

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VE SLUŽBÁCH
DROGOVÉ PREVENCE

Bakalářská práce

Studijní program: Andragogika se specializací na personální rozvoj

Autor: Lucie Malíková

Vedoucí práce: Mgr. Katarína Banárová Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 31. 3. 2024

Podpis *Lucie Malíková*

Děkuji mé vedoucí práce Mgr. Kataríně Banárové, Ph.D. za cenné rady, které jsem mohla využít ve své práci, velkou oporu během psaní a za skvělé vedení. Dále děkuji rodině za velkou psychickou podporu při psaní bakalářské práce, ale také během celého studia. Velké díky patří i mým kolegům, kteří mi ochotně pomáhali a umožňovali mi pracovní volno na studijní záležitosti.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Lucie Malíková</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Studijní program:	<i>Andragogika se specializací na personální rozvoj</i>
Studijní program obhajoby práce:	<i>Andragogika se specializací na personální rozvoj</i>
Vedoucí práce:	<i>Mgr. Katarína Banárová Ph.D.</i>
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	Vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence
Anotace práce:	Bakalářská práce se zaměřuje na spokojenost pracovníků drogové prevence se vzděláváním. Pomocí kvalitativního výzkumného designu byly analyzovány rozhovory čtyř respondentů. Cílem práce bylo zmapovat případné nedostatky ve vzdělávání pracovníků, jejich motivaci k profesi a získat možné návrhy na zlepšení vzdělávání. Analýza získaných dat odhalila finanční nedostatky, nedostatečnou motivaci ze strany vedení a problém opakujících se kurzů.
Klíčová slova:	drogová prevence, drogová závislost, vzdělávání, kontaktní centrum, školení pracovníků, zákon o sociálních službách, sociální práce, právní rámec vzdělávání, rozhovor, spokojenost
Title of Thesis:	Educating of workers in drug prevention services
Annotation:	The bachelor thesis focuses on the satisfaction of drug prevention workers with education. Using a qualitative research design, the interviews of four respondents were analysed. The aim of the thesis was to map possible gaps in the training of the workers, their motivation towards the profession and to obtain possible suggestions for improving the training. The analysis of the collected data revealed financial shortcomings, lack of motivation from the management and the problem of repetitive courses.
Keywords:	drug prevention, drug addiction, education, contact centre, training of workers, law on social services, social work, legal framework for education, interview, satisfaction

Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha 1 – Tvorba otázek rozhovoru Příloha 2 – Ukázka přepisu rozhovoru
Počet literatury a zdrojů:	44
Rozsah práce:	57 s. (77 248 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	4
Úvod.....	8
1. Definice drogové prevence a drogové závislosti	9
1.1. Popis a význam kontaktních center	11
1.2. Standardy kvality sociálních služeb (SQSS)	13
1.3. Etický kodex kontaktního centra	15
2. Právní rámec vzdělávání sociálních pracovníků	20
2.1. Požadavky na sociálního pracovníka	20
2.2. Vzdělávání pracovníků	22
2.3. Akreditace Ministerstva práce a sociálních věcí	25
2.4. Kurz pracovníka v sociálních službách	26
3. Vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence	27
3.1. Školení pracovníků	27
4. Výzkumné otázky a metodologie	33
4.1. Výzkumné otázky	33
4.2. Metody výzkumu	33
4.3. Výběr respondentů	34
4.4. Etika výzkumu	35
4.5. Struktura rozhovoru.....	35
4.6. Sebereflexe výzkumníka.....	36
5. Analýza získaných dat.....	37
5.1. Spokojenost se vzděláváním	37
5.2. Motivace k profesi	38
5.3. Nedostatky v organizaci a ve vzdělávání	40
5.4. Motivační faktory ke zlepšení pracovního výkonu	41
5.5. Poptávka po vzdělávání	42
5.6. Absolvované kurzy.....	44
5.7. Vnímání kvality kurzu	46
5.8. Vedení.....	47
5.9. Změna oboru	48
5.10. Odpověď na výzkumné otázky	50

6. Diskuze.....	53
Závěr	55
Literatura a zdroje.....	57
Seznam tabulek.....	61
Seznam příloh	62
Příloha 1 – Tvorba otázek rozhovoru	63
Příloha 2 – Ukázka přepisu rozhovoru	65

Úvod

Téma bakalářské práce vzniklo na základě mých pracovních zkušeností v Kontaktním centru Plus v Kroměříži, které se zaměřuje na klienty s nealkoholovou drogovou závislostí. K této profesi neodmyslitelně patří vzdělání, ať už to zákonem dané nebo celoživotní. Pracovník musí během své praxe absolvovat nespočet vzdělávacích kurzů, stáží a mnoho dalšího. Téma vzdělávání v sociálních službách rovněž bývá často diskutované, a z toho důvodu jsem se rozhodla na něj zaměřit.

Hlavním cílem této práce je zmapovat spokojenost pracovníků ve službách drogové prevence s dostupným vzděláváním. V první kapitole si objasníme základní pojmy drogové prevence a drogové závislosti, na kterou přímo navazuje charakteristika kontaktních center, etický kodex a standardy sociálních služeb. Druhá kapitola se zaměřuje na právní rámec vzdělávání, kde si vysvětlíme, jak vzdělávání v těchto službách funguje. Je nezbytné se seznámit s celkovým systémem vzdělávání, které nám poslouží pro lepší pochopení vytvořených kategorií ve výzkumné části. V poslední kapitole teoretické části si vysvětlíme, jak probíhá konkrétní vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence.

Výzkumná část obsahuje výsledky kvalitativního výzkumu, který se opírá o rozhovory, které probíhaly v kontaktních centrech ve Zlínském kraji. Výzkumu se účastnili čtyři respondenti v rámci dvou kontaktních center. Na základě dat získaných z rozhovorů budeme následně analyzovat jednotlivé kategorie.

1. Definice drogové prevence a drogové závislosti

V teoretické části je nezbytné se prvně seznámit se všemi základními pojmy a informacemi, které se týkají drogové prevence a nízkoprahových služeb pro drogově závislé. Toto shrnutí je důležité pro navázání na další kapitoly.

Drogová prevence je obsahově velice pestrá a je propojena s nejrůznějšími zákony, standardy, etikou a mnohými dalšími pojmy. Užívání drog je rovněž velmi složitý společenský jev, protože zasahuje do otázek lidských hodnot a smyslů. Prevence užívání drog tedy není neutrální a zahrnuje ideologické prvky, které jsou schopny maskovat její cíle (Bucher, 2007).

Než se však začneme zabývat tématem prevence, je potřeba definovat skupinu základních pojmů. Tím prvním je droga. Tou se označuje „*jakákoliv přírodní nebo syntetická látka, která po vpravení do živého organismu mění jednu nebo více psychických nebo fyzických funkcí, drogou se ale většinou myslí užívaná látka, které ovlivňují psychiku. Pro každého jedince může být drogou jiná látka a každý může mít jinou míru závislosti*“ (Ganeri, 2001, s. 13).

Dalším z důležitých pojmů je závislost, ať už se jedná o závislost psychickou či fyzickou. Dle Nešpora (2013) je definována jako „*skupina fyziologických, behaviorálních a kognitivních fenoménů, v nichž užívání nějaké látky nebo třídy látek má u daného jedince mnohem větší přednost než jiné jednání, kterého si kdysi cenil více*“ (s. 8). Vztah mezi drogou a závislostí je komplexní a zahrnuje biologické, psychologické a sociální faktory. Přestože mnoho lidí může užívat drogy rekreačně bez vzniku závislosti, pro některé jedince mohou být drogy vysoce návykové. Existuje také genetická náchylnost k závislosti, a proto někteří lidé mohou být více ohroženi než jiní v důsledku svých genetických predispozic (Šedý, 2007). Klíčovou rolí pro vznik závislosti může rovněž hrát prostředí, ve kterém člověk vyrůstá, sociální zázemí jedince a různé dalších faktory působící na lidskou psychiku.

Vznik závislosti může být spojen s užíváním specifické psychoaktivní látky nebo s konzumací určité třídy psychoaktivních látek. „*Za psychoaktivní látku označujeme tu, která mění stavy vědomí. Za návykovou látku poté označujeme tu, která má farmakodynamický potenciál k vyvolání závislosti*“ (Křížová, 2021, s. 15). Jako psychoaktivní látku tedy označujeme substance ovlivňující mentální stavy uživatele, návykovou látkou míníme tu, k níž si uživatel může vypěstovat tělesnou nebo psychickou závislost.

Prevence je nezbytná jak pro jedince, kteří se s rizikovým chováním již setkali nebo jsou rizikovým chováním přímo ohroženi, tak i pro ty, kteří tuto zkušenost nemají. Do prevence zahrnujeme jakoukoliv intervenci v oblasti výchovy, edukace, zdraví či společenských vztahů, jejímž cílem je předcházet výskytu rizikového chování, zabránit jeho šíření, redukovat jeho formy a projevy a řešit důsledky tohoto chování (Miovský, 2010). Každý stupeň prevence je důležitý pro konkrétní cílové skupiny a prevence obecně je potřebná pro fungování lidské společnosti.

Na počátku procesu prevence je nezbytné identifikovat, v jakém vztahu s drogou se jedinec nachází a zda s ní byl ve styku již dříve či nikoliv. Proto rozlišujeme prevenci primární, sekundární a terciární. Primární prevence pracuje s populací jako celkem nebo s tzv. cílovými skupinami. Miovský (*tamtéž*) také poukazuje na mezioborovou povahu primární prevence, ve které se protínají obory jako pedagogika, psychologie, sociologie či veřejné zdraví, a rozvíjení jednotlivých přístupů a programů prevence napříč různými sektory, např. ve zdravotnictví či školství.

Od primární prevence se dostáváme k prevenci sekundární. Ta se spolu s terciární prevencí zaměřuje na jednotlivce již zasažené užíváním návykových látek (Bém & Kalina, 2003). Sekundární prevence je využívána jako druhá linie obrany ve zdravotní péči a sociální podpoře. Jejím cílem je co nejrychlejší odhalení problémů a nalezení jejich řešení, aby se předešlo zhoršení situace či jejímu šíření. „*U sekundární prevence se jedná o předcházení vzniku, rozvoji a přetrvávání rizikového*

chování u osob, které jsou rizikovým chováním ohroženi. Např. předcházení vzniku a rozvoji závislosti u osob, které již drogu užívají“ (Klinika adiktologie, 2019).

U tohoto druhu prevence se soustředíme na již vzniklý problém a hledání jeho východiska, kterým je léčba. Do cílové skupiny sekundární prevence řadíme jedince, kteří drogu užívají pravidelně. Cílem je pak pomoci těmto lidem najít cestu zpět do života bez drog, přestat vyhledávat a konzumovat tyto látky a minimalizovat zdravotní rizika spojená s tímto chováním, mezi něž se nejčastěji řadí otravy či infekce.

Terciární prevence se zaměřuje především na osoby, které drogy aktivně užívají, aniž by měli motivaci ke změně. Jsou tedy přímo ohroženy rizikovým chováním. Tento typ prevence realizují kontaktní centra, která pracují s jedinci a jejich blízkými přímo ohroženými užíváním návykových látek. Do terciární prevence rovněž neodmyslitelně spadá přístup tzv. *harm reduction*, který výstižně definuje Hrdina (2003): „*Základní charakteristikou tohoto pohledu na drogovou závislost je pragmatičnost. Místo toho, aby usiloval o absolutní eliminaci drog a jejich užívání, které je podle historické zkušenosti neodstranitelné, snaží se s ním pracovat tak, aby negativní důsledky takového chování byly co nejmenší*“ (s. 263). *Harm reduction* tedy namísto vymýcení drog usiluje o minimalizaci rizik spojených s jejich užíváním.

