

Univerzita Palackého v Olomouci
Fakulta tělesné kultury

**VÝZNAMNÉ MARKERY V KARIÉRNÍ DRÁZE LYŽAŘSKÝCH INSTRUKTORŮ
V RAKOUSKU**
Diplomová práce
(bakalářská)

Autor: Jana Bičovská, rekreologie
Vedoucí práce: PhDr. Jana Hoffmannová
Olomouc 2010

Jméno a příjmení autora: Jana Bičovská

Název bakalářské práce: Významné markery v kariérní dráze lyžařských instruktorů v Rakousku

Pracoviště: Katedra rekreologie

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jana Hoffmannová

Rok obhajoby bakalářské práce: 2010

Abstrakt: Práce je zaměřena na kariéru lyžařského instruktora v Rakousku. Cílem je na základě kvalitativního výzkumu identifikovat a popsat významné markery, které ovlivňují kariéru lyžařského instruktora. K získání dat byl použit strukturovaný rozhovor, polostrukturovaný rozhovor v rámci metody ohniskové skupiny. Data byla přepsána a kódována a na základě četnosti výskytu jednotlivých kódů stanoveny skupiny, které představují významné markery v kariéře lyžařského instruktora v prostředí rakouských Alp. Výsledkem práce je popis systému vzdělávání instruktorů v Rakousku a stanovení jednotlivých markerů.

Klíčová slova: kariérní dráha, instruktor lyžování, kvalitativní výzkum, ohnisková skupina, strukturované interview

Souhlasím s půjčováním bakalářské práce v rámci knihovních služeb.

Author's first name and surname: Jana Bičovská

Title of the bachelor thesis: Significant Markers in Career of Ski Instructors in Austria

Department: Department of Recreationology

Supervisor: PhDr. Jana Hoffmannová

The year of presentation: 2010

Abstract: The thesis is focused on the career of ski instructors in Austria. It describes the markers, which influence career of ski instructors. The thesis is based on qualitative research, structured interview, semistructured interview in focus group. Data were transcribed and coded. Codes were divided into families, families represent the significant markers. The result is description of education system of ski instructors in Austria and determination of significant markers in career of ski instructors.

Keywords: career, ski instructor, qualitative research, focus group, semistructured interview

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

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

V Olomouci dne 25. Dubna 2010

.....

Děkuji PhDr. Janě Hoffmannové za pomoc, cenné rady a tolerantní a odborný přístup při vedení bakalářské práce.

V Olomouci dne 25.dubna 2010

.....

OBSAH

1	ÚVOD	8
1.1	Výzkumné otázky	8
1.2	Cíle výzkumu	9
2	PŘEHLED POZNATKŮ	10
2.1	Teoretická východiska	10
2.1.1	Kariéra	10
2.1.2	Životní období	10
2.1.3	Osobnostní růst	11
2.1.4	Životní styl	12
2.1.5	Volba povolání	12
2.2	Systém vzdělávání instruktorů	13
2.2.1	Systém vzdělávání ve spolkové zemi Salcburk	13
2.2.2	Burgenland	15
2.2.3	Dolní Rakousy	15
2.2.4	Horní Rakousy	17
2.2.5	Korutany	18
2.2.6	Štýrsko	19
2.2.7	Tyrolsko	20
2.2.8	Vorarlbersko	21
2.2.9	Vídeň	22
2.2.10	Uplatnění vzdělání	23
3	METODY	25
3.1	Obecný popis výzkumných strategií	25
3.1.1	Kvalitativní výzkum	25
3.2	Obecný popis výzkumných procedur	25
3.2.1	Strukturované interview	25
3.2.2	Polostrukturované interview	25
3.2.3	Výhody polostrukturovaného interview	26
3.2.4	Nevýhody polostrukturovaného interview	26
3.2.5	Ohnisková skupina	27
3.2.6	Výhody ohniskových skupin	27
3.2.7	Nevýhody ohniskových skupin	28

3.2.8	Kombinace ohniskových skupin a individuálních rozhovorů	28
3.3	Popis zkoumaného souboru	28
3.3.1	Výběr dotazovaných	28
3.3.2	Zkoumaný vzorek	29
3.3.3	Ohnisková skupina	29
3.3.4	Strukturované rozhovory	30
3.4	Data management	31
3.4.1	Záznam kvalitativních dat	31
3.4.2	Zpracování kvalitativních dat	31
3.4.3	Etika výzkumu	32
4	VÝSLEDKY	33
4.1	Významné markery vyplývající z ohniskové skupiny	33
4.1.1	Rozvoj	33
4.1.2	Volba povolání	35
4.1.3	Povolání	37
4.1.4	Životní styl	38
4.1.4	Vztah k lyžování	40
4.1.5	Finanční příjem	41
4.1.6	Pracovní prostředí	43
4.1.7	Satisfakce	44
4.2	Markery vyplývající z interview s rakouskými instruktory	45
4.2.1	Povolání	46
4.2.2	Vztah k lyžování	47
4.2.3	Změna	48
4.2.4	Rozvoj	50
4.3	Markery vyplývající z interview se zahraničními instruktory	50
4.3.1	Rozvoj	51
4.3.2	Změna	52
4.3.3	Pracovní prostředí	53
4.3.4	Vztah k lyžování	54
5	DISKUSE	56
6	ZÁVĚR	57
7	SOUHRN	58
8	SUMMARY	59
9	REFERENČNÍ SEZNAM	60
10	PŘÍLOHY	63

1 ÚVOD

Výuka lyžování a s tím spojená i profese lyžařského instruktora má v Rakousku dlouholetou tradici. První lyžařská škola byla založena roku 1920 v St. Antonu v Arlbersku. První průkopníci mezi profesionálními instruktory lyžování byli už Matyáš Žďárský a Georg Bilgeri, kteří školili rakouské vojáky v jízdě na lyžích ještě před první světovou válkou (Zehentmayer, 2009). S rozvojem lyžařského průmyslu rostl počet lyžařských škol a jejich instruktorů. Vyvíjel se i systém vzdělávání instruktorů a instruktorství dostalo i své právní zakotvení.

S rozvojem cestovního ruchu došlo i k výrazné proměně klientely lyžařských škol. Velkou část tvoří v současné době klienti ze zahraničí. Lyžařské školy zaměstnávají zahraniční instruktory, aby tuto poptávku byly schopné pokrýt. Lyžařské školy mají většinou velmi pestré instruktorské týmy. Bohužel jen málo škol má svůj stálý instruktorský tým, což je na pováženu. Fluktuace instruktorů je velká, ať už mezi školami v jednom středisku, mezi školami v rámci jednoho státu nebo dokonce i mezi státy. Lyžařské školy by se nad tímto jevem měly zamyslet a zkusit změnit nastavený systém. Rozhodně je to především v jejich zájmu, aby si vychovaly kvalitní instruktory, kteří pro ně budou pracovat.

Tato práce se zabývá fenoménem instruktorství, konkrétně je zaměřena na významné události, momenty a situace v životě instruktora lyžování, které ho směřovaly či přivedly k této profesi a jsou z jeho pohledu důvodem k setrvání u tohoto povolání.

K prostředí mezi lyžařskými instruktory mám velice blízko, proto důvody k volbě toho tématu byly logické. Provádění kvalitativního výzkumu v poměrně specifickém prostředí a navíc v zahraničí, by nebylo možné bez znalosti tohoto prostředí a bez možnosti dlouhodobějšího pobytu v něm. Základní podmínka byla splněna, pobyt v zahraničí navíc usnadnil přístup k odborné literatuře, která by se v Čechách sháněla obtížně.

1.1 Výzkumné otázky

Vlastní zkušenosti z prostředí lyžařských instruktorů mi pomohlo definovat základní otázku, kterou se bude práce zabývat. Stanovením výzkumných otázek zaměříme svou pozornost na zkoumaný jev a zároveň tím vyloučíme skupinu nezajímavých faktů (Hendl, 2004). Základní otázka zní:

Jaké jsou významné markery v kariérní dráze lyžařského instruktora?

Podle doporučení Hendla (2004) byla tato ústřední otázka doplněna o další specifické otázky.

- Jakou úlohu hraje instruktorské povolání v životě dotazovaných?
- Co vedlo dotazované k tomu stát se lyžařským instruktorem?
- Jak se dotazování dostali k lyžování?
- Jaké mají dotazování plány s instruktorskou kariérou do budoucna?

1.2 Cíle výzkumu

V rámci výzkumu byly určeny následující výzkumné cíle.

- Zpracovat systém vzdělávání instruktorů v Rakousku.
- V rámci kvalitativního výzkumu posbírat potřebná data a připravit je k hlubší analýze.
- Označit jednotlivé markery v kariérní dráze instruktora a popsat je.
- Vytvořit práci, která může být odrazovým můstkem k dalšímu bádání v této oblasti.

2 PŘEHLED POZNATKŮ

2.1 Teoretická východiska

2.1.1 Kariéra

„Kariéru definujeme jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohlávek, 1994, 11). S vývojem kariéry ovšem taky úzce souvisí fyzický a psychický rozvoj jedince a soukromý a rodinný život. Někdy může být právě práce chápána jako příležitost k dosahování kariéry. Jedinec může postupovat po společenském i ekonomickém žebříčku výše. V takovýchto případech nejde o práci, kterou daný člověk chápe jako povinnost. „Dominuje zde motivace osobního postupu“ (Křivohlavý, 2006, 176).

2.1.2 Životní období

Životní cestou člověka se zabývá biodromální psychologie. Biodromální psychologie se snaží popsat a vysvětlit, jakými mechanismy se výsledky vývoje, tak jak proběhl v jednom stadiu, uplatňují v dalším životě. Vývojová stadia tedy spolu souvisejí v tom, že každé stadium je přípravou následujícího stadia i všech dalších stadií. Říčan (2004), nejvýznamnější biodromální psycholog u nás, ovšem dává přednost dělení na životní období. Těch definoval dvanáct. V této kapitole se budu zabývat obdobím mladé dospělosti (od dvaceti do třiceti let) a třicátými léty (od třiceti do čtyřiceti let).

Biologický vývoj probíhá po dvacátém roce pomalu, což je příčinou velké rozmanitosti tohoto období. Jednotliví vliv společnosti oproti období adolescence slábne, různé varianty vzdělávání v adolescenci poskytly různé možnosti pracovního uplatnění dvacátníka. Dalším faktorem je možnost založení rodiny, zatímco mladá žena se může brzy provdat a věnovat se dětem, její vrstevnice nastoupí na vysokou školu. Nejen tyto faktory způsobují onu velkou rozmanitost (Říčan, 2004).

V pracovním uplatnění dvacátníků je normální, že pracovník ještě sbírá zkušenosti. V jednoduché tělesné nebo duševní práci se může dvacátník dostat brzy na vrchol, udělá však dobře, když aspoň dvakrát změní místo. Získané zkušenosti přitom bere s sebou, chyby, které udělal, nechává za sebou (Říčan, 1990). Jde o dobu optimistického budování až energetického životního rozběhu. „...dvacátník má před sebou perspektivu vzestupu, která je subjektivně tak nekonečná, jak nepředstavitelné je nyní vlastní stáří – a smrt“ (Říčan, 2004, 231).

Začíná realizace toho, co se v adolescenci načrtlo jako program. Dvacátník dokončuje své hledání ve sféře práce a společenského uplatnění, po kratším nebo delším experimentování se rozbíhá po definitivní profesionální dráze“ (Říčan, 2004, 232).

Období třicátých let je období stability na vrcholu tělesných a duševních sil. Je to období vysoké výkonnosti, dobrého zdraví. Třicátník je v životě pevně usazen, pracuje a miluje naplno. Je už zcela dospělý, ale ještě nestárne, aspoň ne příliš rychle. Třicátník je po všech stránkách perspektivní. „Třicetiletý dosahuje třetí fáze sebevědomí, opřené o plnou zralost tělesnou i psychickou, o nabyté zkušenosti, obsahující všechno lidské, a o zakončenou profesionalizaci“ (Říčan, 2004, 235).

V pracovním životě se třicátníkova výkonnost a tvořivost opírá nejen o talent, ale i o rutinu v dobrém smyslu slova. Jako vědec, spisovatel, organizátor už „umí“, takže se může plně soustředit na to, co je v jeho práci skutečně obtížné, složité, výjimečné, nové“ (Říčan, 1990).

2.1.3 Osobnostní růst

Člověk se nevyvíjí pouze na základě biologických a sociálních determinant, ale je to i on samotný, kdo se podílí značnou měrou na vlastním rozvoji. „...to jací jsme uvnitř, jaká je naše osobnost, rozhoduje do značné míry o tom, jací budeme – a to ve vzestupném stádiu tím více, čím jsme starší, resp. čím dále jsme pokročili“ (Říčan, 2004, 33).

Podle řady autorů má člověk růst či zrát po celý život. Myšlenku osobního růstu jako základní úlohy a možnosti lidského života propracoval americký humanistický psycholog A. Maslow. „V osobním růstu vidí projev základní tendence, jež je vlastní každému člověku a kterou je třeba respektovat i podporovat“ (Říčan, 1990, 51). Maslow (in Říčan, 1990) byl přesvědčen, že člověk je v podstatě dobrý, a že tedy jeho seberealizace je zásadně pozitivní proces.

Seberealizační potřeby, tzv. „meta-potřeby“ tvoří nejvyšší potřeby v Maslowově hierarchii potřeb. Jsou to potřeby přesahující bezprostřední zájmy jedince. Patří sem potřeba vzdělávat se a poznávat nikoliv pro bezprostřední užitek, nýbrž pro radost z poznání (Říčan, 2004). Seberealizace přináší – podle Maslowa – člověku vrcholné zkušenosti v podobě nejvyššího štěstí a povznesení, až jakési ušlechtilé extáze. Podle Hartla, Hartlové (2000) seberealizace přináší naplnění, znamená rozvoj a plné využívání schopností a vloh člověka.

Osobnostní růst by mohla představovat i vertikální dimenze Maslowovy pyramidy. Maslow přímo neříká, že jeho hierarchie potřeb vystihuje celoživotní růst osobnosti v tom

smyslu, že by každému stadiu dominovaly určité potřeby. „Přesto však vidíme dosti zřetelnou analogii mezi Maslowovou hierarchií a celoživotním vývojem jako cestou ke zralosti, jak o ní mluví Erikson a jiní autoři“ (Říčan, 2004, 54).

2.1.4 Životní styl

Na životní styl je pohlíženo v mnoha rovinách, v rovině filozofické, sociologické, psychologické apod. Psychologický slovník (Hartl, Hartlová, 2000) popisuje životní styl jako individuální souhrn postojů, hodnot a dovedností odrážejících se v činnosti člověka. Zahrnuje síť mezilidských vztahů, výživu, tělesný pohyb, organizaci času, zájmy a záliby. Dle Adlera (in Hartl, 1993) představuje životní styl jedinečný způsob chování jedince, které vychází z jeho motivů, rysů, zájmů a hodnot a prolíná veškerým jeho chováním.

Životní styl můžeme tedy chápat jako zaměření jedince na různé osobní a společenské cíle. „Na jedné straně je to cíl, který dává všemu, co k jeho dosažení směřuje, kladnou hodnotu, a na druhé straně jsou to hodnoty, které ovlivňují volbu cílů“ (Křivohlavý, 2006, 36). Hodnoty jsou jistým zobecněním tendencí člověka, které se opírají o jeho zkušenosti a ideje (Čačka, 1997).

„Životní styl se promítá do sféry práce (profese, povolání), volného času a bydlení“ (Dohnal & Hodaň, 2005, 83).

