

Praktické vzdělávání studentů sociální práce v organizacích

Monika PUNOVÁ

Field education of social work students at placements

Abstract: This essay focuses on practical training of high school's social work students at Social policy and social work department at Masaryk University Brno. Field education is very important element of social work education. In the Czech Republic, as in most other countries, social work student learning is a combination of a college based education and field education. Author discusses importance of field education in social work placements and the crucial role of practice teachers from placements. There are presented empirical findings from survey which examined the experience of practice teachers engaged in field education. Author analyses possible risk and protective factors of field education in placements and discusses possible implications on the practical curriculum education.

Key Words: Field education, Social work student, Practice teacher, Practice placement

Úvod

Přestože je sociální práce v českém prostředí terciálního vzdělávání vyučována již více než dvacet let, stále ještě „hledá svou tvář“. Její obsahové vymezení je ambivalentní a není rovněž zcela zřejmé, co je její doménou zvláště ve vztahu k dalším pomáhajícím profesím (Chytil,

2007; Navrátil, Navrátilová, 2008; Punová, 2012; Matulayová, Musil, 2013). Stejně, jako dochází k vývoji identity oboru sociální práce, mění se rovněž její vzdělávání. Nejprve se jako klíčové vynořovaly otázky „zda vůbec“ má být součástí akademického vzdělávání sociálních pracovníků i odborná praxe a supervize studentů, později se pozornost odborníků obracela k otázkám „jakým způsobem“ praktické vzdělávání v rámci terciálního školství uchopit (Maroon, Matoušek, Pazlarová, 2007; Navrátil, Šišláková (eds.), 2007a; Navrátilová, 2010).

Již není pochyb o tom, že vzdělávání studentů sociální práce je určitou symbiózou složky teoretické i praktické. Jedno bez druhého není možné - odborné praxi v organizacích předchází teoretická příprava a teoretická reflexe tuto praxi rovněž doprovází. Toto propojení teorie a praxe ve vzdělávání se odráží také v pojmu praktické vzdělávání, který se v českém akademickém kontextu ustálil a označuje odbornou praxi a supervizi studentů sociální práce. Praxi studentů realizovanou v organizacích sociálních služeb doprovázenou supervizí studentů, která je realizována supervizorem ve škole.

Realizace odborné praxe je v kontextu vysokého školství specifická v tom, že vyžaduje spolupráci s vnějšími participanty – s organizacemi, v nichž může student tuto praxi realizovat. V kontextu sociální práce se většinou jedná o organizace poskytující sociální služby určitým typům klientů. A právě na ně je zaměřen tento příspěvek. Jeho cílem je poukázat na vybrané rizikové a protektivní činitele praktického vzdělávání studentů sociální práce na Katedře SPSP z pohledu instruktorů praxe. Toto výzkumné šetření proběhlo v 25 organizacích, jež poskytují praxi studentům sociální práce na Katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií v Brně.

O náročnosti profese sociální práce v mnohém vypovídá výzkum Curtis, Moriarty, Netten (2010), kteří zkoumali délku setrvání ve vybraných pomáhajících profesích ve Velké Británii. Jak se ukázalo, v porovnání s lékaři, zdravotními sestrami a farmaceuty nově kvalifikovaní sociální pracovníci vydrží ve své profesi překvapivě nejkratší dobu – pouze 8-13 let. Délka profesního života byla u farmaceutů 28 let, u lékařů to bylo 25 let a zdravotní sestry setrvaly ve své profesi průměrně 15 let. Pochopitelně „životnost“ českých sociálních pracovníků se může

od jejich britských kolegů lišit. Nicméně přestože máme v českém kontextu pro realizaci sociální práce jiné parametry (především legislativní rámec, charakter vzdělávání budoucích profesionálů, ohodnocení jejich činnosti), jsou i jisté charakteristiky, jež jsou společné všem sociálním pracovníkům a tím jsou fyzická a především psychická náročnost jejich povolání. Zde se ukazuje, že role organizací poskytujících praxe je v procesu vzdělávání studentů nezastupitelná. Díky nim mohou studenti reflektovat, jak vypadá výkon sociální práce se skutečnými klienty v realitě jejich obtížných životních situací. Právě ono poznání nelehké reality náročnosti profese sociální práce může pro studenty představovat velkou zkušenost, kterou by studiem odborné literatury a účastí na přednáškách získali stěží. Domnívám se, že v rámci úvah nad curriculum praktického vzdělávání je nezbytné reflektovat vybrané charakteristiky spolupráce mezi vysokou školou či univerzitou a organizacemi poskytujícími praxe studentům. V rámci tohoto příspěvku vycházím ze zkušenosti s realizací praktického vzdělávání na Katedře sociální práce a sociální politiky FSS MU v Brně.