1.1. Popis a význam kontaktních center

Kontaktní centra (KC) jsou určena osobám ohroženým závislostí nebo závislým na návykových látkách. Slouží ke „*[...]včasné krizové intervenci, poradenství, zdravotní a sociální pomoci osobám s nízkou motivací k léčbě*“ (Libra, 2003, s. 165). Je pro ně zásadní nízkoprahovost, což znamená, že poskytované služby by měly být dostupné pro všechny bez ohledu na to, zda se jedná o jedince žijící na okraji společnosti či nikoliv. Kontaktní centra jsou rovněž povinna zachovávat anonymitu klientů, aby zamezila jejich stigmatizaci. Služby jsou poskytovány vždy zdarma v pracovní dny ve vymezenou pracovní dobu.

Klient zde může využít těchto služeb (Charita Kroměříž, n.d.):

- 1) výměnu použitých injekčních stříkaček za čisté
- 2) testování na hepatitidu C a virus HIV
- 3) individuální práci na změně
- 4) poradenství z oblasti závislostí
- 5) pomoc při vyřizování dokladů, zařizováním dávek, hledáním zaměstnání, bydlení apod.
- 6) podporu při abstinenci či pomoc při hledání a vyřízení léčby závislosti
- 7) informace o drogové problematice, o problémech spojených s užíváním drog
- 8) odkazy na instituce a jiné odborníky (psychology, odborné lékaře, psychiatry, právní poradny)
- 9) hygienický servis
- 10) asistenční službu – doprovod do institucí, na úřady apod.

Je důležité zmínit, že kontaktní centrum nepodporuje užívání drog, ale snaží se ochránit uživatele drog i osoby, které drogy neužívají, před zdravotními a sociálními důsledky tohoto jevu. Nabízí pomoc a podporu uživatelům drog i jejich blízkým při řešení jejich životní situace s důrazem na jejich aktivní zapojení a společnou práci na změně.

1.1.1. Terénní program

Součástí kontaktních center je i terénní program, v jehož rámci pracovníci interagují s klienty v jejich přirozeném prostředí, nejčastěji venku na ulicích, squatech, různých improvizovaných obydlích, apod. S klienty tak pracují tzv. „na jejich hřišti“. Na některé klienty může tato volba prostředí působit velmi pozitivně, jsou otevřenější, na jiné naopak negativně, jelikož preferují zůstat v anonymitě.

Terénní programy primárně cílí na snižování negativních důsledků užívání drog, a to jak na jejich uživatele, tak na společnost jako takovou (Hrdina & Korčíšová, 2003). Práce v terénu je podobná práci s klienty v kontaktním centru, jen s tím rozdílem, že do terénní práce spadá i aktivní vyhledávání nových klientů, mapování terénu, vyhledávání míst, kde se schází klienti, sbírání a následná likvidace použitých stříkaček, apod. Především poslední zmíněná aktivita je velmi důležitá pro společnost, jelikož díky ní lze minimalizovat přenos infekčních onemocnění, poranění o jehlu a mnoho dalších rizikových faktorů, které jsou spojeny s odhozeným infekčním materiálem. Během terénního programu mohou klienti využít zejména výměnný program (výměnu použité injekční stříkačky za novou), což je má motivovat právě k tomu, aby použité stříkačky neodhazovali na zem. Dále mohou využít služby jako poradenství, poskytnutí zdravotnického materiálu (obvazy, mastičky), získání užitečných informací a odkazů na instituce a spoustu dalšího (Charita Kroměříž, n.d.).

1.2. Standardy kvality sociálních služeb (SQSS)

Tyto standardy jsou souborem kritérií určujících úroveň kvality poskytovaných sociálních služeb v oblasti provozního a personálního zabezpečení a vztahů mezi uživateli a poskytovatelem těchto služeb. Kritéria umožňují státu měřit kvalitu sociálních služeb skrze inspekci kvality a především to, zda poskytovatelé splňují podmínky pro provoz své služby, které jim určuje zákon o sociálních službách¹ (Čámský et al., 2011; Bicková & Hrdinová, 2011).

„Standardy jsou v souladu s evropským sociálním modelem, který je založen na principu sociálního začleňování lidí do společnosti a předcházení jejich sociálnímu vyloučení. Standardy kvality se týkají všech sociálních služeb, a proto jsou formulovány

¹ „Standardy kvality sociálních služeb doporučené MPSV od roku 2002 se staly právním předpisem závazným od 1.1.2007., Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008).

obecně. *Standardy popisují, jak má vypadat kvalitní sociální služba,*“ (Malík Holasová, 2014, s. 205) a to z hlediska poskytování individuální péče, respektování práv a důstojnosti klientů, podpory jejich autonomie, a zajištění efektivity a odpovědnosti poskytovatelů sociálních služeb. Jsou navrženy tak, aby poskytovaly rámec pro hodnocení a zlepšování kvality služeb, které přispívají k sociální integraci a kvalitě života jednotlivců v jejich komunitě. Bicková a Hrdinová zdůrazňují také další rozměr těchto standardů, a to zajištění respektu a ochrany práv klientů i pracovníků sociálních služeb (2011). Určují také chod a správné fungování každé sociální služby. Jejich cílem je zajistit optimální kvalitu sociálních služeb a poskytnout uživatelům pevný rámec pro hodnocení i očekávání.

Podle platného zákona je kvalita sociálních služeb definována 15 standardy, které zahrnují různé oblasti hodnocení kvality služeb. Tyto standardy zahrnují tři typy – procedurální, personální a provozní. Dle Malík Holasové (2014) se rozdělují následovně:

Tabulka 1 - Standardy kvality sociálních služeb

Procedurální standardy	Personální standardy	Provozní standardy
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cíle a způsoby poskytování soc. služeb ▪ Ochrana práv a osob v organizaci ▪ Jednání se zájemcem o soc. službu ▪ Smlouva o poskytování soc. služby ▪ Individuální plánování průběhu soc. služby ▪ Dokumentace a poskytování doc. služby ▪ Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování soc. služby ▪ Návaznost poskytování soc. služby ▪ Návaznost poskytované služby na dostupné zdroje 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personální a organizační zajištění soc. služby ▪ Profesní rozvoj zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Místní a časovou dostupnost poskytované soc. služby ▪ Informovanost o službě ▪ Prostředí a podmínky ▪ Nouzové a havarijní situace ▪ Zvyšování kvality sociální služby (vyhláška č. 505/2006 Sb.)

1.3. Etický kodex kontaktního centra

Součástí etického přístupu kontaktních center je dobrá vůle pracovníků pomáhat na základě svých znalostí, dovedností a zkušeností jednotlivcům, skupinám a komunitám při jejich rozvoji a při řešení konfliktů se společností. Hodnoty a zásady uvedené v etickém kodexu profese sociální práce nesmí zůstat pouhými slovy na papíře. Snaha o sociální spravedlnost, respektování důstojnosti a hodnot všech klientů a řešení základních příčin sociálních problémů musí být neodmyslitelnou součástí sociální práce (Benjamin et al., 2022). Celkově vzato, etický kodex v adiktologii vytváří etický rámec, který není jen ochranou klientů, ale také poskytuje pevnou základnu pro odborný a etický rozvoj pracovníků v této oblasti, což je klíčové pro úspěšné a eticky založené místo poskytování péče.

Pracovníci sociálních služeb mnohdy čelí etickým problémům nebo dilematům. Etický problém můžeme definovat jako situaci, ve které pracovník ví, jak se má rozhodnout, toto rozhodnutí mu však není příjemné, dokonce může jít proti jeho povaze nebo osobním hodnotám. Ilustrovat jej můžeme na příkladu, kdy je klientovi odmítnuto poskytnutí služby, byť ji zjevně potřebuje, jelikož nesplňuje určité podmínky pro využití daného zařízení (Banks, 1995).

Pro přeložení etického kodexu do praxe drogové prevence je třeba ukázat, jak takový etický kodex v kontaktním centru (KC) vypadá (Kontaktní centrum Plus, 2018):

I. Etické zásady obecně

- 1) Člen týmu KC ctí jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení, a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
- 2) Člen týmu KC usiluje o zajištění vysoké odborné úrovně, přičemž poskytuje pouze ty služby, které odpovídají standardům péče pro nízkoprahová zařízení a individuálním kompetencím jednotlivých pracovníků.

II. Etické zásady ve vztahu ke klientům

- 1) Člen týmu KC respektuje právo každého klienta na seberealizaci, ale zároveň brání tomu, aby docházelo k omezení takového práva u druhých osob.
- 2) Člen týmu KC respektuje klienta jako rovnocenného partnera se všemi občanskými právy a povinnostmi, včetně jeho zodpovědnosti za své zdraví.
- 3) Člen týmu KC jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva klientů.

- 4) Člen týmu KC pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Chrání klientova práva na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje jej o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytuje bez jeho souhlasu. Pokud použije získané informace (např. ke studijním účelům – kazuistiky, statistické zpracování, zprávy pro instituce), vždy garantuje anonymitu osobních údajů.
- 5) Člen týmu KC je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti se svým působením v KC a jež se vztahují ke klientům. Této povinnosti jej může zbavit pouze klient nebo jeho zákonný zástupce písemným prohlášením. I v tomto případě je však pracovník KC povinen zvážit zachování mlčenlivosti, pokud je to v zájmu klienta. Tím nejsou dotčena příslušná ustanovení trestního řádu a povinnost vypovídat před orgány činnými v trestním řízení.
- 6) Člen týmu KC hledá možnosti, jak zainteresovat klienty do řešení jejich problémů.
- 7) Člen týmu KC se musí snažit zajistit, udržet a rozvíjet svou profesionální kompetenci, která obsahuje i supervizi, uvědomovat si a zachovávat hranice vlastních kompetencí.
- 8) Člen týmu nic nekupuje od klientů ani jim nic neprodává. Nenavazuje s klienty partnerské vztahy a sexuální kontakty, nepůjčuje ani jim nedává žádné peníze (či jiné své osobní věci). Rovněž se snaží udržet si hranici a odstup mezi osobním a profesním životem.

III. Etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli

Více v etickém kodexu kontaktního centra.

IV. Etické zásady kolegiality

- 1) Člen týmu KC respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytované služby.
- 2) Člen týmu KC respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborníků. Připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě a vhodným způsobem.
- 3) Člen týmu KC je povinen konstruktivně spolupracovat s těmi kolegy a odborníky, kteří jsou následně v kontaktu se stejnými klienty. Předává-li klienta do péče kolegovi nebo jinému odborníkovi, pak jej, po vydání klientova souhlasu, může informovat o dosavadním průběhu péče.
- 4) Člen KC upřednostňuje týmovou spolupráci před separací a individuálním pojetím služby v KC.

V. Etické zásady odbornosti a povolání

- 1) Člen týmu KC dbá na udržování a zvyšování prestiže daného typu služby.
- 2) Člen týmu KC se snaží o zvyšování odborné úrovně své práce a brání tomu, aby odbornou práci prováděl nekvalifikovaný pracovník nebo bez patřičného vzdělání a průpravy.
- 3) Člen týmu KC je zodpovědný za celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základní předpoklad pro udržení stanoveného standardu služeb a schopnosti řešit etické problémy.
- 4) Člen týmu KC dodržuje určenou pracovní dobu s ohledem na případy, které vyžadují neodkladné řešení.
- 5) Členů týmu KC se týká ohlašovací povinnost pouze v případech určených zákonem ČR.

- 6) Závažné i méně závažné etické problémy řeší tým KC v rámci supervize. Každý člen týmu má právo diskutovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci se všemi stranami, kterých se problém týká.

Výše uvedený výtah z etického kodexu kroměřížského kontaktního centra odhaluje komplexnost vztahu mezi pracovníkem drogové prevence a jeho klientem i křehkost rovnováhy mezi oběma stranami.

V následujících dvou kapitolách se seznámíme se možnostmi vzdělávání pracovníků sociálních služeb.

2. Právní rámec vzdělávání sociálních pracovníků

V této kapitole se budeme věnovat vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence. Je důležité vysvětlit, jaké jsou předpoklady pro pracovníka v sociálních službách, jaké má možnosti vzdělávání a zmínit potřebné náležitosti a zákonná ustanovení, která se k edukaci sociálních pracovníků vážou.

