

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eliška Šimíková

**Vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků
v sociálních službách v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Marie Farková, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Eliška Šimíková

**Education of social workers in Brandýs nad Labem –
Stará Boleslav**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Marie Farková Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorka(y)

Poděkování

Děkuji zejména paní PhDr. Farkové, za její cenné rady a metodickou pomoc, jež mi poskytla během zpracování mé bakalářské práce. Mé poděkování patří zároveň sociálním pracovnícům, které byly ochotné spolupracovat na výzkumu.

Anotace

Práce se věnuje vzdělávání dospělých a současně vzdělávání sociálních pracovníků. To jak formální, tak i navazující další vzdělávání ve formě kurzů. Popisuje důvody, proč se sociální pracovníci vzdělávají a jejich motivaci. V krátkosti popisuje i náplň práce sociálních pracovníků a její historický vývoj a z toho plynoucí důvody feminizace sociální práce. Praktická část se specializuje na konkrétní oblast Brandýs nad Labem – Starou Boleslav a zkoumá skutečný průběh vzdělávání sociálních pracovníků.

Klíčová slova

Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, feminizace, motivace ke vzdělávání, supervize, sociální pracovník, Vzdělávání dospělých, vzdělávání sociálních pracovníků,

Annotation

Thesis deals with education of adults and education of social workers. Both formal and further education. It describes reasons why social workers are educating themselves and their motivation. Thesis shortly describes job description of social work and its historical development and how it results to feminization of social work. Practical part of thesis is focusing on specific area of Brandýs nad Labem – Stará Boleslav and investigates how the process of education works in real situation.

Keywords

Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, Education of adults, education of social workers, feminization, motivation to education, social worker, supervision.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	11
1.1 Strategické dokumenty	12
2 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	15
2.1 střední, vyšší odborná a vysoká škola.....	16
3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO VARIANTY	18
3.1 Supervize	19
3.2 Potřeba vzdělávání	20
3.2.1 Z Pohledu pracovníka	20
3.2.2 Z pohledu zaměstnavatele, státu	21
3.3 Teorie ke kurzům	22
3.3.1 Hodnocení kurzů	23
3.4 Situace v oblasti kurzů se zaměřením na vzdělávání dospělých	24
4 PRÁCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	26
4.1 Histotrický vývoj sociální práce	27
5 POPIS ORGANIZACE	29
PRAKTICKÁ ČÁST	30
6 CÍL EMPRIRICKÉ ČÁSTI PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	30
6.1 Cíl výzkumu.....	30
6.2 Výzkumné otázky	31
6.3 popis výzkumného vzorku a organizace sběru dat	32
7 METODA VÝZKUMU	33
7.1 Technika zpracování kvalitativních dat	34
7.2 Etika při sběru dat	34
8 POPIS A ANALÝZA DAT TERÉNNÍ SONDY	36
9 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ	49
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	53

SEZNAM ZKRATEK	55
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....	56
SEZNAM PŘÍLOH.....	57

ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje vzdělávání sociálních pracovníků se zaměřením na konkrétní oblast – Brandýs nad Labem – Starou Boleslav. Vzdělávání samotné, ani povinnost se vzdělávat není pro sociální pracovníky novinka. Dalšího vzdělávání se povinně účastní již od roku 2006, tedy přibližně 10 let. Za tu dobu bylo zkoumáno, jestli je povinnost přínosná a jaký je rozdíl mezi situacemi před a po zlomovém roce 2006. Práce zaměřuje jiným směrem. Zákon o sociálních službách se neustále vyvíjí, novelizuje. V blízké době by měla být uzákoněna např. povinnost supervize. Proto bylo nutné se zaměřit na názor sociálních pracovníků. Soustředit se na jejich potřeby a zájmy.

Práce si kladla za cíl zjistit a popsat současnou situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi. Lokalita je specifikovaná kvůli povaze výzkumu. Je nutné získat podrobná data, aby bylo možné komentovat situaci odpovídajícím způsobem. Proto je výhodnější metoda rozhovoru a rozložit celek, tedy sociální pracovníky celé České republiky, na menší celky, které je možné takto zkoumat.

Hlavní témata, která určovala obsah práce, jsou názory sociálních pracovníků, jejich popis situace, jejich návrhy na zlepšení a názor odborníků, jak by měla situace vypadat apod.

Práce jako taková se dělí na dvě části. Část teoretickou, která popisuje poznatky čerpané z literatury a příspěvky autorky. Popisuje vzdělávání dospělých obecně, významné dokumenty vzdělávání ovlivňující. Věnuje se formálnímu vzdělávání sociálních pracovníků a vzdělávání na ně navazující, tedy kurzům, které musí absolvovat a jejich motivaci k němu. Kromě toho, jak by měl kurz pro dospělé ideálně vypadat je možné zjistit i názory odborníků na současnou situaci. Druhá, část empirická obsahuje popis a analýzu dat terénní sondy.

Přínos práce úzce souvisí s jejím cílem. Přináší komplexní popis skutečností a postojů sociálních pracovníků vůči jejich povinnosti dále se vzdělávat. Je možné z ní vyvodit, jaké novely by mohly být přínosné a jaké pracovníkům práci naopak zkomplikují. Tedy pokud by zákonodárce nebo nadřízený sociálního pracovníka byl schopen z práce vyvodit zpětnou vazbu, splní práce svůj hlavní účel.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Než bude možné se zabývat problematikou vzdělávání sociálních pracovníků, je nutné vymezit několik základních pojmů pro usnadnění orientace a v rámci předejití nedorozumění. Vzhledem k tématu práce je nutné se orientovat zejména ve vzdělávání dospělých, potažmo sociálních pracovníků. To můžeme dělit jako jakékoliv jiné vzdělávání, tedy na formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání definuje Palán (1997 str.41) jako *„Vzdělávání ve školách, institucionalizované, které vede k získání stupně vzdělání a je ukončeno výučním listem, vysvědčením nebo diplomem. Opakem formálního vzdělávání je vzdělávání neformální.“* v podstatě splňuje obecnou představu o vzdělávání, tedy studium ve škole ať už základní, střední, nebo vysoké. Formální vzdělávání musí splňovat tyto znaky: *„Hierarchickou úroveň (povinnost úspěšného zakončení nižšího stupně před nastoupením k studiu stupně vyššího), přijímací požadavky (např. dosažení určitého věku, absolvování jiného stupně vzdělání, někdy přijímací zkouška), registrační požadavky (čímž se rozumí schválení instituce a její schopnosti přijímat a vzdělávat studenty), požadavky na trvání (není možné, aby formální vzdělávání trvalo kratší dobu než jeden semestr) a poslední jsou požadavky na uznání (plány, programy instituce musí být schváleny příslušnými orgány, autoritami).“*

Neformální učení probíhá v institucích, ale jeho forma je volnější. Hlavními znaky jsou dobrovolnost účastníků a strukturovanost. Dá se mluvit o typu učení, který je v pracovním světě uznávanější než učení informální. Dalo by se pojmut jako střední cesta mezi formálním a informálním. Pod neformální učení a vzdělávání spadají vzdělávací kurzy. Reprezentativní příklady jsou takové druhy vzdělávání, které jsou uzavřeny certifikátem, nebo podobným osvědčením o absolvování.

Poslední, informální učení je dnes podceňováno a Evropská unie aktivně pracuje na jeho valuaci. Jeho principem je nezáměrné vzdělávání, například pozorováním, čtením, rozhovorem, nebo i při samotném výkonu práce. kdy se pracovníci učí postupovat efektivněji. Probíhá neustále s různou efektivitou. Jeho hodnocení a

následné uplatnění v pracovním životě je problémové díky jeho těžké prokazatelnosti, identifikaci a klasifikaci. Není vyloučené setkání se s názorem, že informální učení není možné srovnávat s formální a neformální verzí, ovšem většina publikací, s nimiž je možné se dnes setkat, informální učení nevynechává.

Informální učení je totiž nepostradatelnou součástí celoživotního učení, jehož definici pojal: (Palán, 1997 str. 17) velmi rozsáhle včetně odkazů, kde hledat počátky. *„Pokud budeme pátrat v historii po pojmu, dostaneme se až ke Komenskému, který ve Vševýchově formuluje problém celoživotního učení zcela v souladu s dnešním pojetím.“*

Palán 1997, str. 119 *„účastník vzdělávání = jedinec, který se vzdělává a je vzděláván v jakékoliv vzdělávací instituci. Existuje i názor, že účastníkem vzdělávání je člověk, který se vzdělává (jakkoliv – nejen ve vzdělávací instituci).“*

1.1 Strategické dokumenty

Není to tendence nová, ale ke konci 20. století se Evropská unie začala soustředit na zlom století a jaká předsevzetí bychom si Evropané do nové doby měli vzít. Formuluje je v několika dokumentech, které povětšinou odpovídají konferencím, které se na dané téma konaly. Pro vzdělávání dospělých je směrodatný již lisabonský proces, který začal upozorňovat na význam vzdělávání dospělých a jaké kroky by měly být v jeho prospěch podniknuty.

Koncepce MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí odpovědělo na požadavky Evropské unie třemi strategickými dokumenty, ve kterých popisuje přístup České republiky k celoživotnímu vzdělávání. Jsou to:

- *„Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (tzv. Bílá kniha), Koncepce státní informační politiky ve vzdělávání a navazující Program realizace státní informační politiky ve vzdělávání (MŠMT),*
- *Národní plán zaměstnanosti, Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 a Operační program rozvoje lidských zdrojů (MPSV),*

- *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku (NVF). “*

Jejich obsahem je ve zkrácené formě následující: Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci, aby své vědomosti rozšířil, ovšem studium pro pracovníka nesmí být znevýhodňující, ani jinak omezující, tedy ministerstvo uvalilo na zaměstnavatele povinnost hradit náklady na další vzdělávání což má zaměstnanec naproti tomu za povinnost.

Došlo k rozdělení na dvě etapy. První, která proběhla mezi roky 2003-2005 se zejména zabývala sociální prací. Byly stanoveny požadavky kladené na sociální pracovníky a současně normované standarty zohledňující lidská práva, zejména pak menšinových skupin. Výsledkem byl zákon, z roku 2006.

Druhá etapa, trvající mezi lety 2006-2009, měla širší pole působnosti. Vládě byl ke schválení předložen plán na vytvoření systémového rozvoje celoživotního vzdělávání. Tedy příprava odpovídajících obsahů pro různé odvětví sociální práce, zajištění kvality pomocí akreditačního systému, podpora výzkumu v oblasti sociální práce a monitorování současné situace ve vzdělávání.

Dalším bodem bylo vypracovat a uvést v platnost finanční i nefinanční pobídky, resp. celý jejich systém. Šlo v podstatě o motivaci všech účastníků vzdělávacího procesu, ať už lektory nebo společnosti zajišťující vzdělání, aby obsah kurzů korespondoval s potřebami pracovníků, ti aby co v nejvyšší možné míře vstupovali do procesu celoživotního učení a samozřejmě pro zaměstnavatele, aby jim to co nejvíce umožnili.

MŠMT připravuje úpravu celoživotního vzdělávání pro pracovníky všech resortů s tím, že odpovědnost za jejich vzdělávání a jeho legislativní úpravu odpovídajícím ministerstvu.

Memorandum 2000

V dnešní době se naše společnost mění na společnost založenou na znalostech. Jsou pro nás čím dál podstatnější hodnota a tomu odpovídají i trendy v této oblasti, které z Memoranda vyplývají. Mimo jiné se věnuje i krátkému popisu naší společnosti, zejména změnám v ní. Hovoří o digitální revoluci a srovnává ji s revolucí průmyslovou.

Dá se hovořit o šesti základních myšlenkách, ke kterým se během dokumentu čtenář několikrát vrátí. Shrnují tedy nejpodstatnější informace, které Memorandum 2000 přináší.

1. Zaručení přístupu k učení za účelem získávání a obnovování dovedností. Nikoliv jen znalostí. Tím zajistit trvalé zapojení do společnosti pro všechny. Umožnit tím podílení se na znalostní společnosti.

2. Růst investic do lidských zdrojů. Je to vyjádření Evropské unie, na čem opravdu záleží, tedy na lidech, lidských zdrojích.

3. Vývoj a rozvoj učebních a vyučovacích metod.

4. Zvýšit hodnocení a pojmání učení. Jde zejména o valuaci certifikátů a ostatních výstupu ze vzdělávání a v neposlední řadě neformální učení a informální vzdělávání.

5. Usnadnění přístupu ke vzdělávání pro každého. Zároveň by každý měl mít možnost poradenství k učení.

6. Přiblížit všem příležitosti celoživotního učení. Rozšířit použití informačních a komunikačních technologií. Za důsledek by tento krok měl mít rozšíření nabídky vzdělávání nad rámec lokální nabídky.

2 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Po vymezení základních pojmů je nutné popsat, jak se jeden z nich týká sociálních pracovníků. Ještě na úvod je nutná poznámka, že pod formální vzdělávání nepatří vzdělávání další, protože to může být zakončeno certifikáty, nebo podobnými doklady, ale další kvalifikace jím nedosáhneme. Tedy základní škola, střední, vyšší odborná a vysoká škola. Protože základní škola specializovaná pro potřeby sociálních pracovníků v naší zemi není, není nezbytné se zabývat tímto stupněm vzdělání.

Havrdová (1999) studium dělí na dvě fáze (pro představu, nejvíce se blíží rozdělení bakalářské a magisterské studium) čeho by měli studenti podle tří kateder sociální práce našich univerzit dosáhnout. Sociální pracovník by měl mít teoretické znalosti ze sociologie, práva, psychologie, filozofie, metodologie výzkumu a další. Takový rozsah je považován za dostatečný k individuální i skupinové práci s klienty a byli schopni jak výzkumné činnost, tak pracovat v sociálních službách.

První fáze

Během ní by student měl získat obecné znalosti a praktické dovednosti, které získá během praxe, která by ideálně měla tvořit 25-30% objemu výuky. První fáze by měla studenty uvést k základním problémům, jež je čekají, pokud se budou věnovat v profesním životě sociální práci. Například schopnosti reagovat na situaci s odstupem od předsudků vůči menšinovým skupinám, vztahy mezi kulturami a možnostmi jejich pojetí. Nebo otázky z části medicínské, jakožto sociální pracovníci mohou přijít často do kontaktu s nemocemi, nemocnými lidmi a nemohoucími.

Druhá fáze

Zaměření na profesní orientaci, tedy přednášky, cvičení, popř. doplňující kurzy v konkrétních oblastech sociální práce. Jako příklad se dá uvést kriminologie, tedy práce s delikventy, nebo ekonomie sociální sféry, sociální práce ve zdravotnictví a mnohé další.

2.1 střední, vyšší odborná a vysoká škola

Střední škola je prvním stupněm, kdy se mohou studenti zaměřit na oblast sociální práce. Nástup je většinou možný ihned po ukončení deváté třídy, nebo po ukončení kvarty osmiletého gymnázia, i když někdy s podmínkou přijímacích zkoušek.

Nabídka středních škol se sociálním zaměřením samozřejmě existuje a dále se dělí podle specifických zaměření, některé jsou vyloženě zaměřené na sociální péči, jako např. Střední škola sociální péče a služeb v Zábřehu. Nebo obecně střední odborná škola sociální v Praze. Často bývají církevní, nebo s církví úzce spjaté. Tato skutečnost je pochopitelná, protože základy sociální péče nalzáme u charity a jiných nábožensky založených organizací.

Trváním odpovídá čtyřletému gymnáziu, tedy 4 roky při denním studiu, odborné střední školy často nabízí i dálkovou formu a ta standardně trvá 5 let. Zakočení je také formou maturity.

Ovšem je nutné zmínit, že středoškolské vzdělání nestačí pro výkon práce sociálního pracovníka. Pohled Evropské unie a České republiky je takový, že je to pozice až příliš náročná na úroveň osobního rozvoje, až příliš náročná na znalosti, zkušenosti a zralost etických postojů (mnoho knih se zabývá problematikou pocitu nadřazenosti a moci v pomáhajících profesích) aby ji mohl vykonávat 18ti letý jedinec, který studium zakončil nanejvýše maturitou.

Vysokoškolská úroveň vzdělání je požadována u pracovníků, kteří se chtějí věnovat sociální práci ať už v roli řídicí osoby, nebo odborného pracovníka. Ovšem pro odborné pracovníky postačí Vyšší odborná škola, nebo bakalářský program na vysoké škole. Řídicí pracovník musí navíc absolvovat magisterský. Pokud by se sociální pracovník rozhodl své studium rozšířit i o program doktorský, mohl by se věnovat vědecké činnosti, s jeho oborem související.

Havrdová (1999) uvádí, že Direktiva Rady Evropy 89/48 zabývající se uznání profesní kvalifikace regulovaných profesí, mezi něž sociální práce patří, určila požadavek vzdělání nejméně tříletého a pomaturitního. Tedy z toho plyne, že vysokoškolské, nebo vyšší odborné vzdělání je nenahraditelné jakýmkoliv kurzy nebo

vzděláním na střední, byť odborné škole. Tedy pro absolventy oboru sociální práce, tedy sociální pracovníky. Jiná pravidla platí pro pracovníky v sociálních službách. Pracovníci v sociálních službách nemusí již dále v studiích pokračovat. Nemohou tedy vykonávat všechny činnosti, které připadají sociálním pracovníkům a pracovnícím, ale sociální oblasti se pohybují, pracují a i oni musí absolvovat kurzy v rámci dalšího vzdělávání.

