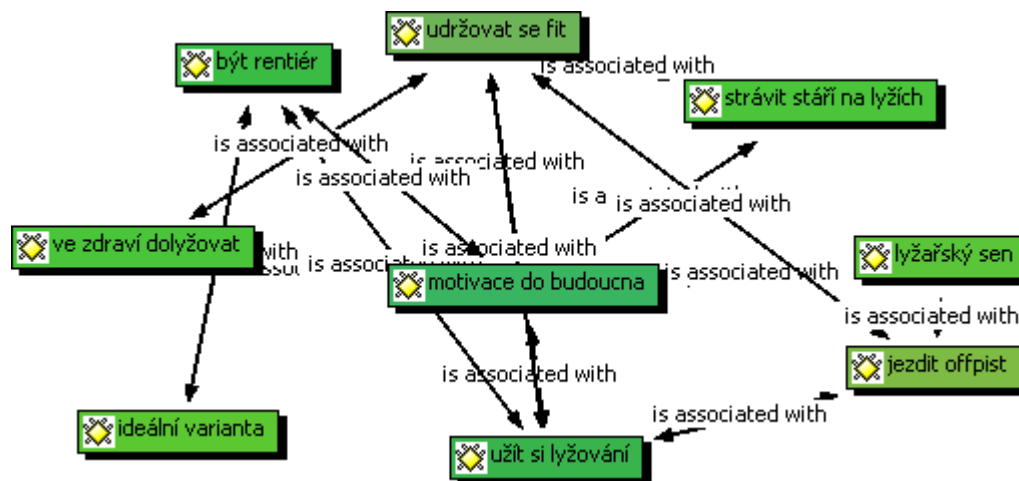
V otázce, zda instruktoři považují učení lyžování a snowboardingu za regulérní profesi se odpovědi liší. Většina instruktorů ze zkoumaného souboru působí v zahraničí, což značně ovlivňuje úhel pohledu. V zásadě se ale shodují, že do značné míry je to dáno osobním nastavením, jak to daný instruktor pojme a jak k tomu bude přistupovat. Na druhou stranu společnost v České republice vnímá profesi instruktora lyžování jinak, než například v Rakousku, kde je to chápáno jako regulérní zaměstnání, má tomu odpovídající platové ohodnocení a zastoupení v odborovém svazu.

Profese instruktora poskytuje velkou rozmanitost. Instruktor může žít jen tím, střídat sezóny na severní a jižní polokouli a cestovat za sněhem. Nebo doplnit zimní sezónu vhodným letním sportem a v létě působit jako instruktor raftingu, windsurfingu nebo být zaměstnaný ve stavebnictví, kde přes zimu je menší pracovní vytížení než v létě. Další variantou je být zaměstnaný celoročně a věnovat se spíše lektorské nebo trenérské činnosti, popřípadě v hlavní sezóně odučit někde Čechách nebo v zahraničí a potom se vrátit do zaměstnání.

Zajímavým kódem bylo i *vše má svoje pro a proti*. Kód vyjadřuje, že i zmiňovaná sezónnost nebo fakt, že se člověk „živí tělem“, je výhodou i nevýhodou zároveň. Výhodu vyjadřuje především fakt, že proto to instruktoři dělají, proto je to baví a přináší jim to uspokojení z práce. Nevýhody jsou naopak zmiňovaná nejistota, kterou tyto věci přinášejí.

Instruktoři se ale shodují na tom, že vše má svoje výhody a nevýhody, jen je důležité, aby výhody převládly.

5.7 Motivace do budoucna



Obrázek 9. Motivace do budoucna

Kategorie motivace do budoucna (obrázek 9) zachycuje zejména přání a cíle, které jsou spojené s lyžováním a snowboardem. Celkově tento koncept obsahuje méně kódů, a jednotlivé kódy neobsahují tolik citací, jako kódy v předešlých případech. Důvodem může být, že instruktoři plánují spíše v krátkodobějším měřítku, budoucnost je relativně nejistá a proto se zaměřují více na přítomnost. Hoffmannová (2011) tuto skutečnost zaměření se na „tady a teď“ popisuje přáním podržení a natažení přítomného okamžiku do budoucna.

Za ideální variantu, jak zůstat u instruktorování a lyžování vůbec, je být rentiérem a mít možnost toto povolání vykonávat opravdu jen pro potěšení, bez nutnosti finančního zajištění. Omezit nejistotu pramenící ze sezónnosti a z toho, že se „žíví tělem“ na minimum.