2.1.5 Volba povolání

Příprava pro určité povolání začíná v adolescenci, kdy se volí učební nebo studijní obor. Tento krok však nebývá zdaleka tak rozhodující, jak by se mohlo zdát. Možnost volby povolání existuje skoro po celou dobu produktivního pracovního věku. K základnímu rozhodnutí však dochází v mládí – tehdy jsou možnosti nejširší a nejméně omezené (Bělohávek, 1994).

Volba povolání v mládí je podle Daltona (in Bělohávek, 1994) určována řadou faktorů vnějších i vnitřních. Patří k nim povolání rodičů, příjem a vzdělání rodičů, osobnost, inteligence člověka a profesionální zájmy. Zejména vztah k určité oblasti lidské činnosti často přispívá k seberealizaci v povolání.

2.2 Systém vzdělávání instruktorů

Systém vzdělávání instruktorů v Rakousku je regulován na několika úrovních. Hlavní organizací pro vzdělávání instruktorů je Rakouský svaz lyžařských škol, který sdružuje všechny ostatní spolky v jednotlivých spolkových zemích (Dolní Rakousko, Horní Rakousko, Korutany, Salcburk, Štýrsko, Tyrolsko, Vídeň, Vorarlbersko). Spolková země Burgenland není členem Rakouského svazu lyžařských škol. Rakouský svaz lyžařských škol má za úkol zastupovat zájmy lyžařských škol a instruktorů, koordinovat, plánovat a poskytovat výuku instruktorů se státní zkouškou.

Systém vzdělávání je normován zákonem. Rakouské zákony jsou vydávány podle zákonů Evropské unie a nesmí s nimi být v rozporu. Rakouským zákonům jsou zase podřízeny zákony v jednotlivých spolkových zemích, které upravují systém v dané spolkové zemi. Nařízení reguluje jak proces vzdělávání, tak i zkoušky (Staatliche Skilehrer Österreichs. (2010). *Rechtlich Betrachtet*. Retrived 20. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://ski-instructor.at/index.php/rechtlich-betrachtet.html>).



Obrázek 1. Hierarchie vydávání zákonů

2.2.1 Systém vzdělávání ve spolkové zemi Salcburk

Celý systém vzdělávání je rozdělen na čtyři části, které na sebe navazují a není možné žádnou část přeskočit nebo vynechat. Základním stupněm vzdělání je Anwärter, tzv. čekatel. Mezi dalším stupněm je nutné absolvovat minimálně 24 denní praxi v lyžařské škole. Pokud instruktor toto vše úspěšně absolvuje, může pokračovat v dalším vzdělávání. Následuje

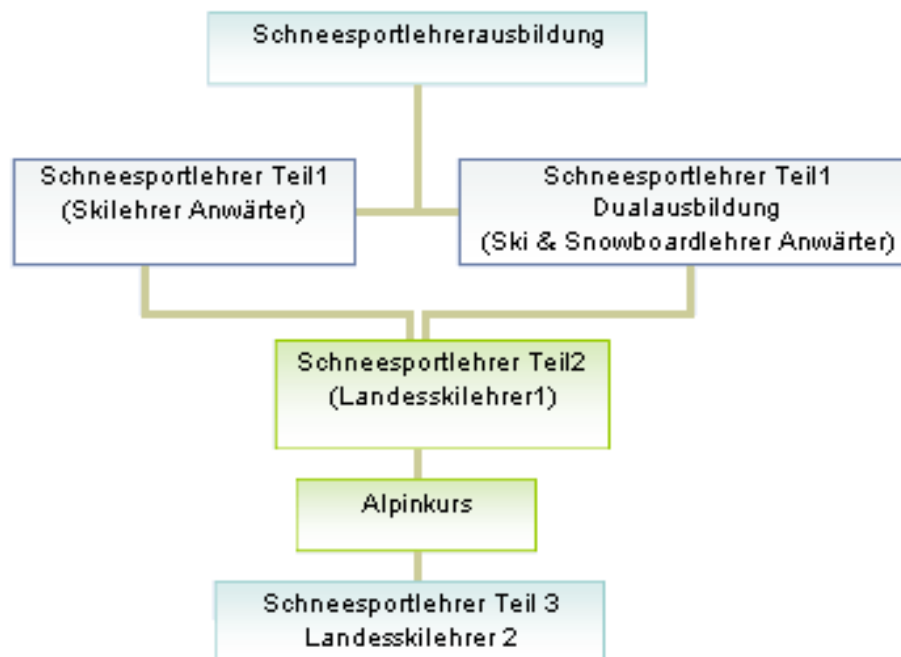
vzdělání Landesschilehrer, který je rozdělen na tři části (Landesschilehrer 1, Alpinkurs a Landesschilehrer 2). Mezi jednotlivými částmi musí aspirant na titul Landesschilehrer absolvovat praxi v lyžařské škole. Minimální délka praxe je 24 dní. Pokud instruktor úspěšně absolvoval všechny tři části a obdržel tudíž titul Landesschilehrer, může se pokusit získat nejvyšší možné vzdělání – státní lyžařskou zkoušku (Staatliche Schilehrerausbildung). Podmínkou je ovšem úspěšné absolvování kurzu Anwärter na druhém náčiní (Snowboard, lyže, telemark) a splnění přijímacích zkoušek. Následují dva roky studia, po jejichž zvládnutí obdrží absolvent státní lyžařský diplom (*Ausbildungs- und Prüfungsvortschrift*, §16. (2005) Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.salzburg.gv.at/schischulgesetz.pdf>).

Anwärter zahrnuje celkem 70 hodin praktické výuky, která obsahuje školní jízdy (pluhový oblouk, přívratný oblouk a základní paralelní oblouk), jízda v neupraveném terénu, praktické metodické cviky. K tomu účastníci absolvují dalších 42 hodin teoretické výuky, která zahrnuje biomechaniku, první pomoc, metodiku, základní poznatky o sněhu a lavinách, výstroji a výzbroji, cizí jazyk a základy práva (*Ausbildungs- und Prüfungsvortschrift*, §2. (2005). Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.salzburg.gv.at/schischulgesetz.pdf>).

Landesschilehrer zahrnuje opět 70 hodin praktické výuky, která obsahuje školní jízdy, jízdy v neupraveném terénu, metodické cvičení (až do skupiny II), praktickou výuku o sněhu a lavinách a také slalom s časovým limitem. Tento kurz je primárně zaměřen na vylepšení lyžařských dovedností. Následuje opět teoretická část v rozsahu 42 hodin. Tento stupeň vzdělání je ukončen praktickou zkouškou před komisí, složenou ze školních jízd, praktických metodických cvičení a slalomu (*Ausbildungs- und Prüfungsvortschrift*, §17. (2005). Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.salzburg.gv.at/schischulgesetz.pdf>).

Posledním stupněm v systému vzdělávání je státní lyžařská zkouška. Vzdělávání je prováděno na Bundessportakademie v Innsbrucku. Probíhá dva roky a zahrnuje 258 hodin praxe. Praxe obsahuje školní jízdy, jízdu v neupraveném terénu, slalom, běžecké lyžování, praktické cvičení a vyučování. Teoretická část v rozsahu 275 hodin obsahuje anatomii, biomechaniku, první pomoc, metodiku, základy tréninku, základní technologie a materiály výzbroje a výstroje, poznatky o sněhu, lavinách a pohybu ve vysokohorském prostředí, orientaci v mapě a v terénu, dějiny lyžování, ekonomiku a cizí jazyk. Účastníci by měli mimo

jiné získat základní znalosti o managementu lyžařské školy. Hlavním smyslem toho stupně vzdělání je poskytnout komplexní vzdělání ve všech oblastech, které se týkají problematiky tohoto sportu, vyučování a organizaci a vedení lyžařské školy (*Ausbildungs- und Prüfungsvortschrift, §18*. (2005) Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.salzburg.gv.at/schischulgesetz.pdf>).



Obrázek 2. Systém vzdělávání instruktorů ve spolkové zemi Saleburk

(Salzburger Berufsschilehrer & Snowboardlehrer Verband. (2010). *Ausbildung*. Retrived 15.4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.sbssv.at/de/ausbildung>)

2.2.2 Burgenland

Burgenland jako jediná rakouská spolková země není členem Rakouského svazu lyžařských škol. Podle všech dostupných informací nemá tato spolková země ani Spolkový svaz lyžařských škol.

(Burgenländischer Landesskiverband. (2010). Retrived 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.burgenlandski.at>)

2.2.3 Dolní Rakousy

Vzdělání je v Dolních Rakousech zahájeno úvodním desetidenním kurzem, který účastník absolvuje celý buď na lyžích, nebo na snowboardu, podle jeho budoucího zaměření. Po kurzu musí následovat praxe v lyžařské nebo snowboardové škole v minimálním rozsahu

deset dní. Poté může instruktor pokračovat v dalším vzdělávání. V případě lyžařského instruktora navazuje opět desetidenní kurz Landes 1. Následuje týdenní Alpinkurs a po něm musí následovat další praxe. V případě úspěšného absolvování všech předešlých kurzů a praxí může být ukončen stupeň Landes.

V případě snowboardového vzdělání může účastník po splnění povinné praxe pokračovat ve vzdělání. Rozdíl oproti lyžařskému modulu je ten, že instruktor může jít rovnou po praxi na Alpinkurs a poté už může získat licenci Landes.

V případě, že má instruktor licenci Landeslehrer Ski, může si ji rozšířit na Schneesportlehrer tím, že buď absolvuje desetidenní kurz na snowboardu nebo šest dní na telemarkovém nebo jiném kurzu.



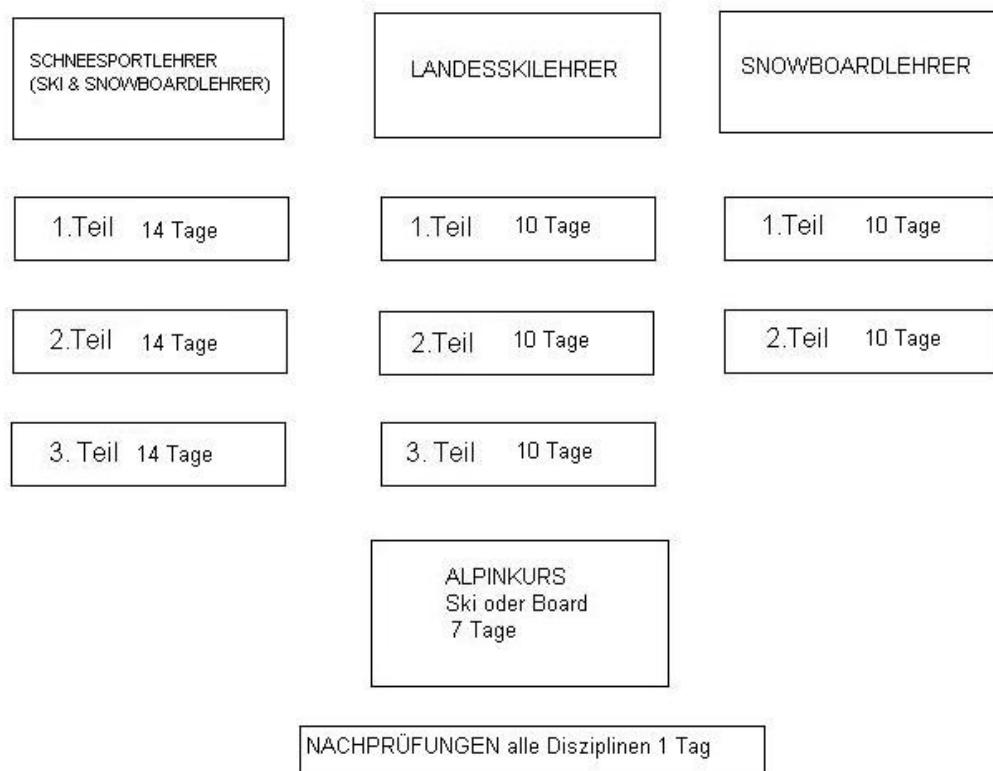
Obrázek 3. Systém vzdělávání instruktorů v Dolních Rakousech

(Niederösterreichischer Landesskilehrerverband. (2010). *Der Weg zum Schneesportlehrer*. Retrived 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.noeslv.at/index.php?id=58>)

2.2.4 Horní Rakousy

Vzdělávání lyžařských instruktorů je rozděleno do třech kurzů v rozsahu deset dní. Vzdělávání snowboardových instruktorů má pouze dvě části, každá část trvá taktéž deset dní. Licence Schneesportlehrer je rozdělena opět na tři části. Jednotlivé kurzy ovšem trvají čtrnáct dní a výuka probíhá na lyžích i na snowboardu.

Po úspěšném absolvování všech jednotlivých částí můžou instruktoři ještě zvýšit svou kvalifikaci absolvováním Alpinkursu.



Obrázek 4. Systém vzdělávání instruktorů v Horních Rakousech

(Oberösterreichischer Ski- & Snowboardlehrerverband. (2010). *Ausbildung*. Retrived 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.wintersports.at/>)

2.2.5 Korutany

System vzdělávání v Korutanech je poměrně specifický. Úvodní kurz v celém systému, Schneesportlehrer Anwarter, obsahuje jak výuku na lyžích, tak na snowboardu. Proto je první sloupec pojmenován Schneesportlandeslehrer a ne jen Landeskilehrer, jak je tomu ve většině ostatních zemích.

Dalším specifikem je i speciální vzdělání na výuku dětí – Kinderskilehrer.

Snowboardové vzdělání je stejně jako lyžařské zahájeno výukou na lyžích i na snowboardu. Ještě kurz Schneesportlehrer 1 je dominantně zaměřen na lyže, na to ale navazuje třídní výuka jízdy na snowboardu mimo značené tratě. Následuje týdenní Alpin kurs a posledním kurzem, který uzavírá cestu k Snowboardlandeslehrer, je desetidenní výuka jen na snowboardu (Kärntner Skischulverband. (2010). *Ausbildungswege*. Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: http://www.kssv.at/joomla/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=11&Itemid=9).



Obrázek 5. System vzdělávání instruktorů v Korutanech

2.2.6 Štýrsko

Vzdělání Landeslehrer – Alpin začíná kurzem zaměřeným především na výuku dětí. Štýrský systém vzdělávání předpokládá uplatnění začínajících instruktorů především v dětských školkách. Délka kurzu je jedenáct dní. Poté následuje Landes 1, Alpinkurs a celé základní vzdělávání je ukončeno stupněm Landes 2.

Snowboardové vzdělávání je kratší o jeden kurz, je rozděleno pouze na stupeň Anwärter (11 dní) a Landes (11 dní).

System ještě zahrnuje možnost vzdělání Landes – Schneesportlehrer. Vzdělávání je totožné se vzděláváním Landeslehrer – Alpin. Navíc ale zahrnuje ještě šestidenní kurz Snowboard-Anwärter (Der Steiermärkische Skilehrerverband. (2010). *Ausbildungsweg*. Retrived 15. 4. 2010 from the World Wide Web: http://www.skilehrerverband-stmk.at/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=15).