1 Význam organizací v rámci praktického vzdělávání studentů

Obecně lze říci, že cílem odborných praxí je umožnit studentům reflexi reálné zkušenosti z praxe v organizacích s teoretickými poznatky, jež získávají studiem ve škole. V prostředí českých vyšších odborných a vysokých škol bývají organizace praxe označovány různě. Jako pracoviště praxe, stážové pracoviště či organizace, terénní organizace (či organizace v terénu). V zahraničí se velmi často označují jako agentury praxe. Jsou nedílnou součástí systému vzdělávání sociální práce, protože mu dávají reálný, méně abstraktní rozměr. Otázce propojení teorie s praxí byla věnována řada studií. Na některé z nich upozorňují Maroon a kol. 2007, kteří označují praktické vzdělávání jako „práci v terénu“ a považují ji za „hlavní složku profesní socializace“. Jak dále uvádí (2007, s. 14): „Praxe studentům umožňuje vyzkoušet vědomosti, schopnosti a hodnoty nabyté ve škole a zároveň jim přirozenou cestou otevírá prostor pro další učení. Takové učení přímou zkušeností pod vedením supervizora lze na akademické půdě snadno propojit s teorií i s analýzou

zkušeností v diskusních skupinách“. Jak dále dodávají, neexistuje nějaká jasná dělicí čára mezi školou jakožto poskytovatelem teorie a organizacemi, které nabízí studentům získávání zkušeností z oblasti sociální práce. Praxe v organizacích podle nich „... prohlubuje, rozvíjí, podporuje, rozšiřuje a podrobuje analýze teoretické znalosti. Pod vlivem zkušeností z praxe je sociální pracovník občas veden i ke kritickému přehodnocení teorií.“ (Maroon a kol., 2007, s. 14).

Poněkud jinou optikou na význam organizací v rámci praktického vzdělávání nahlíží Navrátil, Navrátilová (2007a), kteří reflektují jejich vliv na celkovou profesionalizaci výkonu sociální práce. Podle nich se díky praxi studentů v organizacích vzdělává nová generace sociálních pracovníků, kteří budou svou profesi vykonávat kompetentně a ve shodě s etickými principy profese.

2 Minimální standardy vzdělávání v sociální práci ve vztahu k organizacím poskytujícím praxi

Pojetí praxí na vysokých školách se odvíjí od tzv. Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci (2014)¹ jež vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci². Ten upravuje 12 oblastí výuky sociální práce, přičemž praktickému vzdělávání jsou věnovány dvě z nich – odborná praxe a supervize. V rámci odborné praxe pak Minimální standard uvádí následující cíle:

- „podpořit odbornou způsobilost a rozvíjet kompetence studujících k výkonu sociální práce v příslušných typech institucí a organizací
- vést studující k reflexi zkušenosti z odborné praxe a sebereflexi, aby si byli vědomi sebe jako nástroje sociální práce. Studující k reflexi a sebereflexi vědomě a aktivně používají teoretické poznatky, metody a etické standardy sociální práce
- motivovat studující k hledání a nalézání profesní identity“ (Minimální standard, 2014).

Z těchto cílů je patrné, že se zaměřují na obsah praktického vzdělávání a nereflektují způsob, jakým lze těchto cílů dosáhnout. O organizacích poskytujících praxi se explicitně hovoří až v následující části

Minimálního standardu, kde jsou uvedeny povinnosti studentů ve vztahu k organizaci:

- „aktivně se zapojují do práce týmu;
- rozumějí své roli na pracovišti;
- orientují se v činnosti a rozumí hodnotám a cílům organizace;
- orientují se ve vnitřních pravidlech organizace a dodržují je;
- přispívají k rozvoji organizace“ (Minimální standard, 2014)

Minimální standard označuje organizaci poskytující praxi jako pracoviště. Jim adresuje určitá doporučení, která se zaměřují spíše na organizační uspořádání praxí a nikoliv na jeho obsah:

- „Na pracovišti vede studující určený zkušený sociální pracovník, případně jiný odborník.
- K realizaci partnerství a aktivní participace všech zúčastněných stran (studující – škola – pracoviště) je doporučeno využít trojstranný kontrakt s vymezením podmínek spolupráce.
- Ve smlouvě o zajištění praxí je třeba ošetřit také povinnosti školy a povinnosti pracoviště v souvislosti s nakládáním s důvěrnými údaji a mlčenlivostí, bezpečností práce a požární ochranou“ (Minimální standard, 2014).

Reflexí tohoto Minimálního standardu docházíme ke zjištění, že ve vztahu k organizacím poskytujícím praxi studentům uvádí minimální množství doporučení. Organizační uspořádání praxí tak ponechává převážně na školách a organizacích. Nijak také nezasahuje do obsahu, náplně praxí. Pouze apeluje, aby se studentům v organizaci věnoval zkušený odborník a aby byla tato spolupráce stvrzena smlouvou o zajištění praxí.

