Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Bakalářská práce

2021 Denisa Peřtová

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Hodnocení systému bakalářských odborných praxí studenty ÚSP

Bakalářská práce

Autor: Denisa Peřtová

Studijní program: N6731 Sociální práce a sociální politika

Studijní obor: Sociální práce

Forma studia: prezenční

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Hradec Králové

2020

Univerzita Hradec Králové
Ústav sociální práce

Zadání bakalářské práce

Autor:	**Denisa Peřtová**
Studium:	U1822
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
Název bakalářské práce:	**Hodnocení systému bakalářských odborných praxí studenty ÚSP.**
Název bakalářské práce AJ:	Assessment of the system of bachelor's professional practices by students of USP.

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce pojednává o tématu povinných odborných praxí pro studenty bakalářského studia na Ústavu sociální práce v Hradci Králové. Cílem bakalářské práce bude zjistit, jak studenti 3.ročníku bakalářského studia, prezenční i kombinované formy na ÚSP FF UHK hodnotí stávající systém odborných praxí. Pro dosažení cíle bude zvolena kvantitativní výzkumná strategie.

KAHÁNKOVÁ a kol., Průvodce odborným praktickým vzděláváním v sociální práci : pro studující. V Ostravě: Katedra sociální práce, Zdravotně sociální fakulta, Ostravská univerzita, 2007. ISBN 978-80-7368-468-6. MATOUŠEK, O. Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál, 2013. 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7. PUNCH, K. Základy kvantitativního šetření. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

Garantující pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.
Oponent:	Mgr. et Mgr. Daniel Štěpánek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 30.4.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí práce Mgr.et Mgr. Radky Janebové, Ph.D. samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Jablonci nad Nisou dne: _____

Denisa Peřtová

Poděkování

Mé poděkování patří Mgr. et Mgr. Radce Janebové, Ph.D., za odborné vedení, trpělivost, cenné rady, věcné připomínky a čas, který mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala. Děkuji též všem, kteří se účastnili mého výzkumného šetření.

Anotace

PEŘTOVÁ, Denisa. Hodnocení systému bakalářských odborných praxí studenty ÚSP. Hradec Králové, 2021. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Filozofická fakulta (Ústav sociální práce) Vedoucí práce: Mgr. et. Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Bakalářská práce se věnuje hodnocení systému odborných praxí na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové, studenty 3.ročníků bakalářského studia, prezenční i kombinované formy studia. Teoretická část je zaměřena na definici pojmů, jakými jsou: hodnocení výuky na vysoké škole, studentská evaluace, odborné praktické vzdělávání, seminář k odborným praxím a supervize. V teoretické části je také zahrnut popis všech fází odborného praktického vzdělávání. V práci jsou uvedeny kapitoly popisující konkrétní průběh jednotlivých fází odborných praxí na ÚSP UHK. Praktická část obsahuje výsledky kvantitativního dotazníkového šetření, jež proběhlo mezi studenty 3.ročníku bakalářského studia, prezenční i kombinované formy na ÚSP UHK. V závěru práce je uvedeno shrnutí výsledků celého šetření.

Klíčová slova: hodnocení výuky na VŠ, studentské hodnocení, studentská evaluace, odborné praktické vzdělávání, odborné praxe, seminář k odborným praxím, supervize

Annotation

PEŘTOVÁ, Denisa. Assessment of the system of bachelor's professional practices by students of USP. Hradec Králové, 2021. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové, Philosophical Faculty. Institute of Social Work. Leader of the Bachelor Degree Thesis: Mgr. et. Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Bachelor thesis is devoted to the evaluation of the system of professional practice at the Institute of Social Work at the University of Hradec Králové by students of the 3rd year of bachelor's studies, full-time and combined forms of study. The theoretical part focuses on the definition of terms such as: evaluation of teaching at a university, student evaluation, practical vocational training, seminar of professional practice and supervision. The theoretical part also includes a description of all stages of practical vocational training. The work provides chapters describing the specific course of the different stages of professional practices at the ÚSP UHK. The practical part contains the results of a quantitative questionnaire survey conducted among students of the 3rd year of Bachelor studies, full-time and combined forms at the USP UHK. A summary of the results of the entire research is presented at the end of the work.

Key words: evaluation of teaching at university, student evaluation, practical vocational education, professional practice, seminar of professional practice, supervision

Obsah

Úvod 11

TEORETICKÁ ČÁST 13

1. Hodnocení výuky na VŠ 13

1.1 Studentská evaluace 14

1.1.1 Důvody vedoucí k evaluačnímu šetření 14

1.1.2 Výhody a nevýhody studentského hodnocení 15

2. Odborné praxe (odborné praktické vzdělávání) 16

2.1 Cíle praktického vzdělávání 17

2.2 Standard Asociace vzdělavatelů v SP pro praxi a supervizi 18

2.3 Historický vývoj modelů přístupů k praktickému vzdělávání v SP 19

2.4 Pozice odborného praktického vzdělávání ve vzdělávacím systému 21

3. Fáze odborných praxí 22

3.1 Přípravná fáze před nástupem na praxi 22

3.1.1 Rozdílná očekávání studentů a vedoucích praxí 22

3.1.2 Výběr pracoviště 24

3.1.3 Formální záležitosti a dokumenty 25

3.2 Průběh odborné praxe 27

3.2.1 Obsahová náplň praxe 27

3.2.2 Cíle učení 28

3.3 Fáze po ukončení praxí 29

3.3.1 Závěrečné výstupy a jejich hodnocení 29

3.3.2 Kompetenční model praxí na ÚSP UHK 30

3.3.3 Formulář hodnocení odborné praxe na ÚSP UHK 31

2.7.4 Sebereflexe 31

4. Seminář k odborným praxím....32
4.1 Seminář k odborným praxím na ÚSP UHK....33
5. Supervize....33
5.1 Vymezení pojmu supervize....34
5.2 Funkce a cíle supervize....34
5.3 Studentská supervize....35
5.4 Průběh supervize na USP UHK – skupinová supervize....36
Shrnutí teoretické části....36
METODICKÁ ČÁST....38
6. Formulace výzkumných cílů....38
6.1 Zdůvodnění zvolené výzkumné strategie....39
6.2 Transformace dílčích cílů do výzkumných nástrojů....40
6.3 Zdůvodnění vybraného výzkumného vzorku....43
6.4 Popis a organizace výzkumu....43
6.5 Způsob zpracování získaných výsledků výzkumu....44
6.6 Etika a možná rizika výzkumu....44
PRAKTICKÁ ČÁST....46
7. Analýza a interpretace dosažených výsledků výzkumu....46
7.1 DC1 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí jednotlivé fáze odborné praxe....46
7.1.1 DC1.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přípravnou fázi odborných praxí....47
7.1.2 DC1.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh odborných praxí....50
7.1.3 DC1.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí fázi po ukončení odborných praxí....52
7.2 DC2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí seminář k odborným praxím....57

7.2.1 DC2.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci semináře k odborným praxím. 57

7.2.2 DC2.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah semináře k odborným praxím....58

7.2.3 DC2.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost semináře k odborným praxím....61

7.3 DC3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí supervizi....63

7.3.1 DC3.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci supervize....63

7.3.2 DC3.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah supervize 64

7.3.3 DC3.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost supervize....66

Shrnutí praktické části: 67

Závěr....70

Seznam tabulek: 72

Seznam příloh: 73

Zdroje:....74

Elektronické zdroje:....75

Přílohy: 76

Úvod

Psát bakalářskou práci na téma *„Hodnocení systému odborných praxí studenty ÚSP“* jsem se rozhodla z několika důvodů. První z nich je určitě fakt, že jsem v rámci svého studia na ÚSP absolvovala všechny povinné praxe (celkem tři) a mám díky tomu osobní zkušenost a představu o tom, jak mohou probíhat. Zároveň jsem byla samozřejmě v kontaktu se svými spolužáky a společně jsme diskutovali o tom, co se nám na současném systému líbí a co nikoliv. Dalším důvodem pro zvolení tohoto tématu byl jeho praktický dopad. Udělat výzkumné šetření mezi studenty ve snaze získat informace o tom, jaký mají názor mi přijde smysluplné a může sloužit i vedení ústavu jako jedna ze zpětných vazeb. Cílem mé práce **je zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí odborné praxe, seminář k odborným praxím a supervizi.**

V úvodních kapitolách teoretické části vysvětluji, jakými způsoby se dá provést hodnocení výuky na vysokých školách a navazuji popisem studentské evaluace a hodnocení. V dalších kapitolách teoretické části se věnuji popisu odborného praktického vzdělávání na vysokých školách, zaměřuji se na cíle tohoto typu vzdělávání, jeho pozici ve vzdělávacím systému a v neposlední řadě zmiňuji, jak na odborné praktické vzdělávání v sociální práci pohlíží ve svém Standardu Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Další kapitoly věnuji konkrétním fázím, kterými prochází student v průběhu odborných praxí. Následuje předposlední kapitola zaměřená na seminář k odborným praxím, těm se nejprve věnuji v obecné rovině, dle popisu Kahánkové a kol. (Kahánková a kol., 2007) a následně uvádím, jak je seminář pojatý na ÚSP UHK. Stejný model se opakuje i u poslední kapitoly, která se věnuje supervizi. I tam se nejprve snažím definovat pojem supervize, její funkce a cíle a teoretickou část končím kapitolou o skupinové supervizi na ÚSP UHK. Praktická část bude založena na zkoumání několika dílčích cílů, díky kterým bych měla zjistit, jak studenti hodnotí systém odborných praxí na ÚSP UHK. Prostřednictvím prvního dílčího cíle budu zjišťovat, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí jednotlivé fáze odborné praxe-přípravnou fázi, průběh odborných praxí a fázi po ukončování odborných praxí. Díky druhému dílčímu cíli chci zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí seminář k odborným praxím-organizační záležitosti, průběh a obsah setkání a přínosnost. Posledním dílčím cílem chci zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí supervizi-organizační záležitosti, průběh a obsah setkání a přínosnost. Rozhodla jsem sejít směrem kvantitativního šetření a vybrala jsem si metodu elektronických dotazníků. Dotazníkové šetření proběhne mezi studenty 3.ročníku bakalářského i kombinovaného studia.

Tímto šetřením chci zjistit, jak studenti hodnotí nabídku akreditovaných pracovišť, jak hodnotí technické a administrativní záležitosti spojené s výkonem odborných praxí, zda jsou spokojeni s obsahem a zaměřením obou seminářů k odborným praxím a zdali pro ně bylo přínosné supervizní setkání. Tuto práci zpracovávám s cílem zjistit, jaký názor na vedení praxí na ÚSP panuje mezi studenty a zároveň věřím, že má práce může sloužit jako jeden ze zdrojů informací o studentském mínění pro vedení ústavu.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Hodnocení výuky na VŠ

Cílem této práce je zjistit, jak studenti bakalářského studijního programu na ÚSP UHK hodnotí odborné praxe, tedy jeden z jejich povinných vyučovacích předmětů. V této kapitole chci proto popsat dva základní druhy metod, díky kterým lze v dlouhodobém měřítku hodnotit kvalitu výuky na vysokých školách.

Existují dva druhy možného posuzování kvality výuky. Vnitřní hodnocení si daná instituce organizuje a provádí sama. Takzvanou evaluaci provádí pracovníci univerzity a buď na úrovni kateder, fakult či v rámci celé univerzity. Vnější hodnocení se provádí pro potřeby externích institucí – v České republice je to zpravidla Akreditační komise vlády. Tyto instituce pak získají data, která jim umožní zhodnotit efektivní fungování jednotlivých institucí a následně tak dovolí provést mezi univerzitní srovnání v rámci celé země (Mareš, Došlá, 2008).

Od poloviny 90. let 20.století probíhají v evropských zemích snahy o zajišťování kvality vysokoškolského vzdělávání neboli akreditace (Mareš, Došlá, 2008). V posledních letech se otevírá diskuze a sílí snahy o sjednocení fungování těchto institucí s cílem sjednotit tak i kvalitu vysokoškolského vzdělávání. Pro tyto účely byla zřízena „Evropská síť pro hodnocení kvality vysokého vzdělávání“ (dále jen ENQA)[1]. Z té se volně vyvinula „Evropská asociace pro zajišťování kvality“, která přijala závazné standardy a směrnice pro zajištění jednotné kvality na území Evropy.

Základním dokumentem, o který se mohou zapojené evropské státy opřít jsou „Evropské standardy a směrnice pro vnitřní zajišťování kvality ve vysokoškolských institucích“ (Mareš, Došlá, 2008) Pro účely této práce je důležité zmínit bod 1.7, který zní: *„Vysokoškolské instituce by měly zajistit sběr, analýzu a využívání relevantních informací pro efektivní řízení svých studijních programů, oborů a dalších činností.“* (Standards, 2015) Právě splnění tohoto bodu přímo souvisí se studentským hodnocením vysokoškolské výuky. Je proto žádoucí, aby se vysoké školy čas od času podrobily tzv. evaluaci, a to jak vnější, tak vnitřní.

[1] https://enqa.eu/

1.1 Studentská evaluace

Studentská evaluace nebo také hodnocení výuky je jedním ze základních a velmi důležitých nástrojů hodnocení kvality vzdělávacího procesu. Má za cíl napomáhat k otevřené komunikaci mezi studenty, vyučujícími i vedením instituce a ke zkvalitnění vzdělávání na dané univerzitě (Mareš, 2008).

„Evaluace je orientována na aktivitu (action oriented). Je vedena se záměrem determinovat hodnotu (value) nebo dopad (impact) politiky, programu, praxe, intervence nebo služby, je vedena z pohledu tvorby doporučení nebo změny“ (Clarke, 1999 in Smutek, 2005, str.9).

Existuje již poměrně velké množství evaluačních příruček, které by měly sloužit univerzitám jako jakýsi mustr. Namátkou lze zmínit například příručku sestavenou australským ministerstvem školství *„Benchmarking: a manual for Australian universities“*. Ta se soustředí na hlavní funkční oblasti, jakými jsou například: vedení a manažerské schopnosti univerzity, efektivita při nakládání s finančními zdroji, kompetence a kvalifikace zaměstnanců, vybavení, fungující studentské zázemí či studijní výsledky a úspěšnost studentů při skládání závěrečných zkoušek. Zároveň definuje měřitelné cíle, které mohou využít administrativní pracovníci či vysoce postavení akademici jako referenční hodnoty při sebezdokonalujících procesech na půdě univerzity. Příručka byla vytvořena ve spolupráci s nejvyššími představiteli 33 z 36 veřejných vysokých škol v Austrálii a dalšími odborníky z oboru (McKinnon, Walker, Davis, 2000).

1.1.1 Důvody vedoucí k evaluačnímu šetření

Hlavními znaky evaluačního šetření by měly být účelovost a užitečnost. Za dobře provedenou evaluaci pak považujeme takovou, jejíž výsledky a zjištění jsou použitelné v praxi. (Smutek, 2005) Neznamená to však, že by evaluační šetření, ať jakkoliv kvalitní, mělo být jediným směrodatným zdrojem, z něhož by vycházela zásadní rozhodnutí o modifikaci či dokonce zrušení evaluované aktivity/činnosti (Clarke, 1999, in Smutek, 2005).

Podle Weissové (1988, in Smutek, 2005) existují čtyři typy použití evaluačních zjištění:

1. Preventivní kontrola probíhající činnosti, která má zavčas upozornit na začínající problém.

2. Prostor pro návrhy na zlepšení zkoumané činnosti. Návrhy se mohou nakumulovat a pomocí komparativní analýzy je vybrán nejvýhodnější přístup.

3. Rekonceptualizace neboli získání nového pohledu na již známý problém.

4. Zviditelnění činnosti a s tím spojené získání podpory (např. finanční)

Rossi a Freeman (1993:174, in Smutek, 2005) rozdělují použití evaluačních zjištění na přímé neboli instrumentální, konceptuální a přesvědčující.

Přímého použití je vhodné využít v případě, chtějí-li zadavatelé evaluačního šetření učinit nějaké zásadní změny ve fungování evaluované činnosti. Nemusí se jednat o tak radikální změnu, jakou by bylo například zrušení či pozastavení činnosti, ale výsledky evaluace mohou mít vliv například na tvorbu nového rozpočtu či menší vnitřní změny. Konceptuální využití lze popsat i terminologií Weissové jakožto *„rekonceptualizace"*. Výsledky evaluace mohou všem zúčastněným pomoci podívat se na situaci či potencionální problémy z jiné perspektivy a tím i lépe pochopit, z jakých důvodů k těmto situacím či problémům dochází. Pokud tak zúčastnění zjistí, že problémy, na které si stěžují nemají jiné řešení, může to zmírnit napětí mezi nimi a vedením, které o jejich řešení rozhodují. Přesvědčující využití evaluačních zjištění se dá víceméně aplikovat pouze na sociální programy. Slouží k podpoře či potlačení pozitivních i negativních nálad vůči programu (Rossi a Freeman,1993:174, in Smutek, 2005).

1.1.2 Výhody a nevýhody studentského hodnocení

Studentské hodnocení je důležitým nástrojem sloužícím vyučujícím, vedení i ostatním studujícím k získání zpětné vazby. Vyučující může na základě takové zpětné vazby upravit způsob či obsah výuky svého předmětu či si ověřit funkčnost toho stávajícího. Vedení fakulty či celé univerzity zase získá informace o kvalitě a efektivitě probíhající výuky. V neposlední řadě, pokud budou výsledky šetření zveřejněny i pro studenty, můžou jim sloužit jako jakási pomůcka při výběru kurzů. K výsledkům, které z hodnocení vyplynou je však třeba přistupovat opatrně. Obzvlášť, jsou-li tyto výsledky brány jako relevantní zdroj při vydávání zásadních personálních rozhodnutí. Je třeba si uvědomit, že výsledky jsou nezřídka ovlivněny faktory, které vyučující nemá šanci ovlivnit a které přímo nesouvisí s kvalitou výuky. Mezi tyto faktory patří například vědní disciplína či zaměření předmětu, množství zapsaných studentů, typ a náročnost kurzu (Mareš, 2008).

Se studentským hodnocením výuky souvisí i mnohá úskalí a nezamýšlené dopady/důsledky jednání, kterého se dopouští všechny zúčastněné strany ve snaze *„vylepšit"* si výsledky příštího šetření. Vyučující na *„špatné"* hodnocení obvykle reagují snížením nároků na studenty nebo

se zaměří pouze na vylepšení položek obsažených v dotazníku, ale nezaměří se na předmět jako na celek, čímž se snižuje kvalita i prestiž předmětu. Naopak, pokud vyučující a jejich předměty získají v rámci šetření vysoké hodnocení, může se stát, že ztratí motivaci ke sebe-zlepšení, což bude mít opět za následek zhoršení kvality výuky. Ze strany fakulty dochází na základě výsledků buď k pozitivní či negativní motivaci vyučujících. V případě pozitivní motivace, jsou vyučující odměňováni stejně, ať je kvalita výuky jakákoliv – čímž jsou systematicky snižovány nároky na kvalitu. V případě negativní motivace dochází k nesprávné interpretaci výsledků a následnému vyvozování závěrů, které se tak neopírají o skutečná data. Někteří studenti hodnotí pozitivně i nepříliš dobrou výuku/špatně vedený předmět, v naivní představě, že si tímto krokem *„polepší“* v očích vyučujícího a dostane se jim lepšího závěrečného ohodnocení či snížení požadavků pro úspěšné ukončení kurzu (Mareš, 2008).

2. Odborné praxe (odborné praktické vzdělávání)

V této kapitole chci vysvětlit, co se vlastně skrývá pod pojmem *„odborné praxe“* a rozvést, z jakých fází se praxe obecně skládají. Každá jednotlivá fáze má svá specifika, která je důležité popsat, aby bylo jasné, co konkrétně studenti ve výzkumné části mé práce na těchto fázích praxe hodnotí.

Odborná praxe je nejhůře popsatelným a uchopitelným kurzem ve vysokoškolském vzdělávání v sociální práci. Jedná se totiž o jakýsi mezistupeň stojící uprostřed teorie a praxe a v ideálním případě by měla fungovat jako jakási spojnice těchto dvou odlišných světů. Problém nastává již na samotném počátku při snaze o definici cílů takové odborné praxe. Každý ze subjektů, který se na odborných praxích nějakým způsobem podílí (vysokoškolští pedagogové, zástupci organizací, kde je praxe vykonávána a v neposlední řadě studenti) má odlišnou představu o průběhu, obsahu i formě odborných praxí. Není proto překvapením, že se tyto subjekty mohou dostat do konfliktu zájmů. Odborníci, kteří se dlouhodobě zabývají problematikou (např. Maroon, 1995, Hamilton, 1987, Bogo a Power, 1982) propojení teoretické a praktické výuky sociální práce se shodují, že tyto dvě složky vzdělávání od sebe nelze striktně oddělit, vzájemně se totiž doplňují a u studujících dochází v obou případech k prohlubování znalostí. Nad čím se ale odborníci neshodují, je ideální forma spolupráce mezi školou a terénní organizací. Část odborníků tvrdí, že by mělo docházet k přirozené spolupráci mezi těmito dvěma subjekty, zatímco část druhá zpochybňuje možnost terénní spolupráce, protože jak škola, tak terénní organizace mají zcela odlišné závazky. Seznámení studenta s praxí již v době studia umožňuje

studentům ověřit a vyzkoušet si naučené postupy, metody a teorie v reálných situacích, se kterými by se jako sociální pracovníci v budoucnu jistě setkávali. Zároveň vzniká prostor pro zmapování případných nedostatků těchto teoretických znalostí a následné iniciování nápadů nových (Maroon, Matoušek, Pazlarová, 2007). Vzdělavatelé v sociální práci se rozhodli praktickou výuku umístit do studia souběžně s její teoretickou částí v učebnách. K praxím je přistupováno jako k např. laboratorním cvičením v přírodovědných či medicínských oborech. Za praktické vzdělávání jsou označovány buď samotné aktivity, pomocí kterých se naučená teorie aplikuje v reálných situacích v praxi nebo se hojně využívá metoda tzv. aplikovaného učení, čímž se rozumí např. pozorování či náslechy (Navrátil, Šišláková, 2007).