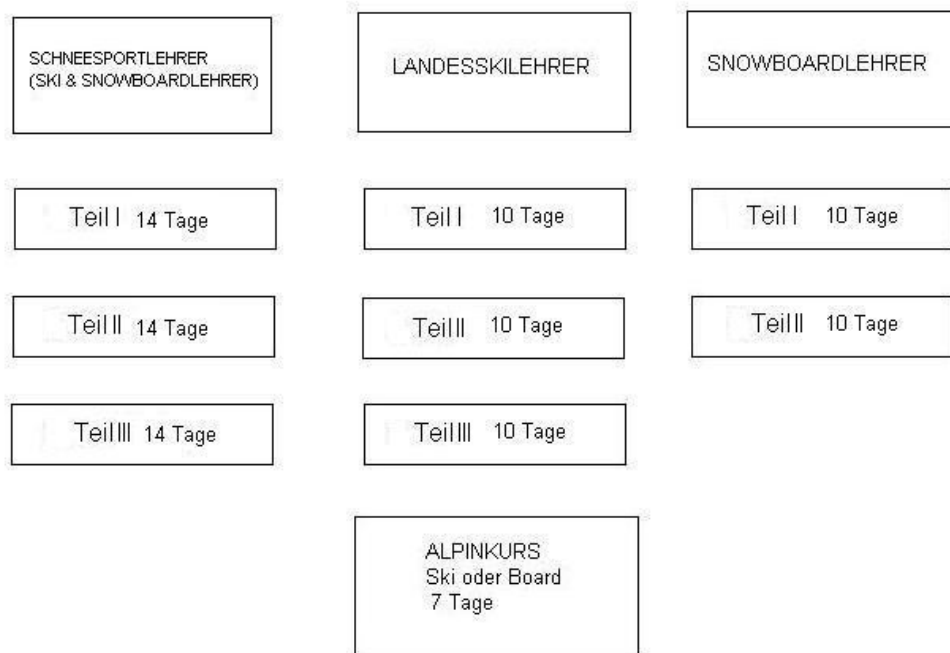


Obrázek 6. Systém vzdělávání instruktorů ve Štýrsku

2.2.7 Tyrolsko

Vzdělávání lyžařských instruktorů je rozděleno na vzdělání Schneesportlehrer, Landesskilehrer a Snowboardlehrer. Schneesportlehrer zahrnuje výuku na lyžích i snowboardu a jednotlivé části (I, II, III) trvají vždy čtrnáct dní. Landesskilehrer je rozdělen opět do tří kurzů po deseti dnech. Vzdělávání snowboardových instruktorů má pouze dvě části, každá část trvá deset dní. Vzdělání je kompletní po dokončení Alpinkurzu (Snowsport Tirol. (2010). *Alpinausbildung*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.snowsporttirol.at/index.html/hm/328020/um/328069>).

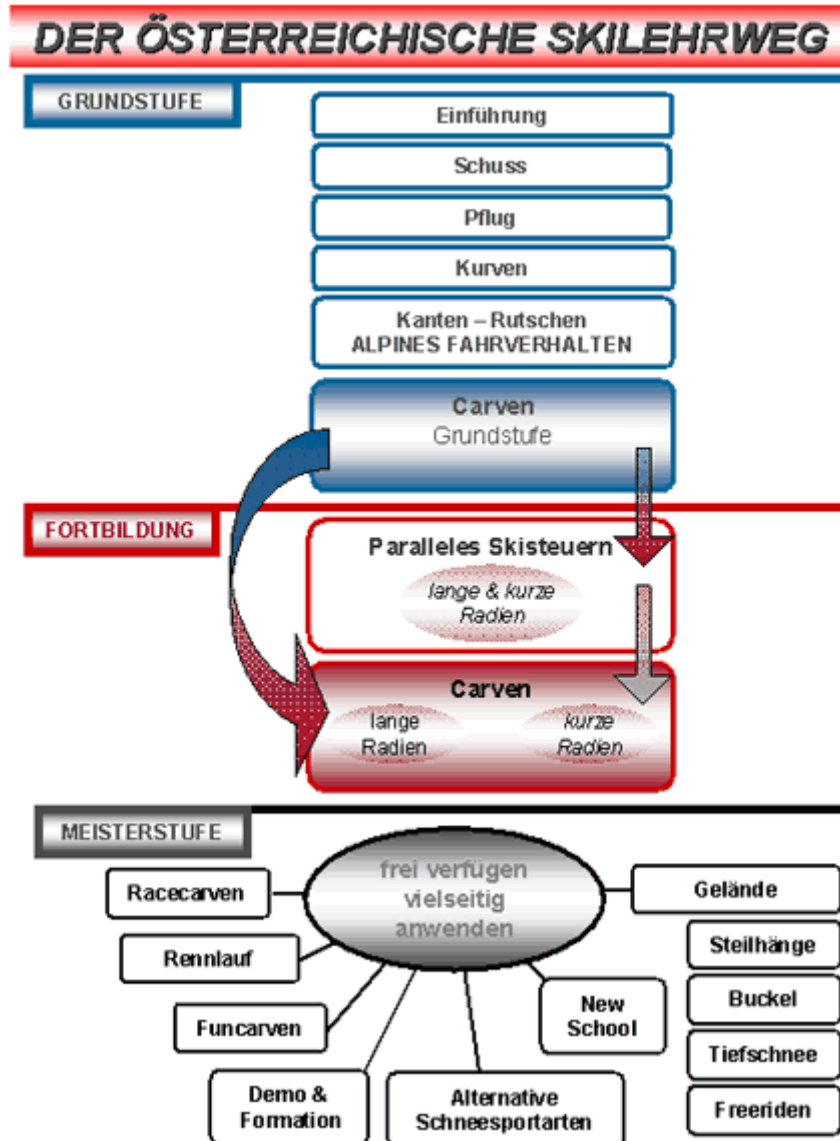
Spolková země Tyrolsko jako jediná poskytuje vzdělání nejvyšší, státní lyžařské vzdělání. Vzdělávání probíhá na akademii v Innsbrucku (Snowsport Austria-Die österreichischen Skischulen. (2010). *Diplom-Skilehrer*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web:<http://www.skilehrer.at/index.php?id=diplomskilehrer>).



Obrázek 7. Systém vzdělávání instruktorů v Tyrolsku

2.2.8 Vorarlbersko

Systém vzdělávání je rozdělen do tří částí, délka trvání jednotlivých kurzů je patnáct dní. Obsah kurzů je podrobněji popsán na oficiálním schématu Vorarlberského svazu lyžařských škol.



Obrázek 8. Systém vzdělávání instruktorů ve Vorarlbersku

(Voralrberger Skischulen.(2010). *Ausbildung*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.skischulen.at/Ausbildung.31.0.html>)

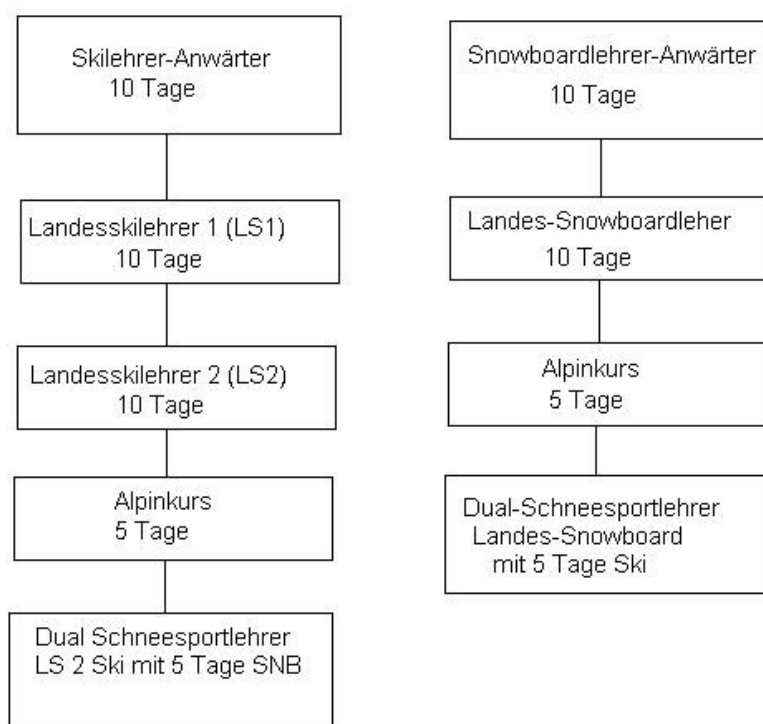
2.2.9 Vídeň

Vzdělání k Landesskilehrer se skládá ze čtyř částí a dohromady 35 dnů výuky. Tři kurzy jsou desetidenní a poslední Alpinkurz je pětidenní. Základním kurzem je Skilehrer-Anwärter. Následuje Landesskilehrer 1 (LS1) a po úspěšném absolvování může instruktor pokračovat na kurz Landesskilehrer 2 (LS2). K dokončení vzdělávání je ještě potřeba absolvovat pětidenní Alpinkurz.

Vzdělání snowboardových Landeslehrerů se skládá ze tří částí, zahrnujících 25 dní výuky. Dva desetidenní kurzy a jeden pětidenní Alpinkurz. Cesta ke vzdělání je zahájena

kurzem Snowboardlehrer-Anwärter a následuje Landes-Snowboardlehrer. Celé vzdělání ještě doplňuje Alpinkurz.

Instruktoři s licenci Landesskilehrer mohou zvýšit své uplatnění tím, že absolvují ještě pětidenní snowboardový modul. Výstupem je vzdělání Dual-Schneesportlehrer. Snowboardoví instruktoři se vzděláním Landes-Snowboardlehrer si mohou doplnit vzdělání o pětidenní lyžařský modul a tím také získat vzdělání Dual-Schneesportlehrer (Snowsports Academy. (2010). *Die Ausbildung*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web:<http://www.snowsports.at/ausbildung/ausbildung.php>).



Obrázek 9. Systém vzdělávání instruktorů ve Vídni

2.2.10 Uplatnění vzdělání

V praxi se systém výuky a dosažené vzdělání projeví zejména ve dvou rovinách. V přidělování práce a ve výši platu. Instruktor se vzděláním Anwärter dostává přidělené zejména dětské skupiny, někdy i skupiny dospělých s označením 6 a 5. To znamená úplné začátečníky nebo velmi mírně pokročilé. Instruktor se vzděláním Landes 1 dostává skupiny lehce pokročilé (4, 3). Landes 2 instruktoři vyučují privátní klienty nebo pokročilé skupiny a mají oprávnění vyučovat ve všech terénech, i mimo vyznačené sjezdové tratě. Instruktoři

s nejvyšším vzděláním vyučují skupiny 1, velmi často vedou i tréninky pro ostatní instruktory. Svou roli hraje i počet odučených sezón v dané lyžařské škole.

Lyžařské školy většinou organizují pro své instruktory tréninky, vedené instruktory se státní zkouškou. Celý tento systém se snaží motivovat instruktory, aby si zvyšovali své vzdělání a tím zvyšovali i kvalitu lyžařské školy (Zehentmayer, 2009).

Lyžařské školy se snaží nabízet výuku nejen v němčině a angličtině, ale zejména také v holandštině, dánštině a ruštině. Z toho vyplývá i potřeba zaměstnávat zahraniční lyžařské instruktory. Specifickou skupinu tvoří instruktoři z nových členských států Evropské unie (1. 5. 2004 a 2007), kteří pro svou práci potřebují pracovní povolení. Pracovní povolení vyřizuje zaměstnavatel-lyžařská škola. Ve chvíli, kdy zaměstnavatel odhlásí instruktora na místním úřadu, instruktor ztrácí povolení a už nemůže oficiálně pracovat. Povinnost pracovního povolení pro Čechy platí do roku 2011 (Arbeiterkammer Wien. (2010. *Beschäftigung in Österreich*. Retrived 20. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/beschaefigung-in-oesterreich-10673.html>).

3 METODY

3.1 Obecný popis výzkumných strategií

3.1.1 Kvalitativní výzkum

Výzkumná část práce je založena na kvalitativním výzkumu. Pro kvalitativní výzkum však neexistuje jediné uznávané vymezení. Jednu z definic podali Glaser a Corbinová (in Hendl, 2005) kteří za kvalitativní výzkum považují jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických metod nebo jiných způsobů kvantifikace.

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

3.2 Obecný popis výzkumných procedur

3.2.1 Strukturované interview

Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami je složen z řady pečlivě formulovaných otázek, na něž mají dotazovaní odpovědět. Tento typ rozhovoru je vhodný, pokud ho nemáme možnost opakovat a máme relativně málo času se dotazovanému věnovat. Data z takového interview se snadněji analyzují, protože jednotlivá témata se lehce v přepisu rozhovoru lokalizují. Struktura informací je dána pořadím otázek (Hendl, 2005).

Relativní nevýhoda strukturovaného interview spočívá v omezení na předem dané téma. „Omezení je dáno i tím, že různým respondentům klademe stejně formulované otázky a tím přehlízíme situovanost rozhovoru“ (Hendl, 2004, 173).

3.2.2 Polostrukturované interview

Polostrukturované interview je zřejmě vůbec nejrozšířenější podobou metody interview, neboť dokáže vyřešit mnoho nevýhod jak nestrukturovaného, tak plně strukturovaného interview. Polostrukturované interview vyžaduje poměrně náročnou technickou přípravu. Vytváříme si okruhy otázek, které budeme účastníkům klást. Obvykle je možné zaměřovat

pořadí, v jakém se okruhům věnujeme, a dle potřeby a možností tedy toto pořadí upravovat, abychom tím maximalizovali výtěžnost interview (Miovský, 2006).

U polostrukturovaného interview máme definované tzv. jádro interview, tj. minimum témat a otázek, které má tazatel za povinnost probrat. Na jádro se pak nabaluje množství různých doplňujících témat a otázek, které se tazateli jeví jako smysluplné či vhodně rozšiřující původní zadání.

Podle Miovského (2006) přikládáme vnějšímu prostředí větší váhu. Někdy přímo požadujeme, aby interview probíhalo pouze v prostorách či prostranstvích určitého typu. Prostorové nároky a míra zohlednění environmentálních proměnných ve výzkumu by měla odpovídat cílům výzkumu a povaze výzkumných otázek. Polostrukturované interview můžeme provádět ve standardizovaném prostředí, za jaké lze považovat například kancelář, stejně tak jako je možné tuto metodu použít ve velmi různorodém prostředí (rozhovory prováděné v klidnějších koutech restaurací, barů atd.).

Na základě těchto poznatků zjišťujeme, že pro tazatele je nespornou výhodou znalost zkoumaného prostředí a kontextu.

3.2.3 Výhody polostrukturovaného interview

Polostrukturované interview dokáže eliminovat nevýhody obou zbývajících variant interview (nestrukturovaného a plně strukturovaného) a vytěžit současně maximum jejich výhod. Možnost kombinace prvků nestrukturovaného i strukturovaného interview činí z metody polostrukturovaného interview téměř ideální výzkumný nástroj pro oblasti aplikace většiny výzkumných plánů v rámci kvalitativního přístupu. Velkou výhodou je také možnost pokládat doplňující otázky i u odpovědí, které účastník dává na pevně strukturované podněty. Můžeme dosáhnout vyšší přesnosti a výtěžnosti než při klasickém plně strukturovaném interview (Miovský, 2006).

3.2.4 Nevýhody polostrukturovaného interview

Nevýhod polostrukturované interview příliš mnoho nemá. Mohli bychom hovořit o podobných nevýhodách jako u nestrukturovaného interview, tedy o možných chybách tazatele. Například tazatel neudrží závaznou strukturu a doplňujícími otázkami bude zbytečně tříštit konzistenci odpovědí účastníka, případně bude získávat data, které nejsou relevantní cílům výzkumu a výzkumným otázkám. To však lze ošetřit již zmíněnou kombinací, kdy jedna část může mít menší strukturaci a druhá větší. (Miovský, 2006)

3.2.5 Ohnisková skupina

Ohniskové skupiny tvoří soubor kvalitativních metod, které jsou prováděny s větším počtem účastníků než tři osoby. Ohnisková skupina jako forma kvalitativního výzkumu je především skupinovým rozhovorem. V tomto typu výzkumu se badatel spoléhá na interakci uvnitř skupiny, kterou se snaží badatel vyvolat zvolenými tématy.