2.1. Požadavky na sociálního pracovníka

Sociální práce je jednou z klíčových profesí v oblasti poskytování sociální péče a podpory v naší společnosti. Rozsah působnosti sociální práce se projevuje zejména v poskytování sociálních služeb napříč populací, od dětí a mládeže po seniory, osoby se zdravotním postižením i osoby na okraji společnosti nebo ohrožené rizikovým chováním. V oblasti sociální práce, která má zásadní význam pro podporu a péči o jednotlivce v náročných životních situacích, je nezbytné, aby pracovníci disponovali nejen profesními dovednostmi, ale také vhodnými osobnostními vlastnostmi pro efektivní a úspěšné vykonávání tohoto povolání.

2.1.1. Osobnostní předpoklady

Mezi klíčové osobnostní předpoklady sociálního pracovníka patří empatie, tedy schopnost vcítění se do situace a pocitů klientů, umění naslouchat, schopnost efektivní komunikace, emoční stabilita, odolnost vůči stresu, sebereflexe vlastního jednání a přístupu k práci a mnoho dalšího (Řezníček, 2000). Každá sociální služba je specifická a vyžaduje od pracovníka určité osobnostní rysy a dovednosti, které odpovídají požadavkům dané cílové skupiny, ať už pracujeme s dětmi, seniory nebo drogově závislými.

2.1.2. Zákon o sociálních službách

Nový zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., který vstoupil v platnost 1. 1. 2007, představuje klíčový legislativní rámec, který upravuje poskytování sociálních služeb v České republice. Tento zákon je základním právním dokumentem, který stanovuje práva a povinnosti poskytovatelů i uživatelů sociálních služeb a definuje principy a standardy poskytování těchto služeb. Jeho cílem je zajistit dostupnost a kvalitu sociálních služeb pro všechny občany, zejména pro ty, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci nebo jsou ohroženi sociálním vyloučením. Tento zákon je nezbytným nástrojem pro zajištění důstojného života pro všechny občany.

Zákon o sociálních službách předkládá konkrétní podmínky pro výkon profese pracovníka v sociálních službách, a to:

Způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Odbornou způsobilost zákon vymezuje § 110 jako vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci, sociální pedagogiku, humanitní práci, sociálněprávní činnost, charitní činnost, sociální politiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku nebo za určitým zákonem vymezených podmínek absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů (Elichová, 2017, s. 229).

Sociální práce je jedním z častých oborů vzdělání pracovníků v sociálních službách. Tato disciplína aplikuje metody sociální práce v péči o klienty a asistuje jim v sociálním fungování. Jejím cílem je „[...]pomoci klientovi tak, aby si dokázal pomoci sám“ (Gulová, 2011, s. 15).

Poskytovateli sociálních služeb jsou ze zákona o sociálních službách Ministerstvo práce a sociálních věcí, obce a kraje a neziskové organizace a fyzické osoby. Poskytují pomoc například při zajištění základních životních potřeb, doprovod a asistenci, domácí péči, pobytové služby pro děti, seniory či osoby

s postižením, a mnoho dalších. V této práci se primárně věnujeme sociálním službám, které jsou zaměřeny na osoby přímo ohrožené drogovou závislostí.

2.2. Vzdělávání pracovníků

V této části se budeme zabývat různými formami vzdělávání v oblasti sociálních služeb. Pro začátek je důležité zmínit zákon pro realizaci vzdělávání v oblasti sociálních služeb č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a jeho prováděcí vyhláška č. 505/2006 Sb., podle nichž má sociální pracovník mimo odborného vzdělání k výkonu povolání povinnost se nadále vzdělávat a rozšiřovat svou kvalifikaci (Elichová, 2017). Vzdělávání se a doplňování vědomostí o soudobém vědění ve svém oboru je nezbytné, a to jak pro pracovníka v sociálních službách, tak pro sociálního pracovníka.

Vzdělávání se je klíčové nejen pro podporu kariérního růstu, ale především pro osobní rozvoj. Dnešní doba umožňuje díky novým technologiím nejrůznější formy vzdělávání, které nemusejí probíhat pouze za fyzické přítomnosti studenta, jak tomu bylo dříve. V současnosti lze využít webových seminářů, online kurzů a dalších dostupných možností k celoživotnímu vzdělávání. Pro jakékoliv vzdělávání je však zásadní motivace, která se stává hnacím motorem pro získání nových dovedností a znalostí. Nejvýznamnějšími motivy jsou dle Bočkové (2000):

- a) Únik od rutiny, stimulace – člověk se snaží vykompenzovat nedostatky ve vzdělávání nebo uniknout nudě;
- b) Profesní růst – chtíč po znalostech, díky kterému je možný kariérní růst;
- c) Společenský prospěch – vzdělávání, které umožní jedinci dosáhnout konkrétních cílů;
- d) Společenský kontakt – člověk se dostane do jiné společnosti nebo získá nové kontakty;
- e) Vnější očekávání – snaha vyhovět očekávání nějaké autority, např. nadřízeného;

- f) Poznávací potřeby a zájmy – člověk se učí z vlastního zájmu pro svou potřebu.

Podle Elichové (2017) „povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání má zaměstnavatel, a to v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Formy dalšího vzdělávání mohou být různé: konference, školní akce, odborné stáže, akreditované kurzy či specializační vzdělávání zajišťované vysokými a vyššími odbornými školami“ (s. 291). Pracovník si volí kurzy sám s ohledem na svůj obor nebo mu zaměstnavatel určí vzdělávání, které od něj vyžaduje.

2.2.1. Vzdělávání formální, neformální, informální

Dle mezinárodního standardní klasifikace ISCED rozdělujeme vzdělání do následujících tří skupin, a to formální, neformální a informální (Český statistický úřad, 2011).

Formální vzdělávání

Formální vzdělávání představuje strukturovaný a systematický proces výuky a učení poskytovaný institucemi, které jsou obvykle organizovány státem či jinými autoritativními subjekty. V systému formování pracovních schopností člověka se běžně identifikují tři klíčové oblasti (Koubek, 1995), a to oblast vzdělávání (všeobecné znalosti a dovednosti získané v rámci školského systému), oblast kvalifikace jako odborné přípravy na povolání a oblast rozvoje, kdy si jedinec rozšiřuje svou kvalifikaci, formuje svou osobnost a vytváří si adaptabilitu.

Společně tyto tři oblasti společně přispívají k celkovému rozvoji pracovních schopností jedince a hrají klíčovou roli v jeho profesním úspěchu a adaptabilitě v různých pracovních prostředích.

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je důležitým prvkem osobního a profesního rozvoje, ačkoliv nemusí být formálně akreditováno. Lidé si tak mohou vybrat ty aktivity, které nejlépe odpovídají jejich zájmům a cílům.

V českém vzdělávacím systému hrají klíčovou roli instituce poskytující neformální vzdělávání. Jejich různorodost a flexibilita umožňuje jednotlivcům vybírat aktivity odpovídající jejich požadavkům. Tímto způsobem přispívají k celoživotnímu učení a rozvoji kompetencí. Mezi instituce pro neformální vzdělávání řadíme např. vzdělávací agentury, jazykové školy, vzdělávací agentury soustřeďující se na firemní vzdělávání, ale také vzdělávání poskytované vyškolenými zaměstnanci vlastního podniku či organizace.

Celkově lze konstatovat, že neformální vzdělávání je nedílnou součástí osobního a profesního rozvoje a v neposlední řadě také zvyšuje cenu jednotlivce na trhu práce. Zároveň má velký vliv na ekonomiku a společnost jako takovou.

Informální vzdělávání

Informální vzdělávání zahrnuje prakticky jakoukoliv činnost z každodenního života, při níž člověk získává nové vědomosti a zkušenosti. Patří zde kulturní aktivity, sledování medií či cestování, stejně jako interakce s blízkými nebo kolegy (Bednaříková, 2006). Za hlavní rozdíl mezi informálním a neformálním vzděláváním se pokládá skutečnost, že *„první je víceméně dáno a neuskutečňuje se z rozhodnutí jedince, druhé z něho naopak vychází, realizuje se prostřednictvím dobrovolné aktivity člověka“* (Hájek et al., 2003, s. 15).

Všechny tři druhy vzdělávání (formální, neformální a informální) synergicky přispívají k celkovému rozvoji jednotlivce a jeho schopnosti se úspěšně zapojit do společnosti. Formální vzdělávání poskytuje stabilní základ, neformální vzdělávání přináší flexibilitu a lepší uplatnění na trhu práce, informální vzdělávání zajišťuje každodenní praktické dovednosti a sociální adaptaci. Ať už se

jedná o kterýkoliv druh vzdělávání, pro každého jedince je důležité, aby se neustále vzdělával, posouval své hranice a tím přispíval ke svému osobnímu rozvoji.

2.3. Akreditace Ministerstva práce a sociálních věcí

V oblasti vzdělávání a sociálních služeb má důležitou roli akreditace². Předpokladem pro provozování vzdělávacích zařízení či soukromých firem, které nabízejí tuto formu vzdělávání a umožňují vydávání osvědčení o absolvování, je získání odpovídajícího povolení od Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy.

Tyto programy se dle Ministerstva práce a sociálních věcí člení na (MPSV, 2023):

- kvalifikační kurz, který slouží pro získání odborné způsobilosti pro regulované povolání „pracovník v sociálních službách“ (upravuje § 116 odst. 5 zákona o sociálních službách),
- vzdělávací programy pro účely dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, vzdělávání vedoucích pracovníků a pro účely odborné podpory fyzických osob, které poskytují pomoc příjemci příspěvku na péči. Tuto oblast upravuje § 111, § 115 odst. 1 a § 116 odst. 9 zákona o sociálních službách

V zákoně č. 435/2004 Sb. je stanoveno, že akreditovaným zařízením se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních předpisů. Mezi tato zařízení patří i střední, vyšší odborné a vysoké školy. Akreditace se těmto zařízením uděluje na dobu 4 let. Před uplynutím lhůty může držitel akreditace požádat o její obnovení.

V kontextu pracovníků v sociálních službách je akreditace mimořádně důležitá, neboť tato profese vyžaduje specifické dovednosti a kompetence pro

²„Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) jako věcně příslušný orgán rozhoduje podle § 117a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů o akreditaci vzdělávacích programů“ (MPSV, 2023).

efektivní poskytování sociální podpory a péče. Akreditované vzdělávací programy v této oblasti by měly reflektovat aktuální trendy, etické standardy a legislativní požadavky, aby absolventi byli plně připraveni na náročnou a odpovědnou práci v sociálním prostředí. Akreditace MPSV tak slouží nejen jako záruka kvality, ale také jako klíčový nástroj pro zajištění profesního standardu v oblasti sociálních služeb v souladu s aktuálními normami a očekávaním společnosti (MPSV, 2023).

2.4. Kurz pracovníka v sociálních službách

Každá sociální služba má své specifické požadavky na své pracovníky, které upravuje již dříve zmíněný zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Minimálním vzděláním pracovníka drogové prevence je dokončené maturitní studium. V případě, že pracovník nesplňuje podmínku dokončeného středoškolského nebo vysokoškolského oboru definovanou zákonem o sociálních službách, je povinen si doplnit vzdělání absolvováním kurzu pracovníka v sociálních službách (PSS).

Kvalifikační (rekvalifikační) kurz pro PSS je akreditovaný v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb. a dle vyhlášky č. 505/2006 Sb. Vstupním požadavkem do kurzu je dovršení 18 let a ukončené základní vzdělání. Po jeho absolvování může být pracovník zaměstnán v sociálních službách, vykonávat výchovnou či vzdělávací aktivitu, asistovat ve zprostředkovávání sociálního kontaktu nebouplatňování práv a zájmů, a mnoho dalšího (Zřetel, n.d.). Dalším formám vzdělávání pracovníků drogové prevence se budeme věnovat v následující kapitole.

3. Vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence

V této kapitole se budeme věnovat různým formám vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence. To se v současnosti stává nezbytným prvkem v úsilí o zlepšení a posílení opatření proti negativním důsledkům užívání drog v naší společnosti. Zaměřuje na primárně na odborníky, jako jsou poskytovatelé sociálních služeb, zdravotníci a pedagogové, kteří přichází do kontaktu s jednotlivci nebo skupinami ohroženými užíváním drog.