Další hledisko je udržovat se lyžováním ve formě, a být schopen strávit stáří na lyžích.

...moment který mě nadchne, tak bych to nazval je když vidím osmdesátiletého starce nebo babičku na skialpech, jak si to jde nahoru tou „pistou“ a v tom momentě si povím, že kdybych ještě v tomhle věku takhle fungoval a šel bych si takhle zalyžovat nebo případně si to vyšlápnout tak bych byl spokojený s celým tím lyžařským nebo sportovním vyžitím ve svém životě. FG1a

Z krátkodobějších cílů a snů instruktoři hovoří o heliskiingu a freeridingu, jako vrcholném lyžařském prožitku. Najít si čas a zároveň dostatek finančních prostředků a vyrazit do vyhlášených freeridových destinací a užít si lyžování.

6 ZÁVĚR

Sběr dat v rámci kvalitativního výzkumu proběhl metodou focus group. Výběr dotazovaných do obou focus group probíhal mezi lyžařskými a snowboardovými instruktory, kdy bylo snahou záměrného výběru najít instruktory s co možná nejvyšším vzděláním. Předpokladem bylo, čím vyšší vzdělání, tím delší kariéra. Dalším kritériem bylo uskutečnit jednotlivé focus groups v přirozeném prostředí, na horách, případně rovnou po práci. To se splnit povedlo, ale samozřejmě toto kritérium zúžilo možný výběr dotazovaných.

Analýza dat probíhala v programu Atlas.ti 6. Na základě analýzy dat vyplynulo sedm kategorií, které charakterizují průběh kariéry instruktorů. Vývoj instruktorování – jako ústřední kategorie, zachycující průběh a vývoj kariéry. Kategorie začátek kariéry a pokračovat v kariéře rozvádí detailněji kategorii vývoj instruktorování. Související kategorie jsou úspěšnost instruktora, smysl instruktorské kariéry, forma práce. Závěrečná kategorie zachycuje motivaci do budoucna.

Vývoj instruktorování zachycuje schématicky průběh instruktorské kariéry a hlavní faktory, které ji ovlivňují. Významným faktorem ovlivňující kariéru je sociální faktor, a zejména osobnost lektora na prvním instruktorském kurzu. Lektor hraje z počátku roli určitého vzoru, ať už se jedná o jeho lyžařské dovednosti, nebo způsob, jak pracuje a přistupuje k lidem. Schéma kariérní dráhy může být ukázka perspektiv pro budoucí instruktory, ukázka cesty, kterou je možné se vydat. Jak dlouhá bude konkrétní cesta, je otázkou každého jednotlivce. Je to otázkou lyžařských dovedností, pedagogických schopností, osobní motivace a někdy i vytrvalosti a osobního rozvoje. Samotná délka a průběh kariéry je velmi variabilní a vysoce individuální. V praxi nejvyššího vzdělání vždy dosáhne jen část instruktorů, stejně jako jen někteří se mohou uplatnit v dalším vzdělávání jako lektoři.

Začátek instruktorování popisuje objevování tohoto povolání. V praxi v této fázi začne a skončí nejvíce instruktorů. Do jisté míry je to způsobeno „přirozenou selekcí“. Důvodem k ukončení kariéry instruktora může být nedostatek času či zálibení, nedostatečné lyžařské dovednosti, nedostatečné pedagogické schopnosti nebo osobnostní předpoklady a z toho plynoucí neúspěch u klientů, nebo jen nedostatečné uspokojení z práce. Případně změna priorit v životě. Možná se na tom projevuje i postavení instruktora lyžování jako povolání mezi českou veřejností ve srovnání s ostatními profesemi. Jistým krokem vpřed ve smyslu posunu k regulárnímu zaměstnání se zdá spolupráce s úřady práce, kdy úřady práce dodávají lidi na instruktorské kurzy. Na druhou stranu to pro lektory může znamenat méně kvalitní

kursisty. Méně kvalitní je zde myšleno ve smyslu méně motivovaní k lyžování, nebo dokonce bez vztahu k lyžování, případně jako méně motivovaní k práci s lidmi.