Přestože byl Minimální standard v roce 2014 aktualizován, otázce organizačního uspořádání praktického vzdělávání ve vztahu k organizacím praxe se věnuje minimálně. Podle Minimálního standardu by měla odborná praxe a supervize tvořit alespoň 25 % objemu výuky, což předpokládá značnou míru spolupráce s organizacemi, které tuto praxi poskytují. Zůstává realitou, že otázku spolupráce mezi školou a organizací český Minimální standard ponechává téměř bez povšimnutí. Je pak

na zástupcích škol, jak tuto spolupráci uchopí a právě tomuto tématu bude věnován následující text.

3 Výběr organizací poskytujících praxi

Je zřejmé, že ne každá organizace může být školícím pracovištěm pro studenty sociální práce. Tyto organizace si vybírá škola na základě vlastních kritérií. Ta mohou být různá, například Maroon a kol. (2007) hovoří o těchto ukazatelích, které by organizace měly naplňovat:

- Ve vztahu k sociální práci by měla být poskytovatelem sociálních služeb, měla by mít jasně definovanou cílovou populaci klientů (uživatelů služeb) a její činnost by měla probíhat v souladu s etickým kodexem sociální práce.
- Ve vztahu ke vzdělávání studentů by měla být ochotná poskytovat praxe všem studentům bez ohledu na jejich věk, pohlaví, etnicitu, vyznání, či sexuální orientaci.
- Ve vztahu k profesionalizaci vzdělávání budoucích sociálních pracovníků by měla vnímat svou spoluúčast na tomto vzdělávání jako něco potřebné a užitečné.
- Ve vztahu ke škole by měla podporovat cíle a směřování školy, z níž studenti pocházejí. Zároveň by měla v otázkách praxe studentů komunikovat s pověřenými zástupci školy.
- Ve vztahu k reálnému výkonu praxe studenta v organizaci by měla studentům pomáhat při jejich začleňování do pracovního kolektivu, umožňovat studentovi účastnit se činnosti organizace, poskytovat studentovi potřebné informace, být otevřena pro oboustrannou kritiku a zajišťovat studentovi a supervizorovi (míněno je supervizor ze školy) dostatečný prostor pro autonomní působení. Součástí by mělo být zajištění potřebného materiálního i administrativního zázemí k realizaci praxe.

Pochopitelně je na vzájemných interakcích mezi zástupci školy a organizace, na jakých pravidlech spolupráce se domluví. Je rovněž na nich, jakou formou tuto spolupráci stvrdí. Předpokladem tohoto procesu je ochota obou stran participovat při doprovázení studentů na praxi.

4 Vztah školy k organizaci poskytující praxe

V realitě se lze setkat s tím, že přístupy škol k samotnému praktickému vzdělávání a k organizacím, jež jej zprostředkovávají, jsou odlišné. Podle Navrátila a Navrátilové (2007a) lze v tomto smyslu rozlišovat v podstatě pouze dva modely, které se liší v otázce integrace a externalizace závazku praxe. Jak sami autoři dodávají, volba mezi nimi může pro zástupce škol představovat obtížné dilema. Tito autoři rozlišují:

1. *Model externalizace závazku praxe:* V tomto případě je role školy více pasivní, svým způsobem se vzdělávací instituce zříká zodpovědnosti za realizaci praxe, kterou přenechává organizacím sociálních služeb. V jeho rámci je brána studentská praxe jako „morální závazek organizací a pracovníků sociálních služeb, v němž se očekává, že studentům budou vedení a zasvěcování do tajů sociální práce poskytovat pracovníci organizace (i organizace) zdarma s odkazem na to, že někdy v minulosti je patrně také někdo na stejném principu zaškoloval“ (2007a, s. 119). Z hlediska školy je zajištění praxe vnímáno jako problematická stránka vzdělávání, může se tak dít kvůli tomu, že na realizaci praxí nemá finanční prostředky.

2. *Model integrace závazku praxe:* Zde je praxe vnímána stejně hodnotně jako vysokoškolská výuka, respektive se jí stává navzdory tomu, že je vykonávána na detašovaných pracovištích. Realizace praxí v organizacích je tedy součástí vzdělávacího procesu na škole, pracovníci organizace jsou vedle své pracovní pozice v organizaci vnímáni rovněž jako lektori na škole. Za svou činnost bývají odměňováni z prostředků školy, která pak aktivně ovlivňuje obsah praktického vzdělávání. V tomto případě je praxe sice nazírána jako specifická forma vzdělávání, nicméně není považována za přítěž, která by byla „něčím navíc“. Podle těchto autorů jsou nevýhody modelu integrace závazku praxe v tom, že pro školu představuje větší finanční a personální zátěž (organizacím za praxe platí, na škole se musí někdo věnovat praxím) a také je náročnější z organizačního hlediska (musí se uzavírat smlouvy, vyjednávat dohody).