Tato direktiva vešla v platnost 21. prosince 1988 a tím otevřela další možnosti vzdělávání dospělých. V případech pracovníků, jejichž kvalifikace nebyla po vydání direktivy dostatečná ti se mohli buďto rekvalifikovat nebo získat vzdělání formou dálkového studia nebo kurzů. Situace se dá chápat jako výjimečná, proto byly ustanoveny zvláštní podmínky a pro titul absolventa oboru sociální práce stačil akreditovaný kurz.

3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO VARIANTY

Po ukončení školní docházky, nebo jiné verze formálního vzdělávání přichází prostor pro celoživotní vzdělávání. V běžné praxi mluvíme spíše o celoživotním učení, protože zahrnuje všechny formy učení.

V ideálním případě by mělo jít o nepřerývaný proces, kdy se člověk stále rozvíjí a vzdělává. V reálné situaci jde spíše o neustálou připravenost k učení.

Celoživotní vzdělávání zásadně mění koncepci vzdělávání jako takového. Jak jsme ho znali doposud. Vzdělávání už není cesta k zaměstnání, ale provází celý život a tvoří tím kontinuální celek. Formální vzdělávání funguje jako součást celoživotního vzdělávání a tvoří jeho velkou součást. Dokonce se dá pojmenovat za stupeň první a druhým by bylo vzdělávání další.

Samozřejmě požadavek, aby se člověk vzdělával celý život, není novinkou poslední doby. J.A. Komenský vytvořil návrhy, které pokrývají všechny etapy života.

Úkolem celoživotního vzdělávání je jednak rozvoj znalostí a dovedností občanů, tím zvyšovat pravděpodobnost jejich zaměstnání, ale je nutné zohlednit i výchovu k aktivnímu občanství.

K čemu je celoživotní vzdělávání dobré? Za poznámku rozhodně stojí, že i celoživotní vzdělávání může probíhat formami, jako jsme zvyklí z předešlých fází. Tedy formální, kdy můžou zájemci navštěvovat např. velmi známé univerzity 3. věku, nebo jiné programy v rámci školy. Hlavní slovo má zejména informální učení, tedy učení se navštěvováním kurzů, připravených speciálně pro dospělé, nebo starší. S neformálním učení je to podobně jako v předešlých fázích života. Je neodmyslitelné. Zejména pokud se věnujeme vzdělávání jako prostředek pro lepší pracovní schopnosti, ráda bych neformální učení vyzdvihla, jako důležitý prostředek. Získávání zkušeností, testování vlastních předpokladů...

3.1 Supervize

Supervize je proces, při němž supervizor pomáhá supervidovanému reflektovat vlastní práci, jeho vztahy na pracovišti, poskytnout vlídnou zpětnou vazbu, pomáhat a vést k hledání nových postupů a nových řešení problémových situacích. Společným cílem je zvýšit uspokojení z práce, zvýšení kvality a efektivity. Lze ji pojmout i jako prevenci proti syndromu vyhoření.

Předně je podstatné překonat představu přísného supervizora, který supervidovaného kontroluje kvalitu práce a je v podstatě negativní postavou ve vzdělávání. Supervizora je nutné chápat jako průvodce, kteří pomáhají i samotný proces supervize utvářet, ale i na klientovi záleží, jak bude samotný proces vypadat. Pokud bude brát proces vážně a bude přinášet nové postřehy, doplňující otázky apod. pak jediné může být supervize úspěšná.

Supervizor musí být vysokoškolsky vzdělaný a to buďto v humanitním oboru nebo medicíně. Dále je vyžadováno minimálně 15 let praxe v pomáhajících profesích a zkušenosti s vedením (pokud možno vzděláváním) týmu a konečně psychoterapeutický výcvik.

Samotný proces supervize je individuální, v podstatě jediné dvě složky, na kterých by se měly všechny supervize shodnout, je technický a obsahový kontrakt. Jde o administrativní prvky, kdy v prvním, technickém, se obě strany dohodnou na frekvenci setkávání, finanční odměně pro supervizora, místu setkávání, druhu supervize. Obě strany by měly stanovit svá očekávání a jakým způsobem se bude postupovat v případě jejich nenaplnění. V obsahovém už se dají najít konkrétní informace o problematice, nebo tématu, které chce supervidovaný projít. Obsahový kontrakt bývá problémem, zadavatel supervize nemá jasnou představu, co by mělo být jejím předmětem, proto je běžná praxe upravení obsahového kontraktu během supervize.

Dělení supervize závisí hodně na faktoru, podle kterého se rozhodneme dělit a tím i na autorovi, kterého se rozhodneme následovat. Peter Hawkins a Robin Shohet ji dělí podle obsahu, vztahu účastníků a odpovědnosti supervizora na výukovou, výcvikovou,

řídící a poradenskou. Další rozdělení je možné najít podle jednotlivých společností supervizi nabízející.

3.2 Potřeba vzdělávání

Ve Výkladovém slovníku vzdělávání dospělých od Zdeňka Palána se o motivaci dočteme mnoho cenných informací. Prvotně definuje pojem motiv, z kterého následně motivace vychází. Tedy Palán (1997, str. 72) definuje motiv jako „*pohnutka, příčina a energie vyvolávající a udržující a usměrňující cílenou (účelovou) lidskou aktivitu s ohledem na její směr (cíl) a intenzitu a variabilitu jejího zaměření.*“ Popisuje druhy motivů, nejen dělení na vnitřní a vnější, ale i na biogenní, instinktivní, vrozená, naučená...

„Motivace je dynamický intrapsychický proces, v němž vzájemné vztahy podnětů subjektu (motivace vnitřní) a prostředí (motivace vnější) vytvářejí napětí, soustředění a zaměření aktivity, která po rozhodovacím procesu vede k cíli.“ (Palán, 1997, str. 72)

3.2.1 Z Pohledu pracovníka

K této kapitole doplní informace část praktická, která vyjde z konkrétních zkušeností, nicméně jisté informace, ze kterých se dá vycházet, jsou k dispozici.

Začněme vnější motivací, tedy co v okolí sociálních pracovníků je nutí pokračovat se vzdělávání. Problematika se dá brát zjednodušeně, tedy že je to jedna z jejich pracovních povinností. Důvody pro tuto povinnost jsou blíže popsány v kapitole následující. Vnější motivaci lze vidět i ve výběru kurzů, kdy nechce jezdit sám, nebo trávit na školení více času než jeho spolupracovníci. Naopak jiné kurzy si vybírají, pokud se chtějí odlišit od ostatních a tím získat lepší vyhlídky na uplatnění. Z toho tedy plynou dvě možné motivace k učení a to adaptační a motivace uplatnit se.

Každý pracovník má určitou specializaci, odbornost a měl by ji kurzy dále rozvíjet. Není zakázané účastnit se kurzů, které odpovídají jiné sféře, ovšem pokud bereme v potaz pouze vnější motivaci, není to předpokládané.

Pro sociální pracovníky je na výběr ze široké škály témat. Mnoho témat z legislativy, psychologie, patologické sociální jevy, kurzy věnující se péči o seniory a péče o rodiny... Více kurzů je zaměřeno na komunikaci – ať už s jakýmkoliv klientem sociálních služeb.

Tím se dává sociálním pracovníkům značný prostor pro seberealizaci, sebepotvrzení a profilaci své odbornosti a samozřejmě pro projev jejich vnitřní motivace.

Poslední motivací k učení je potřeba poznání. Dala by se rozdělit na existenciální, tedy získávání odpovědí na otázky proč a ostatní, které řadíme ke kognitivní motivaci.

3.2.2 Z pohledu zaměstnavatele, státu

Zaměstnavatel je v případě sociálního pracovníka dvojznačný pojem. Sociální pracovníci mohou být státní nebo krajští zaměstnanci, tedy zaměstnavatelem je stát nebo kraj, nebo mohou pracovat v organizacích soukromoprávního rázu.

Motivaci zákonodárců můžeme docela lehce vysledovat po roce 2000, kdy vešlo v platnost Memorandum o celoživotním učení. Je to jakási reflexe Evropy na změny hodnot ve společnosti, uvědomění si, že náš žebříček hodnot se změnil a nyní jsme společnost založená na vědomostech (ať už na situaci pohlížíme z ekonomického nebo sociologického hlediska). Bylo stanoveno několik bodů, které musí členské státy, tedy i Česká republika dodržet. Jde zejména o viditelné investice do celoživotního vzdělávání, změny způsobů hodnocení výsledků, ale i procesu, zejména pak neformálního učení.

Péče o sociálního pracovníka rozhodně není z pohledu státu přehnaná. Je to páteřní zaměstnanec ministerstva práce a sociálních věcí. Jeho základním úkolem s obrovským dopadem na společnost je zajišťování míru mezi zájmy společnosti a zájmy marginálních jedinců, nebo skupin. Navíc se sociální práce dnes dynamicky rozvíjí a s tím jak se mění, rozvíjí potřeby jedinců, skupin, komunit a společnosti, s tím se musí měnit i přístup sociálních pracovníků. Díky této skutečnosti vznikají nové sociální odvětví a služby.

3.3 Teorie ke kurzům

V potaz musíme brát různé styl učení, fáze učení, jaké podmínky je potřeba zajistit, aby výuka byla efektivní, z čeho se bude vycházet u hodnocení výsledků kurzů atd. Struktura vzdělávacího programu se podle Palána (1997) skládá z analýzy, formulování cílů, zpracování návrhu, realizace a kontrola. Nejrozsáhlejší částí je zpracování návrhu, kdy musí být zjištěny schopnosti, předpoklady a vše co přináší účastník do procesu. Dle výsledků jsou zpracovány osnovy, vybrané formy a všech náležitostí kurzů. Nakonec je návrh programu prezentován u zadavatele a závisí na jeho schválení.

Pro úspěšný kurz bychom měli dodržovat 5 zásad efektivního učení. Znamé čínské přísloví praví: „Řekni mi a já zapomenu, ukaž mi a já si zapamatuji, nech mě to zkusit a já pochopím.“ A tím je třeba se řídit, tedy studenty, účastníky zapojit jak jen je možné. Použít spíš trénink než přednášku, cvičení, secvičit simulace...

S věkem se motivace ke studiu mění a vyvíjí. Jako děti většinou nepřemýšlíme, proč chodíme do školy, není jiná možnost a tak se podřídíme. Dospělí vnímají situaci o něco rozdílněji. Je pro ně čas cennější než v dětském věku, tedy pokud nevidí jasně (není jim jasně vysvětleno) proč mají na kurzu svůj čas strávit, je velice pravděpodobné, že ho nebudou pozitivně hodnotit a výsledky nebudou tak vysoké, jak by se i dalo očekávat podle ostatních faktorů.

Posloupnost, návaznost. Je pro lidský mozek zásadní pro usnadnění pochopení a pamatování informací. Každý zajisté pozná na sobě, že postupovat od staršího k novějšímu, od obecného ke konkrétnímu, je lepší.

Opakování matka moudrosti a nejinak to platí u vedení kurzů pro dospělé. Na začátku a na konci každého kurzu by mělo proběhnout opakování, ať už formou hromadné diskuze, testu nebo alespoň krátké shrnutí.

Na závěr každé přednášky, každého kurzu by měla patřit zpětná vazba. Účastníci se rádi zapojí do tvorby dalších kurzů, samozřejmě není možné zpětnou vazbu vztahovat k hodnocení jednotlivců jako výstup z kurzů.

3.3.1 Hodnocení kurzů

Autor mnoha publikací v oblasti personalistiky a lidských zdrojů – Michael Armstrong vidí závěrečné hodnocení – feedback jako nezbytnou součást celého kurzu. Fibichová (2016) upřesňuje jaké oblasti by hodnocení nemělo postrádat.

Jako první se věnuje hodnocení obsahu. Apeluje zejména na zohlednění rozdílnosti mladých a malých žáků, oproti dospělým, jimž by se měli věnovat. Dospělý účastník přináší do výuky své vlastní zkušenosti, názory, dovednosti. Má už svůj styl učení a úroveň předchozího vzdělání. Z toho plyne, že skupina nemusí být vždy homogenní a vyplatí se důraz na samostatnou práci, nebo práce, kdy se individualita může projevit.

Vše souvisí se vším a tak i metoda, již lektor využije hraje svoji podstatnou roli. Měla by zaručit kontinuitu kurzu, tedy aby platil zákon soustavnosti a aby lektori uplatňovali specifické metodiky.

Pokud přijde na řadu hodnocení organizace výuky, základním dokumentem je akreditační protokol MPSV. Pomocí něj se ohodnotí materiálně technické o ostatní organizační zajištění školení. Můžeme tím chápat prostory školení, používané pomůcky apod.

Předposlední částí hodnocení jsou kompetence. Rozumí se tím kompetence dosažené účastníky. Je podstatné si uvědomit, jak pro účely hodnocení tak v obecném pohledu na věc, že kurzy nemají za úkol jen předávat vědomosti, ale měly by účastníkům umožnit splnit úkoly, které začínají slovy aplikovat, dovést, umět, pochopit...

Na konec by měl každý, koho se kurz jakýmkoliv způsobem dotkl, koho se týkal, hodnotit práci lektora. Do této části tedy patří i lektorovo sebehodnocení, kontrolní zpráva, jakýkoliv druh písemného hodnocení, včetně hodnocení účastníků. To může být problematický faktor, pokud po účastnících požadujeme, aby zvážili adekvátnost výkladu lektora vůči tématu. Nejsou zasvěceni do programu školení, většinou nemá dostatečné znalosti tématu, aby lektorovi mohl odporovat. Samozřejmě je také ovlivněn svou osobní motivací, což výsledek jistým způsobem zkresluje.

MPSV pro hodnocení kurzů používá zejména uzavřené otázky, ve formě škál. Nezahrnuje výše zmíněné možnosti a v tom vidí Fibichová (2016) největší nedostatek.

3.4 Situace v oblasti kurzů se zaměřením na vzdělávání dospělých

Kurzů pro dospělé v nedávné době přibývá. Není to rozhodně na škodu, že jsme si uvědomili, že i dospělý se má stále co učit a jak se rozvíjet a že péče o jeho spokojenost a orientaci ve světě má smysl. Častým důvodem návštěv kurzů jsou pracovní povinnosti – přibývá profesí, které se musí pravidelně vzdělávat. Z mého pohledu se jedná hlavně o profese, jejichž náplň se vyvíjí, čemuž se člověk nemůže divit a pak jsou to profese, které přijdou často do kontaktu s člověkem. Celkový obrázek vypadá tak, že jsme se začali věnovat více lidem.

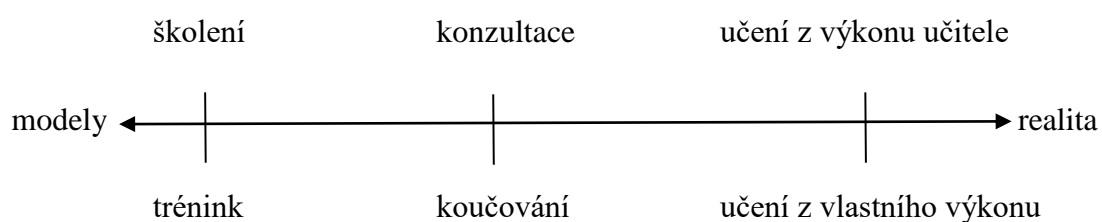
RNDr. Jiří Plamínek CSc. vidí hlavní problémy vzdělávání obecně, tedy i vzdělávání dospělých, v množství a nepřehlednosti. Shoduje se i s ministerstvem vnitra a sociálních věcí, které volá po soustavě certifikátů. Souvisí to rozhodně s absencí právníkové úpravy a současně s nejasností, jak se vzděláváním zacházet. Fibichová (2016) z pozice dlouholeté zkušenosti a studia problematiky vzdělávání dospělých upozorňuje na význam fáze smlouvy, zadávání kurzů. Zastává názor, že v dnešní době není situace ideální, zadavatelé kurzů často nevědí jaký výstup z kurzu chtějí, nebo jakou formou, za kolik peněz a podobné aspekty.

Je pravda, že vzdělávání vychází hlavně z věd humanitních, jako jsou psychologie, sociologie a další. Jsou to vědy oproti přírodním mladé a ještě nemají ustálený aparát pojmů. Kolik možných přístupů je v humanitních vědách oproti exaktním. Kamenem úrazu ovšem není jen jejich mládí. Až je pro nás prakticky nepředstavitelné, že by mohly někdy dospět k jednoznačnosti a jasnosti fyziky, biologie, nebo jiné přírodní vědy. Problémem je i předmět zkoumání. Člověk, jakožto nejnevypočitatelnější tvor, který se dá jen těžko uchopit pomocí vzorců, nebo celá společnost... Samozřejmě se můžeme dostat do konfliktu s názorem, že v podobném stádiu byla i většina přírodních věd, ovšem mnohem později. Bude na dalších generacích, přinést odpovědi na tyto otázky.