Charakteristickým znakem ohniskových skupin je tedy užívání skupinové interakce k získání údajů, které by bez interakce, již nacházíme ve skupině, byly těžko přístupné. Ohniskové skupiny zprostředkovávají přístup k takovým typům údajů, které není snadné získat prostřednictvím zúčastněného pozorování nebo interview.

Morgan (2001) uvádí, že optimální ohnisková skupina by měla mít 6 až 10 účastníků. Při méně než šesti účastnících by mohlo být obtížné diskusi rozběhnout, při více než deseti by ji mohlo být obtížné kontrolovat.

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

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

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

3.2.6 Výhody ohniskových skupin

Ohniskové skupiny mají několik výhod. Během krátké doby se získá kvalitní informace od skupiny lidí, a ne pouze od jedné osoby. V tomto typu sběru informace se bezprostředně hodnotí kvalita informace, protože lidé vzájemně kontrolují své výpovědi a dochází k vyrovnávání stanovisek. Skupinová dynamika přispívá k zaměření na nejdůležitější témata. Zároveň lze jednoduše zjistit, kdy nastává ve skupině souhlas nebo nesouhlas s určitým typem tvrzení. Navíc bývá ohnisková skupina pro účastníky zábavné (Morgan, 2001).

3.2.7 Nevýhody ohniskových skupin

Určité nedostatky ohniskových skupin plynou právě z toho, že rozhovor probíhá ve skupině. Zodpovídání dané otázky zabere mnohem více času, protože je nutné uvážit názory všech účastníků. Odhaduje se, že s osmi účastníky lze takto zpracovat maximálně deset hlavních otázek. Nesmíme také opomenout, že řízení skupinového interview vyžaduje velké dovednosti tazatele.

„Je důležité, aby skupina nebyla ovládána pouze několika jednotlivci, protože existují jedinci se zvýšenou či sníženou schopností k verbálnímu vyjadřování ve skupině“ (Hendl, 2005, 183).

3.2.8 Kombinace ohniskových skupin a individuálních rozhovorů

Ohniskové skupiny a individuální rozhovory mohou být vzájemně kombinovány, obě tyto metody používají interview. Každá z nich přitom může být použita buď jako předběžná nebo následná metoda, doplňující tu druhou. Ohniskové skupiny mohou poskytnout užitečný začátek k vedení individuálních rozhovorů. Stejně tak individuální interview pomůže badateli získat představy o tom, jak lidé přemýšlejí a mluví o tématech, o kterých bude potom diskutovat skupina (Morgan, 2001).

Individuální rozhovory mají jasnou výhodu před ohniskovou skupinou v oblasti kontroly, kterou dotazovatel disponuje a zároveň tím může zajistit, že má respondent dostatek času na své sdělení. Hodinu a půl dlouhá diskuze osmi až deseti lidí poskytne přibližně desetinu informací, které by badatel zjistil při stejně dlouhém individuálním rozhovoru.

U ohniskové skupiny si může dotazovatel vybrat, zda ponechá kontrolu na skupině a pravděpodobně uslyší méně o předmětu zájmu, nebo převzít řízení skupiny a pravděpodobně tak ztratit výhodu volně plynoucí diskuze, která byla prvotním důvodem vedení skupinového interview.

3.3 Popis zkoumaného souboru

3.3.1 Výběr dotazovaných

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

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

V rámci kvalitativního výzkumu byly uskutečněny i čtyři strukturované interview. Výběr dotazovaných už nebyl omezen národností instruktora. Byli tedy vybíráni instruktoři s dlouholetou praxí a s nejvyšším možným vzděláním.

3.3.2 Zkoumaný vzorek

Zkoumaným vzorkem byli lyžařští a snowboardoví instruktoři s dlouholetou praxí a pokud možno s nejvyšším vzděláním. Ohnisková skupina o velikosti osmi lidí byla složena z Čechů a Slováků, poměr mužů a žen byl vyrovnaný. Věk účastníků byl v rozmezí 28 až 35 let. Praxe v oboru se pohybovala v průměru kolem osmi let. Dosažené instruktorské vzdělání bylo u všech APUL/APLŠ/SAPUL B, jedna účastnice je držitelkou licence SAPUL A a zároveň lektorkou slovenské asociace.

Individuální rozhovory byly prováděny se dvěma Rakušany, Angličanem a Švédem. Tři z dotazovaných jsou instruktoři se státní lyžařskou zkouškou a dva jsou i lektoři spolkových lyžařských svazů (Vídeňský a Salcburský). Poslední instruktor má vzdělání Landes 2, ale zato má 45letou praxi lyžařského instruktora a v současnosti působí jako šéfinstruktor dětských skupin. Všichni instruktoři absolvovali všechny stupně vzdělání v Rakousku.

3.3.3 Ohnisková skupina

Účastníci: čeští a slovenští instruktoři s průměrnou délkou praxe osm let

Datum, čas: 2. 3. 2010, 20:00 – 21:30

Místo: Zell am See, byt jednoho z dotazovaných instruktorů

Tabulka 1. Věkové složení ohniskové skupiny

Pohlaví	Věk	Ø Věk	
žena	27	30,2	30,5
žena	29		
žena	30		
žena	35		
muž	29	30,8	
muž	30		
muž	31		
muž	33		

Popis: Ohniskovou skupinu tvořilo pět českých a tři slovenští instruktoři, kteří působí v různých lyžařských školách v Zell am See. Instruktoři se navzájem znali.

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

Samotné nahrávání probíhalo ve velmi příjemné atmosféře a účastníci byli po ukončení výzkumu velmi dobře naladěni.

3.3.4 Strukturované rozhovory

Rozhovor 01

Dotazovaný: Rakušan, 38 let

Datum, čas: 5. 3. 2010, 15:30-15:50

Místo: Schüttdorf, Salomon Station

Popis: První strukturovaný rozhovor probíhal po pracovní době v kavárně u kanceláře lyžařské školy. V kavárně byl klid, což bylo důležité pro kvalitu nahrávky. Obvykle se v této kavárně potkávají instruktoři po pracovní době, tentokrát tam však bylo prázdné, bylo tudíž zajištěno i dostatečné soukromí pro dotazovaného.

Rozhovor 02

Dotazovaný: Rakušan, 59 let

Datum, čas: 9. 3. 2010, 17:00-17:30

Místo: Schüttdorf, kancelář lyžařské školy

Popis: Rozhovor probíhal s kolegou ze stejné lyžařské školy, proto nebyl problém uskutečnit rozhovor přímo v kanceláři, respektive v přilehlé místnosti pro instruktory. V době natáčení rozhovoru už v místnosti nikdo jiný nebyl.

Rozhovor 03

Dotazovaný: Angličan, 39 let

Datum, čas: 10. 3. 2010, 09:35-09:50

Místo: Zell am See, Mittelstation

Popis: Rozhovor probíhal na lavičce u posezení na Mittelstation, horní stanice kabinkové lanovky. Rozhovor byl natáčen před pracovní dobou, což možná nebyly úplně optimální podmínky pro dotazovaného, bohužel se nepodařilo najít vhodnější termín a denní dobu. Kvalitu nahrávky to nijak neovlivnilo.

Rozhovor 04

Dotazovaný: Švéd, 38 let

Datum, čas: 12. 3. 2010, 08:30-09:00

Místo: Schüttdorf, Areit Alm

Popis: Rozhovor probíhal v restauraci Areit Alm ráno, před pracovní dobou. V restauraci už bylo poměrně hodně instruktorů, nebyl ovšem problém si najít klidnější místo aby bylo zajištěno dostatečné soukromí. Tak jako v předcházejícím případě se nepodařilo najít vhodnější termín a denní dobu z důvodu vysoké pracovní vytíženosti dotazovaného.

3.4 Data management

3.4.1 Záznam kvalitativních dat

Rozhovory byly zaznamenány na digitální přehrávač Sony. Poté byly uloženy do počítače a přehrány v programu Winamp a Sony Digital Voice Editor 2 a zaznamenány v programu MS Word.

Rozhovory jsem přepisovala osobně. Nejprve jsem používala k přehrávání program Winamp, ten se však moc neosvědčil. Program Sony Digital Voice Editor 2 následně velmi usnadnil přepisování rozhovorů, protože umožňoval zpomalování přehrávání a snadnější manipulaci s nahrávkou. S časovým odstupem jsem opakovaným poslechem provedla kontrolu.

3.4.2 Zpracování kvalitativních dat

Zpracování výsledků kvalitativního výzkumu probíhalo v programu Atlas.ti, který byl pro tento účel vytvořen. Program má velice příjemné uživatelské rozhraní, pro pochopení

práce v něm a seznámení se se základními funkcemi však byla nutná krátká konzultace s vedoucí práce.

Data byla kódována metodou otevřeného kódování. „Kódováním se rozumí rozkrytí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci“ (Hendl, 2004, 246). Při kódování lze postupovat slovo od slova, po odstavcích nebo podle celých textů. Důležité přitom je, že se neztrácí cíl kódování – tématické rozkrytí textu (Hendl, 2004). Po první fázi rozkódování textu jsem provedla kontrolu, některé kódy jsem změnila a některé dokonce vynechala. Program práci s kódováním velmi ulehčuje, umožňuje označení segmentů textů a připojení kódu nebo poznámek. Kódy i poznámky se organizují do seznamu poznámek a kódů.

Z toho seznamu jsem potom vycházela při dalším zpracovávání dat. Kódování ovšem komplikovala skutečnost, že z důvodů co nejmenší ztráty dat byly rozhovory v cizím jazyce zpracovávány v daném jazyce. Všechny kódy však byly automaticky řazeny do jedné složky podle abecedy. Pro větší přehlednost jsem musela kódy kopírovat do MS Excel, rozdělit podle jazyků a až potom dále zpracovávat.

Vytvořený přehledný seznam kódů jsem ještě jednou zkontrolovala, jestli nedošlo k přehlédnutí už existujícího a kódu, který byl nahrazen kódem podobným. Po takovéto kontrole následovalo rozdělení kódů do kategorií, v programu Atlas.ti označovaných jako „families“. Vytvoření „rodin“ je konečným výstupem z programu.

3.4.3 Etika výzkumu

Etické otázky hrají v kvalitativním výzkumu důležitou roli. Existují různé standardy a doporučení, v tomto případě bylo postupováno podle pravidel etické komise Fakulty tělesné kultury. Prvním pravidlem bylo seznámit účastníky s průběhem a okolnostmi výzkumu a získat od nich informovaný souhlas (Hendl, 2005).

Účastníky jsem s průběhem výzkumu seznámila vždy před jeho zahájením, souhlas byl potvrzen podpisem. Znění je součástí přílohy. Součástí přílohy je i CD se záznamem jednotlivých rozhovorů, je však k dispozici pouze členům vědecké komise.

4 VÝSLEDKY

4.1 Významné markery vyplývající z ohniskové skupiny

V tabulce jsou seřazeny podle četnosti jednotlivé rodiny kódů, které představují významné markery. Levý sloupec označuje název rodiny, prostřední sloupec uvádí počet kódů v dané rodině a pravý potom počet citací. Rodiny jsou seřazeny od největší po nejmenší. Názvy jednotlivých rodin představují konkrétní markery.

Tabulka prezentuje výsledky pouze z ohniskové skupiny, strukturované rozhovory byly prováděny a kódovány v cizím jazyce, výsledky proto uvádím samostatně.

Tabulka 2. Významné markery

Family	Codes	Quotations
Rozvoj	20	45
Volba povolání	14	44
Povolání	18	30
Životní styl	12	22
Vztah k lyžování	11	20
Pracovní prostředí	10	15
Finanční příjem	7	15
Satisfakce	4	9

4.1.1 Rozvoj

Nejvýznamnějším markerem se na základě výsledků analýzy dat stal rozvoj, neustálý růst, vzdělávání. Tento rozvoj můžeme chápat jako rozvoj dovedností, získávání zkušeností, nebo také jako osobnostní rozvoj. Zatímco proces vzdělávání ve smyslu studia na vysoké škole už byl u všech dotazovaných ukončen, proces vzdělávání v lyžařské sféře i nadále pokračuje. Všichni absolvovali základní kurz „C“ pod záštitou APUL, APLŠ nebo SAPUL. Poté pokračovali navazujícím kurzem „B“. Jedna z dotazovaných má licenci SAPUL A.

Kódy byly ve schématu vždy seřazeny hierarchicky, na vrcholu je vždy název rodiny kódů, pod ním jsou seřazeny kódy podle četnosti výskytu. Nejčetnější kódy jsou nahoře, směrem dolů jejich četnost klesá. Velmi často se v jednotlivých rodinách objevoval jeden kód, který svou četností výrazně dominoval. Může být proto od ostatních oddělen větší mezerou.

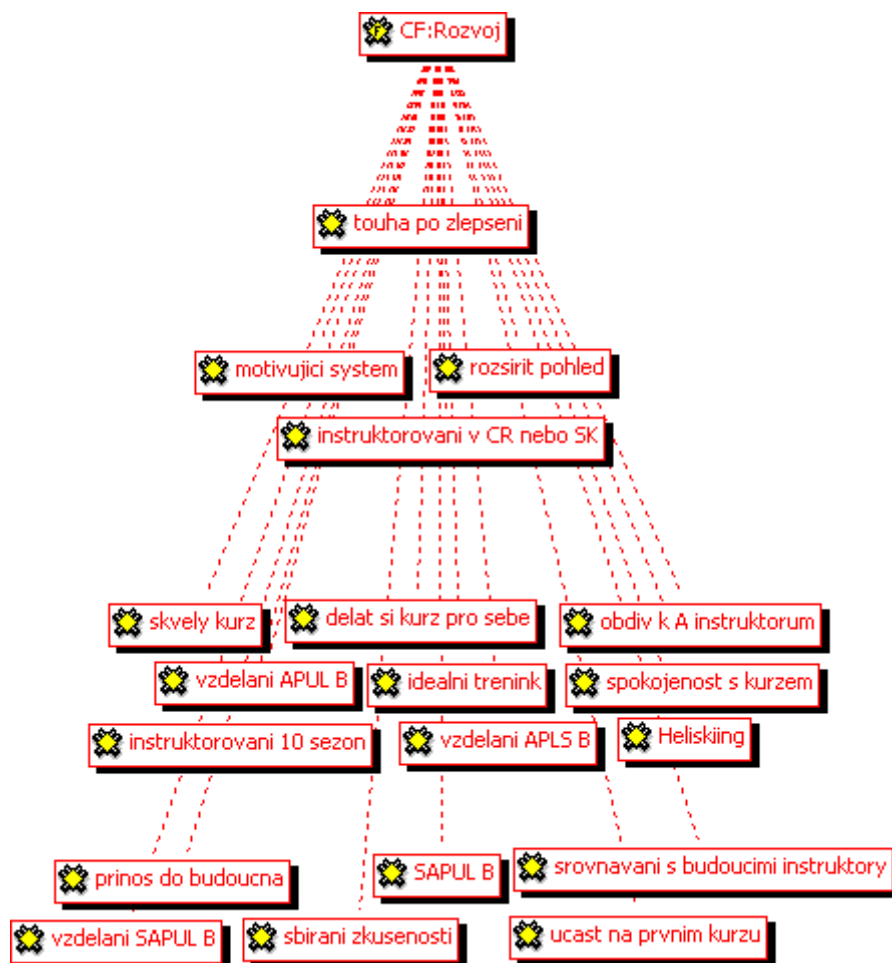


Schéma 1. Rozvoj

Hlavním motivem pokračovat po úvodním „C“ kurzu v dalším vzdělávání byla především touha po zlepšení, nezastavit se na nějaké úrovni. I z hlediska spokojenosti v zaměstnání je důležité pokud profese poskytuje možnosti pro osobní rozvoj, lze se něčemu přiučit, získat nové zkušenosti (Bělohlávek, 1994).