V českém terciálním vzdělávání sociálních pracovníků je dle výše uvedených autorů preferován model externalizace závazku praxe,

kdežto v anglosaských zemích (především ve Velké Británii a Spojených státech amerických) je využívanější model integrace závazku praxí. Dle mého názoru se již situace v českém terciálním vzdělávání sociálních pracovníků mění a školy jsou nuceny přecházet od modelu externalizace závazku k více aktivnějšímu integračnímu modelu závazku praxe. Je to dáno i již zmíněným Minimálním standardem ASVSP, kterému není možné dostát bez aktivní spolupráce s organizacemi poskytujícími praxi. O implementaci modelu integrace závazku praxí usiluje i systém praktického vzdělání na Katedře SPSP, o němž bude ještě pojednáno v rámci představení výsledků empirického šetření.

5 Role instruktora praxí v organizaci

V předchozím textu bylo nastíněno, že studenta by měl na praxi vést zkušený pracovník dané organizace. Toto pojetí vychází z anglosaského pojetí praktického vzdělávání, kde je tato osoba nazývána jako praktický učitel sociální práce (srov. Lindsay, 2005, Schuurman, 2008). V českém kontextu bývají označováni různě; jako mentoři, supervizoři či instruktoři praxí. Jejich role spočívá v tom, že součástí jejich pracovního úvazku je vedle výkonu sociální práce realizované danou organizací také vedení praxe studentů, kteří do organizace nastoupí. Podle Caspi, Reid (2002) je jeho úkolem doprovázení, poskytování teoretických vědomostí a průběžné posouzení praxe studenta. Tsien, Tsui (2007) dále dodávají, že součástí jeho role je studenta také učit, dohlížet na něj a poskytovat mu supervizi. Přičemž základem je vhodná komunikace a dobrý vztah mezi nimi. Vidíme, že se jedná o nelehkou roli, protože vedle tohoto doprovázení je nezbytnou součástí jejich činnosti také vyjednávání s vedením jejich vlastní organizace (často se jedná o nadřízené pracovníka) a také se zástupci školy (může se jednat o pracovníky, kteří mají na starosti agendu praxí a také o učitele, kteří studentům poskytují supervize ve škole).

Požadavky na instruktora bývají různé, někteří autoři (Ford, Jones, 1987; Navrátil, Navrátilová, 2007a; Maroon a kol. 2007) uvádějí tyto základní charakteristiky:

- Pro studenta by měl představovat určitý rolový model sociálního pracovníka s ujasněnou profesní identitou.
- Měl by mít patřičné vzdělání (ideálně v oboru sociální práce) na úrovni magisterského stupně a mít dostatečnou praxi.
- Měl by vyjadřovat loajalitu jak svému zaměstnavateli (tedy organizaci), tak také zástupcům školy, z níž přichází student na praxi.
- V organizaci by měl vytvářet takové prostředí, které studentovi umožní vykonávat plnohodnotnou praxi a dostat tak jejím cílům.
- Ve vztahu ke své profesi by se měl instruktor průběžně vzdělávat a měl by být otevřený k tomu, že i on vzdělává studenta a podněcuje v něm reflexi jeho praktických zkušeností s teoretickými poznatky.
- Ve vztahu ke škole by měl znát její vzdělávací cíle a nastavení systému praktického vzdělávání a měl by se s nimi ztotožňovat.
- Měl by být připraven vést jakékoliv studenty, tedy i ty nemotivované, či ty, kteří mají problémy s realizací praxe. Zároveň by měl akceptovat individuální odlišnosti v přístupech studentů, v jejich způsobu adaptace na nové či obtížné situace, v jejich potřebách.
- Měl by studentovi i jeho vysílající škole poskytovat zpětnou vazbu a také by měl být ochotný tuto zpětnou vazbu přijímat.

Vidíme, že požadavků na instruktora je celá řada a v tomto výčtu by bylo možné pokračovat. Podstatné je, že jeho úkolem je naplnit **požadavky a očekávání jednotlivých subjektů**:

1. *Svého zaměstnavatele*: Doprovázení studenta má instruktor praxi v popisu své pracovní činnosti. Zaměstnavatel od něj očekává, že bude studentovi vytvářet takové podmínky, které na jednu stranu studentovi umožní vykonávat plnohodnotnou praxi, na druhou stranu že přístup studenta tuto organizaci a její klienty nepoškodí.

2. *Studenta, kterého doprovází na praxi*: Pro studenta je instruktor v organizaci „styčným důstojníkem“, na kterého se může v případě potřeby obrátit. Očekává od něj rovněž smysluplnou náplň praxe a zpětnou vazbu podanou adekvátním způsobem.