2.1 Cíle praktického vzdělávání

Cíle praktického vzdělávání v SP by se měly v základu shodovat s obecnými cíli vzdělávání v sociální práci. Vzdělávací cíle SP he možné definovat mnoha způsoby, ať už podle Thompsona (2000, in Navrátil, Šišláková, 2007), jako souhrn dovedností, které musí sociální pracovník ovládat po absolvování studií (zde se ovšem potýkáme s problémem neúplnosti výčtu aktivit – nikdy nelze obsáhnout všechna odvětví a druhy sociální práce) nebo např. podle Jordana (1990, in Navrátil, Šišláková, 2007), který definuje cíle SP na základě proti sobě jdoucích dilemat pomoci a kontroly. Jordan uvádí, že zatímco pro sociální pracovníky je zpravidla cílem SP *„pomáhat“* klientům, pro různé organizace či politiky je cílem spíše „sociální kontrola“, řešení a předcházení sociálním problémům/sociálních problémů. Pokud hledáme odpověď na otázku, jaké dovednosti potřebuje sociální pracovník ovládat, aby byl schopen vykonávat jak svou práci jak z hlediska pomoci, tak z hlediska kontroly, pravděpodobně ji, dle Navrátila, nenajdeme. Nelze jednoznačně oddělit pomoc od kontroly a naopak, stejně tak nelze oddělit dovednosti potřebné k podpůrným či kontrolním aktivitám. Pro odůvodnění tvrzení, proč je praktické vzdělávání v SP tak důležité je však nejvhodnější použít Thompsonovu definici založenou na výčtu dovedností sociálního pracovníka. Tyto dovednosti lze dobře rozdělit na ty, které je možné získat pouze za pomoci teoretické výuky a na ty, u kterých pouze teorie není dostatečná a nevede k osvojení dané dovednosti. Z tabulky, jež vypracovat Pavel Navrátil jasně vyplývá, že k osvojení drtivé většiny dovedností je třeba alespoň nějaká forma praktického nácviku. Závěrem je tedy možné tvrdit, že praktické vzdělávání plní důležitou a nezaměnitelnou funkci v rámci vzdělávacího programu sociální práce (Navrátil, Šišláková, 2007).

2.2 Standard Asociace vzdělavatelů v SP pro praxi a supervizi[2]

Minimální standard pro praxi a supervizi hraje významnou roli při vymezení významu praktického vzdělávání v sociální práci. Autoři minimálního standardu pro odborné praxe popisují praktickou výuku jako neoddělitelnou součást vzdělávání budoucích sociálních pracovníků, kteří tímto způsobem získají reálnou zkušenost s výkonem SP, zároveň si osvojí potřebné dovednosti (učednický model), ověří si, zda se naučená teorie shoduje s praxí a pokusí se tyto teoretické metody aplikovat (akademický model) a v neposlední řadě pomůže studentům ztotožnit se s výkonem profese SP.

V dokumentu jsou uvedeny 3 základní principy, které zní následovně:

- individualizovaný přístup ke studujícím, který podporuje jejich osobnostní zrání a profesní růst
- partnerství a aktivní participace všech zúčastněných stran (studující – škola – pracoviště)
- vzájemné hodnocení všech zúčastněných stran

Ve standardu je nastíněna formální podoba praktické výuky, jež by měla tvořit minimálně 25% z celkové hodinové dotace výuky a mely by být doprovázena seminářem k odborné praxi a následně supervizí. Praktická výuka by měla být systematicky plánovanou činností, hodnocenou na základě plnění zadaných úkolů. Splnění úkolů student dokládá prostřednictvím portfolií (v případě Ústavu sociální práce na UHK se jedná o kompetenční modely) (Minimální, 2019).

V závěru kapitoly o odborných praxí jsou uvedena doporučení a podmínky pro praktickou výuku. Na půdě školy vede praxe osoba, která má osobní zkušenost s výkonem SP v praxi, orientuje se v síti služeb i související legislativě. Na pracovišti, kde je praxe vykonávána, vede studenty pověřený sociální pracovník či jiný odborník k tomu určený. Mezi všemi zúčastněnými (student-škola-pracoviště) je třeba sepsat smlouvu, ve které budou vymezeny podmínky vzájemné spolupráce včetně povinností všech subjektů vůči nakládání s důvěrnými údaji, mlčenlivostí a požární ochranou a bezpečností práce (Minimální, 2019).

[2] https://www.asvsp.org/standardy/

Minimální standard ASVSP je v současné době stále významný, ale nedostatečně obsáhlý dokument, jehož úkolem by měla být podpora rozvoje kvality vzdělávání v SP. Aby se však skutečně mohlo jednat o fungující nástroj při sestavování modelu odborných praxí, musel by být obsah tohoto dokumentu rozšířen a veden do větší hloubky (Navrátil, Šišláková, 2007).

2.3 Historický vývoj modelů přístupů k praktickému vzdělávání v SP

Přímá praktická zkušenost v organizacích působících v sociálním sektoru je nezbytným a zásadním prvkem vzdělávání v sociální práci. Již historický vývoj sociální práce naznačuje, že praxe byla vždy na prvním místě a akademická nadstavba byla připojena až později, a to i z důvodů lepší akceptace oboru SP veřejností. Praktické vzdělávání začalo fungovat mnohem dříve, než se vůbec vyvinula formální teoretická výuka sociální práce v učebnách. V té době se pro osoby, jež se rozhodly věnovat svůj čas práci v sociální oblasti, nepoužívalo označení sociální pracovník, ale tito lidé byli označováni jako dobrovolníci. Původně byli tito dobrovolníci zaškolováni zkušenějšími kolegy, avšak přesun vzdělávání/výuky na akademickou půdu na sebe nenechal dlouho čekat.

Praktické vzdělávání v SP se začalo vyvíjet v průběhu 19.-20.století. S plynoucími roky se přirozeně objevovaly a ztrácely nejrůznější trendy. Jejich zmapování nám může pomoci s rozhodováním, jakému modelu bychom se chtěli přiblížit či se alespoň inspirovat při tvorbě modelu vlastního. (Navrátil, Šišláková, 2007)

Učednický model

Na počátku vývoje SP jako profese stál učednický nebo také tovaryšský model vzdělávání. Princip tohoto modelu spočívá v aktivním zapojení budoucího sociálního pracovníka do přímé práce s klientem pod dohledem zkušenějších kolegů. Ti získali profesní zkušenosti právě tímto způsobem a svému „učni“ poskytnou okamžitou zpětnou vazbu. Základní metodou je přímá demonstrace. Výhodou tohoto modelu je absolutní důraz na praktickou zkušenost. Naopak problém tohoto přístupu je, že praktické poznatky nemá student podložené žádnou teorií (Jenkins a Sheafor, 1982 in Navrátil, Šišláková, 2007).

I proto byl tovaryšský model nahrazen modelem „akademickým“

Akademický model

Akademický přístup klade důraz na teoretickou výuku ve třídách a nelpí již tolik na praktické výuce-oslabuje její význam. Student by si měl osvojit znalosti z příbuzných oborů, jakými jsou sociologie, psychologie nebo třeba ekonomie. Praktická část výuky v tomto modelu složí jen k ověření naučených teoretických postupů v praxi. Praktické vzdělávání není prioritou, ale spíše *„něčím navíc“* nad rámec běžné výuky v učebnách (Navrátil, Šišláková, 2007).

Terapeutický přístup

Tento přístup, také nazývaný jako *„růstový“* vznikl souběžně s rozvojem psychoanalytiky ve 20. a 30.letech v USA. Jedná se o přístup, jehož cílem je osobnostní růst. Praktické vzdělávání v případě tohoto přístupu plnilo funkci nástroje pro růst osobnostních kompetencí, které se považovaly za předpoklad kvalitní praxe (Navrátil, Šišláková, 2007).

Integrativní přístup

V 60.letech vrcholily snahy o systematické propojení univerzitního vzdělávání s praktickou výukou. Ačkoliv je tento přístup ekonomicky i organizačně značně náročný, v současné době patří k nejoblíbenějším. Obzvlášť v anglosaském prostředí. Nepreferuje ani jednu z forem vzdělávání a snaží se propojit výhody obou (Navrátil, Šišláková, 2007).

Andragogický přístup

Propojení praktického vzdělávání a principů vzdělávání dospělých vede k většímu zaměření se na očekávání a požadavky studenta. Andragogický přístup neřeší význam praktické výuky, ale spíše volbu správné metodiky pro zajištění co nejvyšší efektivity (Navrátil, Šišláková, 2007).

Tradiční přístup

Za tradiční přístup je považován vzdělávací model, ve kterém je praxe povinnou součástí všech studijních programů sociální práce. Praxe probíhá souběžně se studiem, pod dohledem supervizora či vedoucího praxí (Navrátil, Šišláková, 2007).

2.4 Pozice odborného praktického vzdělávání ve vzdělávacím systému

Po letech diskuzí došla odborná veřejnost zabývající se vzděláváním a hledáním nejefektivnějších modelů vzdělávání pro sociální pracovníky ke shodě. Pro získání všech kompetencí, které student potřebuje pro své budoucí fungování v roli sociálního pracovníka je odborný výcvik stejně nezbytnou složkou, jako znalost teorie a metodiky. Jen těžko by si budoucí sociální pracovníci či pracovnice poradili s komplikovanými případy bez takto komplexní přípravy. Rozvoj profesních dovedností sociálního pracovníka ale nestojí pouze na praktické zkušenosti (Navrátilová, 2007 in Navrátil, Šišláková).

Aby se student skutečně něčemu naučil a novou dovednost si dostatečně vštípil, je třeba, dle Kolba (1984, in Navrátil, Šišláková, 2007) prožitou zkušenost umět správně a dostatečně reflektovat, propojit s naučenou teorií a následně ji uplatnit v praxi vědomým způsobem.

Ve vzdělávacím systému má tedy v současnosti odborná praxe následující pozici (Holasová a kol., 2007):

- jedná se o povinný předmět studijního programu
- časová dotace pro odborné praxe je vyšší, než 25 % celkového objemu výuky
- mezi školou a terénními organizacemi probíhá aktivní spolupráce
- studenti jsou v průběhu praxí povinni plnit zadané úkoly, skrze které prokazují objem a kvalitu nově nabytých zkušeností
- tyto úkoly slouží k systematickému plánování dalších praxí, dále k reflexi a ohodnocení studenta
- studenty celým procesem odborných praxí provádí tzv. mentor odborné praxe
  systém odborného praktického vzdělávání stojí na třech základních pilířích, kterými jsou (Holasová a kol., 2007):
  Odborná praxe
  Seminář k odborné praxi
  Supervize

3. Fáze odborných praxí

V této kapitole chci popsat, co je charakteristické pro každou jednotlivou fázi odborných praxí. Jedná se o tři základní fáze. První z nich je tzv. fáze přípravná, kdy se poprvé setkávají všechny subjekty… praxí a vzájemně si vyjasňují představy o spolupráci. Student si na základě svých preferencí nebo požadavků univerzity vybírá pracoviště, kde vykoná své odborné praxe a v této fázi dochází také k vyřizování formálních záležitostí spojených s praxemi. V druhé fázi již studentova praxe prakticky probíhá. Je jasně známa obsahová náplň praxe a dochází k naplňování cílů učení. V poslední fázi ukončování praxí se odevzdávají výstupy sloužící k ohodnocení studenta a udělení zápočtu a dochází k reflexi jeho nově získaných kompetencí.

3.1 Přípravná fáze před nástupem na praxi

V přípravné fázi dochází k prvnímu kontaktu mezi všemi zapojenými subjekty a postupnému odbourávání ostychu a nejistoty, začíná se s budováním vztahů. Studující si společně s vedoucím praxí a zástupcem organizace ujasní vzájemná očekávání, cíle, případně obavy a domluví se na samotném průběhu praxí. Dojde k předání vstupních informací, zaškolení a následně k zadání prvních dílčích úkolů pro studující (Holasová, 2007).

3.1.1 Rozdílná očekávání studentů a vedoucích praxí

V přípravné fázi je potřeba si nejprve vyjasnit, jaká očekávání mají od praxí studenti a jak se tato očekávání liší či v ideálním případě shodují s představami vedoucí praxí v organizaci. Je velice důležité si toto vyjasnit ještě před započetím praxí, aby později nedošlo k vzájemnému nepochopení a následné nespokojenosti jedné nebo obou stran.

Představy o průběhu odborných praxí se u studujících a vedoucích praxí (osobách pověřených vést praxe v organizacích) se liší. Rozbor těchto rozdílných potřeb byl v roce 2006/2007 proveden na katedře sociální práce Zdravotně sociální fakulty Ostravské univerzity v Ostravě. Analýza byla pojata formou skupinových rozhovorů s celkem 91 studenty a individuálních rozhovorů s celkem 29 vedoucími praxí. Z této analýzy je zřejmé následující: Studenti si od odborných praxí při studiu slibují možnost vyzkoušet si na vlastní kůži teoretické poznatky získané studiem v praxi, získat přehled o náplni práce sociálního pracovníka napříč různými sektory, a to nejen o související administrativní činnosti, ale o celkové náplni. Studenti si také

chtějí za pomoci odborných praxí ujasnit vlastní představy o své budoucí profesní dráze. Někteří ze studujících od odborných praxí očekávají také získání takových schopností a zkušeností, díky kterým budou po nástupu do svého budoucího zaměstnání vědět, jak jednat a efektivně pracovat s klienty. Největším přínosem pro studující je možnost vyzkoušet si vše samostatně, ne vždy je to však z různých důvodů možné. Samostatnou činnost není možné realizovat například proto, že studentům brání jejich právní postavení, nedostatek znalostí či odmítnutí ze strany klienta. Ne všichni studenti by ale možnost samostatné práce uvítali, značné části z nich vyhovuje prosté pozorování sociálního pracovníka při výkonu své profese. Očekávání vedoucích praxí se přirozeně trochu liší od těch studentských. Zaměstnanci na pracovištích pověřeni vedením odborných praxí očekávají od praktikujících především slušné vystupování, aktivní přístup a alespoň základní znalosti z oboru. Za dobrého praktikanta považují studenta, který jim svojí přítomností nejen „nepřitěžuje“, ale naopak je nápomocný. Oceňuje se též dochvilnost, dodržování daných pravidel organizace, ctění dohody o mlčenlivosti, zdvořilost a komunikativnost. Problém nastává v okamžiku, kdy vedoucí praxe nemá dostatek informací o očekávaném průběhu a obsahu odborných praxí. Často pak dochází k situacím, kdy si vedoucí pracovník se studenty tzv. „neví rady“, přítomnost praktikantů mu ztěžuje práci, a to může vést k oboustranné nespokojenosti. Je proto důležité, aby bylo od začátku jasně stanovené, jaká je jeho role, co je obsahem a cílem praxí, co by mělo být studentovi umožněno a co je od něj po skončení praktické výuky očekáváno (Kahánková, Janoušková, in Navrátil, Šišláková, 2007 str.83).

Před nástupem na praxi musí student kontaktovat vybranou organizaci s žádostí o umožnění výkonu praxe. Kontaktovat organizaci je možné telefonicky, elektronicky či osobně. Vysoká škola očekává, že budou studentům ze strany organizace sděleny následující informace (Holasová a kol, 2007):

- základní informace o organizaci, místu výkonu praxe, náplni praxe
- podmínky pro nástup na praxi (administrativa)
- možný termín nástupu na praxi
- doporučení, jak se na praxi připravit (např. skrze odbornou literaturu, webové stránky organizace atd…)

Od studentů je před nástupem na odbornou praxi očekáváno následující (Kahánková a kol, 2007):

- Aktivní hledání místa praxe v organizaci, která splňuje školou stanovené požadavky pro odbornou praxi a zároveň umožňuje splnění učebních cílů
- Kontaktování vybrané organizace a zajištění všech potřebných administrativních záležitostí (zejména podpis smlouvy) s dostatečným předstihem
- Respekt k pravidlu, že není možné praktikovat odborné praxe na stejném konkrétním místě více než 2x za dobu studia
- V případě, že nastane nějaký problém s vyřizováním odborných praxí, neváhá student v této záležitosti kontaktovat svého vedoucího odborných praxí

3.1.2 Výběr pracoviště

Odborné praxe lze dělit na odborné praxe s povinným zaměřením a odborné praxe s volitelným zaměřením. Jedná-li se o povinné praxe s povinným zaměřením, škola studentům předem určí, v jakém typu zařízení budou svou praxi vykonávat a s jakou cílovou skupinou se tak mají naučit pracovat. Tyto podmínky bývají zpravidla stanoveny vždy pro konkrétní formu praxe (průběžná, souvislá), ročník i semestr. V této práci se zaměřím na druhý typ odborné praxe, tedy na praxi s volitelným zaměřením, a to proto, že se v praktické části zaměřím na odborné praktické vzdělávání konkrétně na Ústavu sociální práce na Univerzitě Hradec Králové a tímto způsobem zde odborné praxe fungují.

V případě odborných praxí s volitelným zaměřením si může student sám vybrat zařízení, kde bude svou praxi vykonávat a stejně tak cílovou skupinu, se kterou se bude učit pracovat. Před nástupem na první odbornou praxi je vhodné si rozmyslet, jakým způsobem chce student odborným praktickým vzděláváním projít. První možná cesta je hned od začátku se zaměřit na jednu cílovou skupinu, které se chce studující věnovat a v práci s níž se chce zdokonalovat. V takovém případě si pro výkon všech svých odborných praxí vybere podobná zařízení. Výhodou tohoto přístupu je skutečné a hluboké seznámení se s prací s konkrétní cílovou skupinou, které může student později využít v budoucím zaměstnání. Student se může rozhodnout pro druhou variantu pojetí odborných praxí, a naopak chce v rámci praxí poznat co nejvíce cílových skupin a typů zařízení. Výhodou tohoto přístupu je široký přehled o možnostech výkonu profese sociální práce a základní přehled o různých cílových skupinách klientů (Kahánková a kol, 2007).

S výběrem vhodného zařízení pro výkon praxe mohou studentům pomoci následující otázky (Kahánková a kol, 2007):

- Jaká cílová skupina klientů mě zajímá? (klienti s fyzickým, mentálním či duševním handicapem, senioři, uživatelé návykových látek, děti, …)
- Jaký typ organizace je mi bližší (státní x nestátní organizace)
- Jaké učební cíle mám na praxi splnit (pokud je cílem např. vytvořit individuální plán klienta, není příliš vhodné vybrat si praxi na úřadu práce či vazební věznici atd…)
- Jakému odvětví sociální práce se chci věnovat po dostudování?

Při výběru nejvhodnější organizace pro výkon odborných praxí může studující požádat o radu ostatní studující z vyšších ročníků. Ti mohou studentovi předat cenné zkušenosti, především pak jaká byla v organizaci atmosféra, co bylo nejtěžší, zdali se studující dostane k přímé práci s klienty a co bylo náplní praxe, nebo jak byli studenti spokojeni s vedoucím praxí a celkovým průběhem odborné praxe (Kahánková a kol, 2007).

3.1.3 Formální záležitosti a dokumenty

Práva a povinnosti studenta

Pro všechny studenty, stejně jako pro ostatní subjekty podílející se na odborném praktickém vzdělávání, existuje soubor práv a povinností. Student má právo si na základě svých zájmů a zároveň požadavků své vysoké školy vybrat místo výkonu odborné praxe. V místě praxe má student právo na bezpečné prostředí, podporu a rady. Podporu by měla studujícímu zajistit i jeho vysoká škola jakožto vzdělavatel. Pokud nastanou v souvislosti v s výkonem praxe obtíže, má student právo na konzultaci s garantem předmětu (Kahánková a kol, 2007).

Povinností studenta je aktivní účast na celém procesu odborných praxí. Student má kontaktovat zvolenou organizaci a s jejím zástupcem si vyjasnit podmínky odborných praxí a uvést kompetence, které má účastí na praxích získat. Potřeby učení a kroky k naplnění učících cílů konzultuje student v rámci semináře k odborné praxi. Za naplňování cílů učení je zodpovědný sám studující. Student v průběhu svého účinkování v organizaci reflektuje své jednání a stejně tak i jednání ostatních pracovníků. Po ukončení praxí konzultují získané zkušenosti s vyučujícím a na vyžádání je schopen předat mu zpětnou vazbu. Ve vztahu ke své vysoké škole by měl studující dbát v místě výkonu odborné praxe na patřičnou reprezentaci. Měl by dodržovat pravidla dané organizace, zároveň být dostatečně seznámený s obsahem smlouvy o zajištění odborné praxe a dodržovat podmínky v ní uvedené. Pokud by došlo k situaci, která by

bránila pokračování či dokončení odborné praxe, je student povinen o tom informovat svého vyučujícího a probrat s ním další postup (Kahánková a kol, 2007).

Smlouva o zajištění odborné praxe

Jedná se o trojstranný kontrakt mezi studentem, školou a organizací, kde má dojít k výkonu odborné praxe. Ve smlouvě jsou upraveny podmínky odborné praxe (Holasová a kol., 2007). Na ÚSP UHK se rozlišují dva druhy smluv o zajištění odborné praxe. První z nich je smlouva rámcová (viz přílohy-Rámcová smlouva), která je uzavírána pouze mezi školou a místem praxe, a to v rámci dlouhodobé spolupráce těchto subjektů. Smlouva bývá koncipována na dobu neurčitou a jsou v ní uvedeny rámcové podmínky odborné praxe. Druhým typem kontraktu je individuální smlouva (viz přílohy-Individuální smlouva) která je uzavírána mezi školou, místem praxe a studentem. Tato smlouva se od rámcové smlouvy liší obsahem, uvádí se v ní podmínky pro konkrétní praxi každého studenta. Pokud se studující rozhodne pro individuální smlouvu, musí její návrh nejdříve předložit zástupci vybrané organizace návrh vypracovaný vysokou školou a počkat na její stvrzení podpisem. Následně je podepsaná smlouva doručena děkanovi univerzity. Po jejím schválení a opatření podpisem nabývá platnosti a student může nastoupit do výkonu odborné praxe. Pokud si student vybere organizaci, se kterou má vysoká škola podepsanou rámcovou smlouvu, je těchto mezikroků ušetřen.

Informační systém pro praxe na ÚSP UHK

Pro účely tvorby a evidence elektronických žádostí o praxi byl vytvořen informační systém ISU3[3]. Jedná se o systém, do kterého se studenti přihlásí pomocí stejného uživatelského jména a hesla, jaké používají pro přístup do systému STAG[4] nebo MOODLE[5]. Po přihlášení je student přesměrován na hlavní stranu, kde se po přejetí kurzorem přes ikonu s názvem STUDIJNÍ EVIDENCE dostane k ikoně PRAXE a po rozbalení této ikony se nakonec poněkud krkolomně dostane k přehledu praxí. V tomto okamžiku má student dvě možnosti, a to buď zvolit si jedno z nabízených akreditovaných pracovišť, se kterými má škola podepsanou rámcovou smlouvu,

[3] https://praxe.uhk.cz/
[4] https://stag.uhk.cz/portal/
[5] https://kurzy.uhk.cz/

nebo vyplnit individuální žádost o praxi do organizace, kterou si sám zvolí. V druhém případě vyplňuje student identifikační údaje organizace, jakými jsou především název a adresa zařízení, jméno kontaktní osoby a vedoucí praxí či identifikační číslo. Po vyplnění této žádosti čeká student na její schválení vyučujícím praxí (obvykle do druhého dne, nejdéle pak do týdne). V systému ISU student sleduje, v jaké fázi se jeho podaná žádost nachází. V případě rámcové smlouvy studentova práce se systémem ISU3 končí oznámením o schválení žádosti-není nutné smlouvu tisknout. V případě smlouvy individuální čeká po schválení žádosti studenta ještě výše zmíněný tisk smlouvy, zajištění podpisu od pověřeného pracovníka na pracovišti praxí, odeslání smlouvy referentce praxí, čekání na její schválení děkanem a po výzvě referentky praxí vyzvednutí a znovu doručení do organizace, kde bude praxe probíhat. Po úspěšném doručení žádosti je pro studující práce se systémem ISU3 u konce (Osnova, 2020).