Já jsem šel z Céčka na Béčko že asi jsem měl nějaký pocit, nějakou vnitřní pohnutku ještě se kousíček dál rozvinout a získat nějak ještě víc informací, víc zkušeností a eventuálně s Béčkem působit jako lektor

Já jsem si chtěl Béčko taky dělat pro sebe, cítil jsem tam jakoby že by mi to něco mohlo dát a bylo to úplně parádní. Myslím si že mi to hodně otevřelo můj obraz, že jsem se o tom něco dozvěděl.

Důvody k pokračování ve vzdělávání mohly být jak vnitřní pocity, tak i konkrétní situace, které instruktora motivovaly.

Mě strašně štvalo, že jsem měla ruské děvčátko první rok když jsem byla instruktorka a ona strašně dobře jezdila a chtěla jsem jí naučit paralelní oblouk, ale jak jsem jí to vysvětlila tak jí to pořád nešlo, tak jsem si říkala že ona kvůli mě se nenaučí paralelní oblouk. Tak jsem se přihlásila na Běčko.

Já jsem si tehdy říkala wow ti Áčkaři to jsou páni bozi na lyžích a na to v životě nebudu mít a my jsme byli strašně dobrá parta na Běčku a my jsme se skoro všichni potkali na Áčku. Protože to už mi potom každý volal ty jedeš na Áčko, nejdu, ale jo, já jsem slyšel že jedeš. A potom to tak začalo vrtat v člověku, začne přemýšlet a potom nakonec jedeš na Áčko...

Podle dosaženého vzdělání se odvíjí přidělování práce a plat instruktora. Svou roli pochopitelně hraje i počet odučených sezón v dané škole. Celý tento systém se snaží motivovat instruktory, aby si zvyšovali své vzdělání a tím zvyšovali i kvalitu lyžařské školy.

Pokud jsi byl Céčkař lepší skupinu jako pětku jsi nedostal. To si neměl šanci. A tam hodně lidí šlo po roce, po dvou určitě šlo na Běčko, protože je nebavilo stále učit jenom takovéto lidi. Takže tam byl takový systém.

Systém hodnocení instruktorů ne vždy funguje, většinou se liší školu od školy. Svou roli v přidělování práce však kromě dosaženého vzdělání může hrát i znalost cizích jazyků.

...já jsem přišel sem a dostával sem všechny Ruské priváty. Já jsem začínal na privátech a byl jsem tu jen kvůli té ruštině, tak já jsem klientelu měl úplně super a nikoho nezajímalo že jsem měl jenom nějaké Céčko. Což neříkám že je dobře. Ale systém jako takový mě nijak netlačil k tomu, abych já jako instruktor jsem se dále vyvíjel a zlepšoval. Byly to víceméně vlastní pohnutky, že jsem já chtěl, ale systém jako takový absolutně. A to je chyba že ani ten systém nemotivuje instruktory aby se zlepšovali.

4.1.2 Volba povolání

Tento marker popisuje, jak se dotazovaní dostali k instruktorování. Všichni absolvovali vysokou školu, většinou se však vzdělávali ve zcela jiném oboru. Někteří začali svou instruktorskou dráhu už během studií. Někteří začali pracovat ve svém oboru, ale brzy začali toužit po změně.

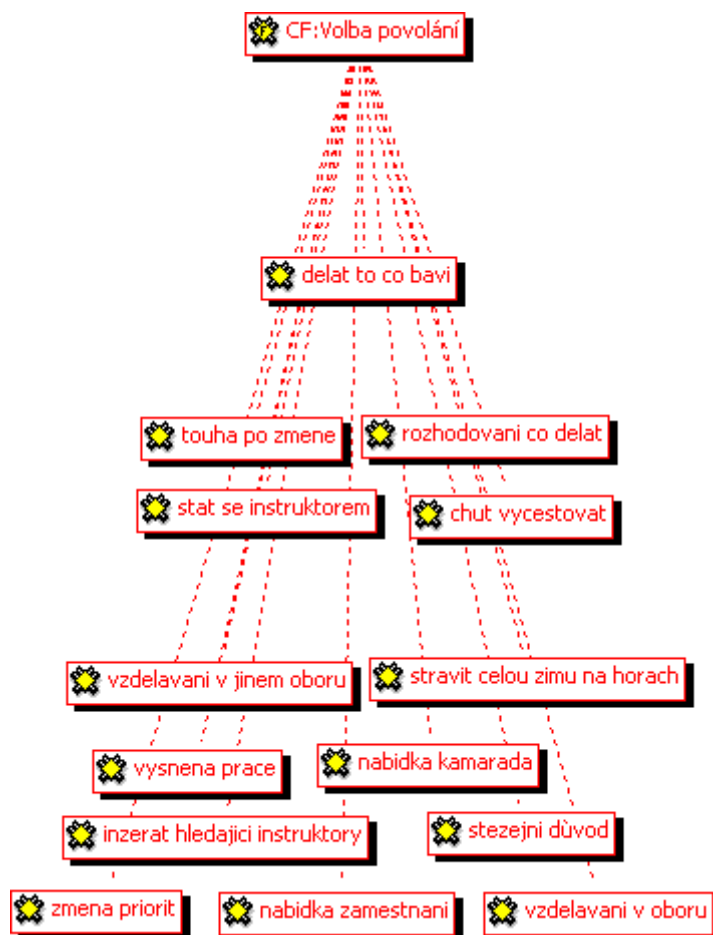


Schéma 2. Volba povolání

Rozhodnutí stát se instruktorem velmi ovlivnila touha mít práci, která zároveň člověka baví.

Jednou z možností, jak objevit toto povolání byla i praxe v rámci studia.

Jak jsem se dostal k instrukturování...v rámci svého studia v Olomouci, známý to výborný obor Rekreatologie, kde v rámci právě získávání praxe byla jedna z možností působit jako instruktor a to mě asi oslovilo a asi se mi to i zalíbilo, postupně jsem získával zkušenosti, takže možná i víc sebedůvěry a získal jsem postupně odvahu jít sem do Rakouska.

Po škole jsem najednou nevěděl co a musel jsem začít dělat a rozhodl jsem se že v zimě můžu lyžovat, na jaře dělat vodu a je to práce která mě baví a můžu si tím vydělat peníze a můžu si každé ráno zalyžovat na pěkných svazích.

V době, kdy ještě mladý člověk nemá děti, které ho nutí myslet na jistoty, je výhodou když sbírá zkušenosti, změní místo (Říčan, 2004).

Už jsem chtěl někam prostě vypadnout, protože už jsem na Slovensku strávil hodně času.

4.1.3 Povolání

Třetím nejvýznamnější markerem bylo označeno povolání lyžařského instruktora. Všichni dotazovaní považují instruktorem za jejich zaměstnání. Z psychologického pohledu můžeme rozdělit práci na tři druhy: práce jako zaměstnání, práce jako příležitost k dosažení kariéry a práci jako povolání. Práce jako zaměstnání je primárně chápána jako způsob výdělku, jako důsledek potřeby zajistit podmínky k přežití. Naopak práce jako povolání je chápána tehdy, když je v pozadí povědomí o využití vlastních schopností. Také se může objevit motivace práce jako osobního poslání (Křivohlavý, 2006).

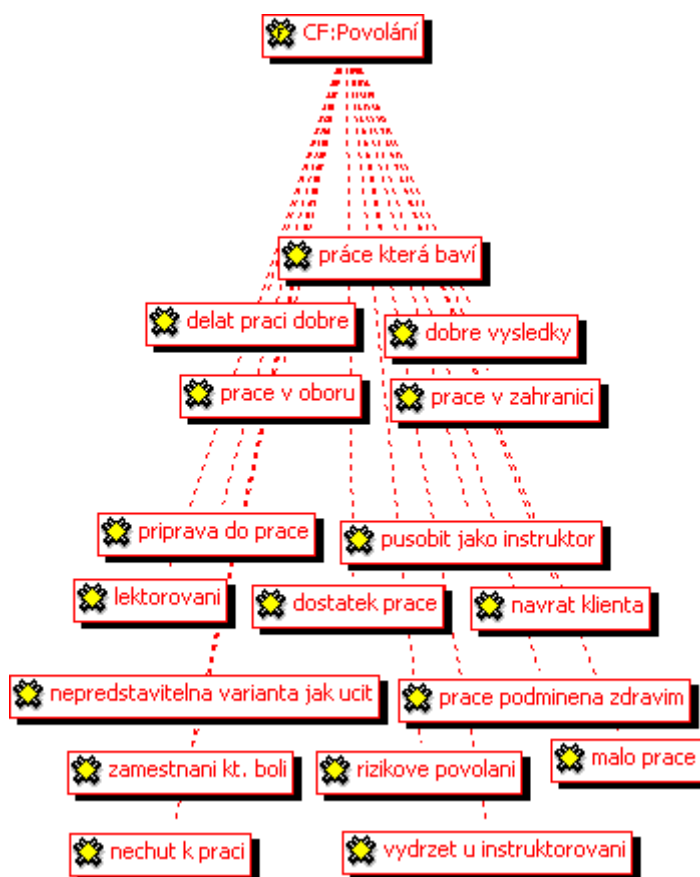


Schéma 3. Povolání

Zaměstnání které je i náš koníček, děláme to co nás baví

i se Slovenskými sezonami učím deset let, a už pět let budu v Austrálii. Takže pět let v kuse zima - zima. A ještě mě to baví. Mě prostě baví učit.

„Z psychologického hlediska existuje i úzký intimní vztah k práci a milování vlastní práce. Z toho, z ujasnění jejího smyslu, pramenící uspokojení z práce“ (Křivohlavý, 2006, 174).

...ta forma práce, ty čtyři hodiny to je taky úplně úžasné, víc než dost a při tom si člověk zalyžuje

Zdraví hraje v tomto zaměstnání důležitou roli. Instruktoři si to náležitě uvědomují. Možnost úrazu je poměrně vysoká a proto toto povolání někteří dotazovaní označují za rizikové.

... toto naše zaměstnání nebo tato naše práce zábava je podmíněna tím, že se živiš rukama nohama a když se ti něco stane tak si budeš muset hledat jiné zaměstnání.

No je to zaměstnání které bolí sem tam. Odřené nožičky, nebo tě rozbije klient nebo se sám někde vymeleš. Je to hodně rizikové, zvláště v posledních letech, kdy lyžování je tak populární a čím dál tím víc je blbců na „pistě“, je to hodně rizikové.

V pracovním životě se třicátnickova výkonnost a tvořivost opírá nejen o talent, ale i o rutinu v dobrém smyslu slova. Už má dostatek zkušeností, takže se může plně soustředit na to, co je v jeho práci skutečně obtížné, složité, výjimečné (Říčan, 1990).

Já už prostě jdu do práce a mám plán, na který už se nemusím praxí připravovat nějaké dlouhé hodiny, já se podívám na toho člověka a já vím co potřebuje...což dělá moji práci o hodně jednodušší.

4.1.4 Životní styl

Životní styl byl podrobněji popsán v kapitole 2.1.4., zde se objevuje jako čtvrtý nejvýznamnější marker v kariéře lyžařského instruktora. Životní styl můžeme chápat jako individuální souhrn postojů, hodnot a dovedností odrážejících se v činnosti člověka, hodnoty zároveň ovlivňují volbu cílů. V životním stylu lyžařského instruktora hrají významnou roli čas na lyžování a celkově sportovní vyžití, volnost, zábava, společnost lidí se stejnými zájmy.

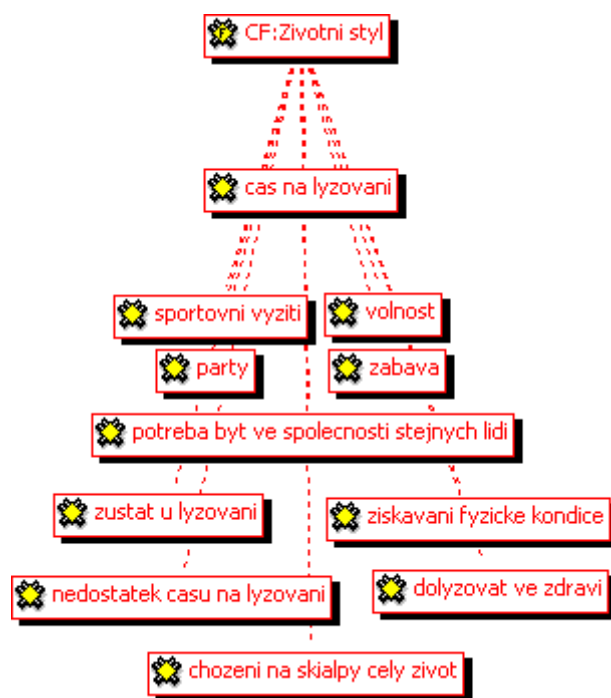


Schéma 4. Životní styl

...tu je to v podstatě o té volnosti, rozhodně, protože času je i na to poježdění.

Jak už bylo zmíněno u předchozího markeru, pracovní doba se v Rakouských lyžařských školách nejčastěji pohybuje okolo čtyř hodin denně, šest dní v týdnu. V celé sezóně se samozřejmě vyskytují odchylky, nicméně instruktor má relativně hodně času na lyžování. Bonusem k tomu může být i celosezónní permanentka.

Je to o životním stylu, ráno si člověk vyjde na kopeček, trošku si tu člověk polyžuje, aspoň pokud se bavíme o Rakousku.

... na prvním místě je to ta zábava, ten životní styl...

No a to sportovní vyžití.

Lyžování hraje většinou velmi významnou roli v životě instruktora, většina si přeje aby mohla u lyžování zůstat i v budoucnu. I když už třeba ne v roli instruktora.

Ano ale ta cesta zůstat při tom lyžování v jakékoliv formě. Jako já neplánuju to dělat, nějak to drtit do konce svého života, ale najít si ještě i při jiných zaměstnáních, když se to skončí tato lyžařská perioda, úplně že bych vyběhl na ty lyže, když budu mít ještě chuť a budu mít doufám čas při tom všem, udržovat se tím prostě nějak fit tak to je v podstatě takový cíl. Jako abych od toho nikdy nemusel odejít nadobro. Ať už kvůli zranění nebo

kvůli času nebo cokoliv aby mi nezabránilo, protože je to pěkný sport, mám to prostě rád.

4.1.4 Vztah k lyžování

Vztah k lyžování je v kariéře lyžařského instruktora poměrně zásadní, dá se logicky předpokládat, že pokud by vztah k lyžování byl byť nepatrně záporný, rozhodně by toto povolání nepřinášelo tolik radosti, vnitřního uspokojení a z povolání by se stala práce, pouhý způsob vydělávání si na základní potřeby života (Křivohlavý, 2006).