3. *Školy, jež vysílá studenta na praxi*: Základní požadavek je, aby instruktor souhlasil se vzdělávacím curriculum praxe a supervize studentů a aby se na jeho realizaci ochotně podílel. Předpokladem je

tedy oboustranná komunikace s daným pracovníkem školy, který má praxe na starosti, případně se supervizory ve škole. Škola také očekává, že na tuto spolupráci bude mít instruktor dostatečný pracovní

Reflexí role instruktora praxí a také organizací praxe docházíme ke zjištění, že jejich místo je v rámci praktického vzdělávání studentů nezastupitelné. Zároveň rovněž vidíme, že její naplňování není v kontextu českých vyšších odborných a vysokých škol snadné. Vyžaduje totiž hodně finančních a lidských zdrojů. O určité míře entusiasmu poskytovat studentům plnohodnotné vzdělání (tedy to, které obsahuje i praktickou část) ani nemluvě. O tom, jaké konkrétní aspekty může mít spolupráce mezi školou a organizací, pojednává následující část. Jsou v ní představeny výsledky empirického šetření, které proběhlo ve 25 organizacích poskytujících praxi bakalářským studentům sociální práce na Katedře sociální politiky a sociální práce FSS MU Brno.

6 Výsledky empirického šetření v organizacích poskytujících praxi

Spolupráce s organizacemi poskytujícími praxi studentům sociální práce na Katedře SPSP probíhá od devadesátých let a prošla značnými změnami. Za účelem jejího rozvoje a celkového zkvalitnění systému praktického vzdělávání byly postupně realizovány dva projekty spolufinancované z evropských strukturálních fondů. V letech 2005–2007 to bylo Centrum praktických studií, na něž navázalo Centrum praktických a evaluačních studií (realizace v letech 2013–2015). Jak již bylo uvedeno, byly velkou měrou zacíleny na prohloubení spolupráce s organizacemi poskytujícími praxi – tzv. „partnerskými organizacemi“.

Jedním z aspektů této spolupráce je smluvní podoba, která je dvojího typu. Jednak je uzavírána Smlouva o realizaci zajištění praxí studentů mezi organizací, fakultou a katedrou a také jsou uzavírány tzv. „*Minimální standardy spolupráce KSPSP FSS MU s organizacemi sociálních služeb při poskytování praxí v bakalářském studiu sociální práce*“ (dále Standardy), viz Navrátil a kol. (2007b). A právě na jejich evaluaci jsme se zaměřili s docentem Navrátilem v rámci výzkumného šetření. To proběhlo koncem roku 2014 ve 25 partnerských organizacích. V rámci výzkumu byly v rámci triangulace dat kombinovány kvantitativní

i kvalitativní strategie. V rámci kvalitativní strategie šetření jsme využili techniku standardizovaných dotazníků, v rámci induktivního uchope-
ní tématu proběhly dvě focus groups, ve kterých jsme podrobněji pro-
bírali témata spojená s naplňováním Standardu i celkové spolupráci.

Výběr vzorku proběhl pomocí záměrného výběru, respondenty byli instruktoři praxí z organizací. Cílem výzkumu byla evaluace dosavadní spolupráce, přičemž jsme vycházeli z výše uvedených Standardů. Tyto standardy jsou zaměřeny na následující oblasti:

1. Shodné hodnoty a filozofie
2. Kvalita poskytovaných služeb
3. Podpora ze strany pracovníků organizace
4. Role v komunitě
5. Kapacita organizace
6. Kapacita instruktorů praxí
7. Role instruktora praxí
8. Kvalifikace instruktorů praxí

Z tohoto výčtu je patrné, že tyto Standardy neobsahují témata spo-
jená s náplní praxe studenta. Toto téma nemarginalizujeme, naopak jej
považujeme za zásadní z hlediska zvyšování kvalifikace studenta. Otáz-
ka náplně praxí – role studenta v organizaci – je opakovaně vyjednává-
na mezi instruktorem z organizace a garantem praktického vzdělávání
na Katedře. Na základě tohoto jednání instruktor vytvoří tzv. stážové
pozice pro danou organizaci, z nichž si student volí to stážové místo,
které mu nejvíce vyhovuje. Tyto stážové pozice jsou každý půlrok aktu-
alizovány a jejich úplný výčet student nalezne před začátkem semestru
v elektronické podobě v tzv. Katalogu stážových pozic.

Jak již bylo uvedeno, v rámci analýzy a interpretace dat jsme se za-
měřili na identifikaci silných a slabých aspektů v naplňování Standardů.
A právě jejich představení bude věnována následující část.

7 Silné a slabé stránky spolupráce mezi organizacemi a KSPSP

Pokud bychom měli jmenovat oblasti, ve kterých nám vyšla největší
shoda mezi pojetím Katedry a organizacemi, pak to byly otázky spojené

s tématem hodnot a obecného pojetí sociální práce. Téměř všichni respondenti souhlasili s tvrzením, že: „Odborná praxe doprovázená supervizí je nedílnou součástí kvalifikační přípravy sociálních pracovníků“. Všichni respondenti vyjádřili také shodu v tom, že pojetí definice sociální práce v jejich organizaci je podobné tomu, jak je pojmána na Katedře. Tato definice zněla: „Sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Užívá teorii lidského chování a sociálních systémů, sociální práce zasahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Pro sociální práci jsou klíčové principy lidských práv a společenské spravedlnosti.“ Jak bylo výše uvedeno, shoda v pojetí vzdělávacích cílů školy je jedním z nejdůležitějších prvků spolupráce mezi školou a organizací. Pokud by se rozcházely, spolupráce by byla kontraproduktivní, protože každý subjekt by vedl studenta k něčemu jinému. Zjištěnou shodu v této oblasti považujeme za velmi pozitivní jev.