3.2 Průběh odborné praxe

V průběhu odborné praxe se má student věnovat především plnění dohodnutých studijních cílů, které mu byly zadány vysokoškolskou institucí. Student se aktivně věnuje činnostem, které jsou mu zadávány vedoucím pracovníkem v místě praktického výcviku a získává tak kýžené zkušenosti. Samotné plnění úkolů a docházení do místa praktického výcviku však k získání nových dovedností nestačí. Dle Kolbova cyklu zkušenostního učení je nutné zkombinovat 4 fáze díky kterým si studenti naučenou zkušenost vštípí. Student musí nejprve prožít reálnou situaci např. práci s klientem. Tuto zkušenost a její průběh student dále reflektuje a analyzuje. Zaměřuje se především na své chování a pocity. Tuto reflexi provádí buď sám nebo za pomoci supervizora či vedoucího praxí. Každou zkušenost si student zasazuje do naučené teorie a dochází u něj také ke zobecňování prožité zkušenosti. Ve třetí fázi student posuzuje, jak se v nastalé situaci zachoval a přemýšlí, jaké postupy byly správné a použije je tak v podobné situaci i příště a jaké nikoliv. V poslední fázi se student opět dostává do reálné situace, kde si ověřuje a zkouší v praxi poznatky, ke kterým došel analýzou předchozí situace. V průběhu praxe dochází k prvnímu hodnocení studenta ze strany vedoucího praxe a samozřejmě také k sebereflexi (Holasová a kol, 2007).

3.2.1 Obsahová náplň praxe

Dle Maroona (2007) je vhodné rozdělit terénní výcvik budoucích sociálních pracovníků do tří fází. Tyto tři fáze pak odpovídají třem letům studia standardního bakalářského programu. V prvním ročníku se studenti účastní exkurzí do školou vybraných zařízeních. Studenti si vytvoří přehled o různých dostupných sociálních službách, které jsou v blízkém okolí v nabídce a mají možnost získat od zkušených sociálních pracovníků základní informace o instituci, kterou zastupují a obsahu jejich profese. V druhém ročníku se student rozhodne (v případě, že mu škola poskytuje možnost volby) pro organizaci, ve které chce vykonat svou odbornou praxi. Cílem této fáze je hlouběji se seznámit s chodem organizace, získat zkušenosti s obsahem profese sociálního pracovníka a s metodikou, se kterou v dané organizaci pracují. Ve třetím ročníku se student zaměřuje na specifickou cílovou skupinu a získává další zkušenosti v rámci této specializace.

Mezi cíle vzdělávání sociálních pracovníků patří propojování naučených teoretických poznatků s praxí. V průběhu odborných praxí si tak studenti mohou lépe vštípit potřebné znalosti, osvojit si dovednosti a ztotožnit se s profesními hodnotami sociální práce (Holasová a kol., 2007).

3.2.2 Cíle učení

Vysoká škola požaduje po studujících v každém konkrétním ročníku, kdy jsou mezi povinnými předměty i odborné praxe, splnit dané cíle učení. Obecně lze tyto cíle rozdělit do oblastí. Profesní kompetence v sociální práci, kam spadá osvojení si zásad dodržování povinné mlčenlivosti či ochrany osobních údajů, zásady bezpečnosti práce na pracovišti i v terénu a získání dovedností v administrativě, která je neodmyslitelně spjatá s výkonem profese sociální práce. Další oblastí získání kompetencí je oblast fungování organizací. Získáním této kompetence student získá základní informace o organizaci, jejích cílech, oblasti působení v rámci sítě sociálních služeb, vnitřní struktuře a chodu, legislativě spojená s výkonem profese a zároveň student také získá konkrétní představu o tom, co obnáší práce sociálního pracovníka v daném odvětví. Třetí oblastí cílů učení je oblast, v rámci které se má student naučit sociální práci s jedincem, rodinou, skupinou či celou komunitou (Navrátil, Šišláková, 2007). Student se má v této fázi zlepšit svoje komunikační schopnosti, naučit se lépe porozumět životní situaci a potřebám klientů, umět vytvořit plán spolupráce s čímž souvisí i schopnost zachovat si profesionalitu v průběhu i při a po ukončení spolupráce. Poslední oblast učení se zaměřuje na zásady profesionálního rozvoje. Student se má naučit citlivě přistupovat

k etickým dilematům s nimiž se v praxi setká a zároveň zapracovat na vědomém zlepšování jednotlivých složek své osobnosti (Kahánková, 2007).

3.3 Fáze po ukončení praxí

V poslední ukončovací fázi odborných praxí student odevzdává své výstupy ke kontrole a zhodnocení, dojde k sebereflexi a samotnému ukončení praktického výcviku (Holasová, 2007). Následuje seminář k odborné praxi a supervizní setkání.

3.3.1 Závěrečné výstupy a jejich hodnocení

Závěrečné hodnocení studenta a následná klasifikace není lehkou záležitostí. Obzvlášť náročné je identifikovat a následně diskutovat nad slabými a silnými stránkami studenta. Vyučující nebyl osobně přítomen při výkonu studentových praxí a hodnocení se tak odvíjí od odevzdaných výstupů a závěrečném hodnocením, které studentům poskytují pověření pracovníci v místě jejich odborné praxe (Holasová, 2007). Důležité je, aby celkové hodnocení a klasifikace byly založeny na předem daných kritériích. Hodnoceny mají být studentovy současné znalosti, dovednosti, jimiž se prezentoval na praxích a v neposlední řadě kvalita odevzdaných výstupů. Zdrojem pro hodnocení jsou především studentovy záznamy o průběhu celého procesu odborných praxí, ať už ve formě deníku či předem sestaveného schématu, které student vyplní (Evan, 1991: Huffmann, 1990, in Maroon, 2007). Student musí mít již před zahájením praxí jasno v tom, co je od něj očekáváno, jak mají vypadat odevzdané výstupy a kolik času má na jejich vypracování. Z některých odborných praxí vyžadují vyučující buď skutečné nahrávky rozhovorů studenta či sociálního pracovníka s klientem či jejich detailní přepis (Brennen, 1982, in Maroon, 2007).

Za obecné podmínky pro udělení zápočtu je považováno (Kahánková, 2007):

- Předložení výstupů, ze kterých je zřejmé, jak si student vedl při plnění daných cílů učení.
- Prezentace zkušeností a poznatků z praxe před ostatními studenty a následná sebereflexe.
- Splnění povinné docházky v semináři k odborným praxím.

Při hodnocení by měla mezi hodnotícím a hodnoceným subjektem zavládnout atmosféra vzájemnosti. To znamená, že oba subjekty by měli mít pocit, že mohou vyjádřit svůj názor na hodnocení a v případě nespokojenosti mít prostor svou stížnost beze strachu vyjádřit (Maroon, 2007).

3.3.2 Kompetenční model praxí na ÚSP UHK

Zpracování modelu kompetencí je společně s hodnotícím formulářem jedním z výstupů, kterým má student prokázat, jaké nové dovednosti si osvojil v průběhu svých odborných praxí. Na základě těchto výstupů je svým vyučujícím také hodnocen. Model kompetencí studentů sociální práce získávaných v průběhu bakalářského studia v rámci studentských praxí se částečně liší pro praxe průběžné a praxe souvislé. Na tyto odlišnosti upozorním, až se jim dále v tomto textu budu věnovat u popisu jednotlivých částí kompetenčního modelu. Kompetenční model odborných praxí na ÚSP UHK (viz přílohy-Kompetenční model) se skládá ze 4 částí (původní verze kompetenčního modelu obsahovala jen 3 části, nově přibyla část věnovaná vedení dokumentace v organizaci). Každá z těchto 4 částí se zaměřuje na jednu z cílových kompetencí, které má student dle vedení školy získat. První část je zaměřena na kompetenci seznámit se s organizací a její strukturou. Student vyplňuje základní údaje o organizaci, v níž praxi absolvuje (adresa, právní forma/zřizovatel, cílová skupina, legislativa, zaměření…). Student také popisuje náplň práce sociálního pracovníka a jeho roli v organizační struktuře organizace. Druhá část kompetenčního modelu je více zaměřena na studenty, konkrétně na jejich schopnost sebereflexe ve vztahu k cílové skupině, se kterou v organizaci pracují. Studenti mají reflektovat své stereotypy, předsudky a emoce, které zaujímají vůči klientům. Následně musí vysvětlit jejich původ a zamýšlí se na tím, jak by je tyto stereotypy, emoce a případně předsudky mohly ovlivnit v praxi při výkonu sociální práce. Ve třetí části mají studenti popsat jakým způsobem se dokázali seznámit a zorientovat se v zásadách vedení dokumentace v organizaci. To znamená rozdělit dokumentaci na tzv. „tvrdá“ a „měkká“ data a popsat, jakým způsobem jsou tato data evidována. V poslední čtvrté části, jejíž vyplňování se týká/ která se týká pouze studentů, kteří vykonávají souvislou praxi I nebo souvislou praxi II, mají studenti prokázat svou kompetenci posoudit životní situaci klienta a svou schopnost vytvořit plán intervence. Ve zkratce nejdříve popisují klienta a životní situaci, ve které se nachází a následně pak skrze plán intervence navrhují řešení (Osnova průvodce studujících praxí, 2020).

3.3.3 Formulář hodnocení odborné praxe na ÚSP UHK

Formulář hodnocení odborné praxe studenta (viz přílohy-Hodnotící formulář) je dvoustránkový dokument, ve kterém je hodnocen studentův výkon v průběhu odborných praxí. Formulář vyplňuje pracovník v organizaci, pověřený vedením studentských praxí. Student je za jednotlivé úkony hodnocen pomocí číselné škály od 1 do 5 stejně jako ve škole (1=výborný, 5=velmi špatný) a u každé takto hodnocené položky je prostor pro zdůvodnění hodnocení. V poslední části dokumentu je kladen dotaz, zda by pracovník doporučil či nedoporučil udělit studentovi zápočet za splnění odborných praxí, nechybí prostor pro celkové shrnutí studentova působení v organizaci a podpisy obou zúčastněných subjektů (pracovníka i studenta) (Osnova průvodce studujících praxí, 2020).

2.7.4 Sebereflexe

Jedním z hlavních cílů odborných praxí je pro studenty získání nových kompetencí a naplnění zadaných cílů učení. To se neobejde bez toho, aniž by se studenti setkali s novými situacemi, především pak s novými interakcemi s klienty i spolupracovníky. Je důležité, aby studenti v průběhu i po skončení těchto interakcí reflektovali své jednání, reakce a pocity.

Sebereflexí nebo také sebehodnocením rozumíme situaci, kdy vědomě posuzujeme a oceňujeme své vlastní já. V rámci tohoto posuzování můžeme zažívat pocity spokojenosti i nespokojenosti se sebou samým. Za podstatu sebehodnocení je považována sebeúcta. Sebeúctu si každý jedinec buduje na základě toho, jak je úspěšný v plnění jím vytyčených cílů a úkolů nebo na základě toho, v jakém světle je vnímán svým okolím. Jedinec, který má sebeúctu vybudovanou z větší části na názoru ostatních lidí potřebuje být o své hodnotě častěji ujišťován, snaží se co nejvíce zapůsobit a více tíhne např. k budování kariéry než jedinec, který si váží sebe samého nehledě na názory ostatních. Míra sebeúcty se také ovíjí od toho, jakým způsobem dokáží lidé udržet rovnováhu mezi prožíváním svého skutečného já a ideálního já (Buchtová a kol, 1996).

V případě sebereflexe v rámci odborných praxí student hodnotí, jak zvládl naplnit dané cíle učení a jak si celkově vedl v praktickém výcviku (Kahánková a kol, 2007).

4. Seminář k odborným praxím

Účast na semináři k odborným praxím je jednou z podmínek k udělení zápočtu z předmětu „Odborné praxe“. Student má za úkol prezentovat ostatním studentům své výstupy (Model kompetencí) a zkušenosti nabyté v průběhu praxí. V této kapitole chci v obecné rovině a stručně popsat, jak vypadá struktura a obsah semináře k odborným praxím.

Po skončení odborných praxí přichází čas pro organizaci setkání studentů na semináři k odborným praxím. Jedná se o povinný předmět, jehož cílem je rozvíjet u studentů schopnost sebereflexe, schopnost popsat životní situace jednotlivců i skupin z cílové skupiny s níž pracovali, schopnost identifikovat sociální problémy, se kterými se tito klienti potýkají, stejně tak popsat důsledky těchto problémů a v ideálním případě navrhnout možná řešení. Seminář má studentům pomoci s propojením teoretického a praktického vzdělávání a v neposlední řadě jim napomoci k rozvoji kritického myšlení (Kahánková, 2007). V rámci semináře studenti předkládají své výstupy, prezentují ostatním spolužákům i vyučujícímu své zkušenosti a postřehy z organizace a místa, kde praxí prošli, a především dochází k reflexi cílů učení. Seminář k odborné praxi má studentům pomoci zlepšovat jejich schopnost introspekce a sebereflexe ve vztahu ke svým výkonům v organizacích odborné praxe. Rozvoj těchto dovedností závisí na následujících předpokladech, jimiž by měl studující disponovat (Kahánková, 2007):

- Aktivní přístup
- Uvolněnost a otevřenost
- Ochota sdílet své poznatky a zkušenosti s ostatními
- Schopnost klást si otázky sebereflektivního rázu (např. Co se mi při plnění úkolu podařilo, co naopak ne a proč?)
- Ochota a vůle zlepšovat své dovednosti

Hodnocení a reflexe odborných praxí patří k nejdůležitějším fázím celého procesu praktického vzdělávání. Oba tyto procesy nutí studenty kriticky uvažovat o svých prožitcích a pomáhá jim tak spojit si prožité zkušenosti s naučenou teorií a chápat teoretické poznatky v širších souvislostech, a především do větší hloubky. Reflexe může být chápána jako proces, při kterém studenti analyzují své počínání a následně hledají vlastní způsob, jak se s konkrétními situacemi vypořádat (Holasová, 2007).

Míra přínosnosti semináře závisí především na míře aktivity a vlastní iniciativy přítomných studentů (Kahánková, 2007).

4.1 Seminář k odborným praxím na ÚSP UHK

Seminář k odborným praxím se na Ústavu sociální práce v Hradci Králové rozděluje na dva samostatné semináře, prvním z nich je tzv. předpraxový seminář, který má sloužit studentům jako zdroj informací, než nastoupí na pracoviště, kde vykonají svou odbornou praxi. Hlavním úkolem předpraxového semináře je seznámit studenty s podmínkami pro udělení zápočtu, stručně je seznámit s obsahem kompetenčního modelu a případně odpovědět na jejich dotazy. Druhý seminář se nazývá tzv. popraxový a jak název napovídá, jedná se o seminář organizovaný po ukončení odborných praxí. Popraxový seminář slouží pro studenty ke shrnutí a sdílení zkušeností a zážitků, které získali v průběhu svých praxí. Zároveň mají studenti odevzdat povinné výstupy (kompetenční model, hodnotící formulář) a ze strany vyučujícího dochází k předání informací o zapisování zápočtů. Oba dva semináře jsou pro všechny studenty povinné. (Osnova průvodce studujících praxí, 2021)

5. Supervize

Poslední složkou, kterou je tvořen systém odborného praktického vzdělávání v rámci vysokoškolského studia je supervize. Jedná se o další příležitost, kdy musí studenti reflektovat své zkušenosti z průběhu praxí a mají možnost tyto poznatky konzultovat s vyškoleným supervizorem. Supervizor může studujícímu pomoci s pochopením nestandardních nebo pro studenta neobvyklých situací, jimž byl na praxích vystaven, může mu pomoci lépe pochopit či popsat pocity, které si z praxí odnáší či může poskytnout odborný náhled na vhodné použití různých metod či teorií v praxi. I proto je absolvování supervizního setkání jednou z povinností, bez které není možné absolvovat předmět „Odborné praxe“.

Nástroj supervize vznikl původně v psychoterapeutickém prostředí a v našich vodách je stále poměrně nový. O to více je ale v posledních letech žádaný, a to nejen v oblastech poradenství, psychoterapie a sociální práce, kam spadal původně, ale i v dalších oblastech zaměřených na práci s lidmi. Typicky jsou to pomáhající profese, školství, management a výrobní podniky či pracovní týmy. (Supervize, 2020) Za vzestup supervize může její nepřímé uvedení v 10.

Standardu kvality sociálních služeb (MPSV, 2007) i současný trend deinstitucionalizace v pomáhajících profesích. Důraz se začíná klást na využívání poradenských a terapeutických přístupů, což vede ke vzrůstajícím nárokům na pracovníky pomáhajících profesí, kteří se musí naučit, jak se vyrovnávat právě s dopady nových přístupů na klienty. Pracovník se musí umět vyrovnat s rozrušením, zármutkem, vztekem či pocity rozpolcení svých klientů (Hawkins, Shohet, 2016).

5.1 Vymezení pojmu supervize

Slovo supervize nebo anglicky *supervision* je odvozeno z latinských slov *super* – shora, nad a *video* či *videre* – vidět, zírat (Latinský slovník, 2009). Původně se jednalo o označení situace, kdy nadřízená či pověřená osoba *dohlíží* na jinou, obvykle podřízenou osobu, při provádění zadaného úkonu či činnosti. (Havrdová, 2008, str.17). Toto chápání pojmu supervize se využívalo převážně ve sféře ekonomické, ale postupem času, kdy supervize pronikla do psychoterapie a do dalších pomáhajících profesí je její český význam vykládán/chápán spíše jako poskytnutí *nadhledu* nad probíranou situací (Havrdová in Doubková, Thelenová, 2010, str. 9). Samotných definic supervize najdeme v odborné literatuře desítky. Pro Hesse (1980) je supervize *„čistá mezilidská interakce, jejímž obecným cílem je, aby se jedna osoba, supervizor, setkávala s druhou osobou, supervidovaným, ve snaze zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem“* (in Hawkins a Shohet, 2016, str. 59). Baštecká (1999) definuje pojem supervize jako *„metodu, která umožňuje pracovníkovi pochopit, co brzdí jeho porozumění s klientem a co ho může účinně chránit před syndromem vyhoření…Supervize obsahuje složku podpory („nadhledu“) i kontroly („dohledu“) a může se zaměřit na problém, na vztah či na průběh. Zabývá se jednoduše tím, co překáží dobrému výkonu profese“* (in Bartlová, 2007, str.7).

5.2 Funkce a cíle supervize

Supervize v sociální práci má plnit tři základní funkce. Podpůrná funkce supervize má být jedním z nástrojů pro prevenci syndromu vyhoření. Sociální pracovník se svěří supervidujícímu s problémy či těžkostmi, se kterými se právě potýká, uleví se mu a dokáže se tak lépe vyrovnat s emocemi, se kterými je konfrontován ze strany klienta i se kterými se potýká sám. Typicky se jedná o projevy smutku, zoufalství, frustrace či agrese. Vzdělávací funkce supervize má za

cíl prohloubit odbornost sociálního pracovníka, získáním či rozvojem již nabytých znalostí a dovedností. Podstatou řídící, rovněž někdy nazývané kontrolní či administrativní funkce supervize je zkvalitňování poskytovaných služeb klientovi a kontrola kvality služeb stávajících. Zaměřuje se na dodržování práv klienta, postupování v souladu s etickým kodexem, právními normami a standardy kvality (Mojžíšová, 2008, Hawkins a Shohet, 2004).

Cíle supervize se liší v závislosti na zaměření jednotlivých organizací. Obecně formulované cíle supervizního setkání zní: ověření správnosti přístupu ke klientovi a postupu při řešení jeho situace, rozšiřování obzorů a možností pro další spolupráci, reflektování nefunkčních postupů a jejich eliminace, prevence způsobení újmy (pracovníkem na klientovi), vzdělávání, seberozvoj a v neposlední řadě získávání zkušeností (Mojžíšová, 2008).

5.3 Studentská supervize

V posledních letech se čím dál více odborníků shoduje na zásadním významu praxe a praktické výuky v terénu pro budoucí pracovníky v pomáhajících profesích. Student si díky vlastní zkušenosti v terénu osvojí dané dovednosti rychleji a intenzivněji. Při získávání těchto zkušeností dochází ke změnám kognitivních struktur, schopností a primárních postojů, které je pak student schopen využít v praxi při výkonu svého povolání. Aby mohla být supervize pro studenta skutečně přínosná, musí se student v rámci svých odborných praxí dostat do situací, ve kterých je nucen používat různé přístupy a metody. Vyhodnocení účinnosti použitých metod a přístupů pak vyžaduje odbornou intervenci – supervizi. Mimo hodnocení metod má supervize i další funkce. Jednou z nich je pomoci supervizantovi porozumět sobě samému, svým reakcím, pocitům či dilematům v konkrétních situacích s klienty. Obecně lze uvést základní oblasti, kterými se supervizor v průběhu odborné intervence zabývá. Supervize se zaměřuje na 1) Studentovu schopnost správně vypracovat plán intervence na míru, k čemuž je potřeba znát a pochopit všechny příčiny vedoucí ke vzniku klientových problémů 2) Studentovu schopnost čelit nepříjemným situacím či problémům v různých fázích intervence 3) Schopnost studenta navázat s klienty kvalitní, ale přesto stále profesionální vztah 4) Schopnost studenta stanovit si cíle intervence a tyto cíle splnit 5) Poskytnutí, ale zároveň analýza opory pro studenta, který se kvůli nastalým problémům v případu potýká s pocity strachu či úzkosti (Maroon, Matoušek, Pazlarová, 2007).