Po první selekci instruktorů už na kurzu nebo po prvních zkušenostech s instruktorováním, se rozhoduje, zda pokračovat v kariéře instruktora nebo se vydat jinou cestou. Rozhodnutí zvyšovat své lyžařské vzdělání souvisí v první řadě s předpokladem zůstat u instruktorování. Jak se ukazuje v této práci, instruktoři cítí silnou potřebu rozvoje. Rozvoje ve smyslu vzdělávání, osobnostního růstu, rozvoje dovedností. Zároveň hraje pro instruktory důležitou roli sociální faktor, komunita, ve které se pohybují. Lidé (kamarádi, kolegové) jako důvod se vztahují rovněž k adherenci k této činnosti. Na druhou stranu musí instruktor podniknout rozhodnutí dál se vzdělávat dostatečně brzy, dokud má chuť a možnost investovat do vzdělání a dříve než přijdou „důležitější věci“ nebo změna priorit, ve smyslu pozměnit styl života, usadit se a založit rodinu.

Jak vyplývá z analýzy dat, úspěšnost instruktora se zásadně podílí na rozhodnutí zůstat u instruktorování a eventuálně pokračovat i v lyžařském vzdělání. Úspěšnost instruktora a pozitivní vztah k této práci spolu přímo souvisí, jedno se odvíjí od druhého. Úspěšnost předpokládá jisté osobnostní předpoklady, mít vztah k lidem, schopnost jim porozumět a umět jim předat znalosti. A samozřejmě být schopen dostatečně učivo předvést a lyžování si užít. Zkrátka umět učit a lyžovat. Existují oba hraniční typy instruktorů, kdy špatný lyžař vyváží tyto nedostatky svým přístupem a vztahem s klientem. Pro klienta začátečníka je to dostatečně kvalitní instruktor. Naopak vynikající lyžař, technik a teoretik, ale méně „vřelý“ v přístupu ke klientům se bude hodit pro vysoce pokročilé klienty, kteří chtějí především vyladit techniku a převážnou část lekce lyžovat. Úspěšnost instruktora je tedy značně flexibilní.

Smysl instruktorské kariéry může každý mít někde jinde, ale ukazuje se, že smyslem kariéry instruktora je právě onen posun, vývoj, směřovat někam dál. Dále se jako podstatné faktory ukazují možnost pobytu a práce v daném prostředí, samotná forma práce a s tím související možnost zůstat u lyžování. A zůstat u lyžování například v pozici instruktora, lektora, nebo v pozici majitele školy. Pro další je smyslem možnost pracovně procestovat svět, nebo se v zahraničí usadit.

Kategorie forma práce vystihuje jak instruktoři svou práci vnímají. Vyjadřují se ke všem pozitivům a negativům, které s sebou přináší. Práce instruktora přináší velkou pestrost nejen v samotném výkonu - učení rozdílné klientely, ale i vzhledem k intenzitě, jakou ji člověk provozuje. Ať se věnuje instruktorování celoročně, celosezónně nebo jen pár týdnů v sezóně. V podstatě je to ale fyzická práce, s poměrně náročným pedagogickým, psychickým

a emočním vypětím. Adherence k této práci je podmíněna pozitivním vztahem k prostředí, k přírodě a k lyžování.

Motivace do budoucna, v případě dosažení nejvyššího vzdělání, působení v lektorském sboru či založení a vlastnění fungující lyžařské školy, už není v podobě výrazného cíle. Spíše se zaměřuje na to, mít možnost zůstat u lyžování a v tomto prostředí. Možnými limity by mohlo být vážnější zranění, nebo celkový zdravotní stav. Ale plány jsou užívat si lyžování i nadále, udržovat se tím fit. Případně ještě něco procestovat a pořádně si zajezdit v prašanu.

Zpracovaný systém vzdělávání instruktorů v České Republice a v Rakousku doplněný o možnosti a podmínky uznání české licence poslouží zejména zájemcům o práci v Rakousku pro lepší orientaci v této problematice. Popsaný vývoj vnímání instruktorské kariéry naznačuje možné perspektivy a inspiraci pro začínající instruktory.

Z hlediska dalšího výzkumu v této oblasti by bylo možné se zaměřit na kariéru zahraničních instruktorů, jestli je možné vysledovat nějaké rozdíly v přístupu k této profesi. Případně výzkum realizovat mezi instruktory působícími mimo Evropu.