Dá se vypořádat soustředění spíše na formu než obsah. Lektori přesně vědí jak se obléct, jak se chovat, jak zaujmout, ovšem k jejich faktickému vzdělání nebo zkušenostem v oboru se už tolik nepřihlíží. Relevantním faktorem je v tomto případě móda. Ani zadavatelé kurzů si nejsou jisti, co chtějí. Například manažeři ve firmě vidí, že firma nefunguje a nechají se strhnout momentální náladou ve společnosti, jak se řeší pravděpodobně všechny problémy, co jen může firma mít. Je ještě potřeba se se vzděláváním dospělých naučit zacházet, vědět co jako zadavatel chci a umět to zadat odpovídajícím expertům.

Mimoškolní učení, tedy informální učení, nalezneme nejspíše v podobě různých kurzů. Jiří Plamínek definuje šest druhů, forem vzdělávání. Školení, trénink, koučování, konzultace a tzv. „učení se z výkonu“, přičemž rozlišuje učení se z výkonu vlastního a učení se z výkonu učitele. Základním aspektem rozdělení je inklinace k realitě, nebo příkladům.

Obrázek 1: Formy vzdělávání



zdroj: Plamínek, Jiří (1997 str.179)

rozdělení vertikální je naznačené vysvětlivkami, horizontální značí míru aktivní účasti posluchače. Znalosti, které potřebují ke své práci, si musí vyzkoušet, pocítit na vlastní kůži, aby bylo vzdělávání efektivní. Nejvhodnější se bude učení z výkonu (svého samozřejmě lepší).

4 PRÁCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Základní představa o náplně práce sociální pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách je poměrně dostatečně rozšířená. Je to práce se sociálně vybočujícími lidmi mimo většinovou společnost. Etnické menšiny, děti v sociálně nestabilních rodinách, ekonomicky slabé rodiny, neúplné rodiny, senioři a mnohé další. Taková práce se dá rozdělit do 4 fází. Chronologicky za sebou postupují – Identifikace sociálního problému, pozorování a hodnocení sociálního problému, navrhování řešení a řešení problému a nakonec ověřování výsledků řešení. Pro přehlednost a úplnost je nutné doplnit, další obory, ve kterých můžeme najít absolventy oboru sociální služby.

Sociálně správní činnosti, administrativa – uplatňování nároků a poskytování podpory. Ať už věcné nebo finanční.

Sociální poradenství, nebo sociálně právní poradenství – pomoc s orientací v možnostech sociální práce, nebo v legislativě, týkající se konkrétních sociálních situací

Sociální diagnostika, v návaznosti s sociální podporou, mediací – rozpoznávání a mapování sociálních potřeb a problémů, popř, jejich souvislostí. Následně jejich řešení.

Sociální intervence – slouží k obnově, nebo jen zlepšení psychosociálního chování, lepšímu využití intrapsychických, interpersonálních a společenských zdrojů a vyvolávání takové změny, která k těmto cílům směřuje.

Sociální koncepce – plánování a realizace sociálních programů.

Supervize – podpora sociálních pracovníků ve smyslu reflexe jejich potřeb a jejich plnění

Sociální management – organizace, ať už týmů, nebo jakékoliv organizační změny. Dá se zařadit též sociální kontrola a dohled.

Výzkum v sociální práci – reflexe efektivit poskytování sociálních služeb, jejich účinnosti a dopadů.

Vědecká činnost – rozvoj doposud získaných poznatků, zkoumání a rozvoj metodologie sociální práce.

Vzdělávání, další vzdělávání - pro mou práci nejdůležitější možnost uplatnění, vedení kurzů v rámci celoživotního vzdělávání nebo vzdělávání formální. Rozvoj teorie a metodologie.

4.1 Historický vývoj sociální práce

Sociální práce ve smyslu pomoc druhým se dá vysledovat v průběhu celého lidského věku – více či méně. Ve starověku byl postoj k chudým, nebo jinak potřebným spíše represivní. Pro dluhy a nedostatek finančních prostředků bylo možné padnout do otroctví.

Středověk je obdobím počátků sociální péče a to zejména díky církvi a jejich zřízení. Kláštery a později i farnosti obstarávali základní potřeby jedinců, kteří nebyli schopni k jejich naplnění dosáhnout sami. Ovšem počet jedinců, o které mohlo být tímto stylem pečováno byl malý. Matoušek (2007) spatřuje důvod k omezenosti služeb v nedostatku prostředků a motivací pomáhajících. Postupem času se represe mírní, ale i během období byla platným způsobem, jak se vypořádat s občany společnosti nepřispívající – jak je v té době chápali. Za zmínku stojí příklad, jak se v době renesance s chudými, nebo vážně nemocnými vypořádávali. Mezi městy, které přirozeně byly stavěné v blízkosti řek, pluly lodě takových lidí plné. V každém městě zůstali krátký čas, během kterého se o ně místní starali a potom je zase vyslali dál na cestu.

První, kdo péči o ostatní nařizuje, resp. represivní přístup mění je Ferdinand I. V roce 1552. Na něj pak navazovali další habsburští panovníci, Josef II. A Marie Terezie. Péči o chudé dávají za povinnost feudálům. Tedy v té době jediná podoba sociální péče závisela na možnostech a dobré vůli feudálů a šlechticů. V Anglii v té době, za vlády Alžběty I., vychází kodex chudých a chudinský zákoník. To má za

následek rozdávání dávek na životní minimum. Vypočítávají se například z ceny chleba a zároveň musí být nižší, než nejnižší mzda v dané oblasti.

19. století. V té době se začínají zakládat organizace, v nichž můžeme vidět počátky sociální práce. Byly zakládány nadšenci, kterým byla důležitost sociálního klima a zároveň jeho špatná situace kvůli záporným jevům zřejmá. O sociální práci mluvit ještě nemůžeme, ale toto období bývá popisováno jako filantropická činnost.

V USA mezitím (2. pol. 19. stol.) řeší sociální problémy s přistěhovalci. Nejznámější instituce – Hull House, ze kterého se později stal sociální ústav, změny v zákonech (zákazy prostituce...) patří všechno ke jménu Jane Addams. V roce 1931 dostala Nobelovu cenu. Další velmi dobře známou institucí starající se tentokrát o mladé a jejich volný čas byla YMCA. Nebyla jediná, ale nejlépe se udržela až do nedávné doby. U nás bychom podobný program a záměr našli u Salesiánů.

Pro naši republiku je významná polovina 19. stol. Kdy je u nás legislativně upravena sociální péče jako taková. Tím se sociální péče svěřuje obcím, popř. dává se jim za povinnosti vůči dobročinným ústavům.

Na přelomu 19. a 20. stol. Se koncentrují znevýhodnění v ústavech. Vznikají starobince a blázince.

Podstatné jméno pro nadcházející období (konec 19. stol – přelom století) je Octavia Hill, která žila na přelomu 19. a 20. stol. Zakládala hromadné dílny, hřiště pro děti, věnovala se práci v komunitě, organizaci volného času sociálně slabých, potažmo se sociálními problémy.

Těsně po přelomu století, tedy už ve století 20. se Elizabeth Fry začala věnovat sociálnímu klima ve věznicích. V ženských věznicích prosadila školy pro děti vězeňkyň a kurzy pro samotné vězeňkyně. Skutečně dosáhla změny sociálního klimatu.

Velkým zlomem byly obě dvě světové války. Přinesly mnoho sociálních problémů, ale i příležitostí. Ženy se chopily sociální práce jako možnosti emancipace – z toho plyne dnešní feminizace tohoto povolání. Je zajímavým jevem, že v zemích, kde byla sociální práce zavedena až po 2. sv. v. není feminizace tak patrná.

5 POPIS ORGANIZACE

Vzhledem k zaměření práce nebylo vhodné vybrat pouze jednu organizaci, ve které by průzkum probíhal. Práce se zaměřuje na lokalitu, ve které je možné najít různé instituce, organizace, které nabízejí různé podmínky. Se záměrem popsat co nejrozmanitější vzorek a tím dosáhnout co největší validity výzkumu byly vybrány instituce dvě. Není to celkový počet organizací, ale bohužel nebylo možné do výzkumu více zapojit, neboť jejich zaměstnanci ke spolupráci nevydali svolení.

První organizace, se kterou byla během výzkumu navázána spolupráce je Vyšší Hrádek, p.s.s.. Je to příspěvková organizace se sídlem v Brandýse nad Labem –Staré Boleslavi, kde také poskytuje své nabízené služby. Stejně tak i v blízkém okolí, jako například v Čelákovících, nebo Kostelci nad Labem. Poskytuje své služby v běžných, zřizovatelem zakoupených nebo pronajatých prostorách. Zřizovatelem je Středočeský kraj, tedy sféra, ve které působí jeho zaměstnanci je státní.

Druhou organizací je samotný městský úřad, který je orgánem obce a zároveň zřizovatelem sociálního odboru. Sociálních odborů je na městském úřadě více, OSPOD, tedy orgán sociálně-právní ochrany dětí a sociální odbor jako takový, který se zabývá zajištěním sociální péče, rozhodování v oblasti sociálních dávek a příspěvků, nebo například pomoc klientům v hmotné nouzi.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 CÍL EMPRIRICKÉ ČÁSTI PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Všechny tři části byly stanoveny před zahájením výzkumu, aby výzkumem samotným nebyly nijak ovlivněny. Zároveň navazují na teoretické poznatky získané v první části práce. Byly formulovány tak, aby co nejlépe vystihly podstatu věci

Formulace všech náležitostí ještě před začátkem výzkumu je zásadní zejména udržení správného směřování. Odklon od tématu by se zobrazil jak v přípravě rozhovorů, tak během rozhovorů samotných a v neposlední řadě v interpretaci získaných dat.

6.1 Cíl výzkumu

Název práce cíl výzkumu naznačuje cíl výzkumu, ovšem není možné nechat pouze na fantazii čtenáře, jakým směrem se výzkum ubíral. Tato podkapitola tedy představuje jak hlavní cíl. Vedlejší cíle nebyly stanoveny, protože hlavní sledovaný cíl celé téma výzkumu pojal a nebylo nutné cíle dále definovat.

Hlavní sledovaný cíl:

Popsat a analyzovat současnou situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi.

Cíl byl v průběhu práce změněn. Původním záměrem práce bylo srovnat situaci před rokem 2006 a současnou, tedy popsat jaký přínos povinnost má. Od tohoto cíle bylo odstoupeno ze dvou důvodů. Po předběžném průzkumu dostupného výzkumného vzorku vyplynulo, že není možné spolupracovat s dostatečným počtem respondentů, kteří by byli schopni situace porovnat. Jinými slovy sociální pracovnice zaměstnané v sociální sféře i před rokem 2006 se výzkumu neúčastnily v dostatečném počtu, aby byl výsledek reprezentativní. Další, neméně důležitý důvod, vyplynul během předběžného

průzkumu dostupné literatury. Prací, které popisují přínos povinnosti komparativním způsobem bylo napsáno více a autorka nevnímala další přínos ve vytváření další.

6.2 Výzkumné otázky

Po stanovení cílů výzkumu není možné opominout výzkumné otázky. Tedy jakým způsobem, jakými hlavními otázkami Výzkumné otázky formulují cíle výzkumu do přesnějších otázek a ty se v případě potřeby dělí na dílčí otázky. Na základě všech dostupných informací byly formulovány tyto:

V 1. Jak srovnávají sociální pracovníci zkušenosti získané v praxi a informace získané v kurzech?

V2. Jaké mají sociální pracovníci v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi zkušenosti s kurzy?

V3. Jaký je postoj sociálních pracovníků vůči počtu hodin, který musí ročně absolvovat?

V4. Jakými faktory jsou sociální pracovníci při výběru ovlivněni?

V5. Jaký přínos podle sociálních pracovníků další vzdělávání má?

V6. Jaké mají sociální pracovníci v Brandýse nad Labem - Staré Boleslavi další možnosti vzdělávání?

V7. Co sociální pracovníci v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi oceňují na kurzech a v čem vidí prostor pro zlepšení?

V8 . Jak vnímají sociální pracovníci v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi postoj nadřízených sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání?

Jejich neobvyklé množství je dané zejména komplexností cíle. Popsat situaci vyžaduje znalost co největšího množství aspektů. Nebylo tedy možné otázky jakýmkoliv způsobem sloučit, nebo vynechat. Každá zastupuje zásadní část výzkumu a v důsledku přinesla zásadní informace. Všechny se zaměřují na sociální pracovníky,

respektive na jejich názor na problematiku. Dávají sociálním pracovníkům prostor, aby sami situaci popsali.

6.3 popis výzkumného vzorku a organizace sběru dat

Metod, jakými vybírat respondenty k výzkumu je široká škála. Respondenti byly vybráni následujícím způsobem. Na základě vyhledávání dostupných sociálních pracovníků v dané lokalitě byly osloveni ti, kteří v současné době v sociální oblasti působí. Výzkumný vzorek byl následně složen ze sociálních pracovníků, kteří vyjádřili souhlas s výzkumem a byli ochotni mu věnovat čas. Takovéto předběžné oslovení probíhalo během listopadu 2015. Reakce sociálních pracovníků následovaly s různým zpožděním, někdy až rok. Z oslovených 8mi respondentů pět svolilo ke spolupráci.

Bohužel nebylo možné spolupracovat s respondentem mužského pohlaví, prvním tedy společným znakem pro všechny respondentky bylo pohlaví. Tento jev není nijak neobvyklý, v poslední části teoretické části je možné se dočíst o feminizaci sociální práce a důvody tohoto jevu. Od tohoto momentu budou nadále nazývány respondentkami.

Věkové rozpětí všech respondentek bylo od 26 do 49 let. Bylo tedy možné porovnávat odpovědi od různě zkušených respondentek. Největší podíl výzkumného vzorku se pohyboval okolo 30. roku věku. Průměrný věk byl 36,8 let.

V návaznosti na věk se lišil i rozsah zkušeností. Pohyboval se v rozmezí od roku 2002 až po 2014.

Všechny respondentky splňovaly požadavek na nejnižší možné vzdělání daný ze zákona, tedy úspěšně absolvovaly Vyšší odbornou školu a získaly tím titul Dis. Dvě respondentky měly navíc vzdělání bakalářské – samozřejmě také v sociální oblasti.

Poslední společným znakem pro všechny respondenty byla sféra jejich zaměstnavatele. Všechny respondentky působí ve státní sféře. Zřizovatel jedné je kraj a ona sama funguje podobně jako soukromá, druhá je městský úřad, tedy zřizovatelem je město. Současně část respondentek začínala svou profesní kariéru v sektoru soukromém.

7 METODA VÝZKUMU

Samotný výzkum probíhal během měsíce ledna 2017. Všechny respondentky upřednostňovaly setkání během pracovní doby na pracovišti. Vzhledem k jejich pracovní vytíženosti nebylo možné s každou respondentkou strávit více než 45 minut. Rozhovory tedy probíhaly v rozmezí 25-35 minut.

Pro zodpovězení výzkumných otázek, a obecně zjištění všech informací byla využita metoda rozhovoru. Ostatní možné metody sběru dat nebyly vhodné zejména kvůli počtu respondentů i povaze věci.

Je možné rozlišovat dva hlavní typy rozhovoru a to strukturovaný a nestrukturovaný.. Strukturovaný je takový, který má předem dané otázky, které se nijak nemění. Dá se říct, že funguje podobně jako dotazník ovšem s tím, že respondenta je možné při odpovídání sledovat a z toho odvozovat, zda odpovídá pravdivě, nebo jestli jsou mu kladené otázky nepříjemné. Nestandardizovaný je naopak směřovaný pouze cílem výzkumu a konkrétní otázky vyplývají ze situace. Omezuje se tím chyba ve volbě otázek, ale porovnávání výsledků s jinými respondenty, je skoro nemožné. Proto byla pro potřeby výzkumu vzdělávání sociálních pracovníků zvolena třetí cesta – Polostrukturovaný rozhovor. Předem vytvořený systém otázek ovšem s možností odbočení od tématu, nebo doplnění informace, jež otázka nutně nevyžadovala.

Z faktu, že byl využit pro výzkum rozhovor a vzhledem k výzkumným otázkám a výzkumnému cíli je jasné, že výzkum byl kvalitativní. Tento výzkum nevyužívá statistických údajů a spíše než číselné údaje pracuje s názory respondentů. Kvalitativní výzkum zkoumá postoje respondentů, souvislosti, názory. Vzhledem k tomu, že byl výzkum zaměřen na malou oblast, nepřípadl kvantitativní výzkum v úvahu i kvůli počtu respondentů.

Výhodou polostrukturovaných rozhovorů je zejména jejich flexibilita vůči respondentovi. Nejvýznamnější výhodou je možnost opakovat otázky, popř. mírně změnit jejich znění, pokud respondent na poprvé otázku nepochopil, nebo odpověděl nesouvisející informací. V doslovných prepisech všech rozhovorů (viz přílohy A,B,C,D,E) je možné dohledat, jak tato situace vypadala přímo v tomto výzkumu.

Nevýhoda jistě spočívá v množství informací, které se zpracovávají a v rozlišení jejich relevantnosti. Nese s sebou i nevýhody nestrukturovaného rozhovoru, tedy obtížné zpracování informací.