3.1. Školení pracovníků

Školení pracovníků v oblasti drogové prevence je základem pro poskytování efektivních a relevantních služeb v boji proti užívání drog a jeho negativním dopadům spojených s *harm reduction*. Tato školení jsou navržena tak, aby poskytla pracovníkům potřebné znalosti a dovednosti ke správnému plnění jejich kompetencí v oblasti prevence a podpory klientů zasažených touto problematikou

Dle MPSV (n.d.) je sociálnímu pracovníkovi i pracovníkovi v sociálních službách zaměstnavatel povinen zabezpečit další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci, čímž dochází k jejímu prohlubování podle § 230 zákoníku práce (ZP). Dalšími formami vzdělávání jsou:

- a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost
- b) účast v kurzech s akreditovaným programem
- c) odborné stáže
- d) účast na školicích akcích
- e) účast na konferencích

Zákon o sociálních službách (ZSS) nestanovuje speciálně žádnou povinnou formu dalšího vzdělávání. Pouze omezuje účast na vzdělávacích akcích organizovaných zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jíž je zaměstnavatel členem, rozsahem maximálně 8 hodin ročně. Stejně omezení rozsahu má i účast na konferencích (§ 111, odst. 5 a 6 ZSS). Kromě těchto omezení zůstává pracovníkovi volnost ve výběru libovolné vzdělávací akce.

3.1.1. Letní škola Harm Reduction

Koncept *harm reduction* je v drogové sféře velmi důležitý. Obecně se jedná o snižování rizik v oblasti užívání drog, někdy označovaní jako tzv. “bezpečnější” braní. Cílem *harm reduction* je snížit nepříznivé zdravotní, sociální a ekonomické důsledky užívání drog, aniž by bylo nutné toto užívání přerušit. Snižování škod pomáhá lidem užívajícím drogy získat lepší přístup ke zdrojům, které jim umožní stát se zdravějšími a chránit svůj život, čímž sekundárně chrání také své blízké a komunity (Pedroso et al., 2024).

Ačkoliv široká veřejnost může mít pocit, že poskytování *harm reduction* materiálu je považováno za pomoc drogově závislým při užívání drog, Douceta Porter (2023) správně konstatují, že ať už závislost provází jakákoliv jiná škoda, lze ji lépe řešit pomocí důkladných opatření vedoucích ke snižování škod a tím se vyhnout i případnému úmrtí.

Stejnomený název nese také letní škola, která je pořádána každoročně na určitém místě, většinou v kempu, který pojme velký počet zájemců. Setkávají se zde pracovníci a odborníci z celé republiky a vzájemně spolu sdílí své zkušenosti. „Letní škola Harm Reduction je vzdělávací akce kombinující kurz, konferenci a oborové setkání, a je primárně určena nízkoprahovým adiktologickým službám – terénním programům a kontaktním centrům“ (SANANIM, 2023).

Tato vzdělávací akce se dá zahrnout do povinného ročního vzdělávání pracovníka, tudíž je hrazena zaměstnavatelem. Dny jsou rozděleny do bloků, ve kterých probíhají přednášky a workshopy, pracovník si sám zvolí, které navštíví.

To je velkou výhodou, jelikož pracovník si aktivně doplňuje znalosti a dovednosti, u kterých ví, že je třeba se do vzdělávat nebo se naučí úplně něco nového. Po skončení kurzu pracovník obdrží osvědčení o absolvování Letní školy Harm Reduction.

Pro využití v praxi je tento kurz velmi přínosný. Nově získané informace pracovníci využívají ve své profesi denně, ať už se jedná o výkaznictví, evidenci, nové trendy v oblasti *harm reduction*, nejnovější druhy drog i způsoby prevence, a mnoho dalšího. Velmi důležitým bodem je rovněž možnost seznámit se s ostatními kolegy a odborníky z celé ČR. Společně tak mohou sdílet zkušenosti ze své práce a společně přijít na inovace, které pak mohou aplikovat do praxe.

3.1.2. Psychoterapeutický výcvik

„Psychoterapie je především léčbou (sekundární prevencí), ale i profylaxí (primární prevencí) a rehabilitací (terciární prevencí) poruch zdraví, která se uskutečňuje výhradně psychologickými prostředky, tedy prostředky komunikační a vztahové povahy“ (Vymětal et al., 2004, s. 20). Obvykle probíhá formou strukturovaného a uvědomělého kontaktu mezi klientem a terapeutem.

Psychoterapeutický výcvik je proces, kterým se jednotlivci připravují na práci v oblasti psychoterapie³ a získávají potřebné dovednosti, znalosti a povědomí o terapeutických metodách a přístupech. Pro práci v adiktologických službách není tento výcvik povinností, na druhou stranu jsou absolventi tohoto kurzu v sociálních službách žádaní. Psychoterapeutický kurz poskytuje účastníkům příležitost získat odborné znalosti, praktickou zkušenost, zpětnou vazbu a certifikaci, které mohou přispět k jejich profesnímu a osobnímu rozvoji v oblasti psychoterapie. Během kurzu může absolvent získat také cenné kontakty, jelikož se zde setkává s dalšími odborníky z oboru.

³ „Pro výkon povolání psychoterapeuta je v České republice zapotřebí absolvovat tři základní složky psychoterapeutického vzdělání, kterými jsou získání teoretických znalostí, sebezkušenostní výcvik a supervize“ (Obrhelová, 2006, s. 41).

3.1.3. Krizová intervence

Kurz krizové intervence je jeden z prvních, které musejí pracovníci drogové prevence absolvovat. Je nezbytně nutné, aby byli s touto problematikou pečlivě obeznámeni, jelikož při výkonu své práce často přichází do styku s krizovými situacemi, které klient prožívá a pracovník by na ně měl umět adekvátně reagovat, aniž by zhoršil klientův stav. Co víc, drogově závislí klienti jsou často velmi emočně nestabilní a někteří z nich mají psychické poruchy, které vyžadují specifický, empatický a citlivý přístup pracovníka.

Krise je definována jako situace, kterou jedinec vnímá jako zátěžovou. Může se jednat o ztrátu blízkého člověka, zásadní životní změny (ztráta nebo změna zaměstnání, narození dítěte) nebo dlouhodobé psychické problémy (Nevypusť duši, 2021). V případě, že takovouto zátěžovou situaci jedinec nedokáže sám zvládnout, může využít služeb krizové intervence. Intervent pomáhá klientovi porozumět jeho prožívání a zamezit rozvoji nežádoucích tendencí v jeho chování. Během krizové intervence se pracovník zaměřuje pouze na řešení dané situace a prvky klientova života, které s ní přímo souvisí (Vodáčková et al., 2002).

Krizová intervence je metoda poskytování okamžité pomoci a podpory jednotlivcům, kteří se nacházejí v situaci akutní krize. Cílem této intervence je minimalizovat negativní dopady krizové situace, poskytnout emocionální podporu a navrhnout krátkodobá řešení pro stabilizaci aktuálních obtíží. Krizová intervence se obvykle vztahuje na různé typy krizových situací, včetně emočních krizí, traumatu, násilí, nebo jiných náhlých a stresujících událostí.

Při poskytování krizové intervence je nezbytné, aby pracovník nepromítal zkušenosti ze svého vlastního osobního života do práce s klientem. To znamená, že věnovat pozornost dané krizi je etické. Pokud tak nečiníme, můžeme neúmyslně sklouznout k neetickému jednání. To může vypadat tak, že budeme

dělat rozhovory o sobě, centrovat své příběhy nebo nebudeme schopni emoční regulace (Mauldin, 2023).

3.1.4. Supervize

Supervize hraje důležitou roli v oblasti osobního a profesního rozvoje pracovníků působících v pomáhajících profesích. Tento cílený proces umožňuje pravidelně reflektovat pracovní zkušenosti, rozklíčovat náročné situace a aplikovat nové poznatky do praxe. Hlavním účelem supervize je poskytovat podporu v emočně náročném prostředí a umožnit pracovníkům sdílet své pocity, minimalizovat stres a sdílet své pracovní zkušenosti, ať už jsou pozitivní nebo negativní.

Supervize je určena jednotlivcům, skupinám i celým týmům pracovníků. Zaměřuje se na konkrétní otázky, problémy či témata, které potřebují pracovníci vyřešit, stejně jakona otázky spolupráce mezi hierarchicky odlišně postavenými pracovníky. Hlavní cíl supervize je zlepšení pracovního klimatu a atmosféry, organizace práce, která přiléhá k určitým kompetencím a postavení pracovníka. Především je ale zaměřena na kvalitu vzájemné spolupráce a na učení propojené s praxí (Brönnimann, 1994).

Díky supervizi je možné vyřešit spoustu problémů, které pracovníci nejsou schopni řešit v průběhu práce, ať už z osobních či jiných důvodů. Jak v menších týmech, tak i v těch větších se často objevují problémy vyplývající ze špatné nebo špatně formulované komunikace. Na supervizi mohou pracovníci otevřeně říct své názory a vykomunikovat body, které je tíží, ať už se to týká někoho z kolegů, klientů nebo práce samotné.

Často diskutovaným tématem v rámci supervize je syndrom vyhoření, jenž nejčastěji postihuje pomáhající profese. Dle Venglářové at al. (2011) můžeme říci, že počátečním faktorem je emoční vyhoření, které ve většině případů zasahuje ženskou populaci, dále je na řadě psychické vyhoření a kompletní ztráta motivace. Konečnou fází je pak fyzické vyčerpání, které může mít v konečném

důsledku návaznost na psychosomatická onemocnění, která se pak těžko odstraňují, jelikož jsou vázána na stresový faktor.

V této kapitole jsme se seznámili se vzděláváním ve službách drogové prevence. Nyní máme představu o tom, jak vzdělávání probíhá a můžeme tak navázat na výzkumnou část, která se bude opírat o teoretickou část, které jsme se věnovali doposud.

4. Výzkumné otázky a metodologie

Tato kapitola pojímá o výzkumných otázkách a zvolené metodologii výzkumu práce.

4.1. Výzkumné otázky

Hlavním cílem mého výzkumu bylo zjistit spokojenost pracovníků s dostupným vzděláváním ve službách drogové prevence. Toto téma jsem zvolila na základě vlastních zkušeností se vzděláváním v tomto oboru. Jsem toho názoru, že v problematice drogové prevence je důležité se neustále dovzdělávat, avšak vzdělávání mohou provázet různá úskalí a překážky, které mohou vznikat ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Tento výzkum si klade za cíl zhodnotit celkovou spokojenost pracovníků ve službách drogové prevence s dostupným vzděláváním a odhalit jeho nedostatky.

Výzkum je postaven na hlavní výzkumné otázce a třech dalších, které výzkum doprovázejí, na jejichž základě byly vytvořeny hlavní otázky rozhovoru:

HVO: Jak jsou pracovníci spokojeni s dostupným vzděláváním ve službách drogové prevence?

VVO 1: Jaká je motivace pracovníků k této profesi?

VVO2: Jaké jsou možné nedostatky, které pracovníci nachází ve vzdělávání, které nabízí zaměstnavatel?

VVO 3: Jaké vzdělání by ocenili?

4.2. Metody výzkumu

S ohledem na cíl mé práce jsem pro výzkum zvolila kvalitativní design a metodu sběru dat formou polostrukturovaného rozhovoru s předem vybranými respondenty, které se odehrávaly v lednu a únoru 2024. „*Polostrukturovaný*

rozhovor (též rozhovor pomocí návodu, částečně řízený aj.) se vyznačuje tím, že má připraven soubor témat/otázek, který bude jeho předmětem, aniž by bylo předem striktně stanoveno jejich pořadí“ (Reichel, 2009, s. 111).

Díky zvolené metodě a postupu jsem získala potřebná data a komplexní vhled na danou problematiku. Během výzkumu jsem se zaměřovala především na pochopení postojů pracovníků k poskytovanému vzdělávání. Za primární aspekt jsem v tomto případě pokládala osobní zkušenost respondenta.