8 SOUHRN

Diplomová práce je zaměřena na vývoj vnímání instruktorské kariéry v průběhu životní cesty. Data v rámci kvalitativního výzkumu jsou získána metodou focus group. Ke zpracování dat byl použit program Atlas.ti. Analýza dat byla realizována postupy zakotvené teorie. Na základě analýzy dat je popsán průběh kariéry lyžařských a snowboardových instruktorů v biodromálním kontextu. Snahou práce je ukázat stávajícím či budoucím instruktorům možné kariérní perspektivy nebo skutečnosti, které kariéru instruktora ovlivňují či směřují.

V úvodní části se v rámci teoretické části zabývám biodromální psychologií. Tato část má přiblížit pohled, kterým jsem zkoumala kariéru a její vývoj v průběhu života instruktorů lyžování a snowboardingu. V další části je doplnění systému vzdělávání instruktorů v Rakousku o systém uznávání českých licencí v jednotlivých spolkových zemích. K tomu se navázala potřeba doplnit systém českého vzdělání, aby bylo možné porovnat jednotlivé systémy a pomoci potenciálním žadatelům o uznání licence k lepšímu pochopení této problematiky.

Kapitola metody se zabývá kvalitativním výzkumem v této práci, metodami sběru, zpracování a analýzy dat. Sběr dat proběhl metodou focus group a celkem proběhly dvě focus group o osmi a sedmi instruktorech. První focus group už proběhla v březnu 2010, druhá v listopadu 2012. Účastníci výzkumu byli vybíráni metodou záměrného výběru a u druhé focus group kombinací záměrného výběru a samovýběru. Kritériem bylo především co nejvyšší lyžařské vzdělání. Analýza dat proběhla v programu Atlas.ti 6.

Cíl práce zachytit změnu ve vývoji vnímání kariéry je podrobně popsán ve výsledkové části. Interpretace výsledků je kombinací barevných síťových náhledů přenesených z programu Atlas.Ti doplněných komentářem. Vývoj vnímání kariéry probíhal následovně: Na začátku od postojů vyzkoušet instruktorování, jako provizorium, až po rozhodnutí věnovat se tomu profesionálně, zkusit pracovat v zahraničí, dosáhnout nejvyššího vzdělání, stát se lektorem, případně vlastnit lyžařskou školu. Hlavní linie vývoje instruktorování je doplněna o kategorie úspěšnost instruktora, smysl instruktorské kariéry, forma práce a motivace do budoucna. O úspěšnosti instruktora rozhoduje kombinace znalostí, dovedností a osobnostních rysů. Kategorie smysl instruktorské kariéry zachycuje důvody a podstatu toho, proč se instruktoři věnují této profesi. Kategorie forma práce zachycuje způsob, jakým instruktoři práci vnímají a také jak vnímají toto povolání v celkovém kontextu životního stylu. Závěrečná

kategorie motivace do budoucna zachycuje zejména přání a cíle, které jsou spojené s lyžováním a snowboardem.

Předpokládané uplatnění práce je především v instruktorských kruzích, kdy výsledkovou část je možné zpracovat do přednášek pro budoucí instruktory a poukázat na možné perspektivy či směřování kariéry instruktora.

9 SUMMARY

The thesis is focused on the development of perception instructor career during life's journey. Data in qualitative research are collected using focus group. The data processing program was used Atlas.ti, data analysis was based on grounded theory. Based on data analysis is described the process of career ski and snowboard instructors in life span context. The aim is to show current or future instructors the possibilities in the career or show events, that influence the career of instructor.

The theoretical part is focused on life span psychology and describes the context of research. The next section is the comparison of instructor training in Austria and the Czech Republic. The comparison is supplemented on recognition of Czech licensing system in Austria. This is followed by the need to assist potential applicants for recognition of licenses.

Next chapter deals with the methods of qualitative research in this thesis, methods of collection, processing and analysis of data. The data were collected using focus group and in total there were two focus group of eight and seven instructors. The first focus group was held in March 2010, and the second in November 2012. Research participants were selected using purposive sampling and the second focus group a combination of purposive sampling and self-selection. The criterion was to have the highest ski education. Data analysis was carried out in the software Atlas.ti 6.

Aim of the work to capture the change in the perception of career development is described in detail in the results section. Interpretation of results is a combination of colored network thumbnails transferred from the program ATLAS.ti coupled with commentary. Perception of career development proceeded as follows: At the beginning of attitudes try to do an instructor as provisional to the decision to pursue it professionally, try to work abroad, to achieve the highest education, become a lecturer or owning ski school. The main lines of development instructors career is complemented by concepts of success of instructor, sense of instructor career, a form of work and motivation for the future. The success of the instructor decides combination of knowledge, skills and personality traits. The category sense of instructor career describes reasons and captures the essence of why instructors are engaged in this profession. The category form of work shows how instructors perceive work and how they perceive the profession in the overall context of lifestyle. The final category of motivation for the future captures the particular needs and goals that are associated with skiing and snowboarding.