7.1 Technika zpracování kvalitativních dat

Opět bylo možné vybírat z několika možností, jak kvalitativní data zpracovávat. Pokud je žádoucí s daty dále pracovat v textové formě, je nezbytná příprava pro analýzu. Rozhovor byl zaznamenán na diktafon (tím tedy vznikl audio záznam) následně byl audiozáznam doslovně přepsán (viz přílohy A,B,C,D,E). Pro další zpracování bylo nutné provést redukci prvního řádu, tedy tzv. „očištění“ doslovného přepisu od slovní vaty, nesouvisející výrazů a informací. Tato verze není možná nalézt v přílohách, protože slouží pouze jako část postupu. Následně bylo nutné provést kódování, během kterého se prvotní data převedla do významových jednotek. Ty v zásadě vyjadřují odpovědi ve zkratce na výzkumné otázky. Pro kompletní odpověď je nutné je opět pro čtenáře dekódovat, tentokrát v jednoduché formě. Tato informace, která se nakonec dostane ke čtenáři by ho měla dostatečně informovat o tom, jakých výsledků bylo dosaženo a na druhou stranu by tato informace neměla být přehnaně detailní.

7.2 Etika při sběru dat

Během výzkumu byla dodržena pravidla slušného chování a etické zásady, které k výzkumu nedílně patří. Před popisem zjištění terénní sondy by mělo být upozorněno, za jakých podmínek, zejména etických podmínek výzkum probíhala a budou uveřejněny jeho výsledky.

Respondenti byly seznámeni s účelem rozhovoru, stejně tak s tématem práce a směrem, kterým se ubírá. Byli předem informováni o nahrávání rozhovoru na diktafon a jeho následném doslovném přepisu.

S podmínkami a s využitím dat souhlasili za podmínek anonymity, tedy nikde v práci není zmíněno jméno, datum narození nebo jiný údaj, podle kterého by mohli být respondenti identifikováni.

Respondenti měli předem k dispozici přibližnou strukturu rozhovoru. Respondentky měly možnost se k otázkám vyjádřit a popř. se dohodnout na změně znění, aby vyžadovaly stále stejné informace, ale během samotného rozhovoru je nezaváděly. Zároveň bylo nutné, aby zaměstnavatel povolil uveřejňovat informace v rozhovoru žádané. Zároveň jsou sociální pracovníci vázáni mlčenlivostí a aby dali souhlas k uskutečnění rozhovoru, museli být ujisti, že po nich nebude žádáno porušení jejich povinností.

8 POPIS A ANALÝZA DAT TERÉNNÍ SONDY

V této kapitole jsou popsány výsledky výzkumu. Následuje tedy seznam výzkumných otázek spolu s otázkami, které byly pro zodpovězení výzkumných otázek v samotném výzkumu použity. Pod každou výzkumnou otázkou je možné nalézt seznam kódů k dané výzkumné otázce se vztahující společně s vysvětlením, co za informace daný kód za informace představuje. Ke každému kódu autorka současně vybrala reprezentativní výrok respondentek a je doslovně během vysvětlení kódu uveden.

V 1. Jak srovnávají sociální pracovníci zkušenosti získané v praxi a informace získané v kurzech?

Aby bylo možné zjistit, zda jsou pro sociální pracovníky poznatky získané v kurzech a běžnou praxí, ptala jsem se následujícími otázkami. Pro některé respondentky jsem je více rozvíjela, protože pro ně bylo srovnávání náročné a nebyly si jisté, z jakého úhlu pohledu vztah popsat.

Tabulka 1: Otázky pro výzkumnou otázku V1

R1	Myslíte, že se dají srovnávat zkušenosti, nebo znalosti získané v kurzech a praxí?
R2	Když srovnáme ještě poznatky získané v praxi a na kurzech. Které jsou pro Vás hodnotnější?
R3	Jsou pro Vás srovnatelné informace získané v kurzech a praxí?
R4	A kdybychom srovnávaly poznatky, nebo informace získané praktickou zkušeností a teoreticky v kurzu. Dají se podle Vás nějak srovnat?
	Jestli je to pro Vás stejně hodnotné, když jste v práci s klientem a zjistíte, že takto s ním komunikovat nelze. Tak jestli je pro Vás hodnotnější ta informace, když Vám to někdo řekne, nebo když si to zjistíte osobně.
R5	Jsou pro Vás srovnatelné ty znalosti získané praxí a na kurzech? Asi bude lepší hodnotit ty, kdy jste nepracovala tolik s legislativou, ale nechám to na Vás.
	Spíš jestli je pro Vás stejně hodnotná informace, kterou se dozvíte na tom kurzu, třeba jak máte přistupovat k nějakému problému a nebo, že si na to přijdete sama. V té praxi.

Zdroj: autorka práce, 2017

Z odpovědí respondentek byly vysledovány tyto kódy:

- neúplný návod
- zpětná vazba

Kód neúplný návod vyjadřuje informaci, kterou je možné vysledovat u všech respondentek. Shodly se, že kurzy jim určitý návod na řešení obtížných situací nabízí, ale vždy existují situace, na které je nepřipravil, nebo ve kterých je opravdu obtížné ho následovat. Jako zastupující příklad uvedla respondentka R1: *„Někdy prostě jako jdete na kurz tam je to nějakým způsobem nalajnovaný, jaký jsou postupy, ale v praxi se vždycky setkáte s nějakým zádrhelem, je to jinak a musíte si to v podstatě jakoby najít si jinou cestu.“*

Zpětná vazba vyjadřuje fakt, že respondentky R3 a R4 vidí v kurzech možnost dozvědět se, jestli postup, jaký uplatňují v praxi je správný. Tedy na rozdíl od prvního kódu dostávají návod zpětně a využijí ho tedy jako zpětnou vazbu. Jako charakteristický výrok je možné uvést: *„na těch kurzech si od těch odborníků jakoby ověříme, jestli to co děláme v praxi je dobře nebo ne.“*

V2. Jaké mají sociální pracovníci v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi zkušenosti s kurzy?

Pro srovnávání výsledků bylo nezbytné zjistit, s jakou formou kurzů se nejčastěji setkávaly. V podstatě bylo možné vybrat ze dvou možností, které jsou nejčastější. Pokud tak respondentka sama neučinila, byla položena další upřesňující otázka.

Tabulka 2: Otázky pro výzkumnou otázku V2

R1	A kolik a jakých kurzů jste doposud absolvovala? Myslím tím třeba, jakou formou byl kurz vedený a na jaké téma se zaměřoval?
	Tyhle kurzy jsou tedy formou přednášky? Nebo je to nějakým způsobem interaktivní?
R2	Ted' bych se Vás ráda zeptala na Vaše zkušenosti s kurzy. Jaké kurzy jste absolvovala, kdybyste začala, jakou formou byl kurz veden.
	Takže takových kurzů, kde je málo lidí a je to takové komornější, jste se neúčastnila?
R3	Jaké vy máte zkušenosti s kurzy? Jaké jste často absolvovala? Myslím tím, čeho se týkaly a jakou měly formu.
	Takže jste se účastnila hlavně seminářů, přednášek, než že byste byla na interaktivních, kde byste hrála např. scénky?
R4	Mohla byste mi prosím blíže specifikovat, jaké kurzy jste nejčastěji absolvovala? Jaké měly téma, jakou měly formu apod.
R5	Dobře, ještě bych se chtěla zaměřit na ty kurzy, které jste absolvovala. V podstatě, kdyby se dalo obecně říct, jaké formy kurzů jste absolvovala častěji, jestli například přednášku, nebo něco interaktivnějšího?

Zdroj: autorka práce, 2017

V3. Jaký je postoj sociálních pracovníků vůči počtu hodin, který musí ročně absolvovat?

Otázky byly položeny co nejneutrálnějším způsobem, aby respondentky neměly pocit, že by měly odpovídat kladně, či záporně.

Tabulka 3: Otázky pro výzkumnou otázku V3

R1	Tu současnou situaci, povinnost absolvovat 24 hodin ročně – vnímáte to jako dostačující, nebo byste ocenila víc, nebo je to pro Vás až časově náročné?
	Takže je to pro Vás skoro omezující?
R2	Jak vnímáte současnou situaci, mám na mysli z hlediska rozsahu. Jestli Vám přijde 24 hodin ročně jako dostačující, nebo v tom vidíte nějaké rezervy?
	Takže máte hodiny ještě navíc.
R3	Jak vnímáte současnou situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků? Mám na mysli z hlediska rozsahu - ocenila byste ještě kurzy navíc, nebo je to pro Vás dostačující kvóta?
R4	Jak vnímáte současnou situaci, mám na mysli z hlediska rozsahu. Jestli Vám přijde 24 hodin ročně jako dostačující, nebo v tom vidíte nějaké rezervy?
R5	Co si myslíte o té současné situaci, kdy musíte absolvovat 24 hodin ročně? Myslíte, že je to dost, nebo až skoro moc?
	Je to pro Vás třeba časově náročné, to zvládnout?

Zdroj: autorka práce, 2017

K této výzkumné otázce se vztahují následující kódy:

- saturace podmíněná nabídkou
- potřeba saturovaná
- potřeba na hranici přesycenosti

Saturace podmíněná nabídkou je kód výsledovatelný u respondentky R1. Jestli ji časový rozsah povinnosti vyhovuje se odvíjí od konkrétní nabídky, která je např. Daný rok dostupná. Charakteristický výrok zvolený pro tento kód: *„někdy třeba rok, kdy je nabídka kurzů taková, že byste klidně absolvovala víc těch hodin a někdy potom už jakoby hledáte něco, co by se mohla absolvovat abyste to měla splněný, aniž by vás to až tak tolik zajímalo nebo lákalo.“*

Kód saturovaná potřeba vyšel z informací získaných od respondentky R3. Pro strohost její odpovědi je nejlepším vysvětlením kódu charakteristický výrok: *„Mně to přijde tak nějak dostačující“*

Poslední kód je potřeba na hranici přesycenosti. Vyjadřuje stav, kdy respondentky nevyjadřují jasnou nespokojenost s rozsahem povinnosti, ale samy naznačují, že rozšíření by neuvítaly. Jako charakteristický výrok byl označen tento: *„Noo jako myslím“*

si, že dost je to určitě. Jako rozhodně bych nechtěla, aby těch hodin nebylo víc, protože ono je to pak znát, když si rozpočítáte na ty dny, tak jsme docela vyčerpáné no.“ Tento kód je možné nalézt u respondentek R5, R4 a R2.

V4. *Jakými faktory jsou sociální pracovníci při výběru ovlivněni?*

Tabulka 4: Otázky pro výzkumnou otázku V4

R1	Co například zohledňujete při výběru kurzu?
	Jakým způsobem si ty kurzy vybíráte, jak odhadujete jestli pro Vás bude přínosný nebo ne?
R2	Co například zohledňujete, když se na kurz hlásíte?
R3	Co Vás ovlivňuje při výběru kurzu?
R4	Jakým způsobem si kurzy vybíráte?
R5	Jakým způsobem si ten kurz vybíráte? Chápu, že to závisí na tom tématu, ale máte třeba nějaké už s tou praxí preference? Že třeba je nějaký přednášející je dobrý, nebo lokalita, nebo něco podobného?

Zdroj: autorka práce, 2017

V odpovědích respondentek byly rozpoznány tyto kódy:

- finanční bariéry
- ohled na specializaci

Kód finanční bariéry vyjadřuje omezení ve výběru financemi. Respondentky musí při výběru zohlednit cenu kurzu a jestli jejich účast na kurzu neomezí rozpočet daný pro ostatní. Tento kód je možné nalézt u respondentky R1 a R5. Jako příklad informace, která reprezentuje daný kód je možné uvést úryvek z rozhovoru s respondentkou R5: „Fakt si to jako vybírám sama a mám volnou rukou v tomhleto. Jsou tam jenom ty finance, že musí to být finančně únosný pro tu organizaci.“

Kód ohled na specializaci zastupuje informaci, že respondentky zohledňují při výběru kurzu svou specializaci, tedy si vybírají podle tématu kurzu a jeho relevantnosti vzhledem k jejich specializaci. Je to omezení pochopitelné a tato odpověď je možná vysledovat u všech respondentek. Např. R3: „Tak já si vybírám hlavně tak nějak co odpovídá tomu mému zaměření, takže ty kurzy co se týkají sociální práce, práce s rizikovými skupinami klientů...“

V5. Jaký přínos podle sociální pracovníků další vzdělávání má?

Otázkami uvedenými v tabulce Tabulka 5 byly respondentky tázány na největší přínos, který vidí v povinnosti absolvovat kurzy v rámci dalšího vzdělávání. Pokud si nebyly respondentky jisté a odpověď se jim zdála příliš široká, byl přínos blíže specifikován na osobní a profesní.

Tabulka 5: Otázky pro výzkumnou otázku V5

R1	A když jste absolvovala větší počet kurzů, dalo by se říct, že Vás měly nějaký osobní a nebo profesní přínos? Jestli vidíte konkrétní přínos v té povinnosti kurzy absolvovat.
R2	Mají pro Vás kurzy nějaký osobní, nebo profesní přínos? Vzpomenete si na nějakou konkrétní situaci, kdy jste si vzpomněla: „Tohle jsem slyšela v kurzu, teď se musím zachovat takhle a takhle.“?
R3	Jaký to pro Vás mělo největší přínos? To absolvování toho kurzu, ať už osobní, nebo profesní. Takže pro Vás největší přínos je jakýsi návod na řešení určitých situací? Takže je to pro Vás hlavně forma kontroly?
R4	Dalo by se nějaký způsobem popsat, jaký pro Vás měly kurzy osobní nebo profesní přínos? Tedy jestli vůbec.
R5	V čem vidíte přínos té povinnosti? Mají ty kurzy pro Vás nějaký osobní přínos? Takže tedy spíše profesní přínos, pomáhá Vám to v práci.

Zdroj: autorka práce, 2017

Z odpovědí respondentek byly rozpoznány tyto kódy:

- podmíněný nabídkou
- bezpodmínečný
- navázání kontaktů
- povinnost zaměstnavatelem

Kód podmíněný (přínos) nabídkou vyjadřuje názor respondentek, že přínos kurzů nastává pouze v momentě, kdy je nabídka dostatečně zajímavá. Takový názor je možné vysledovat u respondentky R1. Charakteristický výrok pro tento kód je možný uvést tento: „*Ve chvíli když máte takovou nabídku kurzů, že se ty kurzy opravdu dotýkají toho, co je jakoby každý den v té práci nějakým způsobem přítomné, s čím se setkáváte,*

tak je to přínosný. Když potom musíte dotlačit abyste měla těch 24 hodin tak v podstatě sáhnete po čemkoliv aniž byste měla potřebu.“

Bezpodmínečný přínos je možné nalézt u těch respondentek, které vidí přínos v kurzech za jakékoliv situace. Že bez dalšího vzdělávání není možné práci sociální pracovnice vykonávat. Charakteristický výrok pro tento kód: *„Tak víte co, bez těch kurzů se to dělat nedá, nebo prostě, hodně Vám pomůžou, no.“* Tento kód je možný vysledovat u respondentek R2 a R5.

Navázání kontaktů, tedy možnost s někým nově nastalé komplikované situace konzultovat, pocit sounáležitosti a i jakási forma zpětné vazby je přínosem pro respondentky R1, R3 a R4. Shodly se v tom, že přínosný je nejen kontakt s lektorem, na kterého se během roku obracejí, ale i s dalšími kolegyněmi a kolegy. Charakteristický výrok pro tento kód: *„A ono kolikrát je cennější pohled toho jinýho kolegy, než jakoby ty samotný informace z toho semináře. Předáme si tam kontakty na ty jednotlivý kolegy, jo, že se navzájem potkáme, setkáme, víme o sobě.“*

Nakonec povinnost zaměstnavatele je přínos povinnosti pro respondentky R4 a R5. Obě vnímají velké pozitivum v tom, že jim zaměstnavatel musí další vzdělávání umožnit. Charakteristickým výrokiem pro tento kód je možné uvést: *„Že i ten zaměstnavatel je nucenej nás na ty kurzy posílat. Kdyby ta povinnost nebyla, tak zaměstnavatel řekne, nejsou peníze, nikam nepojedete.“*

V6. Jaké mají sociální pracovníci v Brandýse nad Labem - Staré Boleslavi další možnosti vzdělávání?