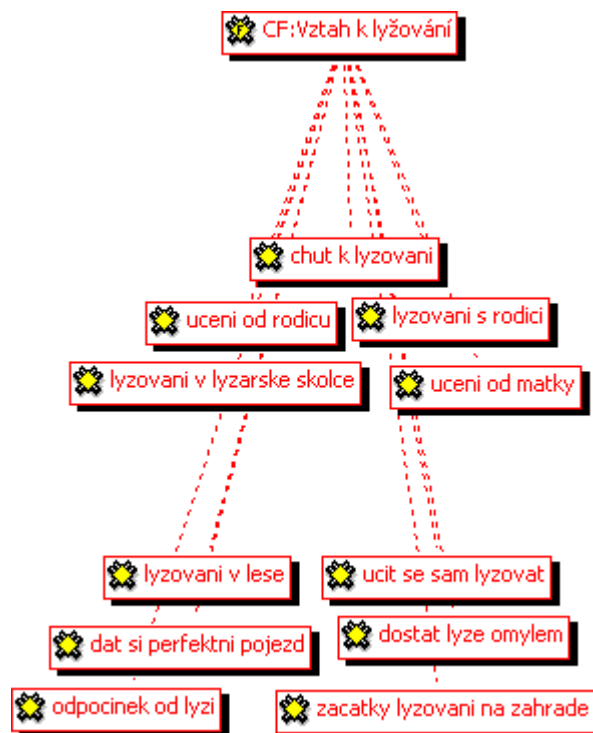


Schéma 5. Vztah k lyžování

Nejpočetnější kód byl v této kategorii nazván chuť k lyžování.

Jdu si zajezdit když je fakt krásně a to si potom užiju. To mě prostě ještě baví.

Většina instruktorů byla k lyžování vedena svými rodiči od dětství. Některé učili lyžovat přímo rodiče, někteří se učili v lyžařské škole. V této souvislosti ale nezmínili, že by je to samotné nasměrovalo na dráhu lyžařského instruktora.

No u mě doma to vedla všechno máti, nejen mě a bráchu ale i tatu, naučila nás všechny nějakým způsobem lyžovat a řekl bych že celkem obstojně na tu dobu a na ten věk, na to co jsem potřeboval a kde jsem chtěl jezdit v lese po těch pěšinkách tak to mi bohatě

stačilo. A myslím si že odvedla celkem dobrou práci. Ne že bych tak dobře lyžoval ale na ty možnosti a na ty znalosti co měla a na ty možnosti co jsme měli lyžovat a na to jak často tak to bylo v pohodě.

A potom ve Špindlu ve školičce a bylo tam možná deset dětí, rodiče přišli po dvou hodinách a my jsme tam pořád na místě šlapali sluníčko, a řvaly jsme a tak naši řekli že to stačí, vzali nás ze školy a jezdili jsme na laně

Podmínky pro učení měli jednotliví instruktoři rozdílné.

No ale vy jste měli sjezdovky. Já jsem to taky neměl. Já jsem začínal na zahradě sám, na mých červených lyžích, tam jsem to nezvládl ubrzdit tak jsem nabral takovou jabloň, a na tu sezonu to bylo dost a potom jsem jako že pokračoval až další sezonu. Ale na louce, prašan když napadl sníh, když to bylo zmrzlé tak to bylo zmrzlé, dvě stě metrů jsem se spustil dolů a nahoru pěkně lyžičky na ramena a tak. Takže já denně maximálně tři jízdy...

U jednoho z dotazovaných se snaha rodičů o výuku potomka nesetkala s pochopením.

No když jsem byl malý tak mi rodiče omylem koupili lyže tak jsem se svezl u nás před barákem, ale...

4.1.5 Finanční příjem

Práce lyžařského instruktora v Rakousku představuje pro všechny členy ohniskové skupiny hlavní, případně sezónní finanční příjem, přesto se tato skupina kódů řadí na šesté místo.

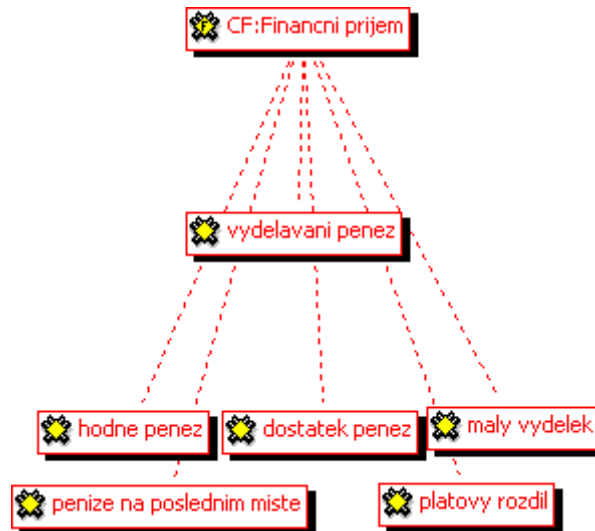


Schéma 6. Finanční příjem

Všichni instruktoři z ohniskové skupiny mají možnost srovnání, jak probíhá práce instruktora v Čechách nebo na Slovensku a v Rakousku a jaké jsou platové podmínky.

...jako například nedělal bych instruktora v Čechách nebo na Slovensku kde musím pracovat 6,7, 8 hodin a stejně si nevydělám,

peníze v porovnání s výkonem který tam člověk podá za ty čtyři hodky jsou celkem adekvátní

A když ještě vezmeš v úvahu fakt, že jsem z východní Evropy, nebo z bývalého východního bloku, kde ještě teď můj plat daleko převyšuje plat nějakého středního manažera, tak co bych se tam plahočil? Za ty prachy a tolik hodin. Oplatí se to i z této stránky.

Rozdíl platů v Rakousku a v Čechách nebo na Slovensku je ještě pořád značný, nejen v oblasti instruktorů lyžování. To je pro mnoho instruktorů pádným argumentem pro práci v zahraničí.

nedával bych stále ještě prachy na úplně první místo, i když je to čím dál tím důležitější...

Priority se v průběhu působení instruktorů značně změnily. Na počátku bylo dostatečnou odměnou za odvedenou práci samotný pobyt v horském prostředí, možnost lyžování v Alpách, na ledovci. Postupem času se instruktorování stalo zdrojem příjmu, někdy dokonce hlavním zaměstnáním.

Musíš je dát na první místo, protože každý z nás to má jako živobytí.

4.1.6 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí se jako další významný marker řadí na sedmé místo. Pracovní prostředí můžeme chápat ve smyslu lokality, společnosti lidí... Pracovní prostředí lyžařských instruktorů je specifické samo o sobě. Práce lyžařského instruktora v Alpách je pro Čecha další bonus. Navíc samotné městečko Zell am See, kde se výzkum odehrával, se může pochlubit výjimečnou atmosférou. Horské prostředí a jezero vytváří úchvatné přírodní prostředí s jedinečným „genius loci“.

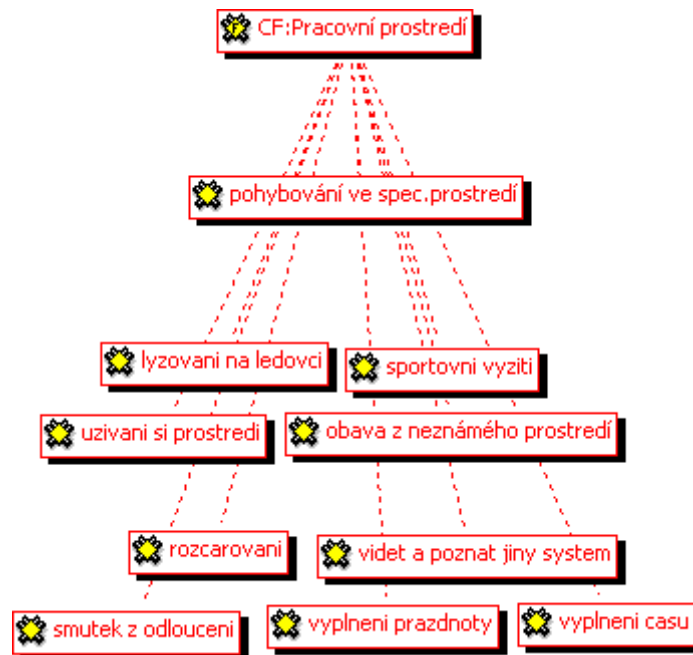


Schéma 7. Pracovní prostředí

...člověk se může pohybovat v tom prostředí ve kterém se pohybuje, to je jeden z velmi mocných důvodů.

...pobyt v přírodě, parádní prostředí...

Na druhou stranu může člověk v takovémto prostředí pociťovat jistou prázdnotu. Instruktoři si proto velmi často hledají i druhou práci na odpoledne nebo na večer aby zaplnili volný čas.

Kvůli tomu jsem začal chodit do servisu, lyžařského servisu, abych nebyl sám...

Jak ale dotazovaní zdůraznili, prostředí spolu s ostatními markery ještě pořád vyvažuje onu prázdnotu, smutek z odloučení.

To ano, ale pořád to ještě vyvažuje to, že člověk nemůže být se svými blízkými a musí trávit čas v cizině daleko od rodiny.

4.1.7 Satisfakce

Satisfakce jako uspokojení, naplnění je jedním z důležitých momentů v kariéře instruktora, učitele. Hora (1984) uvádí, že na instruktorskou činnost působí nepříznivě, je-li vedoucí (instruktor) motivován především uspokojováním primárních či relativně nižších potřeb (například pracuje-li pro vidinu peněz anebo z touhy po sebeprosazení).

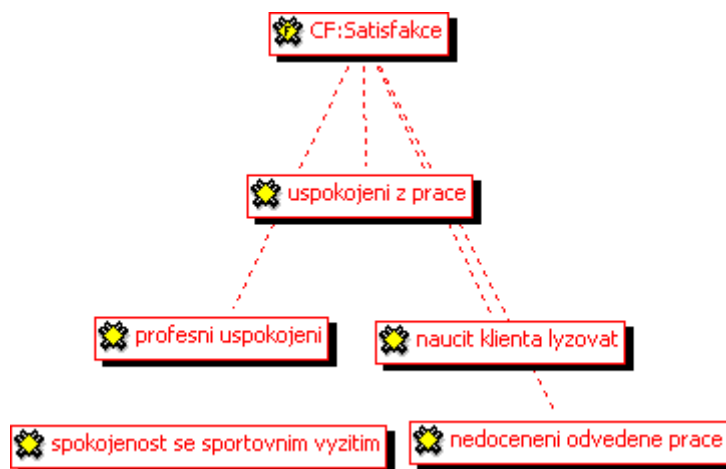


Schéma 8. Satisfakce

To je jediná věc která tě může uspokojit při tom jak učíš, když ti lidé se naučí. Jedno třeba jaký je to level, jestli ho dostaneš od úplného začátečníka, o to je ten člověk vděčnější když se to naučí. A to je prostě ta satisfakce.

Instruktor většinou dostává rychle zpětnou vazbu, pokrok je někdy velmi znatelný, někdy jen nepatrný. „Z psychologického hlediska existuje i úzký intimní vztah k práci a milování vlastní práce. Z toho, z ujasnění jejího smyslu, pramení uspokojení z práce“ (Křivohlavý, 2006, 175).

Já to beru jako že jsem pedagog vystudovaný, a že to teda dělám, takže z toho důvodu já pokračuju v tom co jsem studoval, pedagogika psychologie sportovní trénink a nějaké ty další kurzy takže já jsem i profesně uspokojený.

Jeden z dotazovaných mluvil i o profesním uspokojení. V současné profesi může uplatnit to, co studoval celou vysokou školu. V tomto zaměstnání může naplno využít svůj potenciál, své znalosti a dovednosti.

Ne vždy se ovšem úspěch v podobě zlepšení klientových dovedností dostaví. V takovém případě potom odvedená práce instruktora nenaplní, může se cítit nedocenený.

Mě například nebaví když učím dobrého lyžaře a ten za celý týden nic, jako kdybych hrách na stěnu házel. A ještě mi na konci týdne řekne: můj učitel v Coursevel to říkal tak a tak...no tak to mě rozhodí, tohle mě neuspokojuje například...

Uspokojení se vztahuje i na sportovní vyžití.

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

4.2 Markery vyplývající z interview s rakouskými instruktory

Data byla nahrávána a následně analyzována v německém jazyce, z důvodů co nejmenší ztráty dat nebo změny významu při překladu. Proto i schémata jednotlivých rodin uvádím v původním znění. Pro upřesnění jsem jednotlivé kódy přeložila. Části textu, které se skrývaly pod jednotlivými kódy jsem celé přeložila. Originální znění je v příloze.

Z analýzy dat vyplynuly čtyři významné rodiny, které zároveň označují jednotlivé markery. V příložené tabulce jsou kódy seřazeny sestupně od nepočetnějších.

Tabulka 3. Významné markery

Family	Codes	Quotations
Beruf	16	24
Verhältnis zum Schifahren	8	17
Wende	11	14
Entwicklung	9	10

Beruf – povolání

Verhältnis zum Schifahren – vztah k lyžování

Wende – změna

Entwicklung - rozvoj

4.2.1 Povolání

Povolání představuje pro rakouské instruktory nejvýznamnější marker. V rakouských poměrech se tato činnost dá opravdu považovat za povolání, kterým se člověk může celoročně živit. Pro oba instruktory to zároveň představuje hlavní zdroj příjmů.

Baumeister (in Křivohlavý, 2006) uvádí, že z psychologického hlediska můžeme práci rozdělit na tři druhy. Práce jako zaměstnání, jako příležitost k dosahování kariéry nebo práce jako povolání.



Schéma 9. Povolání

Dělám to celý rok, je to moje hlavní povolání, je to to nejdůležitější v mojem životě a zároveň i moje povolání.

Práce jako povolání může být chápáno jako osobní snaha daného jedince. „V pozadí je povědomí využití vlastních schopností a talentů (darů) pro vyšší účel“ (Křivohlavý, 2006, 176). V takových případech jde o vnitřní motivaci. Takováto motivace se především může objevit u učitelů, politiků, vědců, umělců.

Psychologové se dívají na práci jako činnost, která je udržována v chodu ne okamžitou odměnou, ale určitou formou osobní zainteresovanosti. Svou roli přitom hrají i externí pobídky a odměny. Existuje však i forma radosti z práce. „Z psychologického hlediska

existuje i úzký intimní vztah k práci a milování vlastní práce. Z toho, z ujasnění jejího smyslu, pramenící uspokojení z práce“ (Křivohlavý, 2006, 175).

...a potom jsem velmi rychle poznal, že mě to opravdu baví a proto jsem u toho už zůstal.

Ale nejvíc mě baví pracovat s dětmi. Protože u dětí je pokrok velmi rychlý a dostaví se nejdříve úspěch a když je vidět pokrok, tak jsou i děti velmi šťastné a vděčné.

Práce jako příležitost k dosahování určité kariéry, ve smyslu možnosti postupu po společenském i ekonomickém žebříčku výše. V takovýchto případech nejde o práci jako povinnost, dominuje zde motivace osobního postupu (Křivohlavý, 2006).

...už jsem vlastně dosáhl vrcholu svoji kariéry, jsem šéfinstruktor pro dětské skupiny a víc už v téhle lyžařské škole nemůžu dokázat a proto přemýšlím nad koncem kariéry.

„V průběhu dosavadní praxe se člověk stále něčemu učil, získával nové zkušenosti, dovednosti, rozhled po dalších oblastech. V určité době je tento vývoj dovršen a dá se říci, že mu už zaměstnání nemůže přinést žádný další růst“ (Bělohávek, 1994, 44).

4.2.2 Vztah k lyžování

Vztah k lyžování hraje v životě lyžařského instruktora podstatnou roli. Zde je uváděn jako druhý nejvýznamnější marker. Významnou součástí této rodiny kódů jsou i kódy vztahující se k minulosti, k dětství, k počátkům lyžování. Jsou zde obsaženy i kódy vztahující se k lyžování v budoucnu.