5.4 Průběh supervize na USP UHK – skupinová supervize

Supervizi můžeme primárně rozdělit na dva základní druhy – supervizi individuální a supervizi skupinovou či týmovou. Hlavní výhodou individuální supervize je zásadně větší množství času i pozornosti, jež se supervidovanému dostane. Při individuální supervizi také nehraje roli skupinová dynamika. Supervizor se nemusí potýkat s případnou nevraživostí mezi jednotlivými členy ani s negativní atmosférou uvnitř skupiny (Hawkins a Shohet, 2004). Skupinovou supervizi lze dle Maroona a kol. (2007) rozdělit na tři fáze. V první fázi dochází k seznamování a tvoření vztahů uvnitř skupiny, V druhé fázi probíhá komunikace mezi členy skupiny včetně supervizora a v poslední fázi dochází ke vzájemnému hodnocení, diskusi o zkušenostech a případně práci s emocemi. U školní supervizní skupiny se navíc účastníci musí potýkat s ambivalentními pocity. Studenti bojují s potřebou svěřit se se svými slabými stránkami, které je v praxi omezují a zároveň chtějí přítomným dokázat, že jsou schopni se se situací vyrovnat a profesionálně ji zvládnout. Tento rozpor může být zásadním zdrojem napětí a může ohrozit míru uvolněnosti ve skupině (Havrdová, Hajný – Praktická supervize, 2008).

Na druhou stranu nespornou výhodou skupinové supervize je její ekonomická výhodnost. Supervizor dokáže za stejný čas, který by obvykle věnoval jedné intervenci, projít větší množství případů. Další výhodou může být i již zmiňovaná dynamika skupiny. Při správném fungování skupiny se supervidovanému, jehož případ se zrovna řeší, dostane podpory a porozumění nejen od supervizora, ale i od přítomných kolegů, kteří například ve své praxi řešili podobnou situaci. Ve skupině kromě zpětné vazby rovněž dochází i k výměně rad a zkušeností (Hawkins a Shohet, 2004).

Shrnutí teoretické části

Cílem teoretické části bylo představit východiska pro praktickou část bakalářské práce. Tato teoretická část byla zaměřena na odborné praktické vzdělávání ve vysokoškolském vzdělávacím systému. Práce se nejprve věnuje definici hodnocení vysokoškolské výuky, následně pak studentské evaluaci. Dále bylo potřeba jasně vymezit pojmy jakými jsou: odborná praxe, seminář k odborné praxi a supervize. V kapitole o odborné praxi jsou vymezeny cíle odborného praktického vzdělávání, a především pak pozice odborného praktického vzdělávání ve vzdělávacím systému. Následuje rozdělení odborných praxí do tří základních fází a u každé

z nich popis jejích specifik. Čtvrtá kapitola je zaměřena na seminář k odborným praxím a poslední kapitola se pak věnuje supervizi.

Smyslem této práce je definovat, jakou roli hraje odborné praktické vzdělávání v rámci vysokoškolského studia a popsat, jak takové odborné praxe vypadají.

Na základě těchto teoretických poznatků má výzkumné šetření v praktické části za cíl zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí odborné praxe, seminář k odborným praxím a supervizi.

METODICKÁ ČÁST

Tato část mé bakalářské práce se bude věnovat formulaci hlavních i dílčích výzkumných cílů, které budu transformovat do tzv. transformační tabulky. Pomocí tabulky převedu výzkumné cíle do otázek pro dotazníkové šetření. Následně zdůvodním zvolenou výzkumnou strategii, výzkumný vzorek a popíšu průběh výzkumu. Vysvětlím svůj postup při zpracovávání získaných výstupů z výzkumu. Na závěr se budu věnovat etice a možným rizikům výzkumu.

6. Formulace výzkumných cílů

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí odborné praxe, seminář k odborným praxím a supervizi.

Hlavního cíle bylo dosaženo prostřednictvím dílčích výzkumných cílů, které byly operacionalizovány tak, aby mohl být daný problém zkoumán. Byly vytvořeny dílčí výzkumné cíle a pro každý z nich byly stanoveny indikátory, z nichž byly následně sestaveny otázky pro rozhovor s respondenty.

Dílčí cíle:

DC1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí jednotlivé fáze odborné praxe.

DC1.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přípravnou fázi odborných praxí:

DC1.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh odborných praxí.

DC1.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí fázi po ukončení odborných praxí.

DC2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí seminář k odborným praxím.

DC2.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci semináře k odborným praxím.

DC2.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah semináře k odborným praxím.

DC2.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost semináře k odborným praxím.

DC3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí supervizi.

DC3.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci supervize.

DC3.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah supervize.

DC3.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost supervize.

6.1 Zdůvodnění zvolené výzkumné strategie

Pro potřeby této práce jsem zvolila výhradně kvantitativní metodu výzkumu, a to konkrétně dotazníkové šetření. Důvodem pro zvolení kvantitativní metody výzkumu, bylo větší množství respondentů (všichni studenti 3.ročníku prezenční i kombinované formy studia), které jsem potřebovala pro svůj výzkum. Bylo by velice náročné a zároveň neefektivní využít kvalitativní metody šetření. Pro účely mé práce je důležité obecné mínění o odborných praxí mezi studenty, nikoliv konkrétní názory a zkušenosti jednotlivců. Kvantitativní metody, obzvlášť pak dotazník, umožňují zobecnit získaná data, sběr a analýza dat zaberou méně času a jsou i jednodušeji proveditelné (obzvlášť při distribuci elektronické verze dotazníků) a navíc já jakožto výzkumník nemám ani zdaleka takový vliv na výsledky šetření, jako by tomu bylo u kvalitativních metod (Reichel, 2009). Dotazník jsem si rozdělila na tři části, přičemž každá se věnuje jednomu ze tří dílčích cílů. Nejprve jsem si stanovila dvě základní identifikační otázky, díky kterým budu moci rozdělit odpovědi dle formy studia. Následně jsem ke každému dílčímu cíli nižšího řádu zformulovala dotazníkové otázky. Při tvorbě těchto otázek jsem vycházela z teoretických východisek z předchozí kapitoly této práce. Výzkumné otázky jsem se snažila zformulovat tak, aby byly pro respondenty pochopitelné a nekomplikované. Funkčnost dotazníku a kvalitu formulace otázek jsem si ověřila při pilotním přezkoušení, kvůli kterému

jsem oslovila své dvě spolužačky a některé členy rodiny. Co se formy výzkumných otázek týče, zvolila jsem kombinaci uzavřených a škálovaných otázek, které jsem doplnila otázkami otevřenými v případech, kdy jsem potřebovala zjistit více detailů (Punch, 2008).

6.2 Transformace dílčích cílů do výzkumných nástrojů

Tabulka č.1 Identifikační otázky

Identifikační otázky
1) Studuji prezenční formu studia 2) Studuji kombinovanou formu studia

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.2 Transformační tabulka

Cíl	**Indikátory**	**Otázky do dotazníku**
DC.1 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí jednotlivé fáze odborné praxe.		
DC.1.1 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přípravnou fázi odborných praxí	Velikost nabídky akreditovaných pracovišť pro výkon odborné praxe	1) Jak hodnotíte velikost nabídky akreditovaných pracovišť?
	Možnost výběru individuálního pracoviště	2) Jak hodnotíte možnost splnit si povinné praxe na individuálně vybraném pracovišti? (=mimo pracoviště akreditovaná) Ad.1 Z jakého důvodu?
		Formální záležitosti spojené s odbornými praxemi:
	Spokojenost se systémem ISU	3) Byl/a jste spokojený/á se systémem ISU? Ad.2 Z jakého důvodu?
	Hodnocení procesu souvisejícím se schválením individuální smlouvy	4) Jak hodnotíte proces související se schválením individuální smlouvy (získání smlouvy, doručení smlouvy na pracoviště, doručení smlouvy na studijní oddělení, čekání na rozhodnutí děkana fakulty) ?
	Rychlost	5) Hodnotíte proces související se schválením individuální smlouvy (získání smlouvy, doručení smlouvy na pracoviště, doručení smlouvy na studijní oddělení, čekání na rozhodnutí děkana fakulty) jako rychlý?

DC.1.2 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh odborných praxí	Přístup vedoucího na pracovišti	6) Jak hodnotíte přístup vedoucího na pracovišti k vám jakožto praktikantce/ovi?
	Přístup vyučujícího	7) Jak hodnotíte přístup vyučujícího v záležitostech týkajících se praxí? 8) Dostala jste se do situace, kdy jste musel/a řešit nějaký problém s vyučujícím? 9) Byl/a jste spokojená s výsledným řešením problému ze strany vyučujícího?
	Přínosnost odborných praxí	10) Hodnotíte průběh praxe jako přínosný? Ad.3 Z jakého důvodu?
DC.1.3 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí fázi ukončování odborných praxí	Vhodnost modelu kompetencí	11) Hodnotíte model kompetencí jako vhodný výstup z praxí? Ad.4 Co by podle Vás mělo být výstupem z odborných praxí (za co by se uděloval zápočet)?
	Spokojenost se současnou podobou modelu kompetencí	12) Jste spokojen/a se současnou podobou modelu kompetencí? Ad.5 Uveďte prosím hlavní body, se kterými jste nespokojený/á.
	Hodnocení současné podoby hodnotícího formuláře	13) Jak hodnotíte současnou podobu „Hodnocení odborné praxe studentky/studenta"?
	Naplnění očekávání	14) Byla naplněna Vaše očekávání od odborných praxí? Ad.6 Z jakého důvodu?
	Přínosnost pro studium	15) Jak hodnotíte přínosnost praxí pro studium?
	Přínosnost pro výkon zaměstnání	16) Jak hodnotíte přínosnost praxí pro (budoucí) výkon zaměstnání?

Cíl	**Indikátory**	**Otázky do dotazníku**
DC.2 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí seminář k odborným praxím.		
DC.2.1 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci semináře k odborným praxím.	Kvalita komunikace	17) Byl/a spokojen/á s tím, jak s Vámi během praxí vyučující praxí komunikoval? Ad.7 Z jakého důvodu?

	Rychlost Rychlost	18) Byl/a jste spokojen/á s rychlostí domluvy termínu a datumu předpraxového semináře? 19) Byl/a jste spokojen/á s rychlostí domluvy termínu a datumu popraxového semináře?
DC.2.2 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah semináře k odborným praxím.	Průběh Obsah Průběh Obsah	20) Jak hodnotíte průběh předpraxového semináře? 21) Byl/a jste spokojen/a s obsahem předpraxového semináře? Ad.8 Z jakého důvodu? 22) Jak hodnotíte průběh popraxového semináře 23) Byl/a jste spokojen/a s obsahem popraxového semináře? Ad.9 Z jakého důvodu?
DC.2.3 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost semináře k odborným praxím.	Přínosnost předpraxového semináře Přínosnost popraxového semináře	24) Byla pro Vás účast na předpraxovém semináři přínosem? Ad.10 Z jakého důvodu? 25) Byla pro Vás účast na popraxovém semináři přínosem? Ad.11 Z jakého důvodu?

Cíl	**Indikátory**	**Otázky do dotazníku**
DC.3 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí supervizi.		
DC.3.1 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci supervize.	Komunikace Rychlost	26) Byl/a spokojen/á s tím, jak s Vámi supervizor komunikoval? Ad.12 Z jakého důvodu? 27) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu supervize?
DC.3.2 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah supervize.	Průběh Obsah	28) Jak hodnotíte průběh setkání? 29) Byl/a jste spokojen/a s obsahem supervizního setkání? Ad.13 Z jakého důvodu?
DC.3.3 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost supervize.	Přínosnost	30) Byla pro Vás účast na supervizním setkání přínosem?

Zdroj: Vlastní zpracování

Kompletní dotazník je vložen v příloze č.6

6.3 Zdůvodnění vybraného výzkumného vzorku

Výzkum a dotazníkové šetření bylo zaměřeno na studenty 3.ročníku bakalářského studia na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové. Protože je pro můj výzkum klíčové hodnocení pouze výše zmíněné skupiny studentů, nemohl být výběr respondentů náhodný, ale jednalo se o úplný výběr-oslovila jsem tedy všechny studující 3.ročníku v kombinované i prezenční formě. Vzhledem k současné epidemiologické situaci, ale i z dalších důvodů, které zmiňuji v kapitole popisující samotný výzkum, jsem se rozhodla pro elektronickou verzi dotazníkového šetření. Abych se pokusila maximalizovat návratnost dotazníku, poslala jsem jsem každému dotazovanému (v případě mých spolužáků z prezenční formy) anebo hromadně celé skupině (v případě kombinované formy) průvodní text (viz přílohy Průvodní text), ve kterém respondenty informuji o záměru svého šetření a jeho účelu. Důraz jsem kladla na informaci, že jejich odpovědi budou důležitou zpětnou vazbou pro vedení ústavu a je tedy možné, že pomohou zlepšit jejich kvalitu. Snažila jsem se také udržet dotazník co nejstručnější a otázky formulovat jasně. Uvědomuji si ale, že jsou studenti v současném období před obhajobami závěrečných prací a státními závěrečnými zkouškami pod velkým tlakem a v časovém presu a proto nepředpokládám, že by dotazník vyplnili všichni oslovení.

6.4 Popis a organizace výzkumu

Prvním krokem ve výzkumné části mé práce bylo vytvořit transformační tabulku a zformulovat z dílčích cílů otázky do dotazníku. Dotazník jsem se snažila udržet co nejkratší a otázky sestavit tak, aby byly pro respondenty snadno pochopitelné a nekomplikované. Abych si ověřila srozumitelnost otázek, zaslala jsem nejprve několika studentkám z mého ročníku testovací verzi a požádala je o zpětnou vazbu. Díky tomu jsem zjistila, že u některých otázek chybí možnost „Nedovedu posoudit“ a proto jsem ji doplnila. Tato práce se zabývá hodnocením studentů Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové. Z tohoto důvodu jsem finální verzi dotazníku distribuovala právě mezi tyto studenty. Dotazník jsem se rozhodla šířit mezi respondenty elektronicky (zasláním odkazu na online dotazník vytvořený v prostředí Google

forms[6]). K elektronické verzi dotazníku jsem se rozhodla z více důvodů, především však kvůli celkovému zjednodušení výzkumného procesu. Současná epidemiologická situace nedovoluje, aby se studenti setkávali na půdě univerzity a nebylo by tak možné studentům předat dotazníky zde, elektronické dotazníky také zaberou mnohem méně času, jak při vyplňování, tak při následném vyhodnocování, respondenti mohou odpovídat z pohodlí domova, či odkudkoliv např. prostřednictvím svých mobilních telefonů, čímž se také zvyšuje návratnost dotazníku. V neposlední řadě odpadává také nutnost dotazníky zbytečně tisknout. Odkaz na dotazník jsem spolu s průvodním textem respondentům zaslala prostřednictvím společných studijních skupin na platformě Facebook 10.3.2021 a sběr odpovědí jsem ukončila 17.3.2021.

6.5 Způsob zpracování získaných výsledků výzkumu

Po ukončení sběru odpovědí se mi vrátilo 32 vyplněných dotazníků. Vzhledem k tomu, že studentů ve 3.ročníku prezenčního studia je momentálně 28 a studentů kombinované formy 34, vrátilo se mi 52 % dotazníků, což považuji za úspěch. Poměrně vysokou návratnost dotazníků si vysvětluji potřebou studentů sdělit svůj názor na systém fungování odborných praxí na ÚSP. V Google formuláři se ze získaných odpovědí automaticky generují grafy, v nichž jsou uvedeny absolutní i relativní četnosti, proto jsem tato data použila a kvůli přehlednosti je ručně vložila do tabulky. Následně jsem provedla třídění druhého stupně s cílem získat odpověď na otázku, „Jak se liší odpovědi studentů prezenční a kombinované formy studia?“. Všechna získaná data z dotazníků jsem si opět ručně převedla do tabulek a pomocí funkcí jsem vypočítala relativní četnosti zvlášť pro prezenční a kombinované studium. Tyto hodnoty jsem připsala do již existující tabulky s absolutními a relativními četnostmi. Každou z tabulek jsem stručně interpretovala a na závěr jsem provedla shrnutí každého dílčího cíle.

6.6 Etika a možná rizika výzkumu

V rámci zachování principu dobrovolné participace (zdroj) jsem respondenty informovala o cílech výzkumu v průvodním textu k dotazníkům. Každý ze studentů měl právo volby při rozhodování, zda dotazník vyplní či nikoliv. Nejdůležitější etickou otázkou, kterou jsem si před i v průběhu výzkumného šetření pokládala byla otázka anonymity. Vzhledem k tomu, že se

[6] https://www.google.com/forms/about/

v mém výzkumu zabývám hodnocením stávajícího systému odborných praxí a respondenty jsou současní studenti ÚSP UHK, bylo nezbytné zajistit jejich anonymitu. Studenti se díky garantované anonymitě mohou cítit více komfortně a jejich odpovědi mohou být upřímné. (Trousil, Jašíková, 2015) V tomto ohledu jsou dotazníky ideálním nástrojem, jelikož zajištění anonymity je u nich pro respondenty celkem přesvědčivé (Disman, 2011). Při tvorbě online dotazníku jsem zrušila podmínku přihlášení se na účet Google a není tedy tak možné propojit konkrétní dotazník s konkrétním studentem.

PRAKTICKÁ ČÁST

7. Analýza a interpretace dosažených výsledků výzkumu

V této části práce se budu snažit odpovědět na dílčí cíle, které jsem si stanovila v předchozí kapitole. Budu zpracovávat 32 odpovědí na 30 dotazníkových otázek, a to jak v obecné rovině, tak zvlášť pro studenty z prezenční formy studia a zvlášť pro studenty kombinované formy studia.

7.1 DC1 Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí jednotlivé fáze odborné praxe

Skrze tento dílčí cíl jsem zjišťovala, jak studenti pohlížejí na následující: **velikost nabídky akreditovaných pracovišť pro výkon odborné praxe, možnost výběru individuálního pracoviště, spokojenost se systémem ISU, proces související se schválením individuální smlouvy a rychlost tohoto procesu, přístup vedoucího na pracovišti, přístup vyučujícího, přínosnost odborných praxí, vhodnost modelu kompetencí, současnou podobou modelu kompetencí, současnou podobu hodnotícího formuláře, naplnění očekávání, přínosnost praxí pro studium a přínosnost praxí pro výkon zaměstnání.** Dotazníkového šetření se účastnilo 32 respondentů (52 % ze všech současných studenů 3.ročníku), z toho 21 studentů prezenční formy studia a 11 studentů kombinované formy studia. Všechny povinné otázky v dotazníku jsou uzavřené, otevřené otázky jsem zvolila jen jako doplňkové a nepovinné pro případ, že by chtěli studenti detailněji vyjádřit svůj názor. Do kontingenčních tabulek budu vkládat počty všech odpovědí respondentů. V tabulkách budou uvedeny absolutní četnosti výskytu jednotlivých odpovědí, relativní četnosti uváděné v procentech a procentuální vyjádření v jakém poměru odpovídali studenti prezenčního a kombinovaného studia. U otázek, ke kterým se respondenti vyjádřili svými slovy skrze doplňující otevřenou otázku budu interpretovat nejčastější odpovědi-opět rozdělené na odpovědi studentů prezenční a kombinované formy.

7.1.1 DC1.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přípravnou fázi odborných praxí

1) Jak hodnotíte velikost nabídky akreditovaných pracovišť? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.3 ot.č.1

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	1	1	14	14	2	0
Relativní četnosti	3 %	3 %	44 %	44 %	6 %	0 %
Prezenční forma (21)	5 %	0 %	43 %	47 %	5 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	9 %	45 %	37 %	9 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že dotazovaní studenti volili při hodnocení šíře nabídky akreditovaných pracovišť nejčastěji 2. a 3. stupeň.

2) Jak hodnotíte možnost splnit si povinné praxe na individuálně vybraném pracovišti? (=mimo pracoviště akreditovaná)

Tabulka č.4 ot.č.2

	Kladně	Neutrálně	Záporně
Absolutní četnosti	23	8	1
Relativní četnosti	72 %	25 %	3 %
Prezenční forma (21)	62 %	33 %	5 %
Kombinovaná forma (11)	91 %	9 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Ze získaných dat vyplývá, že studenti obou forem studia hodnotí možnost splnit si povinné praxe i mimo akreditovaná pracoviště převážně kladně (72 %). Z tabulky také vyplývá, že zatímco studenti kombinované formy hodnotí tuto možnost převážně kladně (91 %), názor studentů prezenční formy tak jednoznačný není- 62 % hodnotí tuto možnost kladně, ale 33 % volí možnost „neutrálně“.

3) Byl/a jste spokojený/á se systémem ISU?

Tabulka č.5 ot.č.3

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	18	14	0
Relativní četnosti	56 %	44 %	0 %
Prezenční forma (21)	62 %	38 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	45 %	55 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Spokojenost s informačním systémem ISU vyjádřila lehce nadpoloviční většina dotazovaných studentů (56 %). Nespokojenost vyjádřilo 44 % z nich. Z tabulky vyplývá, že spokojenější se systémem ISU jsou studenti prezenční formy.

Nejčastěji se na konto systému ISU objevily tyto názory:

Kombinovaná forma: systém ISU je nepřehledný (6), nefunkční (2) a špatně se v něm orientuje (2).

„Nepřehledné stránky, nevýrazná aktivní tlačítka.“

„První zápis praxe byl poměrně dost stresující, jelikož jsem nemohla najít, kam to mám zapsat, že se musí kliknout na řádek s praxí.“

„Nepřehlednost, časté problémy dostat se na stránku, nešlo se proklikávat k právě absolvovaným praxím apod.“

„Při přihlašování každé praxe jsem s tím měla problémy a neorientovala se.“

Prezenční forma: systém ISU je nepřehledný (6), nedobře zpracovaný (2) a špatně se v něm orientuje (2).

„Nepřehledné, často nefunkční.“

„Stránka mi přišla nepřehledná a ne moc dobře zpracovaná.“

„Při prvním zadávání praxe, když člověk neví co a jak, je systém nepřehledný.“

Nejčastější odpovědí na otázku, proč je student/ka nespokojený/á se systémem ISU, bylo vyjádření, že je tento systém nepřehledný, nepříliš dobře zpracovaný a není snadné se v něm orientovat.

4) Jak hodnotíte proces související se schválením individuální smlouvy (získání smlouvy, doručení smlouvy na pracoviště, doručení smlouvy na studijní oddělení, čekání na rozhodnutí děkana fakulty)? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.6 ot.č.4

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	8	2	9	6	6	1
Relativní četnosti	25 %	6 %	28 %	19 %	19 %	3 %
Prezenční forma (21)	33 %	0 %	24 %	19 %	19 %	5 %
Kombinovaná forma (11)	9 %	18 %	37 %	18 %	18 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že nejčastěji volenou možností se stala 2- dá se tedy říci, že studenti jsou spíše spokojeni. Druhou nejčastější odpovědí byla 0- nedovedu posoudit. Vysvětluji si to tím, že respondenti, kteří zvolili tuto možnost si praxe splnili v akreditovaných pracovištích, se kterými má univerzita sepsanou rámcovou smlouvu a neměli tak zkušenost s procesem ohledně smlouvy individuální.