Pokud neodpověděly úplně, tedy alespoň nenaznačily, jestli jiné možnosti využívají, popř. Jestli je vyhledávají, byly jim položeny otázky doplňující. Dvě očekávané další možnosti, na které byly respondentky požádány, aby odpověděly konkrétně, byly možnosti e-learningu a supervize. Předpoklad byl správný a na otevřené otázky respondentky odpověděly jednou z předpokládaných možností. Pokud ne, byly dotázány konkrétně, jestli mají možnost e-learningu nebo supervize a jestli samy tu možnost vyhledávají. Pro získání relevantních informací byly respondentkám položeny následující otázky

Tabulka 6: Otázky pro výzkumnou otázku V6

R1	Když se bavíme o možnostech, byla Vám někdy nabídnuta supervize?
	Máte třeba možnost e-learningových kurzů?
	E-learning, že byste ty kurzy absolvovala přes pc.
R2	Tedy jestli máte možnost supervize, od koho vzešla iniciativa, nebo naopak, jestli nemáte, tak jestli byste vůbec měla zájem?
	Máte možnost i jiných forem kurzů, než o kterých jsme mluvily?
R3	Úplně poslední oblasti, které bych se chtěla věnovat je supervize. V podstatě jestli máte tu možnost supervize, popř. od koho vzešla iniciativa?
	Máte možnost ještě nějakých jiných forem vzdělávání?
	Máte možnost nějakých jiných forem vzdělávání?
R4	Poslední okruh otázek, který bych s Vámi chtěla probrat, se týká supervize.
	Tedy jestli máte možnost supervize, od koho vzešla iniciativa nebo naopak, jestli nemáte, tak jestli byste měla vůbec zájem?
	Co třeba jiné formy vzdělávání?
	Třeba jestli můžete kurzy absolvovat přes počítač, nebo podobné v podstatě speciální podmínky?
R5	Ještě bych se Vás ráda zeptala na úplně poslední oblast – jestli máte možnost supervize?
	Z jaké strany vzešla iniciativa, aby ta možnost byla?
	Máte ještě další možnosti vzdělávání? Jako například e-learning? #bez mezer#

Zdroj: autorka práce, 2017

Po zkoumání výpovědí respondentek byly vydedukovány tyto kódy:

- nedostupná supervize
- nedostupný e-learning
- využívané možnosti
- nevyužívané možnosti

Kód nedostupná supervize zahrnuje respondentky R2, R3 a R4. Vzhledem k tomu, že tyto respondentky pracují společně v jedné organizaci, je samozřejmé, že dostupnost jiných možností vzdělávání je u nich stejná. Pozoruhodné naopak je, že s nedostupností supervize se v tomto výzkumu vázal i zájem o ni. Tyto respondentky vypověděly nezávisle na sebe shodně, že jim supervize chybí. Charakteristický výrok: „*Tak u nás supervize teď nefunguje a asi bych ji i docela uvítala*“

Současně kód nedostupný e-learning se týká opačného spektra výzkumného vzorku. To znamená respondentek R1 a R5. Jedna z respondentek byla zaskočená pojmem e-learning a o takové možnosti nevěděla. Druhá o takové možnosti věděla, ale zaměstnavatel jí ho neumožňuje. Charakteristickým výrokem pro tento kód je: *„Ne, s touhle možností jsem se ještě nesetkala.“*

Kód využívané možnosti je možné vysledovat u respondentek R2, R3 a R4. Všechny mají dostupnou možnost absolvovat kurzy e-learningovou formou a všechny této možnosti využívají. Ani jedna ovšem nepreferuje e-learning oproti účasti na běžných kurzech. Charakteristický výrok pro kód využívané možnosti: *„Jo e-learning to můžem, někdy to využíváme, ale není to úplně jakoby plnohodnotné. Nebo ne, to ne že by to nebylo plnohodnotné, ale prostě ta osobní účast je osobní účast, jo. A hlavně v tom e-learningu já si nemám moc co vybrat.“*

Poslední kód, nevyužívané možnosti, se vyskytl u respondentek R1 a R5. Obě potvrdily, že možnost supervize mají, ale nevyužívají ji a ani nemají potřebu supervize. Charakteristický výrok pro tento kód: *„na pozici sociální pracovnice momentálně nemám jako potřebu nějakou supervizi absolvovat, ale vím, že když budu chtít tak ta možnost tam je“*

V7. Co sociální pracovníci v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi oceňují na kurzech a v čem vidí prostor pro zlepšení?

Respondentky byly tázány na jejich názor na současnou situaci v dalším vzdělávání sociálních pracovníků. Resp. požádány o zpětnou vazbu pro zákonodárce, nebo návrhy na zlepšení. Jednotlivé otázky se navzájem nelišily tolik jako u ostatních výzkumných otázek, protože nebylo možné získané informace dále rozvíjet. Respondentkám byly položeny následující otázky:

Tabulka 7: Otázky pro výzkumnou otázku V7

R1	Vidíte ještě v něčem prostor pro zlepšení? Kdybyste mohla dát zákonodárcům nějakou zpětnou vazbu, že v praxi to funguje jinak, tak jestli byste měla ještě nějaké vylepšení?
R2	V čem vidíte prostor ke zlepšení? Ať už kurzů samotných, nebo celého systému?
R3	V čem vidíte prostor pro zlepšení?
R4	V čem vidíte prostor pro zlepšení? Ať už kurzů samotných, nebo systému jako takového?
R5	Vidíte ještě nějaký prostor pro zlepšení? Třeba kdybyste mohla dát zákonodárcům zpětnou vazbu, co by měli pozměnit?
	Myslela jsem jen tu samotnou novelu.
	Třeba jestli tam v nabídce chybí nějaké téma co by Vás zajímalo?

Zdroj: autorka práce, 2017

K této výzkumné otázce se vztahují tyto kódy:

- spokojenost
- finanční omezení
- koncept kurzu
- šíře dostupné nabídky

Kód spokojenost, tedy spokojenost se současnou situací popsaly respondentky R2, R3, R4 i R5. Projevoval se zejména charakteristickým výrokem: *„tak jsme se s kolegyněmi trochu radily a fakt jsme na nic nepřišly, takže Vám musím ale úplně upřímně říct, že nevím.“*

Finanční omezení vyjadřuje názor respondentek, že by se měla změnit cena kurzu. Plynulo to buďto z obav o jiné kolegyně v oboru, které si musí kurzy platit samy a nebo kvůli přítomnosti finanční bariéry ve své vlastní praxi. Nespokojenost spojená s financemi se projevila u respondentek R1 a R3. Jako charakteristický výrok je možné uvést: *„vzhledem k platu sociálních pracovníků a úředníků tak jako ty kurzy jsou jakoby dost přemrštěné. Že kdo si to musí platit ze svého, tak má asi ty možnosti dost omezené.“*

Kód koncept kurzu zastupuje informaci získanou od respondentky R4. Vyjádřila nespokojenost s kurzy, které vedou andragogové a nikoliv odborníci na danou

problematiku. Z hlediska andragogiky je to velmi zajímavá informace. Jako charakteristický výrok byl vybrán: „*Víte co, hlavně se pozná, když je ten přednášející z oboru. Že to není čistě jenom nějaký andragog, kterej prostě má tohle odpřednášet.*“

Poslední dedukovaný kód, šíře nabídky se odvíjí od nespokojenosti a současně návrhu respondentky R5. Kód v sobě nese informaci o šíře dostupné nabídky pro konkrétní respondentku, čili to není možné brát jako zpětnou vazbu pro všechny pořadatele kurzů, ale např. pro jejího zaměstnavatele je to hodnotná informace. V jiných výzkumných otázkách respondentka uváděla, že je omezená finanční bariérou, proto po kombinaci těchto dvou informací získáváme hodnotný výstup. „*No já nevím, já bych řekla, že to co mi chodí jako nabídka, tak jsou takový praktický, nebo z jiných oblastí, než bych jako potřebovala. Že to co se mi hodí si musím tak jako trochu obtížně dohledat, ale myslím si že ta nabídka existuje, jen si ji musím jako víc hledat.*“ je charakteristický výrok pro tento kód.

V8 . Jak vnímají sociální pracovníci v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi postoj nadřízených sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání?

Matoucím elementem v těchto otázkách může být rozdíl mezi zaměstnavatelem a nadřízeným. Pozornému čtenáři jistě neunikl fakt, že výzkumná otázka se ptá na postoj nadřízeného a jednotlivé otázky výzkumu na postoj zaměstnavatele. Rozdíl v jejich smyslu, v tomto konkrétním případě není. Všechny respondentky jsou státní zaměstnankyně, tedy v různých formách. V jednom případě je zřizovatelem a zaměstnavatel přímo stát, v druhém kraj. Stát samotný povinnost dále se vzdělávat zadává a bylo by tedy bezpředmětné se ptát na názor zaměstnavatele a ani to nebylo cílem výzkumné otázky. Cílem bylo zjistit, jaký postoj má jejich nadřízený, tedy ten, kdo je s nimi v běžném kontaktu a mohl by je v účasti na kurzech omezovat, nebo naopak podporovat. Pro pohodlí respondentek a lepší vzájemné pochopení byly zvoleny otázky na zaměstnavatele, protože při předběžných otázkách je otázka na nadřízeného mátna.

Tabulka 8: Otázky pro výzkumnou otázku V8

R1	Jak obecně hodnotí Váš zaměstnavatel Vaši účast na kurzech? Cítíte, že mu to není úplně po chuti, nebo chápe, že je to Vaše povinnost ze zákona, nebo Vás dokonce podporuje?
	Jinak Vás žádný způsobem neomezuje?
	Čili vy si ty kurzy musíte platit samy?
R2	A jak hodnotí tuto Vaši povinnost zaměstnavatel? Neomezuje Vás například ve výběru, nebo podobně?
R3	Mě by teď zajímalo, jak hodnotí Vaši účast na kurzech Váš zaměstnavatel?
	Takže to kolik a jakých kurzů zajímá vedoucího oboru?
	A jak on na to pohlíží? Neomezuje Vás v jakémkoliv ohledu?
	Kdo platí výdaje vzniklé absolvováním kurzu?
R4	Myslíte, že kdybyste chtěla hodiny přesáhnout, byl by s tím problém?
	Takže nejste nijak omezena?
	Jak hodnotí Vaši účast na kurzech zaměstnavatel?
	Je ochotný platit Vaši účast na nich?
R5	Myslíte, že Vám tedy v tomto ohledu vychází zaměstnavatel vstříc?
	Takže ze strany zaměstnavatele není omezení. Chápe, že to máte jako povinnost a podporuje Vás v tom?

Zdroj: autorka práce, 2017

Při analýze získaných dat byly rozpoznány tyto kódy:

- Podpora aktivní
- Podpora pasivní
- Pragmaticčnost

Kód podpora aktivní vyjadřuje fakt, že respondentky vyjádřili pocit podpory od svého nadřízeného. Mají pocit, že je podporuje aktivně, tedy jim například doporučuje účast na některých kurzech, nebo posílá nabídku. Tento kód je možné dohledat u respondentky R1 a jako charakteristický výrok je možné uvést: *“ Já musím říct, že kolikrát dostaneme když přijde nějaká nabídka těch kurzů, tak že kolikrát, máme teda momentálně ředitelku, nebo zastupující pověřenou řízením organizace a kolikrát nám třeba i přepoše když přijde nějaká nabídka kurzů, jestli máme prostě zájem se něčeho z toho účastnit, nebo tak. Takže v tomhleto z její strany je podpora “*

Následující kód podpora pasivní, vyjadřuje informaci, že respondentky necítí ze strany nadřízeného omezení, ale ani podporu nad rámec. Takové respondentky si mohou kurzy vybírat jaké chtějí, ale musí si je nalézt samy. Nadřízený je do žádných kurzů

přímo nenutí. Toto se týká respondentek R2, R4 a R5. Jako charakteristický výrok je možné uvést „*Né, v tomhle nás opravdu nijak nikdy neomezoval, nikdy neřekl, že někam nepojedeme, nebo že je to blbost a tak...*“

Posledním kódem, který se váže k této výzkumné otázce je pragmatičnost. Vyjadřuje tedy situaci, kdy pracovnice nejsou nijak omezeny svým nadřízeným, ale musí brát v potaz povinnosti, které mají více než jejich kolegyně. Musí se v podstatě samy kontrolovat. Taková kontrola se může týkat financí, nebo zastupitelnosti, nebo nenarušení úředních hodin. Takovýto kód je možné nalézt u respondentek R3 a R5. Charakteristický výrok: „*Tak on tak nejvíc řeší, nebo dohlíží na nás, abychom si řešili zastupitelnost.*“

9 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ

Tato kapitola shrnuje všechny poznatky získané a dříve popsané v kapitole předešlé. Smyslem této kapitoly není detailní popis zjištěných poznatků, jako to bylo na předešlých stránkách, ale spíše stručný popis, co za hlavní poznatky výzkum získal. Vyjadřuje s postupně ke každé výzkumné otázce.

K výzkumné otázce V1 bylo pro většinu respondentek problém se vyjádřit, nebo popsat vztah, který mezi zkušenostmi nabytými v kurzech a praxí je. Dalo by se říci, že bez dalšího vzdělávání si neumí představit svou práci ani jedna respondentka, tedy z toho plyne, že poznatky z kurzů přínosné jsou, ale není možné se spoléhat pouze na ně. Fungují jako jakýsi zdroj rad, nebo návodů. Rozdíl je jen v tom v jakém čase se na ně sociální pracovnice obrací. Buďto opravdu z kurzů čerpají návod, jak by měly konkrétní situace řešit a nebo je vnímají jako hodnotnou zpětnou vazbu.

Zkušenosti s kurzy, tedy odpověď na výzkumnou otázku V2 se dá shrnout do dvou variant. Buďto sociální pracovnice absolvují přednášky, kde je velké množství lidí a přichází s cílem získat co nejvíce informací o jejichž následném využití se dozví praxí. Jde zejména o legislativně zaměřené kurzy, čili není dobře uskutečnitelná jiná možnost a sociální pracovnícím tento systém pravděpodobně vyhovuje. Autorka tak vyvozuje z jejich hojné účasti. Druhá možnost jsou menší interaktivní kurzy, které se zabírají komunikací s klienty, nebo zvládání náročných situací. Není výjimkou, že se na takovýchto seminářích sehraje scénka, kdy si všichni vyzkouší pocity každé strany a zkouší zareagovat tak jak jim lektor doporučuje. Kvůli povaze výzkumného vzorku se mohly jevit tyto kurzy méně oblíbené.

Výzkumná otázka V3 zkoumala postoj sociálních pracovníků k časovému rozpětí povinnosti. V tomto ohledu panovala přibližná shoda, tedy že 24 hodin ročně potřeby sociálních pracovníků saturuje, v některých případech je to kvóta až zbytečně velká.

Odpověď na výzkumnou otázku V4 se dá shrnout opět do dvou okruhů. Buďto berou při výběru kurzu respondentky v potaz finance, tedy cenu kurzu, nebo jestli kurz odpovídá jejich specializaci.

Definovat přínos práce bylo pro sociální pracovníce náročné. Největším přínosem jsou samozřejmě informace, které získají. Ovšem nad rámec holých informací, které mohou získat v literatuře, nebo na internetu si odnášejí z kurzů zejména nové kontakty.

Výzkumná otázka V6 zkoumala možnosti dalšího vzdělávání a odpověď je minimálně uspokojivá. Všechny sociální pracovníce, které se zúčastnily výzkumu mají alternativní možnost jak informace získávat. V podstatě v jedné organizace existuje jedna možnost a to buďto supervize a nebo e-learning.

Pozitivní zprávu přinesla i výzkumná otázka V7. Sociální pracovníce jsou spokojené, necítí potřebu změny. Všechny respondentky naznačily, že jsou s nabídkou kurzů spokojeny, ale že to zejména souvisí s tím, že jim kurzy platí zaměstnavatel. Vidí tedy ve vzdělávání velký přínos, velký potenciál, ovšem jen pro ty, kteří nejsou omezeni financemi. Některé vyprávěly o jiných pracovnících, s nimiž se znají a kurzy si musí platit, že jsou ve výběru velmi omezené a kurzů, kde je malá skupina a osvojují si komunikační dovednosti, si nemohou účastnit. Vzájemná shoda panovala i ohledně cen, kdy se kurzy mají pohybovat od 1500 až do 3000 – čím menší skupina, nebo náročnější forma – tím více. Bylo by pro ně tedy neúnosné platit si kurzy z vlastních prostředků.

Postoj nadřízených je poslední a zároveň další pozitivní zprávou. Všechny respondentky se shodly na tom, že je nadřízený je nijak neomezuje, některé dokonce aktivně podporuje. Nejde jen o podporu finanční, ale také časovou. Zaměstnavatel uvolní pracovníci na den, který si sama vybere i s tím, že na některé kurzy se musí hlásit s velkým předstihem. Některé pracovníce dokonce popsaly podporu i mezilidskou. Bližší informace je možné získat u podrobného popisu kódů vztahující se k výzkumné otázce V8.

Ačkoliv je každý člověk a tím pádem i rozhovor s ním individuálním, bylo možné vysledovat společné znaky všech rozhovorů. Pro úplnost jsou to tedy následující.

Zajímavým výsledkem bylo téma doposud absolvovaných kurzů, více než polovina respondentek absolvuje nejčastěji přednášky o novelách zákona a obecně legislativně zaměřené. Neshodly se v nadšení pro toto téma, ale vnímání účast na nich jako svou povinnost.

ZÁVĚR

Tato práce se věnovala vzdělávání sociálních pracovníků v dané lokalitě. Dělí se na dvě části a to část teoretickou a empirickou. Poslední část práce shrnuje v krátkosti, co bylo popsáno v části teoretické, jestli část empirická dosáhla stanoveného cíle a jaké poznatky práce přináší.

Teoretická část popisuje poznatky jiných autorů, uvedených v seznamu literatury, i příspěvky autorky práce. Celá první část práce se věnuje vzdělávání dospělých obecně, významným dokumentům, které ovlivnily vzdělávání dospělých v České republice i celé Evropě. Dále popisuje formální vzdělání sociálních pracovníků, tedy jaké minimální vzdělání požaduje stát a na jakou úroveň navazují kurzy, které musí během vykonávání své profese absolvovat. Věnuje se i celoživotnímu vzdělávání se zaměřením na sociální pracovníky a jejich motivaci, potřebu k dalšímu vzdělávání. K popisu současné situace bylo nezbytné uvést, jak by měla být situace ideálně a jaká ve skutečnosti podle odborníků je. Poslední nutnou informaci, kterou bylo nutné získat a pro další čtenáře zaznamenat, byl popis sociální práce, s jakými sociálními pracovníky je možné se setkat a jaký historický vývoj tomu předcházel.