Schéma 10. Vztah k lyžování

Lyžování hrálo v posledních 57 letech mojego života pořád ústřední roli. Každý rok jsem lyžoval, je to velmi důležitá součást mého života.

Lyžování hraje v mém životě tu nejdůležitější roli.

Lyžování hraje v životě instruktorů velmi důležitou roli a nehodlají na tom nic měnit ani do budoucna.

Lyžovat budu dokud na té sjezdovce neumřu.

4.2.3 Změna

Změna jako třetí nejvýznamnější marker. Tato rodina obsahuje kódy, které nám popisují, jak se instruktoři dostali k tomuto povolání. Na začátku většinou byla touha po změně, která iniciovala všechny ostatní kroky a rozhodnutí.

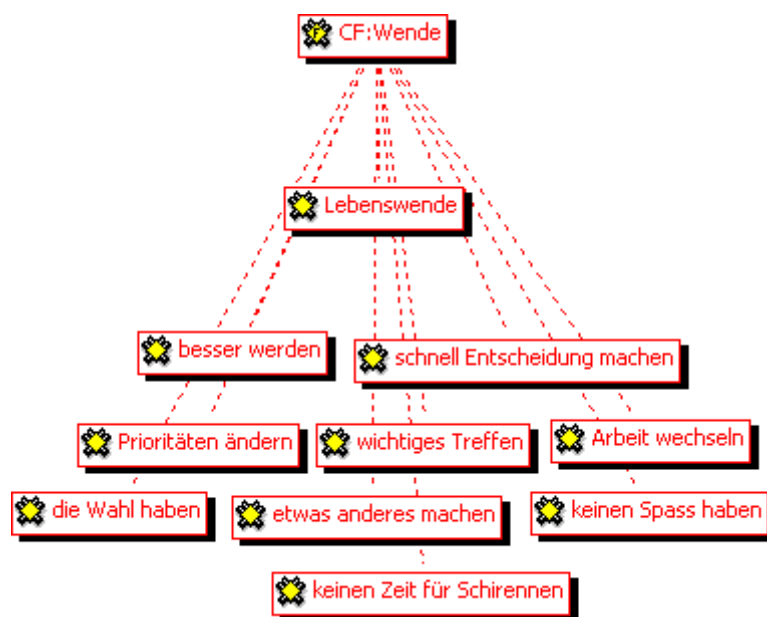


Schéma 11. Změna

...řikal jsem si proč dělám tuhle práci? Měl jsem sice hodně peněz, ale vůbec mě to nebavilo.

„Jiný postoj k radikální změně pracovního místa mají mladí jedinci, pro které změna je život, a kteří vyhledávají každou příležitost k poznávání nové reality“ (Bělohlávek, 1994, 39).

Období mezi třicátým a čtyřicátým rokem je označováno jako období stability na vrcholu tělesných a duševních sil, období vysoké výkonnosti a dobrého zdraví. Přesto právě na vrcholu, „v pravé poledne“ se může, a snad i má, odehrát významné zlomové drama (Říčan, 2004).

Můj další větší plán je změnit Zemi, někam emigrovat, v tuto chvíli asi do Kanady, jednoduše někde jinde žít, někde jinde bydlet a někde jinde lyžovat.

V období adolescence začíná příprava pro určité povolání, volí se učební nebo studijní obor (Bělohlávek, 1994).

...to mi bylo 15, musel jsem se rozhodnout, jestli zůstanu u závodění nebo jestli budu dělat něco jiného. Potom jsem šel na gymnázium a už jsem neměl čas na závodění a tak jsem si řekl, že budu instruktor.

4.2.4 Rozvoj

Rozvoj byl nejvýznamnějším markerem ohniskové skupiny. I zde hraje rozvoj svou roli. Dotazovaní instruktoři mají vzdělání Landes a Staatlich. Staatlich působí dokonce ve vídeňském svazu jako lektor, můžeme tedy mluvit nejen o neustálém vývoji, ale i nadále probíhajícím vzdělávání.

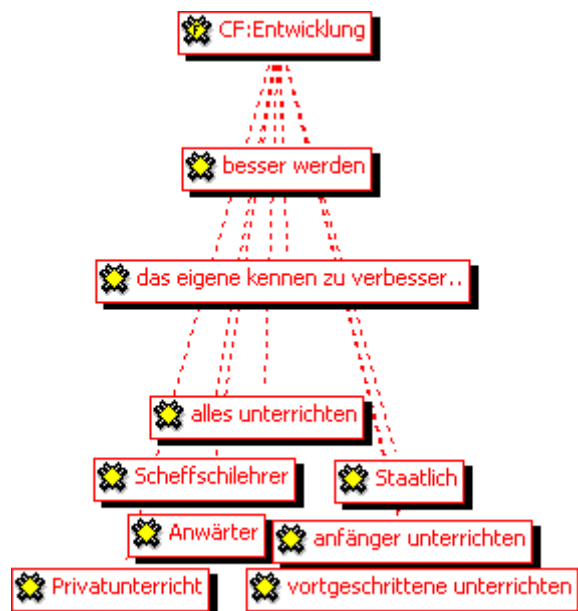


Schéma 12. Rozvoj

Základním motivem pro zlepšování, doplňování si vzdělání byla touha být lepším.

Po prvním kurzu jsem viděl, že mě tohle povolání baví a chtěl jsem být lepší, tak jsem šel na další kurz a potom jsem chtěl mít i to nejvyšší vzdělání, státní lyžařskou zkoušku...

...jednoduše mě motivovalo zlepšit vlastní dovednosti, něco se dozvědět o lyžování, to byla ta největší motivace...

4.3 Markery vyplývající z interview se zahraničními instruktory

Data byla nahrávána a následně analyzována v anglickém jazyce, z důvodů co nejmenší ztráty dat nebo změny významu při překladu. Proto i schémata jednotlivých rodin uvádím v původním znění. Pro upřesnění jsem jednotlivé kódy přeložila. Části textu, které se skrývaly pod jednotlivými kódy jsem celé přeložila. Originální znění je v příloze.

Z analýzy dat vyplynuly čtyři významné rodiny, které zároveň označují jednotlivé markery. V příložené tabulce jsou kódy seřazeny sestupně od nepočtenějších.

Tabulka 4. Významné markery

Family	Codes	Quotations
Development	13	21
Turning point	9	14
Working environment	8	12
Relation to skiing	6	8

Development – rozvoj

Turning point – změna

Working environment – pracovní prostředí

Relation to skiing – vztah k lyžování

4.3.1 Rozvoj

Nejvýznamnějším markerem u této dvojice instruktorů je rozvoj. Z jednotlivých kódů této rodiny můžeme vytušit, co vedlo instruktory k tomu, aby se neustále zlepšovali, posouvali se vpřed. Oba dotazovaní jsou instruktoři se státní zkouškou, jeden působí jako lektor v Salcburském svazu.



Schéma 13. Rozvoj

Chtěl jsem se naučit víc, chtěl jsem dokončit všechny zkoušky a dostat se na vrchol...

Lyžovat s těma nejlepšíma a učit se od nich...

Cesta k nejvyššímu vzdělání byla někdy hodně klikatá.

Napřed jsem neudělal Anwārtera když jsem začínal a říkal jsem si, že je to všechno úplně na nic a že mě to nebaví a pak jsem se vrátil za rok, a myslím že jsem se naučil docela dost během tréninků ve škole a udělal jsem Anwārtera bez problémů a jenom jsem pokračoval...po každém kurzu si myslíš, že ses naučil něco navíc a proto jsem šel společně s kamarádem na Landes 2 a řekli jsem si, že jestli uděláme Landes 2, tak uděláme i přijímačky na Staatliche. Vždycky se díváš na ty lidi co jsou lepší, nebo aspoň já jsem to tak měl. Na školitele, nebo na šéfinstruktora ve škole, to byli všechno vzory. A říkáš si někdy hodně za dlouho že by jsi mohl být tak dobrý jako jsou oni...a tak jsem udělal Landes 2 a šel jsem hned na přijímačky, které jsem udělal...

Pro člověka je typické, že směřuje k určitému cíli nebo cílům. Tyto cíle před něj může stavět společnost, člověk si je přisvojuje, upravuje nebo i samostatně vytváří (Křivohlavý, 2006).

Můj plán je otevřít si vlastní školu...jestli to bude příští rok nebo za deset let to nevím, ale je to další...protože potřebuji mít neustále za čím jít...neskončil jsem ani poté co jsem udělal Staatliche. Další rok jsem šel na Skiführera a potom jsem si udělal podnikatelské zkoušky, což je všechno co můžeš mít. A já se nechci zastavit, protože potom by to začalo být příliš nudné. Takže dalším cílem pravděpodobně bude otevřít si svou vlastní školu.

4.3.2 Změna

Změna jako druhý nejvýznamnější marker. Tato rodina obsahuje kódy, které nám popisují, jak se instruktoři dostali k tomuto povolání. Na začátku většinou byla touha po změně, která iniciovala všechny ostatní kroky a rozhodnutí, někdy i zcela náhodně.

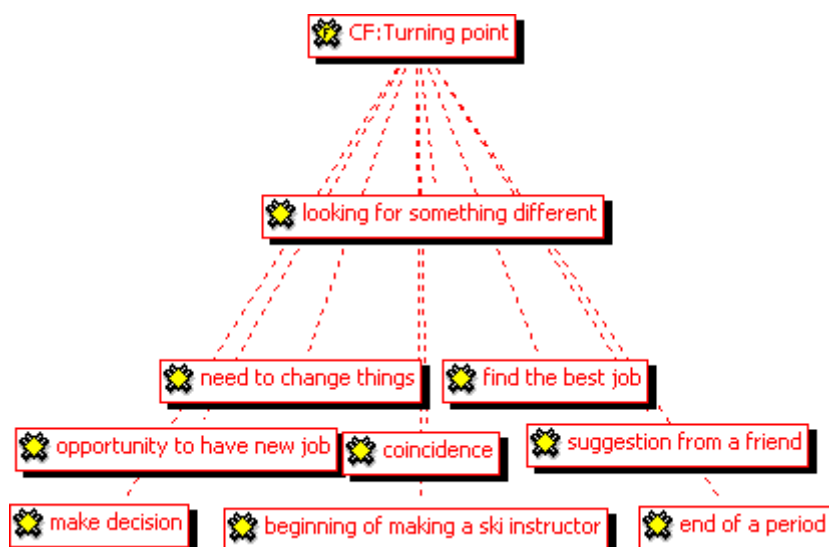


Schéma 14. Změna

...je to víc náhoda, ve Švédsku jsem zrovna skončil vojenskou službu a začal jsem pracovat na lodi, ale moc mě to nebavilo, dělal jsem to jenom kvůli penězům. Chtěl jsem začít dělat něco, co by mě bavilo a vydělal bych si tím...

Neplánoval jsem stát se instruktorem. Ale měl jsem rakouského kamaráda, se kterým jsem chodil na skialpy a on mi jednou řekl, že bych si mohl udělat zkoušky a stát se instruktorem.

4.3.3 Pracovní prostředí

Stejně jako pro české instruktory hraje i pro „nerakouské“ instruktory pracovní prostředí velkou roli. Zde je to třetí nejvýznamnější marker.

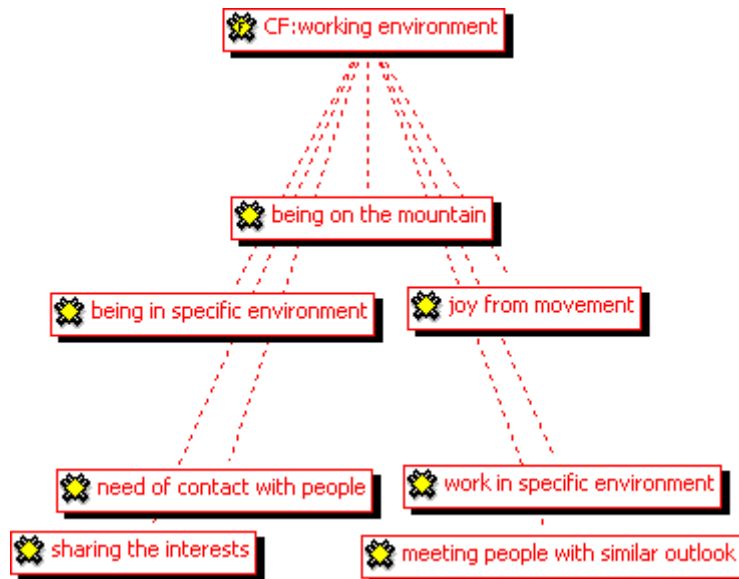


Schéma 15. Pracovní prostředí

Jsem rád na horách, mám rád klienty, mám to hodně rád, strávit spoustu času s klienty, lyžovat s klienty, někdy se vrací každým rok a můžeš je víc poznat.

Celý den být venku, být na kopci, taky kolegové v práci, lidi se stejným pohledem na svět...

V motivaci pracovní činnosti – i té, kterou vyjadřujeme pojetím práce jako zaměstnání nacházíme i sociální stránku. Člověk se v zaměstnání setkává s druhými lidmi, spolupracuje s nimi, a tak se může zrodit v pracovním týmu přátelství a vést k pocitům radosti z možnosti být členem pracovní skupiny. To může být zdrojem těšení se do práce (Křivohlavý, 2006).

Můžeš být pořád venku, nejsem typ člověka, který by byl schopný sedět pořád někde vevnitř.

4.3.4 Vztah k lyžování

Vztah k lyžování hraje v životě lyžařského instruktora podstatnou roli. Zde je uváděn jako čtvrtý nejvýznamnější marker. Významnou součástí této rodiny kódů jsou i kódy vztahující se k minulosti, k dětství, k počátkům lyžování. Jsou zde obsaženy i kódy vztahující se k lyžování v budoucnu.

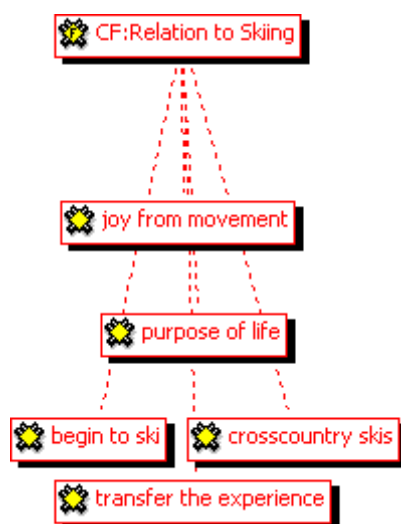


Schéma 16. Vztah k lyžování

Lyžování pro mě znamená mnoho, dalo by se říct že v tuto chvíli pro znamená všechno.

Nevzpomínám si jak jsem se učil lyžovat, ale viděl jsem fotky. Byly mi možná 3, 4 roky a chodil jsem na lyžích po kuchyni. Potom jsem byl i venku na hřišti. Ale byly to spíš běžky než lyže.

Díky jinému profilu terénu začíná ve Švédsku většina dětí na běžkách.

Nikdo mě neučil lyžovat, hrál jsem hokej a když jsem začal lyžovat tak to pro mě nebyl žádný rozdíl. Prostě jsem si nasadil lyže a jel jsem.

„Přenos učení z jedné situace na jinou, může zahrnovat vědomosti, dovednosti intelektuální (vnímání, myšlení, asociace, generalizace, abstrakce), motorické (pohybové) i postoje“ (Hartl, 1993, 158).

Anglické školní kurzy tvoří i nadále významnou část klientely lyžařských škol.