5) Jak jste byl/a spokojen/a s rychlostí procesu souvisejícím se schválením individuální smlouvy (získání smlouvy, doručení smlouvy na pracoviště, doručení smlouvy na studijní oddělení, čekání na rozhodnutí děkana fakulty)? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.7 ot.č.5

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	9	6	6	5	6	0
Relativní četnosti	27 %	19 %	19 %	16 %	19 %	0 %
Prezenční forma (21)	38 %	10 %	19 %	5 %	28 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	10 %	36 %	18 %	36 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z této tabulky je jasné, že nejčastější odpovědí byla 0- nedovedu posoudit, další stupně 1-4 byly voleny téměř rovnocenně. 5.stupeň nezvolil nikdo.

Shrnutí DC1.1: Nejčastější odpovědí u otázky zjišťující studentskou spokojenost s šíří nabídky akreditovaných pracovišť byla volba 2. a 3. stupně na škále 0-5. Ze získaných dat vyplývá, že studenti obou forem studia hodnotí převážně kladně (72 %) možnost splnit si své povinné praxe i mimo akreditovaná pracoviště (P-62 %, K-91 %) Hodnocení systému ISU již nedopadlo tak jednoznačně, spokojenost se systémem vyjádřilo 56 % studentů, zatímco nespokojenost 44 %. U otázek hodnotících proces schvalování individuální smlouvy a jeho rychlost je nejvíce zastoupená možnost 0 (25 % a 27 %) – nedovedu posoudit.

7.1.2 DC1.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh odborných praxí.

6) Jak hodnotíte přístup vedoucího na pracovišti k vám jakožto praktikantce/ovi? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.8 ot.č.6

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	29	2	1	0	0
Relativní četnosti	0 %	91 %	6 %	3 %	0 %	0 %
Prezenční forma (21)	0 %	90 %	5 %	5 %	0 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	91 %	9 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S přístupem vedoucího na pracovišti byla spokojena většina dotazovaných studentů (91 %), 5. stupeň z opačné strany škály nezvolil nikdo.

7) Jak hodnotíte přístup vyučujícího v záležitostech týkajících se praxí? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.9 ot.č.7

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	1	11	13	4	1	2
Relativní četnosti	3 %	34 %	41 %	13 %	3 %	6 %
Prezenční forma (21)	0 %	14 %	52 %	19 %	5 %	10 %
Kombinovaná forma (11)	9 %	73 %	18 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Přístup vyučujícího praxí nebyl hodnocen tak jednoznačně, většina respondentů ale přesto zvolila nejčastěji stupně 1 a 2. Z těchto dat vyplývá, že byli studenti s přístupem vyučujícího spíše spokojeni.

8) Dostal/a jste se do situace, kdy jste musel/a řešit nějaký problém s vyučujícím?

Tabulka č.10 ot.č.8

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	9	23	0
Relativní četnosti	28 %	72 %	0 %
Prezenční forma (21)	43 %	57 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	9 %	91 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Jakýkoliv problém s vyučujícím muselo v průběhu praxí řešit pouze 28 % studentů.

9) Byl/a jste spokojená s výsledným řešením problému ze strany vyučujícího? (13 odpovědí)

Tabulka č.11 ot.č..9

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	13	0	0
Relativní četnosti	100 %	0 %	0 %
Prezenční forma (11)	100 %	0 %	0 %
Kombinovaná forma (2)	100 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Všichni dotazovaní byli spokojeni s výsledným řešením problému ze strany vyučujícího.

10) Hodnotíte průběh praxe jako přínosný?

Tabulka č.12 ot.č.10

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	28	4	0
Relativní četnosti	88 %	12 %	0 %
Prezenční forma (21)	90 %	10 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	82 %	18 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Průběh praxí hodnotí jako přínosný většina dotazovaných (88 %). Za trochu větší přínos (rozdíl 8 %) považují praxe studenti prezenční formy.

Shrnutí DC1.2:

Přístup vedoucího na pracovišti hodnotili studenti téměř většinově stupněm 1 (91 %). Názor na přístup vyučujícího praxí již tak jednoznačný nebyl, nejčastěji volenými stupni se stal 1. (34 %) a 2. (41 %). Do situace, při níž by studenti řešili nějaký problém s vyučujícím se dostalo pouze 9 z 32 respondentů a 100 % z nich bylo spokojeno s výsledným řešením problému ze strany vyučujícího. 88 % všech respondentů hodnotí průběh praxí jako přínosný (P-90 %, K-82 %).

7.1.3 DC1.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí fázi po ukončení odborných praxí.

11) Hodnotíte model kompetencí jako vhodný výstup z praxí?

Tabulka č.13 ot.č.11

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	21	11	0
Relativní četnosti	66 %	34 %	0 %
Prezenční forma (21)	62 %	38 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	82 %	18 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro většinu dotazovaných (66 %) je model kompetencí vhodným výstupem z praxí.

Za vhodný výstup z praxí považují studenti následující možnosti:

Kombinovaná forma: potvrzení o absolvování praxe a hodnocení od vedoucího (2), stručnější verze stávajícího modelu kompetencí (1)

Prezenční forma: sebereflexe (2), základní informace o organizaci a osobní dojmy (2), pouze hodnocení z pracoviště (2), denní rozvrh z každého dne (1), zpracovaná kazuistika (1), seminární práce o průběhu praxe (1), jinak strukturovaný model kompetencí (1)

Studenti, kteří současný model kompetencí nepovažují za vhodný výstup z praxí nejčastěji uváděli alternativy, kterými jsou nejčastěji: potvrzení o absolvování odborné praxe, sebereflexe, základní informace o organizaci a osobní dojmy.

12) Jste spokojen/a se současnou podobou modelu kompetencí?

Tabulka č.14.ot.12

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	13	15	4
Relativní četnosti	41 %	47 %	12 %
Prezenční forma (21)	29 %	57 %	14 %
Kombinovaná forma (11)	55 %	18 %	27 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Se současnou podobou modelu kompetencí není spokojeno 47 % dotazovaných, z větší části svou nespokojenost vyjádřili studenti kombinované formy (55 %).

Hlavní body, kvůli kterým jsou studenti nespokojeni se současnou podobou modelu kompetencí:

Kombinovaná forma: 1. část modelu je nadbytečná (1), rozhovor (1), individuální plán klienta (1)

„Zejména 1. část modelu mi připadá nadbytečná, sebereflexi a část s intervenční tabulkou je za mě ok.“

Prezenční forma: individuální plán klienta (6), zvláštně pokládané otázky (3), časová náročnost (3), nepřehlednost (2), přepis rozhovoru (2), legislativa (1), sebereflexe emocí (1)

„Podle mě praktikant nemá takové možnosti k poznání určitého případu a vypracování plánu, často si musí domyslet, a to je pak k ničemu.“

„Hodně bodů k vyplnění, někdy na ně nedokázal odpovědět/pomoci s nimi ani sociální pracovník organizace.“

„Celkově zvláštně pokládané otázky a úkoly. Určitá nepřehlednost. V jednotlivých tabulkách např. při popisu situace klienta, vyhodnocení jeho potřeb atd.“

Zajímavé mi přijdou výsledky otevřené otázky, která má zjistit, s čím konkrétně nejsou studenti ohledně současné podoby modelu kompetencí spokojeni. Přestože svou nespokojenost vyjádřilo více studentů kombinované formy, na otevřenou otázku odpovídali spíše studenti prezenční formy. Nejčastěji vyjádřili svou nespokojenost s tvorbou individuálního plánu klienta, zvláštně pokládanými otázkami a časovou náročností vyplnění kompetenčního modelu.

13) Jak hodnotíte současnou podobu formuláře „Hodnocení odborné praxe studentky/studenta"? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.15 ot.č.13

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	11	10	8	2	1
Relativní četnosti	0 %	34 %	32 %	25 %	6 %	3 %
Prezenční forma (21)	0 %	33 %	28 %	24 %	10 %	5 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	36 %	36 %	28 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Se současnou formou formuláře „Hodnocení odborné praxe studentky/studenta“ nemá problém většina z dotazovaných. Nejčastěji zvolenými stupni byly stupně 1-3.

14) Byla naplněna Vaše očekávání od odborných praxí?

Tabulka č.16 ot.č.14

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	25	7	0
Relativní četnosti	78 %	22 %	0 %
Prezenční forma (21)	76 %	24 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	82 %	18 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že studenti z většiny (78 %) považují svá očekávání od odborných praxí za naplněná.

Očekávání studentů nebyla naplněna z nejčastějších důvodů:

Kombinovaná forma: nedělal/a jsem sociální práci (1)

„Nic jsem se nedozvěděla, byla jsem využita jen jako administrativní síla.“

Prezenční forma: nedělal/a jsem sociální práci (4)

„Díky koronavirové situaci jsem byla 2x povolána k pracovní povinnosti do Domova důchodců. Tudíž jsem se nedostala k činnostem, které bych vykonávala v rámci klasické odborné praxe, proto má očekávání nebyla naplněna-na praxi jako takové jsem byla pouze jednou.“

„Nikde nás nenechají si nic vyzkoušet, z mého pohledu je většina praxí k ničemu a akorát překážíme pracovníkům, kteří to dávají značně najevo.“

„Spíš, než práci sociálního pracovníka jsem dělala výpomocné práce (např. přerovnávání archivu, počítání inventury…),

„Je důležité, kde jsou praxe vykonávané, byla jsme na praxích, které pro mě jakožto budoucího sociálního pracovníka byly přínosné, jelikož jsem se seznámila s jeho/její náplní práce. Zároveň jsem byla na praxích, kde jsem pouze dělala věci, které nikdo jiný dělat nechtěl a náplň práce sociálního pracovníka mi to vůbec nepřiblížilo.“

Studenti, kteří uvedli, že jejich očekávání ohledně odborných praxí nebyla naplněna, uvedli jako nejčastější důvod: nedělal/a jsem sociální práci. Často se opakovala zkušenost studentů, kteří místo sociální práce s klienty působili jako administrativní síla či obstarávali výpomocné práce.

15) Jak hodnotíte přínosnost praxí pro studium? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.17 ot.č.15

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	11	15	3	1	2
Relativní četnosti	0 %	34 %	47 %	10 %	3 %	6 %
Prezenční forma (21)	0 %	34 %	48 %	9 %	0 %	9 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	37 %	45 %	9 %	9 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Jako spíše přínosné (stupně 1-2) pro studium hodnotí odborné praxe většina dotazovaných studentů.

16) Jak hodnotíte přínosnost praxí pro (budoucí) výkon povolání? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole. (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení)

Tabulka č.18 ot.č.16

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	13	6	10	2	1
Relativní četnosti	0 %	41 %	19 %	31 %	6 %	3 %
Prezenční forma (21)	0 %	47 %	10 %	28 %	10 %	5 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	28 %	36 %	36 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Přínos praxí pro (budoucí) výkon povolání studenti hodnotili nejčastěji stupněm 1 (41 %) a 3 (31 %).

17) Byl/a spokojen/á s tím, jak s Vámi během praxí vyučující praxí komunikoval?

Tabulka č.19 ot.č.17

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	26	6	0
Relativní četnosti	81 %	19 %	0 %
Prezenční forma (21)	71 %	29 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	100 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Ze získaných dat vyplývá, že s komunikací vyučujícího během praxí jsou studenti převážně (81 %) spokojeni.

Důvody vedoucí k nespokojenosti s komunikací s vyučujícím praxí:

Kombinovaná forma:

Prezenční forma: pomalá odezva (3)

„Při zařizování individuální praxe. V jedné organizaci byla možnost splnění pouze poloviny počtu hodin. Při prosbě splnit druhou polovinu VE STEJNÉ organizaci, ale na jiném pracovišti, nebylo vyhověno a bylo to podáno jako největší a neřešitelný problém.“

S komunikací s vyučujícím nebylo spokojeno 29 % studentů prezenční formy, kteří svou nespokojenost zdůvodňovali pomalou odezvou vyučujícího.

Shrnutí DC1.3: Většina respondentů (66 %) uvedla, že považuje model kompetencí za vhodný výstup z praxí. Respondenti s opačným názorem nejčastěji považují za vhodnější výstup např. pouze hodnocení z organizace (4) nebo stručnější verzi stávajícího modelu kompetencí (2). Zajímavé je, že se současnou podobou kompetenčního modelu je spokojeno 41 % respondentů (P-29 %, K-55 %) a nespokojeno je 47 % z nich (P-57 %, K-18 %). Za nejčastější důvod své nespokojenosti s podobou modelu kompetencí uvádí respondenti tvorbu a zpracování individuálního plánu klienta (7). Formulář hodnocení odborné praxe studenta/ky hodnotí respondenti nejčastěji stupni 1 (34 %), 2 (32 %) a 3 (25 %). Očekávání, která měli studenti od odborných praxí byla naplněna pro 78 % z nich (P-76 %, K-82 %). Nejčastěji nebyla očekávání naplněna z důvodů nedostatečného přístupu k opravdové sociální práci (5). Vliv na nenaplnění očekávání měla i současná koronavirová situace. Přínosnost praxí pro studium hodnotí respondenti nejčastěji stupněm 2 (47 %) a přínosnost pro výkon povolání stupněm 1 (41 %). U těchto dvou otázek mě překvapilo, že nikdo nezvolil možnost-nedovedu posoudit. Spokojenost s komunikací vyučujícího praxí vyjádřilo v poslední otázce 81 % dotazovaných (P-71 %, K-100 %).

7.2 DC2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí seminář k odborným praxím

Skrze tento dílčí cíl jsem zjišťovala, jak studenti pohlížejí na následující: **rychlost domluvy termínu a datumu předpraxového a popraxového semináře, průběh a obsah obou seminářů a v neposlední řadě jejich přínos.**

7.2.1 DC2.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci semináře k odborným praxím.

18) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu předpraxového semináře? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.20 ot.č.18

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	1	15	9	5	2	0
Relativní četnosti	3 %	47 %	28 %	16 %	6 %	0 %
Prezenční forma (21)	0 %	38 %	33 %	19 %	10 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	9 %	64 %	18 %	9 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S rychlostí domluvy termínu a datumu předpraxového semináře byla spokojena téměř většina (47 %) dotazovaných (hodnotili stupněm 1). Spíše nespokojeno (stupeň 4) bylo 6 % z nich.

19) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu popraxového semináře? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.21 ot.č.19

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	15	7	6	4	0
Relativní četnosti	0 %	47 %	22 %	19 %	12 %	0 %
Prezenční forma (21)	0 %	43 %	24 %	19 %	14 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	64 %	9 %	18 %	9 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Stejně tak s rychlostí domluvy termínu a datumu popraxového semináře bylo spokojeno 47 % dotazovaných studentů. Spíše nespokojeno (stupeň 4) bylo 12 % z nich.

Shrnutí DC2.1: Rychlost domluvy termínu a datumu předpraxového semináře hodnotí respondenti nejčastěji stupněm 1 (47 %) (P-38 %, K-64 %). Stejně tomu bylo u popraxového semináře, kdy respondenti hodnotí rychlost domluvy termínu a datumu nejčastěji opět stupněm 1 (47 %) (P-43 %, K-64 %).

7.2.2 DC2.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah semináře k odborným praxím.

20) Jak hodnotíte průběh předpraxového semináře. Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.22 ot.č.20

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	4	11	8	4	4	1
Relativní četnosti	12 %	34 %	25 %	13 %	13 %	3 %
Prezenční forma (21)	14 %	29 %	24 %	14 %	19 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	9 %	45 %	28 %	9 %	0 %	9 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Průběh předpraxového semináře hodnotí studenti nejčastěji stupni 1 (34%) a 2 (25%)- usuzuji, že jsou s průběhem setkání spíše spokojeni.

21) Byl/a jste spokojen/a s obsahem předpraxového semináře?

Tabulka č.23 ot.č.21

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	21	5	6
Relativní četnosti	65 %	16 %	19 %
Prezenční forma (21)	62 %	19 %	19 %
Kombinovaná forma (11)	73 %	9 %	18 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina (65 %) respondentů byla spokojena s obsahem předpraxového semináře.

Nejčastější důvody vedoucí k nespokojenosti s obsahem předpraxového semináře:

Kombinovaná forma: nedozvěděl/a jsem se nic nového (4)

„ ...je stejný ke každé praxi“

„Zbytečná hodina, stačí napsat e-mailem.“

„Žádné nové informace, stačilo by v prvním ročníku“

Prezenční forma: nedozvěděl/a jsem se nic nového (4), je zbytečný/nepřínosný (4)

„Informace ohledně praxí byly stejné, jako v dokumentu, který nás měl o průběhu praxí informovat, tudíž jsme se nedozvěděli nic nového.“

„Nebyla jsme seznámena s ničím konkrétním, pouze nám bylo přečtena dokumentace, která nám byla zaslána.“

Studenti, kteří nebyli spokojeni s obsahem předpraxového semináře nejčastěji uvádějí tyto důvody: nedozvěděl/a jsem se nic nového, seminář není přínosný.

22) Jak hodnotíte průběh popraxového semináře. Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.24 ot.č.22

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	1	10	9	7	5	0
Relativní četnosti	3 %	31 %	28 %	22 %	16 %	0 %
Prezenční forma (21)	0 %	29 %	29 %	24 %	18 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	9 %	36 %	28 %	18 %	9 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S průběhem popraxového semináře jsou studenti spíše spokojeni, nejčastějším stupněm hodnocení byly stupně 1 (31 %), 2 (28 %) a 3 (22 %).

23) Byl/a jste spokojen/a s obsahem popraxového semináře?

Tabulka č.25 ot.č.23

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	20	7	5
Relativní četnosti	62 %	22 %	16 %
Prezenční forma (21)	62 %	24 %	14 %
Kombinovaná forma (11)	64 %	18 %	18 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S obsahem popraxového semináře byla spokojena nadpoloviční většina dotazovaných studentů (62 %).

Nejčastější důvody vedoucí k nespokojenosti s obsahem předpraxového semináře:

Kombinovaná forma: obsah popraxového semináře je stejný jako obsah supervize (2)

„Přijde mi zbytečné absolvovat popraxový seminář i supervize, obsah v podstatě totožný."

Prezenční forma: žádný přínos (6), obsah popraxového semináře je stejný jako obsah supervize (1)

„Náplň supervize a popraxového semináře jsou totožné, tudíž mi přijde zbytečná povinnost absolvování obou pro získání zápočtu."

Často zmíněné důvody k nespokojenosti s obsahem popraxového semináře jsou: žádný přínos a obsah popraxového semináře je stejný jako obsah supervizního setkání.

Shrnutí DC2.2: Průběh předpraxového semináře hodnotí respondenti nejčastěji stupněm 1-(34 %), 2-(25 %) a 3-4 (oba 13 %). S obsahem předpraxového semináře je spokojeno 65 % všech dotazovaných (P-62 %, K-73 %). Jako nejčastější důvod k nespokojenosti zaznívalo, že se studenti v rámci předpraxového semináře nedozví nic jiného než informace, které jsou jim již zasílány e-mailem. Průběh popraxového semináře hodnotí respondenti nejčastěji stupněm 1 (31 %), 2-(28 %) a 3-(22 %). S obsahem popraxového semináře je spokojeno 62 % všech dotazovaných (P-62 %, K-64 %). Nejčastěji zaznával názor, že obsah popraxového semináře je totožný s obsahem supervize.

7.2.3 DC2.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost semináře k odborným praxím.

24) Byla pro Vás účast na předpraxovém semináři přínosem?

Tabulka č.26 ot.č.24

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	17	10	5
Relativní četnosti	53 %	31 %	16 %
Prezenční forma (21)	43 %	38 %	19 %
Kombinovaná forma (11)	73 %	18 %	9 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Za přínosný považuje předpraxový seminář 53 % respondentů.

Předpraxový seminář nebyl pro dotazované přínosný, z následujících důvodů:

Kombinovaná forma: žádné nové informace (1)

„Žádné nové informace, stačilo by e-mailem.“

Prezenční forma: žádné nové informace (3)

„Bylo tam řečeno pouze to, co jsem si přečetla v pokynech.“

„Dle mého názoru stačí pouze supervize.“

Hlavní problém s předpraxovým seminářem vidí respondenti v tom, že díky němu nezískají žádné jiné informace k odborným praxím než ty, které jim jsou doručeny e-mailem.

25) Byla pro Vás účast na popraxovém semináři přínosem?

Tabulka č.27 ot.č.25

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	17	13	2
Relativní četnosti	53 %	41 %	6 %
Prezenční forma (21)	52 %	43 %	5 %
Kombinovaná forma (11)	55 %	36 %	9 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Jako přínosný hodnotí popraxový seminář 53 % všech respondentů. Nepřínosný přijde 41 % z nich.

Popraxový seminář nebyl pro dotazované přínosný, z následujících důvodů:

Kombinovaná forma:

„Nepřijde mi to zajímavé, mezi spolužáky si sami řekneme, kde jsme byli na praxi a jsme schopni si ji sami doporučit nebo nedoporučit.“

„Stejné jako supervize.“

Prezenční forma: popraxový seminář je stejný, jako supervize (4)

„Nedozvěděl jsem se nic nového a průběh byl stejný jako u supervize.“

„V podstatě se tam řeší to samé, co na supervizi, myslím si, že by stačila pouze supervize, kde si řekneme, kde jsme byli, co jsme tam dělali, jak to probíhalo a čím jsme měli problém, co nás překvapilo apod. a dostali zpětnou vazbu od supervizora.“

„Na popraxovém semináři se rozebírá, kde jsme byli, co jsme tam dělali a co nás případně překvapilo a bavíme se o tom, což mi přijde se supervizí velmi podobné, v podstatě stejné.“

„Žádné nové poznatky či informace, pořád se řešily dokola stejné problémy.“

Nejčastějším důvodem vedoucím k nespokojenosti s popraxovým seminářem je dle dotazovaných totožný obsah popraxového semináře a supervize.

Shrnutí DC2.3: Účast na předpraxovém semináři hodnotí jako přínosnou 53 % dotazovaných (P-43 %, K-73 %). Účast na popraxovém semináři hodnotí jako přínosnou též 53 % dotazovaných (P-52 %, K-55 %).

7.3 DC3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí supervizi

Skrze tento poslední dílčí cíl jsem zjišťovala, jak studenti pohlížejí na následující: **komunikace supervizora, rychlost domluvy termínu a datumu supervize, průběh a obsah supervizního setkání, přínos supervizního setkání.**

7.3.1 DC3.1: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí organizaci supervize.

26) Byl/a spokojen/á s tím, jak s Vámi supervizor komunikoval?

Tabulka č.28 ot.č.26

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	27	2	3
Relativní četnosti	84 %	6 %	9 %
Prezenční forma (21)	85 %	5 %	10 %
Kombinovaná forma (11)	82 %	9 %	9 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S komunikací supervizora je spokojena drtivá většina (84 %) respondentů.