4.3. Výběr respondentů

Jako respondenty jsem zvolila pracovníky kontaktních center zlínského kraje. Při výběru jsem se zaměřila na homogenitu, což znamená, že jsem se snažila vybrat respondenty, kteří odpovídají zadaným kritériím. Všichni respondenti souhlasili s poskytnutím rozhovorů, při zachování anonymity. Věkové rozpětí respondentů se pohybuje mezi 28 a 44 lety.

Pro výběr respondentů bylo zásadní, aby všichni splňovali následující kritéria:

- Zaměření pracoviště
- Min. dosažené vzdělání - maturitní
- Délka praxe min. 1 rok
- Dlouhodobý zájem o adiktologii a drogovou problematiku

Na základě zvolených kritérií jsem vybrala 4 pracovníky ze služeb drogové prevence, kteří splňovali všechna zadaná kritéria. Výzkumný soubor se tak skládá ze dvou žen a dvou mužů. Všichni respondenti působili ve svém oboru čtyři roky a více, což bylo pro výzkum velmi přínosné, jelikož každý z nich měl bohaté zkušenosti se vzděláváním. Každý z respondentů byl anonymizován a vystupuje pod pseudonymem – Viola, Jonáš, Olga a Soběslav. U všech účastníků jsem zaznamenala věk, dosažené vzdělání a délku praxe (viz Tabulka 2).

Tabulka 2 – Výzkumný soubor

Jméno	Věk	Vzdělání	Délka praxe
Viola	44	Mgr.	5 let
Jonáš	32	Mgr.	6 let
Olga	30	MgA.	4,5 let
Soběslav	28	Bc.	8 let

4.4. Etika výzkumu

Respondenti byli předem seznámeni s tématem celého výzkumu. Rovněž byli obeznámeni s tím, že veškeré informace, které mi sdělí, budou použity výhradně pro účel výzkumu. Vzhledem k otázkám souvisejícím se zaměstnáním a zaměstnavatelem byli všichni respondenti anonymizováni a jejich odpovědi zaznamenány pod smyšlenými jmény, u kterých je zveřejněn reálný věk. Všem participantům byla nabídnuta možnost písemného prohlášení stvrzeného podpisem tazatele i odpovídajícího s příslušným datem. Nikdo z dotazovaných tuto nabídku nevyužil. Všichni respondenti se do výzkumu zapojili dobrovolně a ochotně odpovídali na všechny položené otázky. Neobjevila se žádná, na kterou by některý z nich odmítl odpovědět.

4.5. Struktura rozhovoru

Rozhovory se odehrávaly v období měsíců leden a únor 2024 ve dvou kontaktních centrech zlínského kraje. Rozhovor probíhal s každým participantem zvlášť v uzavřené místnosti, kde byl dostatečný klid a soukromí, aby rozhovory mohly proběhnout v naprosté anonymitě a bez rušivých elementů.

Každému rozhovoru předcházela krátký úvod, ve kterém tazatel poděkoval respondentovi za jeho čas a účast ve výzkumu. Dále následovalo vysvětlení, jak

bude rozhovor probíhat, že bude vše anonymní a všechny poskytnuté informace budou použity pouze pro účel výzkumu v rámci bakalářské práce.

Nejdelší rozhovor probíhal s Jonášem a trval 25 minut. Jonáš odpovídal velmi obsáhle a nevynechal žádný fakt, který ho k dané problematice napadl. Nejkratší rozhovor poskytl Soběslav, který trval 17 minut. Soběslav byl velice věcný a odpovídal stručně. Ostatní dva rozhovory trvaly okolo 20 minut. Rozhovory proběhly bez komplikací a všichni respondenti byli ochotni odpovídat i na dodatečné dotazy tazatele.

4.6. Sebereflexe výzkumníka

Výzkum probíhal ve dvou organizacích v rámci Zlínského kraje, které poskytují stejné služby v oblasti drogové prevence. V jedné z nich již třetím rokem pracuji. Toto téma a místo výzkumu jsem si zvolila proto, že během své praxe v této profesi jsem vyzorovala několik zajímavých aspektů, které by bylo dobré zkoumat a analyzovat.

Aby rozhovory zůstaly co nejautentičtější, všechny otázky jsem respondentům předložila těsně před začátkem rozhovoru. Rozhovory jsem vedla formálním stylem, bez ohledu na to, že jsem nějaké respondenty znala a oni mi poskytovali odpovědi stejným stylem. To jsem v následné analýze a při vyhodnocování výsledků velmi ocenila.

Během rozhovorů jsem si vedla poznámky o verbální a neverbální komunikaci a také o každém posunku, který respondent učinil. Díky těmto krokům jsem získala velkou autenticitu rozhovorů a mohla je následně přenést do přepisu.

Zvolený kvalitativní výzkum s polostrukturovanými rozhovory a následným kódováním zpětně hodnotím jako dobře zvolený postup pro tento výzkum vzhledem k jeho smyslu a cíli.

5. Analýza získaných dat

Během metody otevřeného kódování byly vytvořeny následující kategorie, které byly zkompletovány pomocí příslušných kódů. Každá kategorie obsahuje určitý jev, který je podstatným základem pro zodpovězení výzkumných otázek.

5.1. Spokojenost se vzděláváním

Spokojenost se vzděláváním se mnohdy stává stěžejním bodem pro pracovníka, a to nejen v sociálních službách. Během výzkumu se ukázalo, že pracovníci ve službách drogové prevence se shodují v určitých bodech. V podstatě jednohlasně sdělili, že jim vyhovuje možnost si volit vzdělávání dle svých potřeb a zájmů. S tím je spojená i skutečnost, že jim na vzdělávání stačí povinných 24 hodin vzdělávání, které musejí každoročně splnit.

„Každý pracovník si může vybrat, jaký kurz ho zajímá, musí to být k tématu samozřejmě, ale my máme nějaké základní kurzy na začátku, které musí každý pracovník absolvovat, ale ty další roky už si skládá, jak on už sám chce, podle toho, co mu přijde přínosné.“(Olga)

Velmi pozitivně pracovníci vnímají prostor pro supervizi a teambuilding, obě tyto činnosti jsou přínosné jak pro jednotlivce, tak pro celý kolektiv. V rámci teambuildingu se mohou lépe poznat v neformálním prostředí a trávit spolu čas i mimo práci.

„Rád jezdím na teambuildingy s přespaním... [smích]“ (Soběslav)

Díky supervizi dokážou respondenti řešit případné problémy, ať už v týmu nebo s klienty. Respondenti se shodli na tom, že v rámci jejich organizace by nebyl problém zařídit i osobní intervizi.

„Prostor pro supervizi tady vždycky je a myslím si, že kdybychom měli zájem třeba například o tu intervizi, tak by nebyl problém.“(Jonáš)

Pracovníci celkově hodnotí velmi pozitivně pravidelné vzdělávání u organizace SANANIM, která je jednou z nejznámějších organizací ve službách drogové prevence.

Tabulka 3 – Kategorie č. 1

Název kategorie	Spokojenost se vzděláváním
Příslušné kódy	Kurzy si volí každý sám 2x, dostačujících 24 hodin vzdělávání, bohatá nabídka kurzů, prostor na supervizi a teambuliding4x, není problém zařídit osobní supervizi 3x, spokojenost s opakovaným vzděláváním u organizace SANANIM.
Popis	Spokojenost s dostupným vzděláváním je stěžejním bodem pro práci v drogové prevenci. Díky této kategorii byly zjištěny pozitivní body, které pracovníci sledávají ve vzdělávání ve své organizaci.

5.2. Motivace k profesi

Motivace je základním faktorem pro každého pracovníka, ať už se jedná o motivaci finanční, vnitřní či vnější. Motivace je základním “hnačím motorem“, zejména v sociálních službách. Z výpovědí všech respondentů jednoznačně vyplývá, že hlavní motivací jsou pro ně peníze, primárně proto, aby uživili rodinu nebo svou domácnost. Druhým dechem skoro jednohlasně dodávají, že další hlavní motivací jsou vlastně oni sami, snaha pomáhat lidem a zájem o cílovou skupinu jako takovou.

„Tak myslím si, že tak jak všude jsou peníze to, proč člověk dělá nějakou práci...[krátký smích]Protože zkrátka potřebuje uživit sebe a rodinu a nějakým způsobem fungovat, takže samozřejmě finanční motivace je tam vždycky, nebudu říkat, že ne. Ale ve výsledku jsem tuhle práci chtěl dělat, spousta mých známých v té době, kdy jsem nastupoval, brala, takže jsem měl motivaci i takhle z vnějšku. A tak nějak se mi líbilo, že tahle cílová skupina se vymyká ostatním cílovým skupinám, jako jsou senioři a tak, je prostě vyloženě něčím zajímavá a zvláštní.“(Jonáš)

Práce s touto cílovou skupinou je někdy velmi náročná, ale zároveň též pestrá. Mezi respondenty se často objevoval názor, že je takhle práce prostě baví a velkým motivačním faktorem je pro ně to, když klienta někam posunou a zároveň za to získají pozitivní zpětnou vazbu.

„Asi mě nejvíc motivuje to, když je tam ta zpětná vazba a respektive každý dílčí úspěch, který se dostaví, ať je sebemenší. Každý posun někoho někam, i kdyby to měla být úplná banalita, tak je to to, co člověka nějakým způsobem motivuje pokračovat v té práci dál. To je asi to hlavní, ten motor hnací.“(Jonáš)

Mimo finanční motivaci tedy hraje velkou roli též pozitivní vztah pracovníků k povolání a viditelný výsledek jejich snahy o zlepšení klientovy situace.

Tabulka 4 – Kategorie č. 2

Název kategorie	Motivace k profesi
Příslušné kódy	Potřeba pomáhat lidem, osoba pracovníka, finanční ohodnocení ^{3x} , dobrý kolektiv, hledání volného místa, baví mě to, změna pracovní činnosti, chtěl jsem to dělat, zajímavá cílová skupina, motivace z vnějšku, zpětná vazba (dílčí úspěch), “posun někoho někam”.
Popis	Do této kategorie byly zařazeny motivační faktory, které respondenti zmínili během rozhovorů.

5.3. Nedostatky v organizaci a ve vzdělávání

I přes veškerou motivaci pracovníků se ve výpovědích respondentů objevovaly nedostatky, které potenciálně snižují motivaci pracovníků nebo jim brání v lepším seberozvoji a vzdělávání. Opakujícím se problémem je u většiny respondentů finanční stránka organizace. Všichni se shodují na tom, že na lepší, potažmo dražší kurzy nemá organizace dostatek finančních prostředků. Důsledkem toho se kurzy často opakují a časem se pracovníkům velmi zužuje výběr nových kurzů.

„Splníme si prostě hodiny, které jsou povinné, a navíc organizace nemá většinou prachy, aby nám platili nějaké extra kurzy navíc, a je fakt, že když vybíráš z té nabídky, tak se po letech vyčerpáš.“ (Olga)

Další podstatnou skutečností vyplývající z výzkumu bylo, že lepší a přínosnější kurzy se odehrávají převážně v Praze. Tyto kurzy jsou náročnější na finance a pro pracovníky jsou značně vzdálené od místa pracoviště. Všichni respondenti se shodli na tom, že by bylo dobré, kdyby se podobné kurzy odehrávaly i na Moravě.

„Když už je něco zaměřené na naši cílovou skupinu, tak tady na Moravě toho moc není, většina je v Praze, takže potom narážíme na tu otázku, že je tam ta finanční a časová náročnost, takže ten kurz by se mi líbil a zajímal mě, ale zas třeba nevychází termín nebo to stojí prostě tolik, že by mi to nejspíš neproplatili.“(Jonáš)

Tabulka 5 – Kategorie č. 3

Název kategorie	Nedostatky v organizaci a ve vzdělávání
Příslušné kódy	Dražší kurzy si organizace nemůže dovolit, neposkytování studijního volna studentům VŠ, Nedostatečné finance organizace 3x, více hodin na vzdělávání, opakující se nabídka kurzů 2x, úzká nabídka kurzů, lepší kurzy jsou daleko, málo kurzů na Moravě.
Popis	Tato kategorie odhaluje výrazné nedostatky vyplývající z výzkumu.