Hlavním cílem práce bylo zjistit a popsat současnou situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi. Autorka práce se domnívá, že cíle bylo dosaženo, protože výzkumem byl získán dostatek informací, díky kterému bylo možné zodpovědět výzkumné otázky a následně naplnit cíl práce. Respondentky zodpověděly všechny otázky, které směřovaly k výzkumným otázkám, potažmo k cíli práce. Vzhledem k vybrané metodě výzkumu bylo možné získat informace, které nebyly nutně otázkami vyžadovány, ale konečný výstup, tedy popis situace, dokresluje.

Pro andragogiku jako vědu práce přináší ucelenou zprávu o reálné situaci v jednom odvětví vzdělávání dospělých. Přináší hodnotné informace o spolupráci andragogiky s dalšími vědami a použití v praxi. Konfrontuje andragogiku s praxí.

Přínos pro Vzdělávání dospělých, specificky sociálních pracovníků, v praxi spočívá zejména ve zpětné vazbě. Popis současné situace v určité lokalitě může pomoci dalšímu rozvoji vzdělávání, nasměřovat vývoj správným směrem. Autorka se domnívá, že tato práce může poskytnout hodnotné informace jednak poskytovatelům dalšího vzdělávání, tak i nadřízeným a zaměstnavatelům sociálních pracovníků a v neposlední řadě andragogům a dalším odborníkům tímto oborem se zabývajícím.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

FIBICHOVÁ, Naděžda. *Další vzdělávání pracovníků jako andragogický problém: metodická příručka pro lektory, vzdělavatele dospělých, andragogy, hodnotitele, management a administrativu vzdělávacích programů*. Strakonice: vlastním nákladem, 2016. ISBN 978-80-270-0143-9.

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha : Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5

HAWKINS, Peter a Robin SHOHEIT. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vydání druhé. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0987-4.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

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

KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 6. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-102-2

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549

NOVOTNÁ, Věra a Věra SCHIMMERLINGOVÁ. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum, 1992. ISBN 80-7066-483-5

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

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

PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-4806-1.-0.

ŠIŠLÁKOVÁ, Monika a Jitka NAVRÁTILOVÁ. *Praktické vzdělávání v sociální práci optikou konceptu resilience*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7337-1.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

Sociální sužby: legislativa, plánování, hodnocení. Praha: Portál 2007, ISBN 978-80-7367-310-9

Seznam použitých internetových zdrojů

BOHOŇKOVÁ, Irma. *Cesta k úspěchu: O supervizi* [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: www.cesta-k-uspechu.cz/o-supervizi/

ČESKÝ INSTITUT PRO SUPERVIZI. *Supervize, stránky pro supervizory a supervidované* [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://www.supervize.eu/o-supervizi/jak-supervize-probiha/>

EDUPOL. *Akreditované kurzy EDUPOL* [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://www.edupol.cz/akreditovane-kurzy.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům*. [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf

STŘEDNÍ ŠKOLA SOCIÁLNÍ PÉČE A SLUŽEB ZÁHŘEB. *Střední škola sociální péče a služeb Záhřeb* [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://www.ssspzabreh.cz/>

SEZNAM ZKRATEK

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Formy vzdělávání	25
-----------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1:	36
Tabulka 2:	38
Tabulka 3:	39
Tabulka 4:	40
Tabulka 5:	41
Tabulka 6:	43
Tabulka 7:	45
Tabulka 8:	47

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – rozhovor s respondentkou R1	I
Příloha B – rozhovor s respondentkou R2.....	VII
Příloha C – rozhovor s respondentkou R3.....	XI
Příloha D – rozhovor s respondentkou R4	XV
Příloha E – rozhovor s respondentkou R5.....	XX

Tak kdybychom mohly začít, tak já bych se Vás ráda zeptala na základní údaje, jaký je Váš věk, nejvyšší dosažené vzdělání a sektor působení. K tomu délka tedy

Je mi 32, nejvyšší dosažené vzdělání je Voš obor sociální práce a dělám teda momentálně sociální pracovníci a v sociálních službách pracuji od roku 2006.

A kolik a jakých kurzů jste doposud absolvovala? Myslím třeba jakou formou byl ten kurz vedený a na jaké téma se zaměřoval.

Já jsem se na vás připravila a byla jsem u personalistky a momentálně mám 24 hodin kurzů, bylo to celkem 13 kurzů, ale 6 let jsem byla na mateřský. Když jsem nastoupila tady do tý práce jako asistent, jako pracovník v přímé péči, potom jsem byla zástupce domov pro lidi se zdravotním postižením a teďkon poslední jakoby funkce je ta sociální pracovnice. Takže ty kurzy byly zaměřené od začátku, tam je vlastně ročně těch 24 hodin, s tím že nemusí být všech těch 24 hodin akreditovaných. Takže my můžeme vycházet i z toho, že nějaké kurzy děláme v rámci organizace pro svoje zaměstnance, abychom je vyškolily v těch tématech o potřebují, nebo víme, že je tam nějaká mezera, chtělo by se na to víc zaměřit a já můžu v rámci toho teda absolvovat nějaký kurz teda u nás. Který není teda akreditovanéj a pořádá ho teda zaměstnavatel.

A když jste absolvovala větší počet kurzů, dalo by se říct, že pro vás měly nějaký osobní a profesní přínos?

Hmmm. Jak který no, je to asi... nevim.. pro mě třeba nejzásadnější tak jsou... tak jsou kurzy třeba jako ty akreditované, kdy se vždycky na začátku roku probíhá kurz, kterej vede paní Kolářová, která dělá na ministerstvu a probírá tam jako by novinky, novinky toho zákona o sociálních službách pro ten daný rok. Což je třeba je dobrý, že za celý ten rok víte dopředu co se kdy bude odehrávat, že třeba od června začne něco platit, něco se projednalo, je to schválený a celkově ty novinky to máte v kostce takže víte na co se zaměřit. Některý kurzy třeba v rámci takovej těch já nevím komunikačních dovedností nebo tak, tak to se Vám v práci taky hodí.

Tyhle kurzy jsou tedy formou přednášky? Nebo je to nějakým způsobem interaktivní?

Ummm. Některý kurzy... to je daný podle tématu. Některý jsou čistě jako přednáška, že na konci té přednášky je prostor pro dotazy a jinak většina kurzů má nějakou část, kdy spolupracujete třeba ve skupinkách, pracujete třeba na nějakým úkolu, nebo něco předvádíte formou já nevím nějaký scénky nebo tak.

Tu současnou situaci, povinnost absolvovat 24 hodin ročně – vnímáte to jako dostačující, nebo byste ocenila víc, nebo je to pro Vás až časově náročné?

Co se týče těch 24 hodin, tak pro je to, pro mě je to hodně, jakoby, daný v tom se prostě 24 a musíte je splnit za rok. Mně by třeba vyhovovalo to, kdyby opravdu jako na to absolvovat ty kurzy, kdybych si mohla prostě ve chvíli kdy prostě mam pocit, že by se mi něco hodilo, nebo bych se chtěla na něco zaměřit speciálně v tom školení, ale mít k tomu takovej jako volnej průběh. Takhle hlídat abyste za ten rok splnila 24 h, abyste to měla... spíš tohleto mi vadí. Že těch 24 h jsou daný povinně a za každou cenu je musíte splnit.

Takže je to pro Vás skoro omezující?

Dalo by se říct, že jo, protože co si můžu, nebo sama za sebe, tak nevím.. někdy třeba rok, kdy je nabídka kurzů taková, že byste klidně absolvovala víc těch hodin a někdy potom už jakoby hledáte něco, co by se mohla absolvovat abyste to měla splněný, aniž by vás to až tak tolik zajímalo nebo lákalo.

To je škoda. Vidíte ještě v něčem prostor pro zlepšení? Kdybyste těm zákonodárcům mohla dát nějakou zpětnou vazbu, že v praxi to funguje jinak, tak jestli byste měla ještě nějaké vylepšení?

Nevim, zlepšení v podstatě si myslím že je hodně daný na tom za jakou cenu ty akreditovaný kurzy jsou, protože kolikrát bych se třeba chtěla zúčastnit, právě když máte něco fakt zajímavýho, nebo co byste potřebovala a vyšlo by vás to na víc hodin než těch 24, ale jsou to takový částky je tam hodně limit v těch penězích. A většinou to je, když je kurz akreditovanej tak je to prostě jakoby draze vykoupeno.

Čili vy si ty kurzy musíte platit sami?

Ne, hradí nám je zaměstnavatel, ale musíme, musíme prostě jakoby brát v potaz to, kolik zaměstnanců ta organizace má a těch 24 h musí mít splněno všichni a potom vlastně jakoby máte rozdíl jestli pošlete jednoho zaměstnance pošlete na kurz za 1800, prostě budete mít já nevím těch 8 akreditovanejch hodin a nebo za 5000 vám někdo proškolí 15 zaměstnanců.

Tak je pochopitelně velký rozdíl. Co například zohledňujete při výběru kurzu?

Tak třeba zrovna jakoby ty témata těch akreditovaných kurzů, který jsou třeba vhodný pro ty sociální pracovníky, aby to opravdu jako absolvovali a bylo z toho nějaký přínos, tak jsou všechny od 1500 na jednoho člověka 6/8 akreditovanejš hodin. Což potom v organizaci, která má ke 100 zaměstnanců, tak potom to nejde teda pro každýho. Nemůžu teda říct, já osobně, nám, nebo co se týče naší ředitelky tak zatím jsem se ještě nesetkala s tím, že by nějaký kurz nezaplatila. Ale musím si umět obhájit proč na něj chci, proč si myslím, že to vhodný absolvovat, jestli bych z toho opravdu měla nějaký přínos.

Jinak Vás tedy žádným způsobem neomezuje?

Zatím jsem se nesetkala s tím, že by prostě něco zamítla. U mě konkrétně teda.

Dobře. Jak obecně hodnotí Váš zaměstnavatel Vaši účast na kurzech? Cítíte, že mu to není úplně po chuti, nebo chápe, že je to Vaše povinnost ze zákona nebo Vás v tom naopak podporuje ?

Já musím říct, že kolikrát dostaneme když přijde nějaká nabídka těch kurzů, tak že kolikrát, máme teda momentálně ředitelku, nebo zastupující pověřenou řízením organizace a kolikrát nám třeba i přeošle když přijde nějaká nabídka kurzů, jestli máme prostě zájem se něčeho z toho účastnit, nebo tak. Takže v tomhleto z její strany je podpora, ale stejně je to prostě vždycky o těch penězích. Když máte nějaký dražší kurz tak nedávám to jasně, přihlaste se, ale musíte si to opravdu umět obhájit proč to chce a v podstatě když máte dobrý argumenty tak ona není proti a ty peníze vždycky nějakým způsobem uvolní.

Máte třeba možnost e-learningových kurzů?

Čeho?

E-learning, že byste ty kurzy absolvovala přes pc.

Ne, s touhle možností jsem se ještě nesetkala.

Když se bavíme o možnostech, byla Vám někdy nabídnuta supervize?

Supervize u nás v současné době funguje, v podstatě momentálně funguje pro ty asistenční pozice, nebo pro ty co jsou v přímé péči a máme několik supervizorů a v podstatě u

nás jakoby dá na pozici sociální pracovníce momentálně nemám jako potřebu nějakou supervizi absolvovat, ale vím, že když budu chtít tak ta možnost tam je, můžu to říct svojí vedoucí a ta nám sežene někoho z těch supervidujících, kteří s námi spolupracují a problém v tom není, ale osobně jsem to nevyhledávala a necítím ani potřebu.

Myslíte, že se dají srovnávat zkušenosti, nebo znalosti získané v kurzech a praxi?

Noo.... Jde asi, jde asi jak o co. Někdy prostě jako jdete na kurz tam je to nějakým způsobem nalajnovaný, jaký jsou postupy, ale v praxi se vždycky setkáte s nějakým zádrhelem, je to jinak a musíte si to v podstatě jakoby najít si jinou cestu. V podstatě jako ve všech nebo ve většině těch kurzů, když je absolvujete a na konci je potom debata, tak jakoby zjistí že vám vlastně dávají nějaká doporučení, postupy, rady jak to může fungovat, ale ve finále zjistíte, že když Vám přijde inspekce, tak co si dokážete slovy obhájit, proč tam nevim teďkon zařadím například dokumentace v sociálních službách. Nikde není úplně přesně specificky daný, co má obsahovat. A v podstatě i když absolvuje ten kurz, tam jsou nějaký doporučení, co by tam mělo bejt, co by tam nemělo být. A ve finále Vám řeknou že tam můžete mít všechno, když si to dokážete obhájit. Proč to potřebujete k tý práci. Takže na jednu stranu jsou to vždycky takový jako školení v rámci nějakých doporučení, možností, jak by to šlo, ale málo kdy se v podstatě jako setkáte s tím, že tohleto je jediná správná cesta a takhle se to musí dělat. Což potom na tom se to mění vlastně podle té praxe.

Rozumím. Jakým způsobem si ty kurzy vybíráte, jak odhadujete jestli pro Vás bude přínosný nebo ne?

V podstatě se to vybíráme podle toho, s čím v tý práci setkáváme. Pro mě třeba tak jako na začátku vždycky na začátku roku tak ten kurz o těch novinkách prostě úplně ideální, protože se tam dozvíte všechno, co vás vlastně v tom roce čeká, nebo co vyšlo nově v platnost, jakým způsobem s tím naložit a je třeba na těch kurzech je hodně přínosný, že kolikrát třeba navážete nějakým způsobem s tím lektorem a můžete se na něj pak v průběhu roku obrátit, když nevíte si s něčím poradit, nebo nejste si jistej, nebo potřebujete nějakou jakoby náповědu, tak, tak je dobrý jako ty kontakty. Nebo stejně tak se tam setkáte s lidma z jiných organizací a tak a můžete potom těžit z toho i, třeba, nevim nějaký konkrétní problém, ale tady už se s nim vlastně setkali a tak se jich zeptat jak s tím fungovali. Takže jakoby velkej přínos to má v tomhleto.

Nějaké získání kontaktů. To je zajímavé. Ještě jsem se chtěla zeptat a teď mi to úplně vypadlo.... No tak nevádí. Tak se nezeptám. Já se Vás tedy zeptám, nakonec, jestli byste chtěla něco doplnit, jestli jsem se na něco zapomněla zeptat, bez jaké informace bych to neměla uveřejnit.

Ta práce se týká konkrétně...?

Vzdělávání sociálních pracovníků v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi, s tím, že se právě chci zaměřit na rozdíl situace před rokem 2006 než vyšel zákon o pravidelném absolvování kurzů a současné situace. A už jsem si vzpomněla na tu poslední otázku!

Tak se ptejte.

Jestli vidíte konkrétní přínos v té povinnosti ty kurzy absolvovat? Jestli Vám to usnadní práci, nebo si uvědomujete, že tu práci děláte lépe díky těm kurzům.

Některý věci asi určitě jo, ale je to asi jako jsem říkala předtím. Ve chvíli když máte takovou nabídku kurzů, že se ty kurzy opravdu dotýkají toho, co je jakoby každý den v té práci nějakým způsobem přítomné, s čím se setkáváte, tak je to přínosný. Když potom musíte dotlačit abyste měla těch 24 hodin tak v podstatě sáhnete po čemkoliv aniž byste měla potřebu.

Rozumím, to už nemá potom takový smysl.

Ale jako ve chvíli, kdy to jsou ty který opravdu, jako se Vám hodí což určitě za mě třeba minimálně dvakrát do roka na nějaký ten 8mi hodinový kurz, který je třeba akreditovanéj a má zajímavý téma a pak z něj můžete těžit celý rok, nebo celou praxi co děláte. Někdy to jsou takový kurzy, který opravdu dalo by se říct odsedíte a v praxi to není úplně... Úplně ideál.

Tak já mám moc děkuju, já mám takhle všechny informace, co jsem od vás potřebovala získat, chce tedy k tomu ještě něco doplnit, zapomněla jsem na něco zeptat.

Asi mě nic nenapadá...

Tak když tak napište zprávu, kdyby Vás napadlo něco zásadního, já už Vás nebudu déle zdržovat od práce.

Noo, v pohodě, kdybyste něco potřebovala, tak určitě se můžete obrátit.

Já Vám teda děkuji mockrát, přeji Vám hezký den a hodně pracovních úspěchů.

Já Vám taky držím palce.

Mějte se krásně. Na shledanou.

Na shledanou.

Tak, základní údaje, takže bych Vás poprosila, abyste mi řekla jaký je Váš věk, jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání a v jaké působíte sektoru, jestli v soukromém nebo státním a jak dlouho v něm působíte.

Napište si ke mně teda, zatím, teda 49 let, nejvyšší dosažený vzdělání teda vysokoškolský, zatím bakalář, nicméně teda proto, abych mohla dělat tu práci, co dělám, tak musím mít Dis, stejně jako všechny kolegyně tady. Vyšší odbornou školu v oboru sociální práce. To máme vlastně ze zákona. Sektor působení to jsme všechny státní a délku praxe, já jsem v sociální sféře od roku 2009.