Bylo mi deset, bylo to v Itálii, Passo Tonale, se základní školou. Bylo to v době, kdy v Anglii začaly levné školní zájezdy.

5 DISKUSE

Významné markery u ohniskové skupiny byly na základě kódování a přiřazování do skupin určeny následovně. Jako nejdůležitější marker byl označen rozvoj, následovala volba povolání, povolání, životní styl, vztah k lyžování, pracovní prostředí, finanční příjem a satisfakce. Významné markery u rakouských instruktorů byly v následujícím pořadí: povolání, vztah k lyžování, změna a vývoj. Markery u zahraničních instruktorů byly rozvoj, změna, pracovní prostředí a vztah k lyžování.

Je zajímavé, že u všech dotazovaných v rámci strukturovaných rozhovorů téměř nezaznělo téma peníze. Dalo by se říct, že všichni tito instruktoři to opravdu berou jako seriózní povolání, u kterého není třeba zdůraznit, že se tím dá i vydělat. Čeští a slovenští instruktoři na to mají jiný pohled. Většinou se neubránili srovnání instruktorování v České republice, na Slovensku a v Alpách. V podmínkách českých a slovenských hor se najde minimum stálých instruktorů, kteří se tím žijí. Naopak v Alpách je to zcela běžný jev.

Dalším zajímavým zjištěním je, že zatímco v ohniskové skupině a u „nerakouských“ instruktorů hrálo pracovní prostředí významnou roli, rakouští instruktoři se o tomto tématu vůbec nezmínili. Opět by se dalo předpokládat, že instruktoři z nealpských zemí berou toto pracovní prostředí jako bonus navíc a většinou si toho i náležitě váží. Možnost celosezónního lyžování v Alpách, horské prostředí, poznávání jiné kultury. Rakouští instruktoři si nepochybně toto prostředí také užívají, jen jim to možná nepřijde tak výjimečné. Narodili se v něm, nebo v něm minimálně strávili většinu života a berou to jako samozřejmost, která k jejich zemi patří.

Naopak markery vztah k lyžování a rozvoj byly zmíněny u všech tří skupin. Rozvoj byl dokonce u ohniskové skupiny a u „nerakouských“ instruktorů tím nejdůležitějším markerem. Toto povolání nabízí poměrně hodně prostoru k osobnostnímu růstu, ke zlepšování lyžařských dovedností, přístupu ke klientům. K tomu všemu můžeme přidat i neustálý technický vývoj lyžařské výzbroje. Nové lyže, nové terény, ale i nové disciplíny jako další výzvy.

Faktory, které se mohou odrážet na odlišnosti výsledků jsou délka rozhovoru, místo a prostředí, ve kterém se rozhovor odehrál. Bylo by proto zajímavé v rámci diplomové práce na toto téma navázat a provést výzkum s ohniskovou skupinou rakouských instruktorů a s ohniskovou skupinou instruktorů s jinou národností než českou, slovenskou nebo rakouskou.

6 ZÁVĚR

Bakalářská práce je zaměřena na kariéru lyžařského instruktora v Rakousku. Cílem je pomocí metod kvalitativního výzkumu sesbírat data, přepsat je. Na základě četnosti výskytu jednotlivých kódů vytvořit skupiny, které zároveň představují významné markery v kariéře lyžařského instruktora a jednotlivé markery popsat. A zároveň vytvořit práci, která může být odrazovým můstkem k dalšímu bádání v této oblasti.

V úvodní části uvádím teoretické poznatky, které se týkají kariéry lyžařského instruktora. Kapitola o kariéře objasňuje důvody, které člověka ovlivňují v pracovním životě. Psychologické aspekty životního období, důležité aspekty při volbě povolání a teoretické poznatky o životním stylu pomáhají k pochopení významných událostí v kariéře člověka. Na tyto teoretické poznatky navazuje systém vzdělávání lyžařských instruktorů v Rakousku. Systém není jednotný a v jednotlivých spolkových zemích se liší, je proto uvedena každá spolková země zvlášť. Právě systém vzdělávání by měl být základním motivačním prvkem pro instruktora, aby si zvyšoval své vzdělání.

Popis použitých výzkumných metod informuje o použitých typech rozhovorů a o celkovém způsobu sběru dat. Dále tato kapitola představuje zkoumaný vzorek a způsob jeho výběru. Důležitým kritériem bylo především co nejvyšší lyžařské vzdělání. Data management objasňuje zejména způsob zpracování dat. Data musela být přepsána, rozkódována a následně rozdělena do skupin, které představovaly jednotlivé markery.

Čtvrtá kapitola obsahuje výsledky, jednotlivé markery jsou doplněny o schéma kódů, úseky z rozhovorů a komentáře. Jako nejdůležitější marker je v ohniskové skupině českých a slovenských instruktorů označen rozvoj, následuje volba povolání, povolání, životní styl, vztah k lyžování, pracovní prostředí, finanční příjem a satisfakce. Významné markery u rakouských instruktorů jsou v následujícím pořadí: povolání, vztah k lyžování, změna a vývoj. Markery u zahraničních instruktorů jsou rozvoj, změna, pracovní prostředí a vztah k lyžování. Touto kapitolou byla zodpovězena základní výzkumná otázka této práce. V rámci jednotlivých markerů byly zodpovězeny i dílčí otázky.

Na toto téma bych ráda navázala v diplomové práci, hlubší analýzou získaných dat nebo doplněním nových dat. Výsledky ukázaly, že hlavním motivem k dalšímu vzdělávání instruktorů jsou spíše jejich vnitřní pohnutky než nastavený systém v lyžařských školách a celkový systém vzdělávání. Bylo by proto zajímavé pokusit se sestavit na základě výsledků výzkumu motivační plán, který by byl inspirací jak pro instruktory, tak pro lyžařské školy.

7 SOUHRN

Práce je zaměřena na kariéru lyžařského instruktora v Rakousku. Cílem je vytvoření přehledu systému vzdělávání lyžařského instruktora v Rakousku a na základě kvalitativního výzkumu identifikovat a popsat významné markery, které ovlivňují kariéru lyžařského instruktora. K získání dat byl použit strukturovaný rozhovor, polostrukturovaný rozhovor v rámci metody ohniskové skupiny. Data byla přepsána a kódována a na základě četnosti výskytu jednotlivých kódů stanoveny skupiny, které představují významné markery v kariéře lyžařského instruktora v prostředí rakouských Alp.

Z výsledků vyplývají tyto významné markery. Jako nejdůležitější marker se ukazuje rozvoj, ve smyslu osobnostního a profesního růstu a zdokonalování dovedností. Dalšími markery, dle četnosti výskytu stanovených kódů, u instruktorů lyžování z České republiky a Slovenské republiky, jsou volba povolání, povolání, životní styl, vztah k lyžování, pracovní prostředí, finanční příjem a satisfakce. Významné markery ze strukturovaného rozhovoru s rakouskými instruktory jsou v následujícím pořadí: povolání, vztah k lyžování, změna a vývoj. Markery ze strukturovaného rozhovoru s anglickým a švédským instruktorem jsou rozvoj, změna, pracovní prostředí a vztah k lyžování.

Výsledky mohou být použity k hlubší analýze dat v rámci dalšího výzkumu a také jako zdroj informací pro lyžařské školy k lepší motivaci svých lyžařských instruktorů. Práce může sloužit budoucím či začínajícím instruktorům pro lepší orientaci v systému vzdělávání lyžařských instruktorů v Rakousku.

8 SUMMARY

The thesis is focused on the career of ski instructors in Austria. Its basic aim is to describe education system of ski instructors in Austria and identify and describe the significant markers in career of ski instructor in Austria. For the data collection the structured interview and semistructured interview in focus group were used. Data were transcribed and coded. Codes were divided into families, families represent the significant markers.

Based on research, the significant markers in focus group are development, vocational selection, occupation, life style, relation to skiing, working environment, earning money and satisfaction. Significant markers for Austrian instructors are occupation, relation to skiing, turning point and development. Significant markers for the last group are development, turning point, working environment and relation to skiing.

Results may be also used for next deeper data analysis in the next thesis and also as an information source for ski schools and also for the beginning instructors.

9 REFERENČNÍ SEZNAM

Arbeiterkammer Wien. (2010). *Beschäftigung in Österreich*. Retrived 20. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/beschaeftigung-in-oesterreich-10673.html>

Baláš, O. (2009). *Subjektivní spokojenost v kontextu životního příběhu*. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Brno

Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada

Burgenländischer Landeskiverband. (2010). Retrived 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.burgenlandski.at>)

Čačka, O. (1997). *Psychologie vrstev duševního dění osobnosti a jejich autodiagnostika*. Brno: Doplněk

Der Steiermärkische Skilehrerverband. (2010). *Ausbildungsweg*. Retrived 15. 4. 2010 from the World Wide Web: http://www.skilehrerverband-stmk.at/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=15

Dohnal, T., Hodaň, B. (2005). *Rekreologie*. Olomouc: Hanex

Hartl, P. (1993) *Psychologický slovník*. Praha: Budka

Hartl, P., Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál

Hora, P. & kolektiv. (1984). *Prázdniny se šlehačkou*. Praha: Mladá fronta

Kärntner Skischulverband. (2010). *Ausbildungswege*. Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web:

http://www.kssv.at/joomla/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=11&Itemid=9

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada

Morgan, L. D. (2001). *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert

Niederösterreichischer Landesskilehrerverband. (2010). *Der Weg zum Schneesportlehrer*. Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.noeslv.at/index.php?id=58>

Oberösterreichischer Ski- & Snowboardlehrerverband. (2010). *Ausbildung*. Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.wintersports.at/>

Offizielle Webseite des Landes Salzburg. (2010). *Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift*. Retrieved 15. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.salzburg.gv.at/schischulgesetz.pdf>

Říčan, P. (1972). *Psychologie osobnosti*. Praha: Orbis

Říčan, P. (1990). *Cesta životem*. Praha: Panorama

Říčan, P. (2004). *Cesta životem*. Praha: Portál

Salzburger Berufsschilehrer & Snowboardlehrer Verband. (2010). *Ausbildung*. Retrieved 15.4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.sbssv.at/de/ausbildung>

Staatliche Skilehrer Österreichs. (2010). *Rechtlich Betrachtet*. Retrieved 20. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://ski-instructor.at/index.php/rechtlich-betrachtet.html>

Snowsports Academy. (2010). *Die Ausbildung*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.snowsports.at/ausbildung/ausbildung.php>

Snowsport Austria-Die österreichischen Skischulen. (2010). *Diplom-Skilehrer*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.skilehrer.at/index.php?id=diplomskilehrer>

Snowsport Tirol. (2010). *Alpinausbildung*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web:
<http://www.snowsporttirol.at/index.html/hm/328020/um/328069>

Valenta, T. (2009). Fenomén instruktorství v životní dráze člověka (biografický výzkum metodou zakotvené teorie). Disertační práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc

Voralrberger Skischulen.(2010). *Ausbildung*. Retrieved 19. 4. 2010 from the World Wide Web: <http://www.skischulen.at/Ausbildung.31.0.html>

Zehentmayer, B. (2009). *Der alpine Schisport in Österreich*. Diplomarbeit. Universität Salzburg, Salzburg

10 PŘÍLOHY

Příloha 1. Překlad kódů z němčiny

alles unterrichten	vyučovat všechno
Anfänger unterrichten	vyučovat začátečníky
ans Gymnasium gehen	chodit na gymnázium
Anwärter	Čekatel
Arbeit wechseln	změnit práci
Befriedigung	Uspokojení
Beruf des Schilehrer	povolání lyžařského instruktora
besser werden	být lepším
biem Schifahren bleiben	zůstat u lyžování
Dank	Vděk
das eigene kennen verbessern	vylepšit vlastní dovednosti
das wichtigste in meinem Leben	to nejdůležitější v mém životě
die Beziehungen zwischen Menschen	vztahy mezi lidmi
die höchste Ausbildung	nejvyšší vzdělání
die Spitze die Karriere erreichen	dosáhnout vrcholu kariéry
die Wahl haben	mít volbu
die wichtigste Rolle	nejdůležitější role
Ende meine Karriere	konec mojí kariéry
Entscheidung Schilehrer werden	rozhodnutí stát se instruktorem
Erfolg haben	mít úspěch
erste Schi erinnern	pamatovat si první lyže
ersten Kurs gemacht	udělat první kurz
Erwartung erfüllen	vyplnit očekávání
etwas anderes machen	dělat něco jiného
Freude	Radost
Freundschaft	Přátelství
ganz wichtige Teil meinem Lebens	důležití část mého života
ganz zentrale Rolle spielen	hrát ústřední roli
ganzes Jahr Schifahren	celý rok lyžovat
Hauptberuf	hlavní povolání
jedes Jahr Schifahren	každý rok lyžovat
keinen Spass haben	nemít potěšení
keinen Zeit für Schirennen	nemít čas na závodění
Lebensunterhalt	Živobytí
Lebenswende	životní změna
Leute kennen lernen	poznávat lidi
Mit Kindern zu Arbeiten	pracovat s dětmi
Prioritäten ändern	změnit priority
Privatunterricht	privátní výuka
sein zufrieden	být spokojený
Scheffschilehrer	šéfinstruktor
Schifahren lernen	učit se lyžovat
schon viele Pläne erreichen	už jsem si splnil hodně plánů
Spass haben	zábava
Staatlich	instruktor se státní zkouškou
wichtiges Treffen	důležité setkání

Příloha 2. Překlad kódů z angličtiny

begin to ski	začít lyžovat
beginning of making ski instructor	začátek instrukturování
being in specific environment	pobyt ve specifickém prostředí
being on the mountains	pobyt na horách
coincidence	náhoda
crosscountry skis	běžky
desire to be better	touha být lepším
desire to change the life	touha změnit život
desire to know more	touha po poznání
end of a period	konec období
failure	neúspěch
find the best job	najít nejlepší práci
forming the incomes	obstarat příjem
future plans	plány do budoucna
get to the top	dostat se na vrchol
have a model	mít model
joy from movement	radost z pohybu
know the people	poznat lidi
looking for something different	hledání něčeho jiného
looking up to the people	vzhlížet k lidem
make decision	udělat rozhodnutí
meeting people with similar outlook	potkávat lidi se stejnými zájmy
motivation to start	motivace začít
move forward	posunout se vpřed
need of contact with people	potřeba kontaktu s lidmi
need to change things	potřeba změnit věci
need to look forward	potřeba se těšit na něco
next challenge	další výzva
open the skischool	otevřít si vlastní lyžařskou školu
opportunity for next career	příležitost k další kariéře
opportunity to have a next job	příležitost mít další práci
opportunity to have a new job	příležitost mít novou práci
purpose of life	smysl života
satisfaction from success	uspokojení z úspěchu
sharing the interests	sdílení zájmů
suggestion from a friend	návrh kamaráda
transfer the experience	přenos zkušenosti
unplanned action	neplánovaný čin
use the opportunity	využít příležitost
work in specific environment	pracovat se specifickém prostředí

Příloha 3. Vzor etické dohody

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

V, datum

Podpis účastníka výzkumu

Podpis výzkumníka

Příloha 4. Vzor etické dohody v angličtině

I agree with using this recording for scientific research. Researcher promises, that recording will not be given to other persons and will be used only for research, in correspondence with usual ethical rules.

In ..., date

Participant's signature

Researcher's signature

Příloha 5. CD

Součástí této bakalářské práce je CD s nahrávkami a přepisy ohniskové skupiny a strukturovaných interview. Vzhledem k obsahu citlivých osobních údajů je ovšem k dispozici pouze členům vědecké komise.