5.4. Motivační faktory ke zlepšení pracovního výkonu

Na předešlou kategorii plynule navazuje další, zaměřená na potenciální faktory, které by přispěly ke zlepšení pracovního výkonu. Nejčastější odpovědi respondentů byly opět finance.

„Jaký je jiný motivační nástroj, než jsou prachy třeba?[smích]“ (Olga)

Jako další byly respondenty zmiňovány různé benefity jako stravenky, homeoffice a sickdays. V rámci zlepšování vztahů mezi pracovníky bylo zmiňováno i pravidelné setkávání s kolegy mimo každodenní pracoviště a budování neformálních vztahů.

*„Mně osobně by se líbilo pravidelné setkávání pracovníků u kávy nebo u vína.“
(Viola)*

Z odpovědí respondentů vyplývá, že na pracovišti mají mezi sebou pracovníci velmi kladné vztahy a rádi se setkávají i mimo práci, což je velmi podstatné pro tvorbu dobrých pracovních vztahů. Na druhou stranu respondenti vyjádřili názor, že by ocenili větší podporu ze strany vedení, což by podstatně zvýšilo jejich motivaci. O tématu vedení se však budeme bavit v kategorii níže. Velmi zajímavým bodem byla rovněž výtka pracovníků vůči veřejnosti, která má značně nízké povědomí o jejich činnosti, a proto je povolání pracovníka drogové prevence často stigmatizováno. Mnozí laici totiž zastávají názor, že se převážně jedná o pomoc “feťákům”.

„Asi bych ocenil, kdyby měli lidé z řad široké veřejnosti větší povědomí o tom, co děláme a proč to děláme, protože mi přijde, že osvěta ve společnosti není taková, a že lidi mají pocit, že děláme něco, co jakoby neděláme. Takže by to chtělo, aby lidi víc chápali smysl toho Káčka jako takového.“(Jonáš)

Tabulka 6 – Kategorie č. 4

Název kategorie	Motivační faktory ke zlepšení pracovního výkonu
Příslušné kódy	Mocť vyhovět nápadům, mluvit o nich s vedením, sickdays, homeoffice, pravidelné setkávání zaměstnanců, pracovat na firemní kultuře, podpora personálu, peníze 3x, podpora, ze strany organizace, větší povědomí veřejnosti o této práci, motivovaný klient, stravenky, zaměstnanecké benefity.
Popis	Tato kategorie odhaluje faktorů ovlivňující motivaci pracovníků kontaktního centra vyplývající z výzkumu.

5.5. Poptávka po vzdělávání

Během rozhovoru respondenti zmiňovali také další možnosti vzdělávání, které by ve svém oboru uvítali. Během výzkumu se jako žádoucí ukázalo to, aby vzdělávací kurzy pro drogové služby vedl odborník, který rozumí drogové problematice.

„Tak my hlavně potřebujeme, aby tam byl odborník z drogových služeb, což občas náš školí někdo, kdo s tím nemá žádné zkušenosti, a to už vás hned na začátku odradí, když vám řekne, co máte dělat a on pomalu ani neviděl, jak vypadá feťák. [smích]“ (Viola)

V otázce poptávky konkrétních kurzů se ve výpovědích často objevoval psychoterapeutický výcvik, který je však finančně náročný, což se vztahuje k předešlé kategorii, kde byly finance zmíněny jako jeden z nedostatků. Další potenciálně přínosný kurz, a to jak pro klienty, tak pro pracovníky, je kurz první pomoci. Základní kurz první pomoci absolvují pracovníci minimálně jednou během svého působení v drogových službách. To, co by však ocenili, by byl kurz první pomoci zaměřený na cílovou skupinu drogově závislých, který by byl rozložen alespoň do dvou dnů.

„Ta první pomoc by byla dobrá, ne ta úplně jednodenní nebo dvouhodinová, jak bývají ty krátkodobé, ale klidně třeba dvoudenní, nějaký zážitkový.“ (Soběslav)

„Zajímají mě kurzy první, které se zaměřují na tu zdravotní stránku klientů, ale s tím se pojí i to, že by musely být zaměřené na právě naši cílovou skupinu, protože jakoby většina těch zranění a různých zdravotních problémů je u těch drogově závislých specifická.“ (Jonáš)

Dalším zajímavým poznatkem byl tzv. kurz na klíč, nejednou zmíněný ve výpovědích respondentů. Pod tímto pojmem si můžeme představit kurz šitý na míru dané problematice.

„Já si myslím, že by bylo fajn, kdybychom měli sem tam nějaký kurz na klíč třeba. Tak, že se shodneme v organizaci na téma, které by se nám hodilo a přijel by někdo za námi prostě.“(Olga)

„Ráda bych ty krátkodobější kurzy, o kterých se moc nemluví, my jsme si pamatují kdysi kurz jakoby na klíč, třeba práce s policií, jo, a že bylo vlastně super, že celá organizace jsem si to řekli, že to jsou věci, které jako nepoužiješ každý den, ale hodí se to vědět. Takže by se mi líbilo mít takový jednodenní kurz “co dělat když“.“(Soběslav)

Vzdělávání, na kterém se shodli všichni respondenti, jsou vícedenní kurzy a teambuildingy. I když toto vzdělávání v organizacích funguje dobře, respondenti by ocenili více času na aktivity tohoto druhu.

Tabulka 7 – Kategorie č. 5

Název kategorie	Poptávka po vzdělávání
Příslušné kódy	Psychoterapeutický výcvik, motivační rozhovory, kurzy s odborníkem z drogových služeb, případové na klienta, více vícedenních kurzů, vzdělávání společně s lidmi ze stejných služeb, kurz na klíč 2x, první pomoc – dvoudenní, první pomoc – drogově závislí, teambuildingy, širší a vyprofilovanější nabídka kurzů.
Popis	Do této kategorie bylo zařazeno vzdělávání, které pracovníkům v organizacích chybí.

5.6. Absolvované kurzy

Tato kategorie nabízí přehled absolvovaných kurzů všech respondentů. Za zmínku stojí uvést, že přestože pracovníci pracují v odlišných zařízeních, spousta absolvovaného vzdělávání mají společné a zároveň je považují za nepřínosnější pro svou praxi. Absolutním favoritem v dokončených kurzech je jednoznačně Letní škola Harm Reduction, kterou pořádá již zmiňovaná organizace SANANIM.

Třídenní školení plné přednášek a workshopů hodnotí jako nejefektivnější vzdělávání, které mohou každoročně absolvovat.

„Nejvíc mi toho dala Letní škola Harm Reduction, protože je to zaměřené na naši cílovou skupinu, respektive pro nás pracovníky v drogových službách a určitě je to nejpřínosnější ze všech hledisek, je to velmi intenzivní, těch kurzů a témat je tam zkrátka nejvíc a v rámci třech dní je jich tam tolik, že nic lepšího prostě k mání není.“(Jonáš)

Další velmi oceňované vzdělávání nese název „Trauma a Závislost“. Kurz se odehrával dva dny a součástí pozitivního hodnocení respondentů byl zejména dobrý lektor.

„Trauma a Závislost, to bylo fajn. Byla tam bucha se zkušeností se závislostí, takže díky tomu to bylo velmi zajímavé, sice byla trochu cáklá, ale bylo to super, vypadala jak Tamara Klusová.[smích]“(Olga)

Jako velmi zajímavé označují respondenti i stáže v jiných zařízeních. Všichni se rovněž účastnili odborné konference v rámci Mezinárodního dne boje proti drogám.

Tabulka 8 – Kategorie č. 6

Název kategorie	Absolvované kurzy
Příslušné kódy	Vedení nízkoprahových služeb, terénní nízkoprahové programy, závislostní politika měst a obcí, první pomoc, odborné stáže v jiných zařízeních, infekční nemoci, Letní škola HR 4x , trauma a závislost 2x , nenásilná komunikace, konference ke Dni boje proti drogám 2023 4x.
Popis	V této kategorii vznikl přehled kurzů, které pracovníci absolvovali. Nejprínosnější kurzy jsou zvýrazněny tučně.

5.7. Vnímání kvality kurzu

V této oblasti, která se zabývá především hodnocení kvality kurzu, odpovídali respondenti velmi podobně. Dle pracovníků se kvalitní kurz pozná především podle dobrého lektora, kvality konkrétního programu a získaných nových dovedností, které se dají využít v praxi.

„Dobrý kurz poznám tak, že se dozvím nové vědomosti, že si rozšířím nějak ten přehled, a hlavně, já potřebuji kvalitního lektora.“ (Viola)

„Nooo, mě to musí bavit celou tu dobu a pak si později říkám, že je to dobré pro tu praxi.“ (Olga)

To, co se stalo velmi zajímavým poznatkem, se objevilo ve výpovědi jedné z odpovídajících, která poznamenala, že je důležité, aby kurz vedl někdo přímo z drogové praxe. Tento obor je velmi specifický a z výpovědí respondentů bylo zjevné, že jim záleží na tom, aby jim informace předával odborník.

„Tak my hlavně potřebujeme, aby tam byl odborník z drogových služeb, což občas nás školí někdo, kdo s tím nemá žádné zkušenosti, a to už vás hned na začátku odradí, když vám řekne, co máte dělat a on pomalu ani neviděl, jak vypadá feťák. [smích]“ (Viola)

Z výzkumu vyplývá, že získávání nových dovedností je pro pracovníky v drogových službách velmi důležité, ale také je pro ně stěžejní, kdo a jak tyto nové poznatky podává.

Tabulka 9 – Kategorie č. 7

Název kategorie	Vnímání kvality kurzu
Příslušné kódy	Nové vědomosti, kvalitní lektor 2x, využití v praxi 2x, kvalita konkrétního tématu.
Popis	Do této kategorie byly zařazeny prvky, které dle pracovníků určují kvalitu kurzu.

5.8. Vedení

Tato kategorie vznikla samostatně, jelikož téma vedení se v rozhovorech objevovalo poměrně často, ať už v kladném či negativním vyznění. V prvním zařízení respondenti převážně zmiňovali nedostatečnou motivaci ze strany vedení. Z některých rozhovorů vyplývalo i to, že vedení má značně laxní přístup k řízení organizace, což zaměstnance dále demotivuje.

„Tady to vedení jelo vždy spíš na autopilota, teď tady máme nějakou dobu nové vedení, ale osobně musím říct, že žádný posun nevidím, aby nás to někam motivovalo. Zatím to tak nevidím, třeba to přijde.“(Viola)

„Úplně si nejsem vědom, že by byla ze strany vedení nějaká motivace přímo cílená na to, že když něco bude, tak to bude takto. Jo, nebo jak to říct... Nejsem si vědom nějaké přímé cílené motivace. Jo, jakoby to, že musíme naplnit nějaké kvóty, splnit nějaké čísla, tak to jakoby stačí k tomu, aby ten člověk tady prostě pracoval, a nevidím tady nějakou zpětnou vazbu, nějakého konkrétního charakteru.“(Jonáš)

Naproti tomu respondenti z druhého kontaktního centra hodnotí vedení kladně:

„Dostávám motivační rozhovory a dost mě to motivuje.“ (Soběslav)

„Jo, motivace se nám asi dostává. Míváme takové pravidelné hodnocení zaměstnanců a hodnotící pohovory, teď chvilku žádný nebyl, ale jednou za rok se to dá, takže ano, motivují nás.“ (Olga)

Z těchto rozhovorů vystupují dvě protikladné zkušenosti s vedením v organizaci drogové prevence. Zároveň je očividné, že pro všechny participanty má průběžné motivování a styl vedení svou hodnotu a ovlivňuje jejich vlastní motivaci pro vykonávání dané profese.

Tabulka 10 – Kategorie č. 8

Název kategorie	Vedení
Příslušné kódy	Nedostatečná motivace od vedení 2x, nedostatečné vedení, “nevedení”, hodnotící pohovory, hodnocení zaměstnanců – pozitivní.
Popis	Tato kategorie vznikla na základě celkového hodnocení vedení, které bylo často zmiňováno v rozhovorech.