Ted' bych se Vás ráda zeptala na Vaše zkušenosti s kurzy. Jaké kurzy jste absolvovala, kdybyste začala formou jakou byl kurz veden.

No, ono kolik jakých kurzů, to já Vám třeba potom i vyjedu, tady, já Vám to potom vysvětlím ten systém a jako to co já běžně absolvuji jsou jakoby semináře, nebo přednášky. Protože většinu toho kurzu, pokud je to takovej ten na zákonní, zákon o sociálních službách nebo nějaký k tomu doplňování tak to je klidně třída, kde je nás klidně sto a ten kurz je tři dny za sebou. Přednáší to paní Kolářová z ministerstva práce a sociálních věcí. Tak to jsou opravdu kde na nás chrlí ty novinky. Nebo pak jsou třeba ty na komunikaci s klientem a tam už je to třeba pak tou formou semináře.

Takže se takových kurzů, kde je málo lidí a je to takové komornější, vůbec neúčastnila?

Jo to jako zase jo, ale dřív, ted' se mi hodí hlavně ty zákony no.

Chápu.

Taky je lepší, když je na ty scénky lidí míň, protože předvádět něco před sto lidma se taky každému nechce, že jo. Třeba ted' jsem byla nedávno na školení od firmy Pro Tech a ty to vedou celý touhle interaktivní formou, kdy se teda ani neseď u stolu, kdy se sedí do oblouku a jsou tam minimálně dva lektori a každej Vás nějakým způsobem, nějak jako jinou formou zapojuje a tam jsme úplně jako hráli scénky, že mně řekli: „Tak a ted' přijdete a budete hrát, že jste prostě autoritativní vedoucí.“ Jako. Že nás opravdu nutili hrát ty scénky taky. A to je dobrý jako zpestření.

Víte co, hlavně se pozná, když je ten přednášející z oboru. Že to není čistě jenom nějaký andragog, kterej prostě má tohle odpřednášet, ale tady, tady se hodně. Jsem nedávno byla na paní Pavlíkové, což je vedoucí odboru sociálních věcí z Mělníka, zároveň učí na tom Milsu, na tej Vošce a ještě dělá přednášky. Takže ta když mluví, tak je to vodpravdu z praxe a má to hlavu a patu. Takže to je výborný. Než když tam někdo jako vykládá suchou teorií.

Mají pro Vás kurzy nějaký osobní, nebo profesní přínos?

Tak víte co, bez těch kurzů se to dělat nedá, nebo prostě, hodně Vám pomůžou, no.

Vzpomenete si nějakou konkrétní situaci, kdy jste si vzpomněla: „Tohle jsem slyšela v kurzu, teď se musím zachovat takhle a takhle.“ ?

Noo tak to mě se třeba hodí takhle kurzy, který jsem absolvovala ještě když jsem nepracovala v sociální sféře, když jsem absolvovala kurzy tý asertivity. Tak to, to tady musíte vytáhnout. Co jsem třeba já, minulej tejden tady s naší správcovskou firmou musela vytáhnout svoje úplně nejhlubší asertivní co jsem kdy, abych zaprvé mluvila slušně a abych tady nezpůsobila nějaký, abychom si ještě neto, nezneprátelily vedení. Jo, takže to jsou ty komunikační dovednosti, to teda uplatňuju každý den a to teda tady o tom si říct nádech výdech a nenechat se vyprovokovat.

Jak vnímáte současnou situaci, mám na mysli z hlediska rozsahu. Jestli Vám přijde 24 hodin ročně jako dostačující, nebo tom vidíte nějaké rezervy?

Jako my tohle máme v zákoně o sociálních službách je 24 hodin. Ale zároveň tím, že pracujeme ve státní sféře jsme zařazený jako úředník, takže musíme ještě absolvovat jakoby to úřednický školení. Tak a to je myslím, 18 dní v průběhu tří let musíme mít splněný, jo. Takže pro mě je těch hodin až až.

Takže máte hodiny ještě navíc.

Hm... Jojo. Ono kdybych chtěla ještě chodit na hodiny navíc, tak mi nikdo nebrání, i kdybych už měla hotovejch 24 hodin, jo a chtěla bych se účastnit dalšího kurzu a třeba i ne toho úřednickýho, tak si myslím, že mi v tom nikdo bránit nebude. To je v podstatě tak jako ulehčený tím, že na to dostáváme jako na sociální práci dotaci, že ty kurzy neplatí město ze svého rozpočtu, ale je to dotace, takže to je ulevení.

Co například zohledňujete, když se na kurz hlásíte?

Tak jako jasně, nepojedu na něco co v životě nepoužiju, ale jinak, ještě se mi třeba nestalo, že by mi nějaký kurz nahoře neprošel. Takže jako asi nejvíc to téma, aby nějakým způsobem odpovídalo tomu co v té práci potřebuju.

V čem vidíte prostor pro zlepšení? Ať už kurzů samotných, nebo celého systému.

No, to jak jste to právě posílala, tak jsme se s kolegyněmi trochu radily a fakt jsme na nic nepřišly, takže Vám musím ale úplně upřímně říct, že nevím.

Máte možnost i jiných forem kurzů, než o kterých jsme mluvily?

No mám to, my vlastně všechny tady můžem se vzdělávat odsud e-learningem. Třeba teď nedávno sej dostala seshora nakázáno že se musím účastnit tohohle kurzu, počkejte, já vám to...

Jo, tady no. Ten kurz se teda jmenuje Vzdělávání vedoucích úředníků. To jsem prostě dostala povinně, to mi prostě nařídila personalistka že si to musím udělat jo. Máme to od firmy Rentel, ale to tady není, asi nikde, nevidím to, no asi není napsáno.

Chápu.

Právěže v tom Rentelu jsou taková obecná témata. Takže je to hodně široké, ale hodně spíš obecně pro úředníky. A já jakožto sociální pracovnice spíš potřebuju specializované. Jako ono se dá něco vybrat jo, když se tady podíváme na tu nabídku vlastně, tak tady... třeba syndrom vyhoření bych mohla, tady v tom celoživotním, to by pro nás šlo asi všechno no. Třeba tohle jsem dostala nařízeno zase na únor, „Modul oblasti řízení lidských zdrojů“ protože tady je část o sociálním zabezpečení a kvůli tomu já to musím vlastně celý absolvovat...

Když srovnáme ještě poznatky získané v praxi a na kurzech. Které jsou pro Vás hodnotnější?

No to se teda docela, docela těžko srovnává víte co... Ono třeba když nám tady vznikne nějaká situace, tak se potom na tom školení na to zeptáme a ověříme si to. Spíš se to jako doplňuje a spíš se to jako na tom školení dostane nějaký řád, nějaký rámeček, že prostě si to neděláme jak si myslíme, že by to mělo být. Jako ono když se tady sejdou tři bezdomovci za

sebou, tak to nejde jako úplně přesně podle nějakýho řádu jako, to... Samozřejmě, že je můžete, že jim nabídnete aby se teda zaevidovali na úřadě práce, aby měli zas něco, ale každej reaguje jinak a to je pak prostě těžký.

A jak hodnotí tuto Vaši povinnost zaměstnavatel? Neomezuje Vás například ve výběru, nebo podobně?

Ted'ka poslední co bylo, když jsem se přihlašovala na kurz na sociální, teda na aktualizaci toho, toho zákona, ted'kon jak jdeme. Tak jsem šéfovi napsala, on nám to musí jakoby odsouhlasit, aby nás paní personalistka mohla přihlásit, taky jako aby ona věděla, že nás může, ona nás totiž musí přihlašovat. A o on je někdy takovej jako... „To jdete jo? To jsem Vám odsouhlasil? No tohle by se mi taky hodilo.“ A tak. Určitě nikdy neřekl tohle je blbost, tam nechod'te nebo tak.

Ještě jedné oblasti bych se chtěla věnovat. Tedy jestli máte možnost supervize, od koho vzešla iniciativa, nebo naopak, jestli nemáte, tak jestli byste vůbec měla zájem.

Tak já bych zájem asi měl, tady na městě se supervize vůbec neprovozuje. A ted'ka víme, že je plánovaná do novely k zákonu o sociálních službách. Že bude nařízena jako je nařízeno těch 24 hodin, že bude nařízena a já to docela vítám.

Tak to jsem ráda, že Vám zákoník vychází vstříc. Nicméně, já Vám mockrát poděkuji, mám takhle všechny informace, které pro svou práci potřebuji, chtěla bych Vám ale zároveň dát prostor pro Vaše připomínky, něco jsem zapomněla zmínit, nebo se zeptat?

No to asi ne, jen tak jako na okraj, že jsme se předtím než jste přišla se bavily tady, že jsme v kontaktu s jednou kolegyní, taky sociální pracovnící, která pracuje v nemocnici a ta řekla, že kdyby někam chtěla jít na kurz, tak by si ho musela zaplatit sama. Což nás úplně jako šokovalo a když jsem to srovnala s nějakýma manažerskejma kurzama tak to zas tolik není jo, ale jak jsem Vám ukazovala, tak tohle třeba tady stojí 1500 Kč, díky tomu, že to je od MPSV a je to pro širokou masu sociálních pracovníků, tak šli jakoby s cenou dolu jo, ale jinak ty kurzy. Jako, čím intimnější kurz, tím je to dražší. My máme asi nejdražší asi za 3000 Kč no... Takže ta povinnost 24 hodin se tak jako nasčítá docela.

Tomu rozumím, to jsem zvědavá, jestli během průzkumu na nějaký takový případ narazím. Jestli je to takhle všechno, já Vám ještě jednou děkuji, přeji ať se Vám daří a hezký den.

Mohla byste mi na začátek říct, jaký je Vás věk, jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání a jak dlouho v jaké sféře působíte?

Jo, dobře. Mně je 26, mám Dis v sociální práci.

A v jaké sféře působíte?

Já jsem dva roky byla v soukromé sféře a teď ve státní jsem od srpna.

Jaké vy máte zkušenosti s kurzy? Jaké jste často absolvovala? Myslím tím, čeho se týkaly a jakou měly formu?

Tak já si vybírám hlavně tak nějak co odpovídá tomu mému zaměření, takže ty kurzy co se týkají sociální práce, práce s rizikovými skupinami klientů... A taky se mi třeba líbilo, když nás ten lektor zapojí tím stylem, že třeba po každém chce aby řekl odkud je, představil se, v krátkosti a tak a nakonec řekl největší svízel v té praxi se kterým se setkal, každý se má prostě možnost k tomu nějak vyjádřit a přidat se třeba nějakou formou zkušeností.

Takže vy se účastníte hlavně seminářů, přednášek, než že byste byla na interaktivních, kde byste hrála například scénky.

Jojo, přesně tak.

A jaký to pro Vás mělo největší přínos? To absolvování toho kurzu, ať už osobní nebo profesní.

Mně se líbilo, hlavně že jsme tam hlavně sdíleli to, co nás vlastně... Jakože ty svízely nás můžou potkat všechny, že se to vždycky dá nějak řešit a že každé si to nějak vlastně v podstatě řeší po svém. Že jakoby ten lektor tomu dal nějakou formu a řekli jsme si jakoby v podstatě jak ideálně by se to mělo řešit. Samozřejmě ne vždycky to tak řešit jde, ale alespoň nějaké typy, rady, zkušenosti, to pro mě bylo cennější než prostě někde sedět a odposlouchat si nějaký seminář.

Takže pro Vás největší přínos je jakýsi návod na řešení určitých situací.

Hmhm.

Jak vnímáte současnou situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků? Mám na mysli z hlediska rozsahu - ocenila byste ještě kurzy navíc, nebo je to pro Vás dostačující kvóta?

Mně to přijde tak nějak dostačující, ono tady si můžeme ty kurzy dost jakoby vybrat a můžeme jít fakt na to co nám je k něčemu přínosné. I podle těch lektorů třeba se kterými mám dobrou zkušenost, tak si nechám třeba doporučit, vím do čeho jdu a asi kdybych měla chuť přesáhnout těch 24 hodin, tak nám tady nebude nikdo bránit.

Co Vás ovlivňuje při výběru kurzu?

Tak já musím brát zřetel jen na tu mojí specializaci, jakoby co opravdu v té práci využiju a jinak celkem nic...

V čem vidíte prostor pro zlepšení?

No to jsme s kolegyněma docela dlouho vymejšlely a nic moc nás nenapadlo. Tak úplně nevím. Ikdyž teď mě trochu napadá, že vzhledem k platu sociálních pracovníků a úředníků tak jako ty kurzy jsou jakoby dost přemrštěné. Že kdo si to musí platit ze svého, tak má asi ty možnosti dost omezené.

Jsou pro Vás srovnatelné informace získané v kurzech a praxi?

Hm...To jako dost těžko no, ono se to tak jako doplňuje... Je to hrozně individuální, protože co člověk to individuum a prostě v těch kurzech Vám můžou dát nějaký návod, ale ten prostě neplatí na všechny, neplatí jakoby na všechny situace. Nejde mít prostě přesný pravidla, nejde tady mít jakoby přesnej seznam jak s tím člověkem jednak. Vždycky je to prostě jako... Třeba co taky kolegyně z opatrovnického někdy vypráví, to je prostě úplně něco.. no..

Jako je pravda, že prostě máme nějaký pravidla, kterých se musíme držet a rozhodně je lepší, když to slyšíme v nějakým tom kurzu, než když si to musíme někde vyčítat, nebo když si na těch kurzech právě vyměníme zkušenosti, dozvím se nějaké postřehy ostatních... To je takové, že nejde jedno bez druhého.

Takže je to pro Vás hlavně forma kontroly.

Jo, jo, určitě se to tak dá říct. Že třeba i když tady potom sedíme, tak si řekneme: „já jsem už nikde dlouho nebyla, nebo já bych se potřebovala na tohle a tohle zaměřit, jo?“ Jakože si to i samy takhle jako říkáme, že si kdyby to vzdělávání nebylo, tak by to bylo i špatně. I pro tu výměnu těch informací a pro nějakou tu zpětnou vazbu, že to prostě děláme dobře, nebo aspoň tak jak to jakoby dělaj jinde no..

Mě by teď zajímalo, jak hodnotí Vaši účast na kurzech Váš zaměstnavatel, ale teď si nejsem jistá, jaká je tady organizační struktura, tedy kdo by Vás měl podporovat nebo naopak komu by to nemuselo být po chuti.

Jo tak to Vám vysvětlím. My jsme, my spadáme, my jsme tady oddělení sociálního zabezpečení a spadáme pod odbor sociálních věcí a zdravotnictví. Abyste si to uměla představit, tak městskej úřad je členěnej na odbory a ty odbory potom jsou členěný ještě na oddělení. My tady v Brandýse jsem oddělení sociálního zabezpečení, kam teda spadám já a moje dvě kolegyňky, to jsme všechno sociální pracovnice a pak teda máme kolegyni, která je zatím referentka, ale za chvíli až dodělá tu Vošku tak taky bude sociální pracovnice, pak máme ještě kolegyni, na komunitní plánování a pak jednu na volnočasové aktivity seniorů. A to je naše oddělení. A pak máme další oddělení to je pečovatelská služba, to jsou právě ty sociální služby a pak další oddělení našeho odboru je OSPOD, což orgán sociální právní ochrany dětí. A nad sebou máme všechny tři oddělení jednoho vedoucího odboru a ty oddělení mají dílčí vedoucí a to je kolegyně.

Takže to kolik a jakých kurzů zajímá vedoucího odboru?

Jojo, přesně.

A jak tedy on na to pohlíží? Neomezuje Vás v jakémkoliv ohledu?

Tak on tak nejvíc řeší, nebo dohlíží na nás, abychom si řešili zastupitelnost. Aby když teď odjíždíme příští týden ve čtvrtek, tak odjedem tři, tak aby tady někdo byl. Určitě si objednáme kurzy spíš když není úřední den, jo, abychom tady v ten úřední den radši byly. My si stejně všechny tady hlídáme ty hodiny samy, takže ono to není úplně jeho starost.

Čím si teda nejsem úplně jistá, tak jestli on vůbec nese nějakou odpovědnost za to, jestli splníme ty hodiny, nebo jako, kdybychom to třeba nenaplnily no....Ono jako v tom systému je to asi přístupný, kolik kdo absolvoval hodin, ale nevím, jestli on to až tak kontroluje. My si to hodně hlídáme samy.

Kdo platí výdaje vzniklé Vaší účastí na kurzu?

Tak my to máme dotované vlastně, takže ani městský úřad to nic nestojí, takže s tím opravdu nejsou žádné problémy.

Úplně poslední oblasti, které bych se chtěla věnovat je supervize. V podstatě jestli máte tu možnost supervize, popř. od koho vzešla iniciativa?

Tak u nás supervize teď nefunguje a asi bych ji i docela uvítala, kdyby se tu jakoby dělala pořádně. Já s ní mám trochu zkušenosti, z minulého zaměstnání, ale tam to spíš probíhalo formou, že supervizi se doháněly ty hodiny, co se nestihly normální formou toho školení, což jako nebylo úplně ideální, ale supervize určitě přínosná je. Daj se tam řešit problémy, které máme s klienty, problémy, které máme v kolektivu...

Máte možnost ještě nějakých jiných forem vzdělávání?

Myslíte třeba jako e-learning nebo tak?