Další oblast, kterou považujeme za silnou stránku praktického vzdělávání našich studentů, souvisí s pověstí, rolí organizace a kvalitou služeb, jež poskytuje svým klientům. Ve výpovědích respondentů se ukázalo, že všechny organizace mají v dané lokalitě pověst renomovaného pracoviště, mají zpracovány a dodržují standardy kvality sociálních služeb a v dané oblasti působí více než 5 let. Převážná většina z nich je rovněž členem odborných korporací relevantních pro danou oblast sociálních služeb. Lze namítnout, že vycházíme z výpovědi pracovníků organizací a pokud bychom chtěli získat validní odpovědi na otázky související s těmito tématy, bylo by zajímavé se dotazovat zástupců jiných (mnohdy konkurenčních) organizací. Na druhou stranu nás tyto odpovědi respondentů hovořící o vysokém kreditu jejich organizací nepřekvapily, protože souvisí s procesem výběru organizací pro praxi. Tento proces má dvojí podobu. Buď organizaci na základě jejího renomé osloví garant praxí na Katedře, nebo se organizace přihlásí sama. I v tomto případě je ze strany garanta zkoumána její pověst v sociální sféře a je zvažována její potřebnost v rámci praktického vzdělávání. Skutečnost, že studenti mohou vykonávat praxi v organizacích, které poskytují sociální služby na vysoké úrovni a mají značný kredit,

považujeme za další silnou stránku praktického vzdělávání našich studentů.

V rámci výzkumu jsme na druhou stranu identifikovali i celou řadu míst, které dle našeho názoru vzdělávacímu procesu studentů neprospívají. Lze je rozdělit do dvou oblastí. První se týká toho, jak vnímají poskytování praxí studentům ostatní pracovníci organizace (tedy nikoliv instruktoři praxí). Zde se ukázalo, že ne všichni pracovníci považují praxi studentů za přínosnou pro organizaci. Zatímco ji kladně hodnotili všichni sociální pracovníci (nejen ti, kteří jsou instruktoři) u vedení organizace a jejího ekonomického a technického personálu jsme se setkali s oním částečným nesouhlasem. Instruktoři tuto skutečnost vysvětlovali tím, že jak vedoucí, tak techničtí pracovníci s praktikanty příliš nepřichází do styku, téměř nic o nich neví. Mohou se rovněž domnívat, že jsou pro organizaci přítěží, „prací navíc, která navíc organizaci nepřináší žádné finanční ohodnocení a naopak vyžaduje čas instruktora, který se musí praktikantovi věnovat“. Dlužno podotknout, že dle vyjádření instruktorů se jedná o minimum pracovníků a naproti většina se zapojením praktikantů souhlasí.

Druhá oblast, kde vnímáme slabá místa spolupráce, souvisí s instruktoři. Ať už je to jejich mnohdy nízká kapacita pro vedení studentů v organizaci, či jejich kvalifikace. Přestože dle Standardu by měli mít minimálně bakalářské vzdělání v sociální práci (či jiné pomáhající profesi) a alespoň dva roky profesní praxe, ve skutečnosti se ukázalo, že dva instruktoři mají pouze SŠ vzdělání a pět má vyšší odbornou školu. Průměrná praxe v sociální sféře u instruktorů činí 7,5 let, což považujeme za pozitivní jev, protože studenty vedou lidé se zkušenostmi v oboru. Problémy spatřujeme v tom, že téměř polovina instruktorů nemá na naše studenty dostatek času. Průměrný počet hodin, které věnují instruktoři jednomu studentovi, je cca 6 hodin týdně. V některých organizacích je dokonce doprovázení studenta nad rámec pracovní náplně instruktora, tuto činnost dělá dobrovolně. Dle našeho názoru je zde pro zástupce školy prostor k tomu, aby více vyjednával především s nadřízenými instruktoři o možnostech zlepšení v této oblasti. Především s těmi, kteří nejsou příliš motivováni k tomu, aby jejich organizace praxe studentům poskytovala. U instruktorů jsme se setkali s tím, že se snaží svou roli naplňovat

dobrým způsobem, studentům poskytují průběžné vedení, konzultace, poskytují jim průběžnou i závěrečnou zpětnou vazbu a v případě potřeby komunikují se zástupcem katedry, jež má praxe na starosti.