5.9. Změna oboru

Velmi diskutovaným tématem je v drogových službách i změna oboru nebo zaměstnání, a to především z důvodů práce s náročnou cílovou skupinou.

„O změně oboru jsem uvažoval mockrát, je to práce s cílovou skupinou, která je trůufám si říct hodně specifická a vyčerpávající, jsou to lidi, kteří jsou demotivováni, pohybují se na hraně ve všem, jo, takže vymykají se normálnímu nebo to, co člověk

pokládá za normální, pro ně normální není a s tím je potřeba pracovat a po nějaké době z člověka dřív nebo později vyprchá takový ten elán a glanc, co do toho vkládá na začátku a prostě samozřejmě dochází k vyhoření. Každopádně těch kritických bodů, když to tak nazvu, za ty roky bylo spoustu.“(Jonáš)

Všichni respondenti potvrdili, že o změně oboru během výkonu své práce v drogových službách již uvažovali, což může být důsledek jevů, na které jsme narazili v předchozích kategoriích. Respondenti například zmiňovali nedostatečnou podporu ze strany vedení, zmiňované v předchozí kategorii (tímto se nám odhaluje provázanost jednotlivých kategorií). Pozoruhodný je v tomto kontextu příspěvek respondenta, který z oboru odchází právě z důvodu nedostatečného vedení:

„Jo, já vlastně končím teďka a jeden z těch jako momentů, proč jsem se tak rozhodla, bylo jako, že když jsem sem šla pracovat, jako ten motiv byl, že budu pomáhat lidem, ale já mám všechno přesně naplánované, takže můj čas, který budu věnovat lidem s tak těžkou problematikou, jsem si dala tak 3 roky, jo, teď tady začínám pátý a končím, takže jsem to trošku prodloužila, ale je to jako v pohodě. A to, že končím, není jenom to, že jsem to měla naplánované, protože kdyby asi, kdybych byla vedená, tak jak já potřebuju, tak já si myslím, že bych tady zůstala klidně ještě jednou tolik. Jo, protože nakonec ta cílová skupina a ten obor mě tak zaujal, tak si myslím, že by se mi to líbilo dál, ale je pravda, že z důvodu toho pro mě „nevedení“ musím odejít a zkusit to někde jinde.“ (Viola)

Také další respondenti přiznali, že vedli či vedou úvahy o změně oboru, byť z jiných důvodů:

„O změně oboru uvažuji denně. [smích] Ne, to si dělám srandu. Jakože by to bylo kvůli nedostatku motivace od vedení to asi ne. O změně oboru jsem přemýšlela, ale určitě ně z tohoto důvodu.“ (Olga)

„Jako já určitě uvažuji, ale ne kvůli nedostatku motivačních nástrojů.“ (Soběslav)

Tabulka 11 – Kategorie č. 9

Název kategorie	Změna oboru
Příslušné kódy	Náročná cílová skupina, uvažování o změně oboru 4x, nedostatečná podpora od vedení.
Popis	V této kategorii nalezneme důvody, které pracovníci uvádějí jako možné důvody pro změnu oboru.

5.10. Odpověď na výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka:

Jak jsou pracovníci spokojeni s dostupným vzděláváním ve službách drogové prevence?

Během hledání odpovědí na hlavní výzkumnou otázku jsme odhalili několik zásadních informací, které konkretizují spokojenost pracovníků s dostupným vzděláváním. Pracovníci oceňují možnost volby svého vzdělávání, potažmo kurzů, které si mohou vybrat z existující nabídky. Jsou spokojeni, že si mohou doplňovat vzdělávání dle svých potřeb a profesních cílů. Z výzkumu také vyplývá, že povinných 24 hodin vzdělávání je pro respondenty dostačující.

V rozhovorech zazněly též nedostatky ve vzdělání, jimiž jsou neustále se opakující kurzy, které následně vedou k zužující se nabídce, což pro dlouhodobou praxi není pozitivní. V otázce nejpřínosnějších kurzů pro praxi se všichni respondenti shodli na Letní škole Harm Reduction (viz 3. kapitola).

Vedlejší výzkumná otázka č. 1:

Jaká je motivace pracovníků k této profesi?

Hlavním motivačním faktorem se ukázala být finanční stránka. V průběhu analýzy vyplynuly také další, vnitřní motivace spojené s profesí jako takovou. Respondenti zmiňují především chuť pomáhat lidem, zajímavou cílovou skupinu a to, že tuto práci prostě chtějí dělat. Respondenti v této práci především nacházejí smysl a vědí, proč danou profesi dělají, což jako kolegyně z branže považují v této práci za výjimečně důležité.

Vedlejší výzkumná otázka č. 2:

Jaké jsou možné nedostatky, které pracovníci nachází ve vzdělávání, které nabízí zaměstnavatel?

Primárním aspektem v tomto tématu byly opakovaně finance. Respondenti často zmiňovali nedostatečné finanční prostředky organizace. Tím, že jsou limitováni financemi, si často nemohou volit kurzy, které by pro ně byly užitečnější. S tím je spojen fakt, že většina lepších kurzů se odehrává převážně v Praze a s tím opět souvisí finanční stránka. Respondenti tudíž nenacházejí nedostatek ve vzdělávání jako takovém, ale spíše v jeho finanční dostupnosti. Dříve zmíněná repetitivnost kurzů a následná zužující se nabídka nového vzdělávání také hraje svou roli.

Vedlejší výzkumná otázka č. 3

Jaké vzdělání by ocenili?

Výzkum ukázal, že pracovníci by ocenili možnost absolvovat větší množství vícedenních kurzů, jelikož jsou pro ně užitečnější a přínosnější než kurzy jednodenní nebo několikahodinové. Často zmiňovaným kurzem byla první pomoc, které je v posledních letech mnohem potřebnější. V neposlední řadě pracovníci vyzdvihují hodnotu teambuildingů, který je příležitostí trávit pracovní čas více neformálně a přispívá k utužování kolektivu. V oboru drogové prevence pracovníci cítí potřebu absolvovat kurzy, které jsou i více akční a názorné.

Pracovníci tím dostávají nové podněty pro výkon své profese a navazují kontakty s kolegy mimo své pracoviště.

6. Diskuze

V této kapitole se budeme věnovat diskuzi, která se týká získaných informací a poznatků vyplývajících z výzkumu. Během zkoumání jsme se věnovali tématu vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence. Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit spokojenost pracovníků s poskytovaným vzděláváním a identifikovat určité nedostatky, které mohou reflektovat nespokojenost pracovníků v jejich profesi. Výzkum byl postaven na hlavní výzkumné otázce: „Jak jsou pracovníci spokojeni s dostupným vzděláváním ve službách drogové prevence?“ Na tuto otázku dále navazovaly tři vedlejší otázky popsání ve čtvrté kapitole.

Výzkum ukázal, že pracovníci jsou spokojeni se stylem volby kurzů, a také, že je pro ně 24 hodin vzdělávání dostačujících. Motivačním faktorem pro vykonávání této profese byla určena finanční stránka, ale také motivace k profesi samotné. Jako hlavní nedostatek byly vyhodnoceny nedostatečné finance ze strany organizace, díky kterým si pracovníci nemohou dovolit lepší kurzy, a také zde vyšlo na povrch téma stále se opakujících kurzů. V rámci poptávaného vzdělávání by pracovníci v této profesi ocenili větší nabídku vícedenního vzdělávání a kurzy první pomoci.

Z výzkumu vyplynulo několik dalších, dříve nezmíněných kategorií, které přímo nesouvisí s tématem výzkumu. První bych nazvala jako **získávání financí pro středisko**. Tato kategorie vznikla díky tomu, že respondenti zmiňovali způsob, jakým ve svých střediscích získávají finanční zdroje navíc a také díky sdíleným informacím, které kolují v rámci organizací, a to nejen ve zlínském kraji. Zajímavým poznatkem jsou rozdílné strategie v nacházení a získávání peněz jednotlivých organizací.

Další kategorii můžeme pojmenovat **zaměstnání v náboženské organizaci**. V rámci výpovědí respondentů bylo zmiňováno i toto téma, jelikož jedno

středisko je s náboženstvím velmi úzce spojeno. Bylo zajímavé, jak toto téma má nebo nemá vliv na motivaci pracovníka. Poslední kategorií, které náš výzkum dal podnět pro vznik, jsem označila jako **Čechy versus Morava**, což se ukázalo jako do jisté míry palčivé téma. Respondenti často porovnávali různé aspekty související s demografickým rozložením. Všechny zmíněné kategorie představují potenciálně zajímavá témata pro další výzkum.

Limity svého výzkumu shledávám v počtu respondentů. Jsem toho názoru, že při větším okruhu respondentů by výzkum mohl být obsáhlejší. Také bych mohla získat vícero perspektivních respondentů z různých kontaktních center. Počet čtyř respondentů jsem zvolila kvůli časové náročnosti a především proto, abych získala jistotu, že respondenti budou schopni poskytnout rozhovory. Ne každý je ochoten se na výzkumu podílet a najít si na to čas. Vzhledem k mé první analýze tohoto rázu jsem nechtěla nic podcenit a být si jistá, že vše stihnu v určitém časovém rozmezí.

Hlavní přínos práce vnímám v celkovém vhledu do této problematiky, která je pro společnost často nepochopitelnou. Široká veřejnost nemá mnohokrát žádné povědomí o tom, jak práce v drogových službách probíhá a také, co všechno musejí pracovníci splňovat a absolvovat, aby mohli tuto profesi vykonávat. Během výzkumu se objevily zajímavé poznatky pro zlepšení vzdělávání v drogové prevenci, dále také pro motivaci pracovníků. Během průzkumu byly často zmiňovány finance, což je určitě myšlenka, která stojí za zvážení. Jsou pracovníci v sociálních službách dostatečně finančně ohodnoceni? Tato otázka by mohla představovat zajímavý podnět pro další výzkum, který by mohl mít návaznost na tuto práci.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na vzdělávání pracovníků ve službách drogové prevence. V teoretické části jsem představila problematiku služeb drogové prevence, objasnila základní pojmy, popsala zákonné normy a shrnula vzdělávání pracovníků v těchto službách. V empirické části jsem se podrobně zabývala kvalitativním výzkumem zaměřeným na spokojenost pracovníků ve službách drogové prevence s poskytovaným vzděláváním. Mým hlavním cílem bylo zjistit, jak pracovníci hodnotí dostupné vzdělávací programy a zda jsou tyto programy dostatečné pro jejich potřeby. Výzkumným vzorkem byly čtyři respondenti z kontaktních center ve zlínském kraji.

Analýza ukázala, že pracovníci projevují spokojenost se stylem volby kurzů, a že je pro ně dostačující 24 hodin povinného vzdělávání. Jako motivace k výkonu této profese byla zjištěna zejména finanční stránka a také práce v oboru samotném. Hlavním nedostatek se projevil ve finančních zdrojích organizace, které brání pracovníkům v možnosti účastnit se kvalitnějších kurzů. Dalším nedostatkem jsou opakující se kurzy a malá snaha vedení motivovat své zaměstnance. V rámci výzkumu vyplynuly další kategorie, které nepřímo souvisely s hlavním tématem. Těmi jsou získávání finančních prostředků pro střediska, zaměstnání v náboženské organizaci a diskuze o rozdílech ve vzdělávání v Čechách a na Moravě. Tyto kategorie představují zajímavá témata pro budoucí výzkum.

Celkově vnímám přínos této práce v poskytnutí vhledu do problematiky drogové prevence a to nejen ve vzdělávání. Výzkumná zjištění mohou sloužit jako podklad pro zlepšení vzdělávacích programů v této oblasti a rovněž jako podnět k dalšímu zkoumání, například v oblasti finančního ohodnocení pracovníků v sociálních službách.

Z výsledků, které vyplynuly z výzkumu, mohu konstatovat, že bakalářská práce splnila svůj cíl, a to především ve zmapování spokojenosti pracovníků s dostupným vzděláváním.