Přesně to mám na mysli.

Jo, tak to určitě máme, vlastně nám pravidelně chodí nabídky na ty kurzy takhle na počítači.

Dobře. Já Vám mockrát děkuji, mám takhle všechny informace, které jsem potřebovala, chtěla byste ještě něco Vy doplnit?

Hmm, asi ne, já myslím, že jste se zeptala úplně na všechno co šlo.

Tak já Vám děkuji za Váš čas, přeji hodně pracovních úspěchů a mějte se hezky.

Vy taky.

Příloha D – rozhovor s respondentkou R4

Mohly bychom teda začít těmi obecnými informacemi, tedy mě zajímá, kolik je Vám let, jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání a jak dlouho v jakém sektoru působíte?

Já jsem teda v sociálních službách od roku 2002, můj věk je 36 let, a nejvyšší dosažené je Dis, takže Vyšší odborná.

Se zaměřením na sociální práci předpokládám.

Ano ano, samozřejmě.

Mohla byste mi prosím blíže specifikovat, jaké kurzy jste nejčastěji absolvovala? Jaké měly téma, jakou měly formu apod.

No to jsme se zrovna s kolegyňkama bavily, jak jste nám poslala ty otázky... Já jsem teď byla nedávno na takovém menším semináři, no a tam bylo právě hrozně super, jak nás teď přednášející zapojil do děje, kdy Vás nutí vytvářet scénky, nebo prostě jsem museli něco dělat, což se třeba na novely zákona, to vím, že často jezdí kolegyně dá asi těžko, zahrát scénku. Ono je taky takový těžký, když tam je někdo, kdo teda má našročený, nebo prostě jen odvykládá ty paragrafy, než když Vám může dát třeba příklad z praxe... Jako zákon si můžu přečíst doma. Než my třeba potřebujeme nějaký konkrétní třeba i poradit od toho přednášejícího, jako jak byste řešili tenhle a tenhle případ, tak je to fajn, když je to člověk z praxe, když to opravdu dělal.

Já co absolvuju tak jsou hlavně na duševní poruchy a komunikace s klientem s duševními poruchama. Tak ona ta přednášející ukáže i názorně, jak prostě se ten klient chová, jak na něj mluvit, jak na něj nemluvit, čím ho naštveme, čím ho nenaštve a tak.

To musí být velmi zajímavé.

Noo a pak když je těch účastníků míň, toho kurzu a je tam víc prostoru na tu komunikaci s tím přednášejícím na tu diskuzi. Což je někdy trochu problém, nebo tak jako. Takhle. Občas se prostě ty kurzy zvrtnou v takovou všeobecnou diskuzi, že každej, jako se tam sejdeme i s pracovníkama z jiných oblastí, třeba opatrovníci, nebo tak a tam ty jednotlivý ty konkrétní případy s těma kolegama prostě řešíme a diskutujem, jako to je taky jedna z variant. Takový

spíš diskuzní setkání. Ale to taky není prostě špatný, protože víte, že v tom nejste sama. A ono kolikrát je cennější pohled toho jinýho kolegy, než jakoby ty samotný informace z toho semináře. Předáme si tam kontakty na ty jednotlivý kolegy, jo, že se navzájem potkáme, setkáme, víme o sobě. Tak no...

Jak vnímáte současnou situaci, mám na mysli z hlediska rozsahu. Jestli Vám přijde 24 hodin ročně jako dostačující, nebo tom vidíte nějaké rezervy.

Tak já to vidím teda jako dostačující. Protože zase tý práce co máme je docela dost a pak je to opravdu náročný si udělat čas na ten kurz, protože kurz, to máte zabíjet celý den a i se na ten kurz musíte objednat, nevím, třeba dva tři měsíce dopředu. Takže se to potom špatně kloubí s tou prací. Takže myslím si, že tohle je opravdu dostačující.

Myslíte, že kdybyste chtěla hodiny přesáhnout, byl by s tím problém?

Ne, tak to rozhodně ne, nám ty kurzy snad ani neplatí město, takže to by fakt neměl být problém, ale jak říkám, já o to ani tak nějak zájem nejevím.

Jakým způsobem si kurzy vybíráte?

Tak nemůžu, nebo vlastně ani nechci chodit na kurzy, co mi k ničemu nebudou, že jo. Takže já vám hlavně, jakoby o čem ten kurz je a jestli se mi to hodí.

V čem vidíte prostor pro zlepšení? Ať už kurzů samotných, nebo systému jako takového.

No to mně právě doteď vůbec nenapadlo, co jakobych mohla chtít. V současné době je ta nabídka tak strašně široká, že opravdu, není na co si stěžovat. Ono když si můžete vybrat co chcete, tak to by nebylo asi dobrý si ještě stěžovat.

Dobře, chápu. Co třeba jiné formy vzdělávání?

Jako jak to myslíte?

Třeba jestli můžete kurzy absolvovat přes počítač, nebo podobné v podstatě speciální podmínky?

Jo e-learning to můžem, někdy to využíváme, ale není to úplně jakoby plnohodnotné. Nebo ne, to ne že by to nebylo plnohodnotné, ale prostě ta osobní účast je osobní účast, jo. A hlavně v tom e-learningu já si nemám moc co vybrat. Protože ono je tam třeba něco o komunikaci, ale hrozně obecně. My třeba potřebujeme novely zákona o sociálních službách, potřebujeme opatrovnictví, třeba kolegyňka jezdí na pohřebnictví, protože u nás se dělají sociální pohřby třeba taky. Jako něco bysme si vybraly, ale ne ty odborný k nám na tu sociální práci... Tohle bereme spíš tak jako doplňkový, abychom měly splněný hodiny, tak si tam vyberu, protože vím, že mi chyběj dva dny školení, tak si tam vyberu kurz, co se mi hodí, ale radši jedu na ten kurz, je jako přednáška, nebo seminář.

Dalo by se nějakým způsobem popsat, jaký pro Vás měly kurzy osobní nebo profesní přínos? Tedy jestli vůbec.

Tak přínos to má zcela určitě, jako nejde jet pořád v těch svých zajetých kolejkách a myslet si, že se budou věci zlepšovat, že se nic nemění. Že i ten zaměstnavatel je nucený nás na ty kurzy posílat. Kdyby ta povinnost nebyla, tak zaměstnavatel řekne, nejsou peníze, nikam nepojedete. Takhle... Já si myslím, že i třeba ty problémy klientů se dost mění, že je prostě nutný udržovat krok s dobou. I si myslím, že je to pro nás přínosný, jako pro lidi, že se prostě dál jakoby rozvíjíme.

A kdybychom srovnávaly poznatky, nebo informace získané praktikou zkušeností a teoreticky v kurzu. Dají se podle Vás nějak srovnat?

To teda nevim...

Jestli je pro Vás stejně hodnotné, když jste v práci s klientem a zjistíte, že takto s ním komunikovat nelze. Tak jestli je pro Vás hodnotnější ta informace, když Vám to někdo řekne, nebo když to zjistíte osobně.

Já bych to spíš řekla tak, že na těch kurzech si od těch odborníků jakoby ověříme, jestli to co děláme v praxi je dobře nebo ne. Protože v té praxi, když jednáte s tím klientem, tak nevíte, jestli to děláte dobře, to zjistíte třeba až s odstupem času, jo, jestli Vaše kroky byly správný nebo ne. Takže na těch školeních se dá teda.

Jak hodnotí Vaši účast na kurzech zaměstnavatel? Kolegyně už mi vysvětlila, jak to tady organizačně funguje, tedy Vás vedoucí odboru.

Tak on nás nijak neomezuje to ne. Spíš já to беру jako takovou svojí zodpovědnost, jako jet na ten kurz tak, aby chod tady nebyl narušen.

Takže se necítíte nijak omezena?

Né, v tomhle nás opravdu nijak nikdy neomezoval, nikdy neřekl, že někam nepojedeme, nebo že je to blbost a tak... Ten počet těch hodin si stejně hlídáme samy, takže jako ono... Ale třeba někdy od něj přijde, že když dostane z krajskýho úřadu pozvánku na nějakou konferenci tak napíše: „Bylo by dobrý, kdyby někdo jel.“ Nebo jako rozumně, před Vánoci toho bylo mraky tak řekl, zase nemusíme bejt všude a tak. Bere to tak jako rozumně.

Je ochotný platit Vaši účast na nich?

Jo, s tím nikdy nebyl žádný problém, my si vážně můžeme vybrat dost co se nám zamane...

Poslední takový okruh otázek, který bych s Vámi chtěla probrat se týká supervize.

Noo?

Tedy jestli máte možnost supervize, od koho vzešla iniciativa, nebo naopak, jestli nemáte, tak jestli byste vůbec měla zájem.

Tak jako já bych supervizi docela uvítala, ona se snad plánuje dát do zákona povinně. Ono taky otázka jakej to na nás bude mít dopad, ale zatím se jako těším, supervizi bych ráda. Nemám s tím jako zkušenosti. Jenom jakoby vím, že probíhalo školení, nebo nějaký kurz jakoby o supervizi. Že ta lektorka dávala příklady, jak se dá vést, ale kolegyně, co na tom byly říkaly, že to pojmuly tak jako trošku supervizi.

Tak. Takhle je to všechno co jsem od Vás tak nejnmutněji potřebovala, chtěla bych Vám moc poděkovat za Váš čas a zároveň dát prostor doplnit nějaké informace, na které jsem se třeba nezeptala.

Ne, asi ani pro Vás nic navíc nemám.

To nevadí, moc Vám děkuji za Váš čas, přeji hodně úspěchů a mějte se hezky.

Jo, děkuju Vám ať to dobře jde, mějte se.

Já bych od Vás nejdřív potřebovala takové základní údaje, tedy Váš věk, nejvyšší dosažené vzdělání a jak dlouho a v jakém sektoru působíte.

Jéžiši Maria tak je mi jednačtyřicet, vzdělání mám bakaláře.

V sociální práci zaměření?

Ano ano, v sociální práci.

A jak dlouho působíte v té sociální práci?

No tak to... To vydržte... Je to že no já jako mám v jistých já to nějak musím spočítat... No, já nevím chcete čistě jako jenom praxi? Já že to mám i s mateřskejma, že jo, takže chcete asi čistě jenom roky praxe že jo...Před rokem 2006 mám asi tři, čtyři roky praxe a teďka vlastně potom mám nevím, asi nějaký 4 teďka už ... Tři... Nevím.

Takže nějak od roku 2002 asi.

Hm, tak nějak.

A jestli tomu dobře rozumím, tak jste v sektoru soukromém.

Noo, na začátku jsem byla a to byly občasné sdružení a teďka co jsem tady tak to je, to zřizuje ten, že jo, kraj, takže to je státní sektor.

Aha

Takže oboje dvoje.

Dobře, ještě bych se chtěla zaměřit na ty kurzy, které jste absolvovala. V podstatě, kdyby se dalo obecně říct, jaké formy kurzů jste absolvovala častěji, jestli například přednášku, nebo něco interaktivnějšího?

No já bych řekla že to bylo tak jako půl na půl. Že za začátku byly spíš jako takový jako interaktivnější ty kurzy, ale teďka co jsem, tu poslední dobu teďka tady tak jsou to spíše jako přednášky.

Jasně. Jsou pro Vás srovnatelné ty znalosti získané praxí a na kurzech? Asi bude lepší hodnotit ty, kdy jste nepracovala s legislativou, ale nechám to na Vás.

Ted' Vám úplně jako nerozumím. Že je to, jestli to jako použiju v praxi? Jestli je to jako k něčemu? Myslíte nebo?

Spíš jestli je pro Vás stejně hodnotná informace, kterou se dozvíte na tom kurzu, třeba jak máte přistupovat k nějakému problému a nebo, že si na to přijdete sama. V té praxi.

Hmm. To asi jako to asi se nedá říct úplně jednoznačně. Někdy je dobrý ty informace jako slyšet a pak si v tý praxi uvědomit, jak to vlastně je, jako tohle je asi třeba rychlejší no...

Jasně.

Jestli to takhle může bejt.

Třeba jestli tam chybí nějaké téma co by Vás zajímalo?

No já nevím, já bych řekla, že to co mi chodí jako nabídka, tak jsou takový praktický, nebo z jiných oblastí, než bych jako potřebovala. Že to co se mi hodí si musím tak jako trochu obtížně dohledat, ale myslím si že ta nabídka existuje, jen si ji musím jako víc hledat.

Rozumím. Myslíte si, že Vám tedy v tomto ohledu nevychází zaměstnavatel úplně vstříc?

To ne, to ne. Když už si to jako najdu, tak visí otázka financí samozřejmě že jo. Takže když už si ten kurz nějak najdu a není to úplně nějaký extra drahý tak mi to zaměstnavatel umožní se toho účastnit.

Takže ze strany zaměstnavatele není omezení, chápe, že to máte jako povinnost a podporuje Vás v tom?

Určitě, to jo, to jo. Jako určitě mi nenutí nic, co bych jako nechtěla. Když řeknu, že si myslím, že je tohle blbost, že na to nechci, tak na to jako nejdu. Fakt si to jako vybírám sama a mám volnou rukou v tomhleto. Jsou tam jenom ty finance, že musí to bejt finančně únosný pro tu organizaci.

Jakým způsobem si ten kurz vybíráte? Chápu, že to závisí na tom tématu, ale máte třeba nějaké už s tou praxí preference? Že třeba je nějaký přednášející je dobrý, nebo lokalita, nebo něco podobného?

Ne, to bych neřekla, jako čistě je to o tom tématu.

Co si myslíte o té současné situaci, kdy jste absolvovat 24 hodin ročně. Myslíte, že je to dost, nebo až skoro moc?

Je to pro Vás třeba časově náročné to zvládnout?

Noo jako myslím si, že dost je to určitě. Jako rozhodně bych nechtěla, aby těch hodin nebylo víc, protože ono je to pak znát, když si rozpočítáte na ty dny, tak jsme docela vytížené no. Tech 24 hodin se dá ještě jako zvládnout ale víc už rozhodně ne.

Mají ty kurzy pro vás nějaký osobní přínos?

Jako osobní v životě, jestli to nějak využiju?

Třeba! Nebo jestli jste ráda za to, že na ty kurzy jezdíte čistě osobně. Kdyby Vám v to v práci nijak nepomáhalo.

To asi ne... To bych asi neviděla.

Takže spíše profesní přínos, pomáhá Vám to v práci.

Jo, to si myslím že jo....

Myslíte, že je ta povinnost k něčemu dobrá, protože vy to můžete srovnat.

Já si myslím, že dobrá je.

V čem vidíte přínos té povinnosti?

No já si myslím, že ta povinnost je dobrá, protože ten zaměstnavatel Vám to musí umožnit. Že já jsem se třeba setkávala i s tím, že jsem třeba chtěla nějaký vzdělávání a tomu zaměstnavateli to nebylo úplně po vůli mě tam pustit na to. Teďka o to nemůžou moc jako diskutovat, máme to ze zákona, takže to jako, jako, udělal tomu ty podmínky, aby ten pracovník to mohl absolvovat, si myslím, že k tomuhle je to dobrý.

Vidíte ještě nějaký prostor pro zlepšení? Třeba kdybyste mohla dát zákonodárcům zpětnou vazbu v čem by měli ten zákon trochu pozměnit?

Jako myslíte celý zákon o sociálních službách?

Myslela jsem jen tu samotnou novelu.

Noo, víte co, z mého pohledu 40ti leté ženské, která má 6ti hodinovou dobu je to takhle prostě dostačující. Já si myslím, že je určitě dobrá ta povinnost, že člověk se musí vzdělávat, že to je určitě dobře, i když se nám tam často jako nechce. Ty kurzy, tak jako nás to obtěžuje, ale je dobrý tam jít, že ten čas tomu obětovanej, že je tak akorát. Takže já bych na tom nic neměnila, na tomhleto...

Dobře, ještě bych se Vás ráda zeptala na úplně poslední oblast. Jestli máte možnost supervize.

No my máme možnost takových konzultací. Není to taková ta týmová supervize, ale tak jako když máme tu potřebu, že bychom potřebovaly někde jako z venku zkonzultovat, tak si můžeme objednat se na konzultaci, je to něco jako supervize, ale úplně ne to přesně stejný no.

Z jaké strany vzešla ta iniciativa, abyste ta možnost byla?

No já když už jsem vlastně nastoupila, tak to už takhle fungovalo, takže já ani nevím.

Máte ještě další možnosti vzdělávání? Jako například e-learning?

E-learning? Ne, to nemáme...

Dobře, já Vám děkuji, že jste si na mě udělala čas i takhle v pracovní den, chtěla byste k tomu něco doplnit? Je nějaká informace na kterou jsem se třeba zapomněla zeptat?

Ne, já si myslím, že ne, nic víc už mě k tomu nenapadá.

Dobře, tak já Vám tedy mockrát děkuji, mám tedy všechny informace, které potřebuji, přeji Vám hezký den a ať se Vám v práci daří.

Dobře dobře, tak nemáte zač a ať Vám to dobře dopadne.

Jo děkuju mockrát.

Mějte se hezky. Nashledanou

Vy taky, nashledanou.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eliška Šimíková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: prezenční

**Název práce: Vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách
v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi**

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 44

Celkový počet stran příloh: 24

Počet titulů českých použitých zdrojů: 14

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková, Ph.D.