Důvody vedoucí k nespokojenosti s komunikací supervizora:

Kombinovaná forma:

Prezenční forma: neschopnost a neochota (1)

Ke komunikaci se supervizorem se v otevřeném otázce vyjádřil pouze jeden z respondentů, který uvedl jako důvod své nespokojenosti neschopnost a neochotu supervizora.

27) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu supervize? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.29 ot.č.27

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	1	17	13	0	0	1
Relativní četnosti	3 %	53 %	41 %	0 %	0 %	3 %
Prezenční forma (21)	5 %	47 %	43 %	0 %	0 %	5 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	64 %	36 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S rychlostí domluvy termínu a datumu supervizního setkání byla většina respondentů spíše spokojena. Nejčastěji respondenti hodnotili stupněm 1 (53 %).

Shrnutí DC3.1: S komunikací supervizora bylo spokojeno 84 % dotazovaných (P-85 %, K-82 %). S rychlostí domluvy termínu a datumu supervize bylo spokojeno 53 % dotazovaných, kteří nejčastěji zvolilo stupeň 1, 41 % dotazovaných pak zvolilo stupeň 2.

7.3.2 DC3.2: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí průběh a obsah supervize.

28) Jak hodnotíte průběh supervizního setkání? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1- nejlepší hodnocení, 5- nejhorší hodnocení).

Tabulka č.30 ot.č.28

	0	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	13	12	2	5	0
Relativní četnosti	0 %	41 %	37 %	6 %	16 %	0 %
Prezenční forma (21)	0 %	38 %	38 %	10 %	14 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	0 %	45 %	37 %	0 %	18 %	0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Průběh supervizního setkání hodnotí dotazovaní studenti spíše pozitivně, nejčastěji zvolenými stupni hodnocení jsou stupně 1 (41 %) a 2 (37 %).

29) Byl/a jste spokojen/a s obsahem supervizního setkání?

Tabulka č.31 ot.č.29

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	23	4	5
Relativní četnosti	72 %	12 %	16 %
Prezenční forma (21)	76 %	10 %	14 %
Kombinovaná forma (11)	64 %	18 %	18 %

Zdroj: Vlastní zpracování

S obsahem supervizního setkání byla spokojena většina (72 %) všech dotazovaných.

Nejčastější důvody vedoucí k nespokojenosti s obsahem supervize:

Kombinovaná forma:

„Nebyla jsem spokojená s průběhem supervize, konkrétně se supervizorem. Nelíbí se mi, že je povinná. Já osobně jsem třeba supervizi vůbec nepotřebovala, nepotřebovala jsem řešit žádnou situaci vzniklou z praxí...“

„Supervizi vnímám jako přínos přímo v zaměstnání, ne ve škole, kdy na každém supervizním setkání, které jsme měli, jsme hledali témata, protože nikdo z nás neměl nic z pracoviště, co by nedokázal vyřešit sám, popř. s vedoucím na pracovišti. Pokud by pak někdo problém měl byla bych spíše pro supervizi jako volitelný předmět.“

Prezenční forma:

„V podstatě nebylo moc co probírat, především z důvodu průběhu praxí u jednotlivých lidí. Většina byla ovlivněna situací COVID-19, a protože nebyly podmínky pro praxe nijak upraveny, byly praxe samotné velmi komplikované.“

„Stejné jako popraxový seminář.“

Ze získaných odpovědí vyplývá, že nejčastější důvod nespokojenosti s obsahem supervizního setkání je povinná účast studentů, jakožto podmínka pro udělení zápočtu, i přesto, že studenti se na svých praxích nedostali do situace, která by vyžadovala supervizi.

Shrnutí DC3.2: Nejčastějším stupněm při hodnocení průběhu supervizního setkání je 1 (41 %) a 2 (37 %). S obsahem supervizního setkání bylo spokojeno 72 % všech dotazovaných (P-76 %, K-64 %).

7.3.3 DC3.3: Zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí přínosnost supervize.

30) Byla pro Vás účast na supervizním setkání přínosem?

Tabulka č.32 ot.č.30

	Ano	Ne	Nedovedu posoudit
Absolutní četnosti	21	11	0
Relativní četnosti	66 %	34 %	0 %
Prezenční forma (21)	67 %	33 %	0 %
Kombinovaná forma (11)	64 %	27 %	9 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Nadpoloviční většina (66 %) dotazovaných studentů hodnotí supervizi jako přínos.

Shrnutí DC3.3: Jako přínos hodnotí účast na supervizním setkání 66 % všech dotazovaných (P-67 %, K-64 %).

Studuji:

Tabulka č.33 Druh studia

	Prezenční forma	Kombinovaná forma
Absolutní četnosti	21	11
Relativní četnosti	66 %	34 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 21 studentů prezenční formy studia a 11 studentů kombinované formy studia.

Shrnutí praktické části:

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí odborné praxe, seminář k odborným praxím a supervizi. Hlavní cíl jsem si rozdělila do třech dílčích cílů, skrze které budu vyvozovat závěry. Výsledky jednotlivých šetření byly poměrně různorodé, proto se na hlavní výzkumnou otázku nedá jednoduše a zkráceně odpovědět. Je potřeba vyhodnotit každý z dílčích cílů zvlášť.

Vyhodnocení DC1: Mým prvním cílem bylo zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí jednotlivé fáze odborné praxe. Zjistila jsem, že v rámci přípravné fáze jsou studenti průměrně spokojeni s šíří nabídky akreditovaných pracovišť pro výkon praxe a převážně kladně hodnotní možnost splnit si odborné praxe na individuálně zvoleném pracovišti. V otázce spokojenosti s informačním systémem ISU se názory studentů rozdělily téměř na polovinu 56 % z nich vyjádřilo spokojenost s tímto systémem a 44 % naopak nespokojenost. Potvrdila se mi má domněnka, že nejčastějším důvodem pro nespokojenost je nepřehlednost a nepříliš dobré zpracování zmíněného systému. V otázkách zabývajících se hodnocením procesu schvalování individuálních smluv a jeho rychlostí, zvolila poměrně zásadní část studentů (25 a 27 %) možnost „nedovedu posoudit“, což si vysvětluji tím, že mnozí studenti nemají zkušenost s praxí na individuálně zvoleném pracovišti a se tímto procesem nemuseli nikdy zabývat. Drtivá většina dotazovaných studentů (91 %) byla spokojena s přístupem svých vedoucích na pracovištích, spíše kladně hodnotili i přístup vyučujícího praxí na ústavu. Příklon ke kladnému hodnocení vyučujícího praxí potvrzují i následující otázky, ze kterých vyplývá, že všech 13 dotazovaných studentů, kteří v průběhu praxí museli řešit nějaký problém s vyučujícím byli všichni z nich (100 %) spokojeni s výsledným řešením problému ze strany vyučujícího. Studenti prezenčního i kombinovaného studia se většinově (88 %) shodli, že průběh praxí hodnotí jako přínosný. V poslední – závěrečné fázi po ukončování praxí, hodnotili studenti podobu modelu kompetencí. Zajímavé bylo, že ačkoliv většina respondentů (66 %) uvedla, že považuje model kompetencí za vhodný výstup z praxí, spokojená s jeho současnou podobou bylo jen 41 % z nich a 47 % tak vyjádřilo svou nespokojenost. Často se opakoval názor, že je kompetenční model příliš časové náročný, některé z otázek jsou formulovány složitě, a především se studenti vyjádřili proti tvorbě individuálního plánu klienta. Jako alternativa pro model kompetencí zazněly názory, že vhodnějším výstupem z praxí je hodnocení z organizace nebo stručnější podoba stávajícího kompetenčního modelu.

S formulářem hodnocení studenta/ky neměli dotazovaní v zásadě problém, nejčastějšími stupni hodnocení se staly 1-3. Očekávání studentů ohledně odborných praxí byla naplněna pro 78 % z nich. Zbylých 22 % očekávalo větší kontakt s opravdovou sociální prací a vliv na nenaplnění očekávání měla i současná koronavirová situace, při níž byli studenti povoláváni do zařízení poskytujících sociální služby nebo do nemocnic, v rámci pracovní povinnosti vyhlášené státem. Přínosnost praxí pro studium hodnotí respondenti nejčastěji stupněm 2 (47 %) a přínosnost pro výkon povolání stupněm 1 (41 %). U těchto dvou otázek mě překvapilo, že nikdo nezvolil možnost-nedovedu posoudit. Poslední otázka se zaměřovala na spokojenost studentů s komunikací vyučujícího praxí, přičemž spokojenost vyjádřilo 81 % dotazovaných.

Vyhodnocení DC2: Druhým cílem této práce bylo zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí seminář k odborným praxím. Co se týče formálních záležitostí spojených se semináři k odborným praxím, jakými je rychlost domluvy termínu a datumu, hodnotili je studenti nejčastěji stupněm 1 (47 %), čili vyjádřili svou spokojenost. Průběh předpraxového i popraxového semináře zhodnotili studenti na škále 1-5 nejčastěji stupni 1-3. Spokojenost většinově (65 %) vyjádřili i s obsahem předpraxového semináře a z 62 % i s obsahem popraxového semináře. Na druhou stranu zaznělo na adresu obou zmíněných seminářů několik výtek. V rámci předpraxového semináře se dle získaných odpovědí studenti nedozví žádné nové informace, instrukce k odborným praxím dostávají prostřednictvím e-mailu a některým tak přijde konání tohoto semináře zbytečné. U popraxového semináře si studenti stěžují převážně na podobnost jeho obsahu s obsahem supervizního setkání. Většina vyjadřujících se studentů uvedla, že považují za zbytečné povinně se účastnit obou setkání. Poslední otázka se zaměřuje na to, zda studenti pokládají za přínosné svou účast na seminářích, přičemž ano zvolilo v obou případech 53 % všech dotazovaných.

Vyhodnocení DC3: Posledním dílčím cílem bylo zjistit, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a politika na ÚSP UHK hodnotí supervizi. Organizační záležitosti spojené se supervizním setkáním, jakými jsou: komunikace se supervizorem a rychlost domluvy termínu a datumu supervizního setkání byly studenty hodnoceny převážně kladně. S komunikací supervizora bylo spokojeno 84 % dotazovaných, rychlost domluvy termínu a datumu studenti nejčastěji hodnotili stupni 1 (51 %) a 2 (41 %). Podobně hodnotili studenti i průběh supervizního setkání, opět byly nejčastěji zvolenými stupni stupně 1 (41 %) a 2 (37 %). S obsahem supervize bylo spokojeno

72 % dotazovaných studentů. Zaujal mě názor, který zazněl od studentů kombinované formy, kteří uvedli, že nesouhlasí s povinnou účastí na supervizi, pokud se v průběhu praxí nedostali do situace, s níž si nevěděli rady a kterou by tak potřebovali vyřešit se supervizorem. Uvedli také, že by supervizi uvítali jako jeden z např. volitelných předmětů.

Závěr

Bakalářská práce se zaměřuje na studentské hodnocení odborných praxí na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové. V teoretické části jsem popsala podobu a průběh studentského hodnocení-evaluace a popsala jednotlivé fáze odborných praxí, semináře k odborným praxím a supervize, jakožto podklad pro výzkumnou část práce. V praktické části jsem se skrze kvantitativní dotazníkové šetření zkoumala, jak studenti 3.ročníku oboru Sociální práce a sociální politika na ÚSP UHK hodnotí odborné praxe, seminář k odborným praxím a supervizi. Získané odpovědi jsem převedla do tabulek a data z nich vyplývající jsem interpretovala v jednotlivých podkapitolách ve výzkumné části bakalářské práce. Vzhledem k tomu, že jsem potřebovala oslovit všechny studenty 3.ročníku, kombinované i prezenční formy studia, abych si mohla udělat co nejobjektivnější obrázek, považuji zvolenou kvantitativní výzkumnou metodu za správnou. Možnou nevýhodu spatřuji v online verzi dotazníku, je možné, že pokud bych měla tištěný dotazník a distribuovala ho přímo na půdě ústavu, byla by návratnost vyšší.

Ačkoliv jsem tušila, že jsou odborné praxe mezi studenty častým tématem k diskuzi, příjemně mě překvapilo množství a obsáhlost odpovědí na otevřené otázky, díky kterým jsem zjistila, co jsou hlavní důvody vedoucí k nespokojenost studentů. Nejčastěji zaznívaly výtky k nepřehlednosti informačního systému ISU, současné podobě kompetenčního modelu a podobnému obsahu popraxového semináře a supervize. Převážně pozitivní hodnocení naopak získala možnost splnit si praxe i na individuálně zvoleném pracovišti, přístup vedoucích na pracovištích a komunikace vyučujícího i supervizora či současná podoba hodnotícího formuláře. Některé z otázek (např. Zda byla naplněna očekávání studentů od odborných praxí) ukazují, že na výsledky výzkumu má vliv současná situace vzniklá světovou pandemií koronaviru. V případě, že bych znovu organizovala výzkum zaměřující se na odborné praxe, zajímala bych se do větší hloubky spokojeností studentů s průběhem a obsahem praxí v akreditovaných zařízeních. Pokud by z šetření vyplynuly nějaké stížnosti či nedostatky, mohlo by je vedení ústavu řešit přímo s vedením zařízení, se kterým má sepsanou rámcovou smlouvu.

Z výzkumné části práce vyplývá, nakolik jsou studenti spokojeni s průběhem, obsahem a organizací jednotlivých fází, kterými si musí v rámci povinných odborných praxí projít. Jak jsem již zmiňovala v úvodu, může tato práce posloužit vedení ústavu jako jedna ze zpětných vazeb, díky kterým se bude i nadále zlepšovat kvalita výuky odborných praxí. Mezi konkrétní

oblasti, na které se může vedení ústavu zaměřit osobně řadím: informační systém ISU, model kompetencí, důležitost a obsah obou seminářů a supervize.

Seznam tabulek:

Tabulka č.1 Identifikační otázky

Tabulka č.2 Transformační tabulka

Tabulka č.3 ot.č.1

Tabulka č.4 ot.č.2

Tabulka č.5 ot.č.3

Tabulka č.6 ot.č.4

Tabulka č.7 ot.č.5

Tabulka č.8 ot.č.6

Tabulka č.9 ot.č.7

Tabulka č.10 ot.č.8

Tabulka č.11 ot.č.9

Tabulka č.12 ot.č.10

Tabulka č.13 ot.č.11

Tabulka č.14 ot.č.12

Tabulka č.15 ot.č.13

Tabulka č.16 ot.č.14

Tabulka č.17 ot.č.15

Tabulka č.18 ot.č.16

Tabulka č.19 ot.č.17

Tabulka č.20 ot.č.18

Tabulka č.21 ot.č.19

Tabulka č.22 ot.č.20

Tabulka č.23 ot.č.21

Tabulka č.24 ot.č.22

Tabulka č.25 ot.č.23

Tabulka č.26 ot.č.24

Tabulka č.27 ot.č.25

Tabulka č.28 ot.č.26

Tabulka č.29 ot.č.27

Tabulka č.30 ot.č.28

Tabulka č.31 ot.č.29

Tabulka č.32 ot.č.30

Tabulka č.33 Druh studia

Seznam příloh:

1 Rámcová smlouva vzor

2 Individuální smlouva vzor

3 Kompetenční model odborných praxí

4 Hodnotící formulář

5 Průvodní text

6 Kompletní dotazník

Zdroje:

BÄRTLOVÁ, Eva. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007. ISBN 978-80-7044-952-3.

BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, Andrea a Kateřina THELENOVÁ. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010. ISBN 978-80-7372-687-4.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměněné vydání. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.

HOLASOVÁ, Věra. *Průvodce odborným praktickým vzděláváním v sociální práci: pro mentorky a mentory*. V Ostravě: Katedra sociální práce, Zdravotně sociální fakulta, Ostravská univerzita, 2007. ISBN 978-80-7368-470-9.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

KAHÁNKOVÁ, Jana. *Průvodce odborným praktickým vzděláváním v sociální práci: pro studující*. V Ostravě: Katedra sociální práce, Zdravotně sociální fakulta, Ostravská univerzita, 2007. ISBN 978-80-7368-468-6.

MAREŠ, Jiří a Šárka DOŠLÁ. *Studentské posuzování kvality výuky na celouniverzitní úrovni*. Brno: MSD, 2008. ISBN 978-80-7392-075-3.|

MAROON, Istifan, Oldřich MATOUŠEK a Hana PAZLAROVÁ. *Vzdělávání studentů sociální práce v terénu: model pro supervizi*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1307-9.

MATOUŠEK, O. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. 570 s. ISBN 978- 80-262-0366-7.

MOJŽÍŠOVÁ, Adéla, ed. *Kapitoly sociální práce v praxi*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008. ISBN 978-80-7394-074-4.

NAVRÁTIL, Pavel a Monika ŠIŠLÁKOVÁ, ed. *Praktické vzdělávání v sociální práci*. [Brno]: Pro Centrum praktických studií Fakulty sociálních studií MU vydal Tribun EU, c2007. Edice pro praxi a supervizi v sociální práci. ISBN 978-80-7399-343-6.

PUNCH, Keith F. *Základy kvantitativního šetření*. Přeložil Jan HENDL. Praha, Česká republika: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů.* Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

SMUTEK, Martin. *Evaluace sociálních programů*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-811-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Člověk - psychosomatická bytost: k problému lidské sebereflexe*. Brno: Masarykova univerzita, 1996. ISBN 80-210-1341-9.

TROUSIL, Michal a Veronika JAŠÍKOVÁ. *Úvod do tvorby odborných prací*. Vyd. 2., rozš. Hradec Králové: Gaudemaus [i.e. Gaudeamus], 2015. ISBN 978-80-7435-542-4.

Elektronické zdroje:

Evaluace: Studentská evaluace předmětů. *Evaluace* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: https://eval.upol.cz/StudentEvaluation

Latinský slovník. *Latinský slovník .latinsky.cz* [online]. WordPress, 2009 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: http://latinsky-slovnik.latinsky.cz/latinsko-cesky/video.html

McKinnon, Walker a Davis. Benchmarking: a manual for Australian universities Share. *Voced.edu.au* [online]. Australia: Department of Education, Training and Youth Affairs, Higher Education Division, 2000 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: http://hdl.voced.edu.au/10707/106099

Osnova průvodce studujících praxí. 2020. Hradec Králové: ÚSP FF UHK.

Standardy kvality sociálních služeb. *MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb

Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area. *ENQA* [online]. Brussels, Belgium: Enqa secretariat, 2015 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

Supervize: Stránky pro supervizory a supervidované. *Supervize.eu* [online]. Praha: Český institut pro supervizi, ČIS, 2020 [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/¨

Přílohy:

1Rámcová smlouva vzor

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta

Rámcová smlouva o zajištění odborné praxe

studentů oborů sociální práce

(podle § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku)

uzavřená mezi

Název: _____

Sídlo: _____

IČO: _____

Číslo účtu: _____

Statutární zástupce: _____

(dále jen „přijímající organizace")

a

Název: Univerzita Hradec Králové – Filozofická fakulta
Sídlo: Rokitanského 62, Hradec Králové 3
IČO: 62690094 **DIČ:** CZ62690094
Číslo účtu: 2733582/0800
Zastoupená: Mgr. et Mgr. Pavlínou Springerovou, Ph. D.

(dále jen „škola")

Čl. I
Předmět smlouvy

Předmětem této smlouvy je spolupráce smluvních stran při zajištění odborné praxe studentů školy (dále jen „praxe") v souladu se studijními programy a vnitřními předpisy školy a na základě aktuálního výnosu děkanky Filozofické fakulty Univerzity Hradec Králové (dále jen „FF UHK") o praxi studentů **studijních oborů sociální práce**.

Čl. II
Práva a povinnosti smluvních stran

Škola se zavazuje

1. Předat přijímající organizaci (vedoucímu praxe) nejpozději 14 dnů přede dnem zahájení praxe:
   - obsahovou náplň praxe
   - termín, kdy má praxe probíhat
   - rozsah hodin praxe
   - jména studentů, kteří mají praxi vykonávat
2. Poučit studenty před zahájením praxe o:
   - obsahu této smlouvy
   - etických normách, zejména povinnosti zachovávat mlčenlivost a o následcích porušení této povinnosti
   - obecných zásadách bezpečnosti práce
   - významu praxe pro výuku
   - postavení studenta v přijímající organizaci a jeho povinnosti participovat na činnosti organizace
   - povinnosti dodržovat vnitřní předpisy organizace a řídit se pokyny vedoucího praxe nebo statutárního zástupce přijímající organizace
3. Informovat neprodleně přijímající organizaci o všech změnách v organizaci praxí, zejména zasílat aktuální verzi výnosu děkanky FF UHK o praxe studentů.
4. Postupovat vůči přijímající organizaci tak, aby jednáním školy či studentů nedošlo k poškození dobrého jména přijímající organizace či k ohrožení naplnění této smlouvy.
5. V případě výkonu praxe na neakreditovaném pracovišti vystavit na požádání a pro daňové účely přijímající organizaci potvrzení o přijetí bezúplatného nepeněžního plnění formou zajištění praxe v hodnotě plnění uvedeného v čl. V odst. 10.

Přijímající organizace se zavazuje

1. Umožnit na svém pracovišti výkon praxe studentů školy v dohodnutém termínu, počtu hodin, počtu studentů a v souladu se studijním programem, zejména umožnit studentům vstup na pracoviště, kde bude praxe probíhat, případně do prostor souvisejících s vykonávanou praxí.
2. Zajistit studentům vykonávajícím praxi obdobné nebo stejné pracovní podmínky, jaké mají zaměstnanci přijímající organizace a dále studentům umožnit přístup k toaletám a zajistit místo k odkládání osobních věcí.
3. Seznámit studenta se všemi riziky vyplývajícími z výkonu praxe a jeho pobytu na pracovišti a dále ho seznámit s právními předpisy v oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany a s vnitřními předpisy a postupy vztahujícími se k výkonu praxe a k pohybu na pracovišti. O této skutečnosti provede přijímající organizace zápis.
4. Umožnit vyučujícím předmětu praxe nebo dalšímu pověřenému pracovníkovi školy přístup na pracoviště v průběhu praxe.
5. Ohlásit škole (vyučujícímu předmětu praxe) všechny změny, které mají vliv na výkon praxe.
6. Určit vedoucího praxe a vyčlenit mu v rámci jeho pracovních povinností prostor pro realizaci činností nutných pro řádné naplnění předmětu této smlouvy. Jestliže se to bude jevit jako účelné, organizace se zavazuje udělit souhlas k uzavření dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti mezi vedoucím praxe a školou. Dohoda bude obsahovat činnosti nebo práce zaměřené na vedení studenta během praxe, přípravu činnosti studenta a jeho hodnocení.
7. Vypracovat dle pokynů vyučujícího předmětu praxe hodnocení praxe, ve kterém zhodnotí působení studenta v přijímající organizaci, vč. doporučení či nedoporučení udělení zápočtu. Hodnocení musí být podepsáno vedoucím praxe na pracovišti, popř. statutárním zástupce přijímající organizace.
8. Postupovat tak, aby jednáním pracovníků přijímající organizace nedošlo k poškození dobrého jména školy či k ohrožení naplnění této smlouvy.
9. Přijímající organizace je oprávněna odmítnout umožnit studentovi vykonávat praxi, zejména pokud zjistí, že nebyl školou řádně poučen ve smyslu odst. 2 předešlé části, jestliže student svým chováním poškozuje přijímající organizaci nebo její klienty, nebo jestliže porušuje vnitřní předpisy či nerespektuje pokyny vedoucího praxe. Tuto skutečnost je přijímající organizace povinna neprodleně oznámit škole.
10. Škola odpovídá studentovi za újmu na zdraví či majetku, kterou si způsobil při výkonu praxe. Přijímající organizace si je vědoma, že odpovídá za újmu, která studentovi vznikne na jeho zdraví či majetku v souvislosti s výkonem praxe, která probíhá na pracovišti přijímající organizace, v případě, že dojde k porušení povinností ze strany vedoucího praxe, zaměstnance, nebo klienta přijímající organizace.
11. Odpovědnost studentů za újmu způsobenou přijímající organizaci řeší uzavřená pojistná smlouva s Českou podnikatelskou pojišťovnou, a. s. (číslo pojistné smlouvy – 0016264797).