Literatura a zdroje

- Banks, S. (1995). *Ethics and Values in Social Work*. Macmillan Press.
- Bednaříková, I. (2006). *Kapitoly z andragogiky 1* (2. vydání). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Bém, P. & Kalina, K. (2003). Úvod do primární prevence: východiska, základní pojmy. In K. Kalina et al., *Drogy a drogové závislosti 2: mezioborový přístup* (s. 274–284). Úřad vlády České republiky.
- Benjamin, A. G., Ivy, K. M., Santo, A. E., Vakharia, S. P., & Malinowska-Sempruch, K. (2022). Social Workers as Potential Agents for Drug Policy Reform. *Re-envisioning the Social Work Profession, Education, and Practice* 22(2), 797–817.
- Bicková, L. & Hrdinová, D. (2011). Standardy kvality a jejich provázanost s individuálním plánováním. In L. Bicková et al., *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách* (s. 51–70). Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.
- Bočková, V. (2000). *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Univerzita Palackého v Olomouci.
- Brönnimann, U.-B. (1994). Professionalisierung der Supervision in der Schweiz. *FoRuM Supervision*, 2(4), 35–47.
- Bucher, R. (2007). The Ethics of Prevention. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 23(n. especial), 117–123.
- Čámský, P., Sembder, J., & Krutilová, D. (2011). *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Portál.
- Český statistický úřad (2011). *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)*. Citováno 23. března 2024. Dostupné ve formě PDF z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011
- Doucet, M. & Porter, L. B. (2023). What Is the Harm in Addiction? Autonomy, Vulnerability, and the Case for Harm Reduction Drug Policy. *Cambridge Law Journal* 82(2), 265–291.
- Elichová, M. (2017). *Sociální práce*. Grada Publishing.
- Ganeri, A. (2001). *Drogy – od extáze k agonii*. Amulet.
- Gulová, L. (2011). *Sociální práce: Pro pedagogické obory*. Grada Publishing.

- Hájek, B., Hofbauer, B., & Pávková, J. (2003). *Pedagogika volného času*. Univerzita Karlova v Praze.
- Hrdina, P. (2003). Harm Reduction – snižování poškození drogami. In K. Kalina et al., *Drogy a drogové závislosti 1: mezioborový přístup* (s. 263–268). Úřad vlády České republiky.
- Hrdina, P. & Korčíšová, B. (2003). Terénní programy. In K. Kalina et al., *Drogy a drogové závislosti 2: mezioborový přístup* (s. 159–164). Úřad vlády České republiky.
- Charita Kroměříž. (n.d.). *Kontaktní centrum Plus*. Citováno 8. listopadu 2023. Dostupné z: <https://www.kromeriz.charita.cz/sluzby/kontaktni-centrum-plus/>
- Klinika adiktologie. (2019). *Co je prevence*. Citováno 20. ledna 2024. Dostupné z: <https://www.adiktologie.cz/co-je-prevence>
- Kontaktní centrum Plus, Charita Kroměříž. (2018). *Etický kodex*. Interní dokument organizace: nepublikován.
- Koubek, J. (1995). *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing.
- Křížová, I. (2021). *Závislosti: Pro psychologické obory*. Grada Publishing.
- Libra, J. (2003). Nízkoprahová kontaktní centra. In K. Kalina et al., *Drogy a drogové závislosti 2: mezioborový přístup* (s. 165–171). Úřad vlády České republiky.
- Malík Holasová, V. (2014). *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Grada Publishing.
- Mauldin, L. (2023). CrisisMethods: Centering Care in a Precarious World. *SSM – Qualitative Research in Health* 4, Article 100319. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2023.100319>
- Miovský, M. (2010). Historie a současné pojetí primární prevence rizikového chování v České republice. In M. Miovský, L. Skácelová, J. Zapletalová, & P. Novák (Eds.), *Primární prevence rizikového chování ve školství* (s. 13–28). Sdružení SCAN, Univerzita Karlova v Praze & Togga.
- MPSV. (n.d.). *Školy a vzdělávání, edukace zaměstnanců*. Citováno 26. července 2023. Dostupné z: <https://rpq.mpsv.cz/skoly-a-vzdelavani-edukace-zamestnancu/>
- MPSV ČR. (2008). *Standardy kvality sociálních služeb: Příručka pro uživatele*. MPSV ČR. Dostupné online ve formě PDF z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/skss_final_web.pdf/1daaf363-940e-9c10-ee88-4048722a9be9

- MPSV. (2023). *Akreditace*. Citováno 26. července 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/akreditace>
- Nešpor, K. (2013). *Návykové chování a závislost. Současné poznatky a perspektivy léčby*. Portál.
- Nevypust' duši. (2021). *Krizová centra*. Citováno 24. března 2024. Dostupné z: <https://nevypustdusi.cz/2021/12/20/krizova-centra/>
- Obrhelová, V. (2006). *Hodnotový systém: srovnání hodnot frekventantů dlouhodobých sebezkušenostních výcviků v psychoterapii s hodnotami psychoterapeutů* (Rigorózní práce, Univerzita Karlova). Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/27149/>
- Pedroso, J.M.G., Araujo, C.N., & Corradi-Webster, C.M. (2024). The joy and pain of being a harm reduction worker: A qualitative study of the meanings about harm reduction in Brazil. *Harm Reduct Journal* 21, Article 56. <https://doi.org/10.1186/s12954-024-00962-7>
- Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Grada Publishing.
- Řezníček, I. (2000). *Metody sociální práce*. SLON
- SANANIM (2023). *Letní škola HarmReduction 2023*. Citováno 12. února 2024. Dostupné z: <https://www.sananim.cz/aktuality/letni-skola-harm-reduction-2023/>
- Šedý, O. (2007). Dědičnost látkových závislostí: podíl genetické výbavy na vzniku závislostí. *Zaostřeno na drogy: Národní monitorovací středisko pro drogy a drogové závislosti* 3, 1–4.
- Venglářová, M. et al. (2011). *Sestry v nouzi: Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Grada Publishing.
- Vodáčková, D. et al. (2002). *Krizová intervence*. Portál.
- Vymětal, J. et al. (2004). *Obecná psychoterapie* (2. rozšířené a přepracované vydání). Grada Publishing.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (2006). Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_108_2006
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (2004). Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, odst. § 230 o prohlubování kvalifikace (2006). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

Zřetel, s r.o. (n.d.). *Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách*. Citováno 20. března 2024. Dostupné z: https://www.zretel.cz/skoleni/14351-kvalifikacni-kurz-pro-pracovniky-v-socialnich-sluzbach/show_group

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Standardy kvality sociálních služeb.....	15
Tabulka 2 – Výzkumný soubor.....	35
Tabulka 3 – Kategorie č. 1.....	38
Tabulka 4 – Kategorie č. 2.....	40
Tabulka 5 – Kategorie č. 3.....	41
Tabulka 6 – Kategorie č. 4.....	42
Tabulka 7 – Kategorie č. 5.....	44
Tabulka 8 – Kategorie č. 6.....	46
Tabulka 9 – Kategorie č. 7.....	47
Tabulka 10 – Kategorie č. 8.....	48
Tabulka 11 – Kategorie č. 9.....	50

Seznam příloh

Příloha 1 – Tvorba otázek rozhovoru.....	64
Příloha 2 – Ukázka přepisu rozhovoru.....	66

Příloha 1 – Tvorba otázek rozhovoru

Hlavní otázka daného výzkumu zní:

Jak jsou pracovníci spokojeni s dostupným vzděláváním ve službách drogové prevence?

1. Kolik jste absolvovali kurzů za loňský rok? A jaké?
2. Které vzdělávání pro Vás bylo nejpřínosnější?
3. Jak jste na sobě poznal/a, že jste s kurzem spokojený/á?
4. Jak byste popsali vzdělávací systém ve Vaší organizaci?

Vedlejší výzkumné otázky jsou:

VVO 1: Jaká je motivace pracovníků k této profesi?

1. Jaký byl Váš motiv pro přihlášení do výběrového řízení v drogové prevenci?
2. Jaký je Váš největší motivační faktor pro tuto profesi?
3. Existuje něco, co by Vaši motivaci zvýšilo? Pokud ne, vysvětlete proč.
4. Dostává se Vám motivačních rozhovorů od Vašeho vedení? Motivuje Vás vedení k lepšímu výkonu a Vašemu povolání?
5. Uvažovali jste někdy o změně oboru či zaměstnání kvůli nedostatku motivačních nástrojů?

VVO 2: Jaké jsou možné nedostatky, které pracovníci nachází ve vzdělávání, které poskytuje zaměstnavatel?

1. Jaké nedostatky nalézáte v systému vzdělávání, které nabízí zaměstnavatel?
2. Je pro Váš dostačující 24 hodin povinného vzdělávání ze zákona o sociálních službách?
3. Existují kurzy, které byste ráda navštívila, ale nemůžete si je dovolit?
4. Jak vnímáte nabídku kurzů, které jsou poskytovány v drogové prevenci?

5. Jaký dostáváte prostor od zaměstnavatele na supervizi, sebevzdělávání, sebereflexi a koučování?

VVO 3: *Jaké vzdělávání by ocenili?*

1. Jaké vzdělání byste ocenili ve Vaší organizaci? Jmenujte konkrétně:
 - Krátkodobé
 - Dlouhodobé
 - Výcviky
 - Sebevzdělávání
2. Kolik času navíc byste potřebovali na vzdělávání?
3. Navrchoval/a jste svým nadřízeným rozšíření motivačních nástrojů, které jsou potřebné ve Vaší službě?
4. Jak je pro Vás důležité pravidelné vzdělání?

Příloha 2 – Ukázka přepisu rozhovoru

T– tazatel

O – Olga

T: Kolik jste absolvovali kurzů za loňský rok? A jaké?

O: Já jsem byla na kurzu Trauma a závislost, ten byl dvoudenní a pak jsme byli na, pak už jsme měli takový, už nevím, jak se to jmenovalo, to bylo jakoby takový teambuilding, ale jakoby i vzdělávání a bylo to téma nenásilné komunikace a pak jsme byli na konferenci.

T: A to bylo tedy za loňský rok všechno?

O: Ano, to bylo všechno.

T: Dobře, děkuji. Které vzdělávání pro Vás bylo nejpřínosnější?

O: No určitě to Trauma a závislost, to bylo fajn. Byla tam buhta se zkušeností se závislostí, že díky tomu to bylo velice zajímavé, sice byla trochu cáklá, ale bylo to super, vypadala jak Tamara Klusová. [smích]

O: Bude se to tam psát? [smích]

T: Určitě, tohle to krásně obohatí.

O: No dobrá...[smích]

T: A jak jste na sobě poznala, že jste s kurzem spokojená?

O: Noooo, mě to bavilo celou dobu a řekla bych, že i potom později jsem si říkala, že je to dobré pro tu praxi.

T: A jak byste teda popsala vzdělávací systém ve Vaší organizaci?

O: Hmm... Splníme si prostě hodiny, co jsou povinné a navíc organizace nemá většinou prachy, aby nám platili nějaké extra kurzy navíc, takže to povinné vzdělávání si plníme, ale máme to tak, že si každý pracovník může vybrat, jaký kurz ho zajímá, musí to být k tématu samozřejmě, ale my máme nějaké základní

kurzy na začátku, které musí každý pracovník absolvovat, ale ty další roky už si to skládá, jak on už sám chce, podle toho co mu přijde přínosné.

T: Děkuji za odpověď. A jaký byl Váš motiv pro přihlášení do výběrového řízení v drogové prevenci?

O: [smích]To bylo tak, já jsem udělala státnice, pak jsem asi tak měsíc zevlovala a pak jsem volala Soběslavovi, že nemám žádnou práci a on říká: „ Ty si blbá, tak pojď k nám.“[smích].Tak to bylo a od té doby jsem tu. A já jsem byla předtím jako dobrovolník před x rokama tady v tomto zařízení, takže jsem věděla, do čeho jdu, nebylo to, že bych byla úplně mimo a jen z hecu, ale v podstatě jo.