Poslední oblastí, na níž jsme se zaměřili, byla kapacita organizace poskytovat praxe. Zde jsme zkoumali podmínky praxe našich studentů. Většina organizací přijímá za semestr 1–3 studenty z naší Katedry a tento počet hodnotí jako optimální. Co se týká materiálního zázemí poskytovaného studentům, většina z nich má k dispozici přístup k pracovnímu stolu a počítači. Třetina studentů může také využívat pracovní telefon, jednomu studentovi jsou hrazeny také cestovní náhrady a oběd (jedná se o organizaci, která je více vzdálena od školy praktikanta). Co se týká obsahu praxe, zde jsme shledali závažný nedostatek v tom, že ne všichni studenti mají možnost pracovat s klienty. I když se nejedná o častý jev, někteří instruktoři se domnívají, že dosavadní studium dostatečně nekvalifikuje studenta k tomu, aby se podílel na intervencích do životní situace klienta. Někteří instruktoři vyjadřovali názor, že studenta si nejprve ověřují či jej zaškolují a teprve potom posoudí, zda mu umožní podílet se na přímé práci s klienty. Obecně lze říci, že dle Standardu by měli být studenti vnímáni jako noví členové týmu, nikoliv jako dobrovolníci. Toto kritérium se v některých organizacích jeví prozatím jako nedosažitelné (zvláště ve výše zmiňované práci s klienty).

Závěr

Praktické vzdělávání studentů je oblast, která není spojena pouze s předáváním určité „instrumentální řemeslnosti“, ale vstupujeme zde rovněž do prostoru, kde se vynořují otázky spojené s hodnotami, povahou a identitou sociální práce (Punová, Navrátilová a kol., 2014). V jeho rámci studenti zjišťují, co to znamená poskytovat sociální služby klientům a jakým způsobem funguje organizace, která je poskytuje. Tuto identitu formuje rovněž jejich zkušenost s pracovníky organizace, i s jejich klienty. Vedle odborné praxe v organizacích – zakoušení reality sociální práce – je rovněž důležitá supervize těchto prožitků z praxe. Ta probíhá většinou ve škole a realizuje ji učitel - supervizor, který prošel odborným supervizním výcvikem. Je důležité věnovat se rovněž analýze

jeho role v rámci systému praktického vzdělávání, nicméně toto téma nebylo součástí tohoto textu.

Jeho cílem bylo poukázat na vybrané aspekty spolupráce mezi organizací praxe a školou. Nejprve byl diskutován význam organizací v rámci praxí studentů. Dále byly pojednány Minimální standardy, které ovlivňují pojetí praktického vzdělávání studentů na vyšších odborných a vysokých školách. Následující část byla zaměřena na výběr organizace praxe, vztah školy k nim a na roli instruktora v rámci systému praktického vzdělávání, jež se jeví jako klíčová.

V roce 2010 provedli Litvack, Mishna, Bogo kvalitativní výzkum u studentů sociální práce a zkoumali, co je ohrožuje na praxi, co vnímají jako stresující. Získali tak přehled rizikových činitelů praktického vzdělávání, které rozdělili do tří obecných kategorií. První kategorie nebyla příliš častá a týkala se objektivně nepříjemných zážitků na praxi, které se týkaly převážně klientů – konkrétně uváděli např. sebevraždu klienta. Druhá skupina rizik vycházela ze vztahu k instruktovi. Konkrétně z charakteristiky tohoto vztahu, ze způsobu komunikace mezi nimi. Třetí oblast, kterou měli studenti spojenou s riziky, byl kontext organizace. Konkrétně její politika, neformální styl komunikace a existence napětí mezi zaměstnanci. Přínos tohoto výzkumu spočívá v tom, že se dívá na problematiku optikou studentů. Ti hovoří o důležitosti charakteru vztahu mezi nimi a instruktory i o celkovém klimatu, jež vládne v organizacích, kde vykonávají praxi.

A právě na tyto dva subjekty se zaměřil i náš výzkum. V jeho rámci bylo poukázáno na vybrané rizikové a protektivní činitele praktického vzdělávání studentů sociální práce na Katedře SPSP z pohledu instruktorů praxe. Jako pozitivum vnímáme jednotu v hodnotách a pojetí sociální práce a také skutečnost, že naši studenti mohou realizovat praxi v organizacích, jež jsou v profesní komunitě oceňovány a mají vysoký kredit. Na druhou stranu byla zjištěna celá řada oblastí, jež mohou mít negativní dopad na praxe našich studentů. Ukázalo se, že někteří vedoucí pracovníci či personál organizace (s výjimkou sociálních pracovníků, kteří přichází se studenty do přímého styku), není přesvědčeno o pozitivním významu praxí studentů v jejich organizaci. Což může mít negativní dopad nejen na studenty, ale také na instruktory. Pokud

například vedoucí pracovník zpochybňuje význam praxe studenta, lze implikovat, že bude rovněž relativizovat význam role instruktora, jež studenta doprovází. Výsledkem čehož je stav, kdy instruktor nemá dostatečnou kapacitu pro vedení studenta, protože mu jeho nadřízený neposkytuje pro toto doprovázení dostatečný prostor. Bohužel se vyskytly i případy, kdy je role instruktora něčím navíc, mimo jeho pracovní náplň. Výsledky výzkumu ukázaly na potřebu intenzivnější komunikace mezi školou a organizacemi za účelem poskytování zpětné vazby. Toto setkání garanta praxí na Katedře by mělo probíhat nejen s instruktory, ale především s jejich nadřízenými.