Čl. III
Úhrada nákladů

1. Náklady, které smluvní straně vzniknou v souvislosti s plněním této smlouvy, jdou k její tíži. Žádná ze stran nemá právo požadovat na druhé straně úhradu takto vzniklých nákladů. To neplatí v případě úhrady odměny podle čl. V odst. 10.

Čl. IV
Trvání smlouvy

1. Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.
2. Smlouva může být vypovězena jakoukoliv ze stran i bez udání důvodů. Výpověď musí být písemná a doručena druhé straně nejpozději do 30. 6. kalendářního roku. Smlouva zaniká ke dni 31. 8. kalendářního roku.
3. Jakákoliv strana může od smlouvy odstoupit, jestliže druhá strana porušuje svoje povinnosti vyplývající z této smlouvy v rozsahu a způsobem, který nedovoluje naplňovat předmět této smlouvy, o čemž musí druhou stranu písemně informovat nejméně 30 dnů před odstoupením.

Čl. V
Zvláštní ujednání pro akreditovaná pracoviště

1. Ustanovení tohoto článku zavazují či opravňují strany za podmínky, že pracoviště přijímající organizace získalo Akreditaci pracoviště odborné praxe. Práva a povinnosti z tohoto článku se vztahují na výkon odborné praxe na akreditovaném pracovišti provozovaném přijímající organizací a to po dobu vyznačenou na osvědčení o akreditaci. Akreditaci uděluje škola na základě žádosti přijímající organizace za podmínek, které stanoví a zveřejní škola. Akreditaci může škola odejmout v případě porušení stanovených a zveřejněných podmínek s účinností od 31. 1. nebo 31. 8. O odejmutí akreditace škola přijímající organizaci písemně informuje. Akreditace zaniká také uplynutím doby, na kterou byla udělena.

2. Přijímající organizace se zavazuje pro akreditované pracoviště odborné praxe akceptovat vzdělávací koncepci studia sociální práce na Ústavu sociální práce FF UHK (struktura a obsah studijního plánu, stanovení druhů praxí a způsob jejich realizace a hodnocení) a bude ji respektovat při vedení praxí.
3. Přijímající organizace bude pro účely této smlouvy rezervovat minimálně 50% kapacit uvedených v žádosti o akreditaci, a to pro každý akademický semestr.
4. Přijímající organizace bude veřejně deklarovat spolupráci se školou v oblasti výkonu odborných praxí (např. na svých webových stránkách, ve výroční zprávě nebo ve veřejně přístupných prostorách pracoviště).
5. Přijímající organizace se zavazuje k aktivní komunikaci s garantem praxí a k poskytování adekvátní zpětné vazby týkající se výkonu odborných praxí.
6. Přijímající organizace se zavazuje vyslat své pracovníky na vzdělávání pro koordinátory a vedoucí praxí na pracovišti, pořádaných školou v nejbližší možné lhůtě, a k účasti na setkáních těchto pracovníků s garantem praxí nejméně 1 x za semestr.
7. Škola poskytne přijímající organizaci přístup do Informačního systému vázaný na osobu, kterou k tomuto účelu přijímající organizace určí.
8. Přijímající organizace se zavazuje zajistit potřebné technické podmínky (zejm. PC s připojením na internet) pro využívání informačního systému pro praxe. Dále se zavazuje využívat Informační systém pro účely výběru studentů na praxe, hodnocení studentů a také pro poskytování informací o výkonu praxe, o pracovišti odborné praxe. Přijímající organizace se zavazuje všechny informace v Informačním systému aktualizovat vždy nejpozději v září a v lednu příslušného kalendářního roku.
9. Přijímající organizace se zavazuje archivovat veškerá písemná ujednání mezi školou a pracovištěm a mezi studentem a pracovištěm vč. písemných prohlášení studenta, a také veškeré výstupy z informačního systému pro praxe a další potřebnou dokumentaci v elektronické nebo tištěné podobě alespoň po dobu 3 let.
10. Škola přijímající organizaci za výkon odborné praxe na akreditovaném pracovišti uhradí odměnu. Výši odměny strany dohodly v závislosti na typu odborné praxe takto:

Bakalářské studium B6731 Sociální práce a sociální politika:	
Exkurze 1 (denní forma studia)	650 Kč/exkurze
Exkurze 2 (denní forma studia)	650 Kč/exkurze
Exkurze v anglickém jazyce	1300 Kč/exkurze
Průběžná praxe (denní forma studia)	400 Kč/osoba
Průběžná praxe (kombinovaná forma studia)	300 Kč/osoba
Souvislá praxe 1 (denní forma studia)	650 Kč/osoba
Souvislá praxe 1 (kombinovaná forma studia)	500 Kč/osoba
Souvislá praxe 2 (denní forma studia)	1300 Kč/osoba
Souvislá praxe 2 (kombinovaná forma studia)	1000 Kč/osoba
Souvislá praxe v cizím jazyce pro zahraniční studenty	2600 Kč/osoba
Magisterské studium N6731 Sociální práce a sociální politika:	
Praxe 1 (denní forma studia)	650 Kč/osoba
Praxe 1 (kombinovaná forma studia)	500 Kč/osoba
Praxe 2 (denní forma studia)	1300 Kč/osoba
Praxe 2 (kombinovaná forma studia)	1000 Kč/osoba
Practice 1 (praxe pro zahraniční studenty denní forma st.)	1000 Kč/osoba
Practice 2 (praxe pro zahraniční studenty denní forma st.)	2000 Kč/osoba

11. Odměna dle odst. 10 nenáleží přijímající organizaci v případě, že přijímající organizace má hrazeny náklady na výkon praxí z dotace v rámci společného projektu realizovaného oběma stranami.
12. Odměna je splatná na základě daňového dokladu vystaveného přijímající organizací po absolvování odborné praxe. Přijímající organizace doklad vystaví nejpozději do 30. 6. za letní semestr a do 10. 12. za zimní semestr.

Čl. VI
Závěrečná ustanovení

1. Smlouva jakož i vztahy z ní vyplývající se řídí občanským zákoníkem, ve věcech podmínek výkonu praxe studenta na pracovišti se přiměřeně použije zákoník práce.
2. Tato smlouva se vyhotovuje ve dvou výtiscích, z nichž každá smluvní strana obdrží jeden výtisk.

3. Tato smlouva nahrazuje dosavadní Rámcovou smlouvu o zajištění odborné praxe uzavřenou Univerzitou Hradec Králové a přijímající organizací dne……..
4. Smlouva je platná ode dne 1. 9. 2018 a účinnosti nabývá podpisy oběma stranami.

V ..... dne ..... V Hradci Králové dne ….....

.....
za přijímající organizace

.....
za školu

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta

Individuální smlouva o zajištění odborné praxe

Individuální smlouva o zajištění odborné praxe studentů oborů sociální práce

(podle § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku)

uzavřená mezi

.....

sídlo: .....

IČO: .....

č. účtu: .....

statutární zástupce: .....

(dále jen „přijímající organizace")

a

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové 3

IČO: 62690094

DIČ: CZ62690094

č. účtu: 1832511/0710

zastoupená děkanem Mgr. Janem Prouzou, Ph.D.

(dále jen „škola")

Čl. I
Předmět smlouvy

Předmětem této smlouvy je spolupráce smluvních stran při zajištění odborné praxe studenta školy (dále jen „praxe") v souladu se studijním programem studenta a vnitřními předpisy školy a na základě aktuálního výnosu děkana Filozofické fakulty Univerzity Hradec Králové (dále jen „FF UHK") o praxi studentů **studijních oborů sociální práce**.

Jméno studenta: .....
ID studenta: .....
Studijní obor vč. formy studia (zkratka): .....
Předmět (zkratka): .....

Čl. II
Práva a povinnosti smluvních stran

Škola se zavazuje

1. Předat přijímající organizaci (vedoucímu praxe) nejpozději 14 dnů přede dnem zahájení praxe:
   - termín, kdy bude praxe probíhat
   - rozsah praxe
   - obsahovou náplň praxe.
2. Poučit studenta před zahájením praxe o:
   - obsahu této smlouvy
   - etických normách, zejména povinnosti zachovávat mlčenlivost a o následcích porušení této povinnosti
   - obecných zásadách bezpečnosti práce
   - významu praxe pro výuku
   - postavení studenta v přijímající organizaci a jeho povinnosti participovat na činnosti organizace
   - povinnosti dodržovat vnitřní předpisy přijímající organizace a řídit se pokyny vedoucího praxe nebo statutárního zástupce přijímající organizace
3. Vyvodit závěry v případě, že student poruší, v souvislosti s výkonem praxe, zásady bezpečnosti práce, etické normy nebo že student jiným způsobem ohrozí či poškodí dobré jméno nebo majetek přijímající organizace nebo jejích klientů či zaměstnanců. Způsob potrestání bude v souladu s vnitřními předpisy školy.
4. Informovat neprodleně přijímající organizaci o všech změnách v organizaci praxí, zejména zasílat aktuální verzi výnosu děkanky FF UHK o praxi studentů studijních oborů sociální práce.

Přijímající organizace se zavazuje

1. Umožnit na svém pracovišti výkon praxe studenta školy v termínu od ..... do ....., a v rozsahu ..... hodin, zejména umožnit studentovi vstup na pracoviště, kde bude praxe probíhat, případně do prostor souvisejících s vykonávanou praxí.
2. Zajistit studentovi vykonávajícímu praxi obdobné nebo stejné pracovní podmínky, jaké mají zaměstnanci přijímající organizace a dále studentovi umožnit přístup k toaletám a zajistit místo k odkládání osobních věcí.
3. Seznámit studenta se všemi riziky vyplývajícími z výkonu praxe a jeho pobytu na pracovišti a dále ho seznámit s právními předpisy v oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany a s vnitřními předpisy a postupy vztahujícími se k výkonu praxe a k pohybu na pracovišti. O této skutečnosti provede přijímající organizace zápis.
4. Umožnit vyučujícím předmětu praxe nebo dalšímu pověřenému pracovníkovi školy přístup na pracoviště v průběhu praxe.
5. Ohlásit škole (vyučujícímu předmětu praxe) všechny změny, které mají vliv na výkon praxe.
6. Určit vedoucího praxe a vyčlenit mu v rámci jeho pracovních povinností prostor pro realizaci činností nutných pro řádné naplnění předmětu této smlouvy. Jestliže se to bude jevit jako účelné, přijímající organizace se zavazuje udělit souhlas k uzavření dohody o provedení práce popř. dohody o pracovní činnosti mezi vedoucím praxe a školou. Dohoda bude obsahovat činnosti nebo práce zaměřené na vedení studenta během praxe, přípravu činnosti studenta a jeho hodnocení.
7. Vypracovat dle pokynů vyučujícího předmětu praxe **hodnocení praxe**, ve kterém zhodnotí působení studenta v přijímající organizaci, vč. doporučení či nedoporučení udělení zápočtu. Hodnocení musí být podepsáno vedoucím praxe, popř. statutárním zástupce přijímající organizace.
8. Přijímající organizace je oprávněna odmítnout umožnit studentovi vykonávat praxi, zejména pokud zjistí, že nebyl školou řádně poučen ve smyslu odst. 2 předešlé části, jestliže student svým chováním poškozuje přijímající organizaci nebo její klienty, nebo jestliže porušuje vnitřní předpisy či

nerespektuje pokyny vedoucího praxe. Tuto skutečnost je přijímající organizace povinna neprodleně oznámit škole.

9. Přijímající organizace si je vědoma, že odpovídá za škodu, která studentovi vznikne na jeho zdraví či majetku v souvislosti s výkonem praxe, která probíhá na pracovišti přijímající organizace, to neplatí, jestliže si student škodu způsobil následkem porušení předpisů o bezpečnosti práce nebo nerespektováním vnitřních předpisů organizace či pokynů vedoucího praxe.

Čl. III
Odměna

1. Náklady, které smluvní straně vzniknou v souvislosti s plněním této smlouvy, jdou k její tíži. Žádná ze stran nemá právo požadovat na druhé straně úhradu takto vzniklých nákladů.

Čl. IV
Trvání smlouvy

1. Tato smlouva se zavírá na dobu určitou od ..... do ..... .
2. Jakákoliv strana může od smlouvy odstoupit, jestliže druhá strana porušuje svoje povinnosti vyplývající z této smlouvy v rozsahu a způsobem, který nedovoluje naplňovat předmět této smlouvy.

Čl. V
Závěrečná ustanovení

1. Škola pověřuje odpovědného pracovníka FF UHK pro praxe ..... k jednání s přijímající organizací ve věcech organizačního a obsahového zajištění praxe.
2. Přijímající organizace pověřuje vedoucího praxe ..... k jednání se školou ve věcech organizačního a obsahového zajištění praxe.
3. Smlouva jakož i vztahy z ní vyplývající se řídí občanským zákoníkem, ve věcech podmínek výkonu praxe studenta na pracovišti se přiměřeně použije zákoník práce.
4. Tato smlouva se vyhotovuje ve dvou výtiscích, z nichž každá smluvní strana obdrží jeden výtisk.
5. Smlouva může být změněna či doplněna pouze písemnými číslovanými dodatky na základě dohody obou smluvních stran. Výjimkou z tohoto pravidla může být změna vyučujícího předmětu praxe nebo vedoucího praxe podle odst. 1 a 2, kterou stačí písemně oznámit druhé straně.
6. Odpovědnost studentů za způsobenou újmu řeší uzavřená pojistná smlouva s Českou podnikatelskou pojišťovnou, a. s. (číslo pojistné smlouvy – 0016264797).
7. Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu oběma stranami.

V ..... dne ..... V Hradci Králové dne .....

přijímající organizace *škola*

Model kompetencí studentů sociální práce získávaných v průběhu bakalářského studia v rámci studentských praxí

Jméno a příjmení:
Kód studijní skupiny:
Název předmětu:
Akademický rok:

Klíčové zásady pro zpracování Modelu kompetencí:

- Všechny kompetence navazují na předchozí výuku – především na předmět Teorie a metody sociální práce I a literaturu povinnou v tomto předmětu. Na tuto literaturu jsou v textu uváděny odkazy.
- Předpokládáme, že požadavky studující pozorně nastudují a budou rozumět tomu, co mají zpracovávat, aby nezatěžovali vedoucí praxí na pracovištích.
- Jakékoliv nejasnosti ohledně zadání v kompetenčním modelu řeší s vyučujícími praxe v rámci Předpraxového semináře či v průběhu semestru (nikoliv vedoucími praxe na pracovišti). Nesplnění této zásady může být důvodem k neudělení zápočtu.
- Zpracování modelu kompetencí bude vloženo přímo do tohoto formuláře, aby bylo naprosto jasné, na jaký bod modelu studující odpovídá, V případě kompetencí A1 a A2 budou odpovědi vkládány přímo pod každou z otázek (ideálně vytučnit zadané otázky a odpovědi napsat přímo pod ně běžným písmem). V případě kompetencí B a C budou odpovědi uvedeny přímo do tabulek. Nesplnění této zásady může být důvodem k vrácení výstupu z praxe a požadování jeho přepracování.

A. Povinné kompetence u všech typů praxí a exkurzí

1. Kompetence seznámit se s organizací a její strukturou

Vymezení kompetence: Zjistit a zpracovat informace, které se týkají organizace a její struktury. Student/ka získá a zpracuje následující informace:
1. **Název a adresa zařízení**.
2. **Právní forma/zřizovatel.**
3. **Cílová skupina klientů** (charakter problémů, pohlaví, věk, specifika), resp. nepříznivé sociální situace, které organizace pomáhá řešit.
4. **Legislativa**, kterou se organizace řídí (minimálně tři klíčové právní normy).

5. Výkon sociální práce v **systémech sociální ochrany z hlediska řízení a financování** (vyznačte tučně relevantní varianty jak na úrovni písmene, tak odrážky; v případě, že činnost organizace spadá do více systémů sociální ochrany, označte všechny relevantní varianty)[1]:

a) Organizace působící v resortu práce a sociálních věcí - sociální služby

b) Organizace působící v resortu práce a sociálních věcí:

- Úřad práce
- sociální práce v samostatné působnosti na obcích
- sociální práce na krajském úřadě

c) Přenesená působnost státní správy:

- obecní úřady obcí s rozšířenou působností – tzv. III. typu
- pověřený obecní úřad – obec II. Typu

d) Jiné organizace působící v resortu práce a sociálních věcí:

Doplňte……
……..

e) Organizace působící v resortu školství:

- pedagogicko-psychologická poradna
- speciálně pedagogické centrum
- středisko výchovné péče
- dětský domov
- dětský domov se školou
- výchovný ústav
- diagnostický ústav
- jiné, uveďte jaké:
  ……
  ……

f) Organizace působící v resortu zdravotnictví:

- nemocnice
- léčebna
- kojenecký ústav
- kojenecké ústavy s dětským domovem
- dětský domovy pro děti 1 -3 leté
- jiné, uveďte jaké:
  ……
  ……

g) Organizace působící v resortu vnitra:

- přijímací středisko
- pobytové středisko
- integrační středisko
- zařízení pro zajištění cizinců
- centrum na podporu integrace cizinců

h) Organizace působící v resortu spravedlnosti:

- vězeňská zařízení
- Probační a mediační služba ČR

[1] Nápověda viz VÚPSV. 2011. Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17209/analyza_vykonu_sp.pdf (v některých ohledech je dokument zastaralý), nebo SOCIÁLNÍ REVUE. 2016. Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících [online]. Praha: MPSV. [5. 2. 2016], 43-87. Dostupné z: http://socialnirevue.cz/item/vecny-zamer-zakona-o-socialnich-pracovnicich

ch) V případě, že organizace spadá do více systémů sociální ochrany, zdůvodněte to. Obdobně doplňte, pokud nespadá do žádného z uvedených systémů: ……
……

6. **Finanční zajištění** organizace (v případě vícezdrojového financování uveďte všechny finanční zdroje ve vazbě na činnosti).
7. Pokud má organizace **registrované sociální služby** (varianta 5 a), uveďte**:**
7.1) příslušný krajský úřad, kde má organizace registraci sociální služby (příp. jiný registrující orgán).
7.2) Uveďte dle Zákona č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění[2] přesné znění poskytovaných **druhů** služeb dle § 32,
7.3) **forem** služeb dle § 33
7.4) a **služby, které má zařízení registrované**, dle § 37 až 70 (uvádějte vždy s číslem paragrafu a přesným názvem).
7.5) Uveďte dle Zákona č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění[3] základní charakteristiku každé z registrovaných služeb,
7.6) **základní činnosti**, které dle daného zákona poskytuje
7.7) a **úkony**, skrze které se základní činnosti zajišťují, dle Vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách[4].
7.8) Uveďte případné **fakultativní činnosti**, které organizace při zajišťování sociálních služeb poskytuje dle § 35 odst. (4) Zákona č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění (neposkytuje-li žádné, napište *„není relevantní"*).
7.9) Uveďte, které služby poskytované organizací jsou poskytovány **bez úhrady** dle § 71 Zákona č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění, a které **za úhradu** dle § 73.
Nemá-li organizace registraci žádné sociální služby, napište k bodu 6, že *„není relevantní"*.
8. Uveďte výčet **činností, které v zařízení vykonává sociální pracovnice/pracovník** a odhad **počtu klientů na jednoho sociálního pracovníka** (někde není relevantní, tento údaj je podstatný zejména v pobytových zařízeních).
9. Popište či graficky znázorněte, **roli sociální/ho pracovnice/pracovníka v rámci organizační struktury**, včetně spolupracujících pozic či profesí v organizaci.
10. Charakterizujte činnost organizace ve vztahu k **místní síti služeb** a vazeb na návazné služby.
11. Popis dílčího **zajímavého projektu/programu/aktivity**, které zařízení realizuje, a které studující zaujaly; důvody tohoto zájmu. Nelze-li nalézt, uveďte *„není relevantní"*.

Výstupy:
Zpracování stručného portfolia dle výše uvedené osnovy s ohledem na specifika a omezení dané organizace. V případě, že některý z bodů osnovy nebude možné v dané organizaci naplnit, student/ka napíše „není relevantní" a objasní, z jakého důvodu se jím nezabývá. K dosažení kompetence využijí studující analýzu směrnic a dokumentů dané organizace, rozhovorů s vedoucí/m praxe na pracovišti, dalšími sociálními pracovníky a pozorování.

[2] Povinná literatura Zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění.
[3] Povinná literatura Zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění.
[4] Povinná literatura Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

2. *Kompetence sebereflexe ve vztahu k cílové skupině*

Vymezení kompetence: Získat dovednost sebereflektovat, jak se vzájemně ovlivňují osobní stránka studentky/studenta s profesionální zkušeností v praxi s cílovou skupinou:

Student/ka sebereflektuje:

STEREOTYPY/PŘEDSUDKY:

- Jaké u sebe nalézám pozitivní či negativní **stereotypy (případně předsudky)** vůči cílové skupině organizace?[5]
- Jak si vysvětluji původ těchto stereotypů (případně předsudků)?
- Jak mě mohou konkrétně (pozitivně či negativně) ovlivnit v praxi s touto cílovou skupinou?
- Jak mohu s těmito stereotypy (případně předsudky) pracovat, aby negativně neovlivňovaly mou praxi?