I suppose the application of this work primarily in instructor circles. The results can be used for the presentations about instructors career, and refer to possible career prospects or the direction of the instructors career.

10 REFERENČNÍ SEZNAM

- Arbeiterkammer Wien. (2013). *Beschäftigung in Österreich*. Retrived 20. 4. 2013 from the World Wide Web:<http://wien.arbeiterkammer.at/online/neue-eu-buerger-14770.html>
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada
- Bičovská, J. (2010). *Významné markery v kariérní dráze lyžařských instruktorů v Rakousku*. Bakalářská práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc
- Bridgwater, A., C. (1982). Personality Characteristics of Ski Instructors and Predicting Teacher Effectiveness Using the PRF. *Journal of Personality Assessment*, 46, 2, 164 – 168. Retrieved 10. 4. 2013 from ProQuest database on the World Wide Web:
<http://search.proquest.com/docview/1303267613/13DDECB7BD2644449CD/5?accountid=16730>
- Buhajová, L. (2010). *Ověření využitelnosti softwaru ATLAS.ti pro literární vědu*. Diplomová práce, Univerzita Palackého, Filozofická fakulta, Olomouc.
- Gnad, T. a kolektiv (2008). *Základy teorie lyžování a snowboardingu*. Praha : Karolinum
- Hartl, P., Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál
- Hoffmannová, J. (2011). *Proměnné v životní dráze sportovců u vybraných rizikových sportů*. Disertační práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc.
- Holec, O. & kolektiv (1994). *Instruktorový slabikář*. Praha: Prázdninová škola Lipnice
- Hora, P. & kolektiv. (1984). *Prázdniny se šlehačkou*. Praha: Mladá fronta
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory*. Los Angeles; London : Sage Publications
- Interski ČR. (2008). *Systém lyžařských kvalifikací v České republice*. Retrieved 11. 3. 2013 from the World Wide Web:
http://new.skiplus.cz/_web-interski/documents/ski_qualifications_CR_cz.pdf .
- Knot, L., Kotaška, J. (2011). Asociace profesionálních učitelů lyžování. *Uznávání lyžařských kvalifikací*. Retrieved 11. 3. 2013 from the World Wide Web: www.apul.cz .
- Koščo, J. (1987). *Poradenská psychológia*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo
- Křivohlavý, J. (2006). *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. Praha: Grada
- Landesrecht Kärnten. (2009). *Kärntner Berufsqualifikationen-Anerkennungsgesetz - K-BQAG, §9*. Retrieved 12. 2. 2013 from the World Wide Web:
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrK&Gesetzesnummer=20000212>

- Landesrecht Niederösterreich. (2010). NÖ Sportgesetz. *Anerkennung von Berufsqualifikationen*, § 30a. Retrieved 18. 2. 2013 from the World Wide Web: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010013/LRNI_2010013.html
- Landesrecht Oberösterreich. (1997). Oö. Sportgesetz, 3. Abschnitt - *Schiunterricht, Berg- und Schiführer, Sportlehrer*. Retrived 13. 2. 2013 from the World Wide Web: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrOO&Gesetzesnummer=10000552>
- Landesrecht Salzburg. (1989). Salzburger Schischul- und Snowboardschulgesetz. *Anerkennung fremder beruflicher Ausbildungen und Qualifikationen*, § 21a. Rertieved 18. 2. 2013 from the World Wide Web: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrSbg&Gesetzesnummer=10001085>
- Landesrecht Steiermark. (1997). Steiermärkisches Schischulgesetz. *Anerkennung von Berufsqualifikationen*, § 19. Retrieved 14. 2. 2013 from the World Wide Web: http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=LrStmk&Dokumentnummer=LRST_7050_002
- Landesrecht Tirol. (1995). Gesamte Rechtsvorschrift für Tiroler Schischulgesetz. *Anerkennung von Berufsqualifikationen*, § 37. Rertieved 18. 2. 2013 from the World Wide Web: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrT&Gesetzesnummer=10000183>
- Landesrecht Wien. (2002). Gesetz über die Unterweisung in Wintersportarten. *Anerkennung von anderen Lehrgängen und Prüfungen*, §20, §21. Retrieved 18. 2. 2013 from the Word Wide Web: http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=LrW&Dokumentnummer=LRWI_I650_000
- Lavallee, D., Wylleman, P. (2000). *Career transitions in sport*. Morgantown: Fitness Informatik technology
- Ledingham A. J., Stephen, D. B. (1999). Ten tips for better focus groups. *Public Relations Quarterly*, 43(4), 25-28. Retrieved 10. 4. 2013 from ProQuest database on the World Wide Web: <http://search.proquest.com/docview/222388353/13D87A0E5A63B5E660A/21?accountid=16730#>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2006). *Databáze regulovaných povolání*. Retrieved 12. 3. 2013 from the World Wide Web: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/databaze-regulovanych-povolani> .

- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (n.d.). *Směrnice EP a rady 2005/36 o uznávání odborných kvalifikací*. Retrieved 12. 3. 2013 from the World Wide Web: http://uok.msmt.cz/uok_doc/cz/Smernice_2005-36-ES.pdf.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada
- Morgan, D. (1996). Focus groups. *Annual Review of Sociology*, 22, 129-152. Retrieved 10. 4. 2013 from ProQuest database on the World Wide Web: <http://search.proquest.com/docview/199572794/fulltextPDF/13D87A0E5A63B5E660A/8?accountid=16730>.
- Morgan, L. D. (2001). *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert
- Psotová, D., Gnad, T. (2007). Kvalifikace pro výuku lyžování a snowboardingu. *Tělesná výchova a sport mládeže*, 73 (1), 3. Retrieved 25. 4. 2013 from the World Wide Web: http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ftvs.cuni.cz%2Ftvsm%2Fcisla%2Ftvsm107.doc&ei=aN2CUcKGPKuN7Abdy4DIDg&usg=AFQjCNGB4aML_pIRXUwbdxriYGI57IHaa0Q&bvm=bv.45960087,d.ZGU
- Říčan, P. (1990). *Cesta životem*. Praha: Panorama
- Salzburger Landesregierung (1982). *Gesamte Rechtsvorschrift für Schilehrer-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung*. Retrieved 13.3. 2013 from the World Wide Web: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrSbg&Gesetzesnummer=10000411>
- Strauss, A., Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert
- Šebek, L., Hoffmannová, J. (2010). Metoda focus group a možnosti jejího využití v kinantropologickém výzkumu. *Tělesná kultura*, 33(2), 30-49. Retrieved 10. 4. 2013 from the World Wide Web:
- Šebek, L. (2011). *Specifické aspekty učení, motivace a adherence ke sportovní aktivitě u subkultury bikerů*. Disertační práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc.
- Švaříček, R., Šedová, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál
- Valenta, T. (2009). *Fenomén instruktorství v životní dráze člověka (biografický výzkum metodou zakotvené teorie)*. Disertační práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc.
- Vorarlberger Landesregierung. (2012). Schischulgesetz. § 29 *Anerkennung von Ausbildungshachweisen nach dem Recht der Europäischen Union*. Retrieved 13. 2. 2013 from the World Wide Web: <http://voris.vorarlberg.at/VorisDownload/5/5402.pdf>.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada

Verner, J. (2010). *Významné markery v kariérní dráze lyžařských instruktorů v České republice.*

Bakalářská práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc

Wallace, P. (2007). *Life 101: Real-World Advice for Graduating College Seniors.* Retrieved 20.

4. 2013 from the World Wide Web: http://books.google.cz/books?id=g41-Xjs8y0AC&pg=PA16&dq=life+career+ski+instructor&hl=cs&sa=X&ei=DUF-UeTzA8aC4ATowoDYBQ&redir_esc=y#v=onepage&q=life%20career%20ski%20instructor&f=false

11 PŘÍLOHY

Příloha 1: Vzor etické dohody

Svým podpisem stvrzuji, že souhlasím s použitím nahrávek z rozhovorů pro potřeby vědeckého výzkumu. Výzkumník se zavazuje, že získaná nahrávka nebude poskytována jiným osobám mimo rámec výzkumu a bude použita pouze k výzkumným účelům, a to v souladu s obvyklými etickými zásadami vědeckého výzkumu.

V, datum

Podpis účastníka výzkumu

Podpis výzkumníka