EMOCE:

- Jaké **emoce** (pozitivní i negativní) ve mně vzbuzuje cílová skupina organizace?
- Jak si vysvětluji původ těchto emocí?
- Jak mě mohou tyto emoce (pozitivně nebo negativně) konkrétně ovlivnit v praxi s cílovou skupinou?
- Jak mohu s těmito emocemi pracovat, aby negativně neovlivňovaly mou praxi?

Výstupy:
Student/ka bude v průběhu celé praxe či exkurze sledovat své vlastní prožívání kontaktu s cílovou skupinou. Na základě tohoto průběžného sledování (vlastních kontaktů s klienty, náslechů rozhovorů sociálních pracovníků, pozorování, studia dokumentace) zpracuje sebereflektující úvahy dle výše uvedené osnovy.

3. *Kompetence rozumět zásadám vedení dokumentace v organizaci*

Vymezení kompetence: Porozumět účelu vedení dokumentace ve vztahu k jejím různým typům a seznámit se s elektronickou databází, jejím fungováním a její využitelností.

4a) Reflektovat účel vedení dokumentace

[5] Rozlišujte stereotypy a předsudky ve smyslu uvedeném in JANEBOVÁ, R. Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 30 – 31. Předsudky nemusí být uvedeny, nejsou-li ze strany studujících reflektovány.

- Tzv. měkká data sloužící jako pomůcka pracovníka (deníky, záznamy individuálních plánů a jejich plnění, protokoly z jednání, záznamy ze schůzek s klienty atd.)
- Tzv. tvrdá data sloužící jako doklad pracovníkovy práce pro potřeby organizace. Většinou se jedná o data, která jsou zaznamenávána do elektronické evidence skrze volbu z více nabízených možností (např. typ služby, čas poskytnutí služby, program apod.).

4b) Seznámit se s elektronickou databází, kterou organizace využívá

Výstupy:
Student/ka rozhovorem s vedoucím praxe na pracovišti a náhledem do dokumentace/databáze zjistí, jak je v organizaci vedena dokumentace. Odpovědi zaznamená do následující tabulky. Pro zodpovězení otázek si zopakujte teorii k vedení dokumentace v sociální práci.[6] V případě, že nebude některé pole relevantní (organizace nevyužívá žádnou elektronickou databázi), doplňte „není relevantní".

Reflektovat účel vedení dokumentace	
Otázka	***Odpověď***
Jaká dokumentace (papírová i elektronická) je v organizaci vedena jako pomůcka pracovníka při práci s klientem (tzv. měkká data)?	
Jaká dokumentace (papírová i elektronická) je v organizaci vedena pro potřebu statistické evidence o klientech (tzv. tvrdá data)?	
Seznámit se s elektronickou databází, kterou organizace využívá	
Otázka	***Odpověď***
Jakou/jaké elektronické/ou databázi/e evidence dat o klientech organizace využívá?	
Jaká měkká data jsou v ní evidována?	
Jaká tvrdá data jsou v ní evidována?	
Jaké statistické výstupy lze z elektronické databáze vygenerovat?	

[6] JANEBOVÁ, R. 2014. Teorie a metody sociální práce I (distanční text k předmětu). Hradec Králové: ÚSP, 102–105.

C. Kompetence získané ve 4. a 5. semestru – Souvislá praxe 1, Souvislá praxe 2

4. Kompetence posuzovat životní situaci a vymezit plán intervence

Vymezení kompetence: Získat dovednost posoudit životní situaci klienta (jedince, rodiny, skupiny, komunity) v kontextu poslání a cílů dané organizace a navrhnout plán intervence. Posouzením je myšleno porozumění životní situaci klienta prostřednictvím řady možných prostředků, především rozhovorem.

Student/ka si zvolí se souhlasem vedoucí/ho praxe na pracovišti konkrétního klienta (pravděpodobně bude vyžadován i jeho souhlas), o kterém se pokusí zpracovat kazuistiku do níže uvedené tabulky (vyplňujte pouze bílá prázdná pole). Pokud některý bod nebude relevantní, je třeba do tabulky napsat, že „není relevantní" a odůvodnit, z jakého důvodu. Kazuistika může být vypracována o klientovi, se kterým pracuje sama/sám studující, se kterým pracuje konkrétní pracovník a studující přihlíží, nebo se může jednat o zpracování na základě rozboru, který provede vedoucí praxe na pracovišti se studující/m k danému případu.

Popis a kontextové informace kazuistiky	
Otázka	*Odpověď*
1. Kdo je považován za **klienta**[7]? (správnou možnost označte tučně)	• ***Jedinec*** • ***Dyáda*** • ***Rodina*** • ***Skupina*** • ***Komunita*** • ***Jiná odpověď'……..……...……***
2. **Popis** klientovy nepříznivé situace v momentu, kdy je	***Doplňte klíčové informace z hlediska poslání pracoviště praxe..***

[7] Vymezení klienta z hlediska pomoci a kontroly in JANEBOVÁ, R. Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 78 - 93.

vypracováván plán intervence (informace, které jste měli v tento moment k dispozici)	
3. O jaký **plán intervence**[8] se bude jednat? Musíte si ujasnit, v jakém okamžiku v dané kazuistice právě jste a ve kterém momentu začínáte zpracovávat plán intervence (správnou možnost označte tučně)	• *předběžný plán intervence* • *průběžný plán intervence* • *či rozvazující plán intervence?*
4. Zdroje, ze/od kterých **pracovník** informace o klientově nepříznivé situaci získal (např. klient, rodina, jiní sociální pracovníci či odborníci, dokumentace, pozorování, případová konference atd.).	***Pojmenujte všechny zdroje informací…***
Posouzení nepříznivé sociální situace	
Kritérium posouzení	Posouzení v dané kazuistice
5. Předběžné posouzení - odůvodnění, proč klient spadá do nepříznivých situací, které pomáhá řešit pracoviště praxe	***Odůvodněte..***
6. Předběžné posouzení - odůvodnění, proč klientovu nepříznivou situaci nemůže řešit jiný subjekt (blízcí či jiná služba)	***Odůvodněte..***
7. Kontext doporučení (z čí iniciativy byla zahájena práce s klientem?)	***Doplňte..***
8. Kontext doporučení – jedná se o situaci pomoci či kontroly[9] (správnou možnost označte tučně)	• ***Pomoc*** • ***Kontrola*** • ***Je to komplikovanější……..***
9. Vymezení potřeb[10] klienta – Jak tyto potřeby vymezuje klient?	***Doplňte všechny potřeby vymezené klientem (každou na samostatný řádek); není-li relevantní, odůvodněte proč.***

[8] Dle typů plánů intervence viz JANEBOVÁ, R. Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 71.

[9] Viz ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: SLON 1999, s. 20 – 41.

[10] **Potřeba** je vnímaný nedostatek něčeho důležitého, nebo nezbytnost něco změnit. Může ji pociťovat buď sám klient, nebo na ni usuzuje jiný subjekt (např. sociální pracovnice či pracovník, zadavatel, příbuzná apod.).

10. Vymezení potřeb klienta – Jak tyto potřeby vymezuje klíčová sociální pracovnice/pracovník?	***Doplňte všechny potřeby vymezené klientem (každou na samostatný řádek); není-li relevantní, odůvodněte proč.***
11. Vymezení potřeb klienta – Jak tyto potřeby vymezuje zadavatel služby (ti, co službu platí, nebo klienty do organizace posílají)?	***Doplňte všechny potřeby vymezené klientem (každou na samostatný řádek); není-li relevantní, odůvodněte proč.***
12. Vymezení potřeb klienta – Jak tyto potřeby vymezují další zainteresované subjekty (např. rodina klienta, spolupracující služby)?	***Doplňte všechny potřeby vymezené klientem (každou na samostatný řádek); není-li relevantní, odůvodněte proč.***
13. Jaké vznikají vzájemné kolize plynoucí z rozdílně vymezených potřeb mezi výše uvedenými subjekty (je třeba vycházet z potřeb vymezených v předchozích bodech)?	***Nakopírujte** výše uvedené **potřeby, které se dostávají do kolize a napište mezi ně „vs“ (např. „potřeba klientky kouřit THC vs. potřeba OSPOD, aby matka při péči o děti nebyla intoxikovaná); není-li relevantní, odůvodněte proč.***
14. Vyhodnocení potřeb – Které potřeby jsou vybrány k řešení v rámci tvorby plánu intervence, který budete vytvářet v další části	***Nakopírujte ty potřeby, které byly vybrány k řešení z bodů** uvedených výše **v rámci plánu intervence, který budete zpracovávat (každou na samostatný řádek)....***
15. Vyhodnocení potřeb – Odůvodnění, z jakých důvodů jsou v rámci plánu intervence řešeny právě následující potřeby	***Odůvodněte u každé vybrané potřeby v řádku výše důvody této volby..***
16. Jaké lze nalézt silné stránky na straně klienta **a jak je lze využít při plánování intervence?**	***Doplňte u každé silné stránky zvlášť'..***
17. Jaké lze nalézt silné stránky na straně klientova sociálního prostředí **a jak je lze využít při plánování intervence?**	***Doplňte pro každou úroveň zvlášť' (nevíte-li o žádné, napište „není relevantní“):*** ***Na mikroúrovni..*** ***Na mezoúrovni..*** ***Na makroúrovni..***
18. Jaká lze nalézt rizika na straně klienta a jak jim v rámci plánu intervence předcházet?	***Doplňte u každého rizika zvlášť'..***
19. Jaká lze nalézt rizika na straně klientova sociálního prostředí a jak jim v rámci plánu intervence předcházet?	***Doplňte pro každou úroveň zvlášť' (nevíte-li o žádné, napište „není relevantní“):*** ***Na mikroúrovni..*** ***Na mezoúrovni..*** ***Na makroúrovni..***
20. Jaké další subjekty by měly být zapojeny do práce	***Doplňte pro každou vybranou potřebu vybranou potřebu k řešení zvlášť' (dle bodu 14).***

s potřebami klienta, které byly vybrány k řešení (např. rodič, dítě, rodina jako celek, širší sociální sítě, jiné organizace, jiní odborníci)?	

Plán intervence

Tabulku vyplňte i tehdy, pokud zařízení individuálně neplánuje. Vytvořte plán intervence ve vztahu k potřebám, které jste vybrala v řešení, a na základě informací, které jste o situaci získal/a. Vyplňujte tedy ideální plán intervence, nikoliv reálný plán intervence, který byl zvolen v zařízení.

Pozor na nejasnou terminologii v oblasti sociální práce. Plán intervence totiž nemusí být totožný s individuálním plánem. Pro účel praxí vymezujeme termíny plán intervence a individuální plán následovně:

Zatímco termín **individuální plán** je spojen zejména s oblastí sociálních služeb a měl by vycházet ze zakázky klienta (jedná se o pomoc ve smyslu Úlehly[11]), tak **plán intervence** je širší pojem a zahrnuje i potřeby, které nemusel klient vyjádřit, ale sociální pracovnice či pracovník vyhodnotili, že tyto potřeby by měly být řešeny (jedná se o kontrolu ve smyslu Úlehly[12]). Individuální plán může, ale nemusí být součástí plánu intervence:

- U některých kazuistik může být zpracovaný plán intervence totožný s individuálním plánem, protože se pracuje v kontextu pomoci dle Úlehly[13].
- V jiných případech bude muset plán intervence zahrnovat jako součást individuální plán, protože se podařilo identifikovat klientovu zakázku, ale zároveň jsou řešeny i potřeby, které klient nevyjádřil (zahrnuje jak pomoc, tak kontrolu dle Úlehly[14]).
- A někdy bude plán intervence vycházet pouze z potřeb, které byly identifikovány jiným subjektem, než klientem (bude vytvářen v kontextu kontroly dle Úlehly[15]), takže individuální plán nebude zahrnovat.

1. **Vybrané potřeby vyplývající z posouzení výše (viz bod 14)** 2. **Kdo je vymezil**	**Cíl intervence**	**Kroky k dosažení cíle** (s pomocí subjektů uvedených v bodu 20)	**Termíny splnění úkolů**[16]	**Důkazy**[17]	**Zodpovědnost**[18]	**Termín vyhodnocení cíle a jednotlivých kroků**[19]

[11] Viz ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: SLON 1999, s. 20 – 41.
[12] Viz ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: SLON 1999, s. 20 – 41.
[13] Viz ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: SLON 1999, s. 20 – 41.
[14] Viz ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: SLON 1999, s. 20 – 41.
[15] Viz ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: SLON 1999, s. 20 – 41.
[16] Do kdy musí být cíl splněn. Někdy není příliš relevantní – např. u udržovacích a pečovatelských služeb. Pak napište, že „není relevantní".
[17] Podle čeho poznáme, že se podařilo jednotlivé kroky naplnit? Uvádí se v minulém čase, protože se jedná o otázky užité při evaluaci.
[18] Kdo zodpovídá za splnění konkrétního kroku – klient, pracovník, jiná osoba? Pracovníci nesou zodpovědnost spíše u kontrolního způsobu práce. V případě, kdy plány intervence vytvářejí koordinátoři (např. OSPOD či sociální práce na obcích) lze odpovědnost delegovat na spolupracující subjekty.
[19] Může být totožný s časem, na který se uzavírá smlouva, nebo nemusí, pokud se předpokládá ještě průběžné vyhodnocení.

3. Zda se jedná o kontext pomoci nebo kontroly						
Příklad z oblasti neziskové organizace s registrací sociálně aktivizační služby (ve vašem zpracování kompetenčního modelu ho vymažte) *Ad 1) Potřeba č. 1 – Klientka - matka potřebuje podpořit v udržování rodičovské autority vůči své dceři.* *Ad 2) Potřebu vymezila klientka – matka.* *Ad 3) Z hlediska klientky - matky se jedná o pomoc, dcera cíl také odsouhlasila a jednak pod tlakem OSPOD a jednak motivována tím že se na pravidlech může sama*	*S klientkami budou společně vypracována pravidla pro kapesné, chození ven, telefonování a úklid v domácnosti.*	*S klientkami budou probíhat společné schůzky jedenkrát týdně po dobu 3 měsíců v trvání jedné hodiny u nich doma. Byly dojednány následující kroky k dosažení cíle:* *1. Budou vypracována písemná pravidla, jak bude dcera dostávat kapesné, včetně trestu v případě nesplnění pravidel.* *2. Budou vytvořena písemná pravidla*	*Do 3 měsíců.* *Do X. Y. 2018* *Do X. Y. 2018* *Do X. Y. 2018* *Do X. Y. 2018*	*Předchozí tři měsíce probíhaly každý týden dojednané schůzky.* *Byla vypracována písemná pravidla pro kapesné.* *Byla vypracována písemná pravidla pro chození ven.* *Byla vypracována písemná pravidla pro*	*Klientka a dcera* *Klientka a dcera* *Klientka a dcera* *Klientka a dcera* *Klientka a dcera*	*Smlouva je uzavřena na 3 měsíce. Termín vyhodnocení bude X. Y. 2018*

4Formulář hodnocení odborných praxí

Hodnocení odborné praxe studentky/studenta

Student/ka:
Jméno a příjemní: …….
ID: ..... Ročník: ……Obor (zkratka): ……..
Předmět praxe (zkratka): …….. Počet hodin praxe: ……..

Název organizace:……..
Adresa (tel., fax, email): ……..
Vedoucí praxe (jméno, příjmení, titul, kontakt na telefon a e-mail): .....……
……..
Datum konání praxe: ……

Hodnocení praxe studentky/studenta:

	Hodnocení (výborně 1, velmi špatně 5)					**Zdůvodnění hodnocení**[1]
Formální stránka praxe	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Vztah studentky/studenta ke klientům	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Spolupráce s vedoucí/m	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Spolupráce studentky/studenta s ostatními zaměstnanci	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Spolupráce s dalšími subjekty	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Kompetence seznámit se s organizací a strukturou	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Kompetence sebereflexe ve vztahu k cílové skupině a výkonu sociální práce	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Kompetence reflektovat rozhovor s klientem (jedincem, rodinou, skupinou či komunitou)[2]	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Kompetence posuzovat životní situaci a vymezit plán intervence[3]	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Kompetence komplexně analyzovat situaci klienta[4]	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	

Vysvětlivky:
Formální stránka praxe – součást hodnocení: docházka, dochvilnost, spolehlivost při plnění úkolů, vlastní aktivita.
Vztah studenta ke klientovi – přímá práce studenta s klienty, schopnost navázat kontakt, komunikovat, schopnost poskytovat domluvené služby podle metodiky organizace apod.
Student a spolupráce s ostatními zaměstnanci – úspěšnost začlenění studenta do týmu organizace, schopnost spolupráce s kolegy.
Spolupráce s vedoucím praxe – úroveň spolupráce a komunikace s vedoucím zařízení.
Spolupráce s dalšími subjekty – organizacemi, úřady, rodinami klientů apod.

[1] Nepovinné.
[2] Hodnotí se pouze u Průběžné praxe.
[3] Hodnotí se pouze u souvislé praxe 1.
[4] Hodnotí se pouze u souvislé praxe 2.

Doporučení udělení zápočtu: **ano** **ne**
* nehodící škrtněte

Pokud „ne“, prosím zdůvodněte:

Celkové shrnutí (prostor pro případné další postřehy, komentáře vedoucího praxe nebo shrnutí výše uvedeného)

…… ……
Podpis vedoucí/ho praxe/razítko Podpis
studentky/studenta

Datum:

5 Průvodní text k dotazníkům

Dobrý den/Ahoj,

mám na vás velkou prosbu. Chtěla bych vás moc poprosit o vyplnění dotazníku ke své bakalářské práci. Dotazníkovým šetřením chci zjistit, jak studenti 3.ročníku bakalářského studijního programu hodnotí systém odborných praxí (odborné praxe jako takové, seminář k odborným praxím a supervizi), které musí za své studium povinně absolvovat. Díky vaší zpětné vazbě můžete pomoci poukázat na případné problémy, které studentům ztěžují výkon praxe, ať už se jedná o problémy spojené s administrativou, průběhem praxe, komunikací s vyučujícími či technické problémy. Dotazník je anonymní, nemusíte se proto bát odpovídat upřímně. Snažila jsem se, aby byl dotazník co nejstručnější a budu proto velice vděčná, když obětujete pár minut svého času, i když je mi jasné, že jste v současné době vytížení jak časově, tak psychicky.

Odkaz na dotazník je zde: https://forms.gle/2FFesSsnYDhQ6VxV6

Děkuji za váš čas,

Denisa Peřtová

Hodnocení systému bakalářských odborných praxí studenty 3.ročníku ÚSP UHK

Dobrý den,

pokud jste studentem či studentkou 3.ročníku bakalářského programu (prezenční i kombinovaná forma) na ÚSP UHK, dovoluji si Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který je zaměřen na: Hodnocení systému bakalářských odborných praxí studenty ÚSP. Dotazník se zaměřuje na hodnocení odborných praxí, semináře k odborným praxím a supervize.

Prosím nevyplňujte dotazník opakovaně.

Moc Vám děkuji,

Denisa Peřtová

1) Jak hodnotíte velikost nabídky akreditovaných pracovišť ? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0-nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

2) Jak hodnotíte možnost splnit si povinné praxe na individuálně vybraném pracovišti? (=mimo pracoviště akreditovaná)

- ○ Kladně
- ○ Neutrálně
- ○ Záporně

Z jakého důvodu?

3) Byl/a jste spokojený/á se systémem ISU?

- ◯ Ano
- ◯ Ne
- ◯ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

4) Jak hodnotíte proces související se schválením individuální smlouvy (získání smlouvy, doručení smlouvy na pracoviště, doručení smlouvy na studijní oddělení, čekání na rozhodnutí děkana fakulty) ? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	◯	◯	◯	◯	◯	◯

5) Jak jste byl/a spokojen/a s rychlostí procesu souvisejícím se schválením individuální smlouvy (získání smlouvy, doručení smlouvy na pracoviště, doručení smlouvy na studijní oddělení, čekání na rozhodnutí děkana fakulty) ? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	◯	◯	◯	◯	◯	◯

6) Jak hodnotíte přístup vedoucího na pracovišti k vám jakožto praktikantce/ovi? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	◯	◯	◯	◯	◯	◯

7) Jak hodnotíte přístup vyučujícího v záležitostech týkajících se praxí? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

8) Dostal/a jste se do situace, kdy jste musel/a řešit nějaký problém s vyučujícím?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

9) Byl/a jste spokojená s výsledným řešením problému ze strany vyučujícího?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

10) Hodnotíte průběh praxe jako přínosný?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

11) Hodnotíte model kompetencí jako vhodný výstup z praxí?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

Co by podle Vás mělo být výstupem z odborných praxí? (za co by se uděloval zápočet)

12) Jste spokojen/a se současnou podobou modelu kompetencí?

- ◯ Ano
- ◯ Ne
- ◯ Nedovedu posoudit

Uveďte prosím hlavní body, se kterými jste nespokojený/á.

13) Jak hodnotíte současnou podobu formuláře ,,Hodnocení odborné praxe studentky/studenta"? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	◯	◯	◯	◯	◯	◯

14) Byla naplněna Vaše očekávání od odborných praxí ?

- ◯ Ano
- ◯ Ne
- ◯ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

15) Jak hodnotíte přínosnost praxí pro studium? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

16) Jak hodnotíte přínosnost praxí pro (budoucí) výkon povolání? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole. (1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení)

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

17) Byl/a spokojen/á s tím, jak s Vámi během praxí vyučující praxí komunikoval?

○ Ano
○ Ne
○ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

18) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu předpraxového semináře? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

19) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu popraxového semináře? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

20) Jak hodnotíte průběh předpraxového semináře. Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

21) Byl/a jste spokojen/a s obsahem předpraxového semináře ?

○ Ano
○ Ne
○ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

22) Jak hodnotíte průběh popraxového semináře. Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

23) Byl/a jste spokojen/a s obsahem popraxového semináře?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

24) Byla pro Vás účast na předpraxovém semináři přínosem?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

25) Byla pro Vás účast na popraxovém semináři přínosem?

- ◯ Ano
- ◯ Ne
- ◯ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

26) Byl/a spokojen/á s tím, jak s Vámi supervizor komunikoval?

- ◯ Ano
- ◯ Ne
- ◯ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

27) Byl/a jste spokojena s rychlostí domluvy termínu a datumu supervize? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	◯	◯	◯	◯	◯	◯

28) Jak hodnotíte průběh supervizního setkání? Ohodnoťte známkou 1-5 jako ve škole (0- nedovedu posoudit, 1-nejlepší hodnocení, 5-nejhorší hodnocení).

	0	1	2	3	4	5
Nedovedu posoudit	○	○	○	○	○	○

29) Byl/a jste spokojen/a s obsahem supervizního setkání?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

Z jakého důvodu?

30) Byla pro Vás účast na supervizním setkání přínosem?

- ○ Ano
- ○ Ne
- ○ Nedovedu posoudit

Studuji

- ○ Prezenční formu studia
- ○ Kombinovanou formu studia