V rámci sociálně ekologického pojetí, které vnímá studenta na praxi ve vztahu k dalším prostředím, by bylo velmi potřebné holisticky zkoumat všechny subjekty praktického vzdělávání. Tedy studenta, instruktora a vedoucího organizace poskytující praxe a také zástupce školy – garanta praxí případně další personál praxí a také učitele, kteří supervedují praxi studentů. Oni všichni mohou podat obraz toho, jak praktické vzdělávání probíhá a jaké jsou jeho silné a slabé stránky. Před výzkumníky tak stojí nelehký úkol, nicméně pokud škola usiluje o zvyšování kvality vzdělávání budoucích sociálních pracovníků, pak je výzkum tohoto typu nezbytný.

Poznámky:

- ¹ Dále Minimální standard.
- ² Dále ASVSP. Jedná se o profesní asociaci, která dobrovolně sdružuje vyšší odborné školy a vysokoškolské fakulty s cílem zkvalitnit výuku a služby sociální práce v ČR.

Literatura:

- BOGO, M. *Social Work Practice. Concepts, processes and interviewing*. New York: Columbia University Press, 2006.
- CASPI, J., REID, W. *Educational Supervision in Social Work: A Task-Centered Model for Field Instruction and Staff Development*. New York: Columbia University Press, 2002.

- CURTIS, L.; MORIARTY, J.; NETTEN, A. The expected working life of a social worker. *British Journal of Social Work*. 2010, Vol. 40, No. 5, pp. 1628–1643.
- FORD, K., JONES, A. *Student supervision*. London: Macmillan Education LTD, 1987.
- CHYTIL, O. Důsledky modernizace pro sociální práci. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2007, roč. 8, č. 4, s. 64–71.
- LITVACK, A.; MISHNA, F.; BOGO, M. Emotional Reactions Students in Field Education: An Exploratory Study. *Journal of Social Work Education*. 2010, Vol. 46, No. 2, pp. 227–243.
- LINDSAY, T. Group learning on social work placements. *Groupwork*. 2005, Vol. 15, No. 1, pp. 612–689.
- MAROON, I., MATOUŠEK, O., PAZLAROVÁ, H. *Vzdělávání studentů sociální práce v terénu. Model pro praxi*. Praha: Karolinum, 2007.
- MATULAYOVÁ, T., MUSIL, L. (eds.). *Social Work, Education and Postmodernity. Theory and Studies in Selected Czech, Slovak and Polish Issues*. Liberec: Technical University of Liberec, 2013.
- Minimální standard vzdělávání v sociální práci dle ASVSP* [online]. Praha: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2014 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org/standardy.php#vychodiska>
- NAVRÁTIL, P., ŠIŠLÁKOVÁ, M. (eds.). *Praktické vzdělávání v sociální práci*. Brno: Tribun, 2007a.
- NAVRÁTIL, P., NAVRÁTILOVÁ, J., ŠIŠLÁKOVÁ, M. *Manuál k odborné praxi v sociální práci*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Centrum praktických studií, 2007b.
- NAVRÁTIL, P., NAVRÁTILOVÁ, J. Instruktor praxí jako nová role v kontextu odborných praxí. In NAVRÁTIL, P., ŠIŠLÁKOVÁ, M. (eds.) *Praktické vzdělávání v sociální práci*. Brno: Tribun, 2007a. s. 118–125.
- NAVRÁTIL, P., NAVRÁTILOVÁ, J. Postmodernita jako prostor pro existenciálně citlivou sociální práci. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2008, roč. 8, č. 4, s. 124–135.
- NAVRÁTIL, P., PUNOVÁ, M. *Minimální standardy spolupráce Katedry sociální politiky a sociální práce FSS MU s organizacemi sociálních služeb při poskytování praxí v bakalářském studiu sociální práce* [online]. Brno: KSPSP FSS MU, 2015 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: http://www.cepres-muni.cz/wp-content/uploads/Minimalni_standardy_spoluprace_s_organizacemi_v_SP.pdf.
- NAVRÁTILOVÁ, J. *Pojetí praktického vzdělávání sociálních pracovníků*. Disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, 2010.

- PUNOVÁ, M. Standardy vzdělávání v sociální práci a jejich naplňování v praktickém vzdělávání studentů sociální práce na katedře sociální politiky a sociální práce FSS MU Brno. *Aula*. 2012, roč. 20, č. 2, s. 48–61.
- PUNOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J., JÍLKOVÁ, A., KUBALČÍKOVÁ, K., DOHNALOVÁ, Z.; ŠEVČÍKOVÁ, S. *Praktické vzdělávání v sociální práci optikou konceptu resilience*. Brno: MUNI PRESS, 2014.
- SCHUURMAN, S., D. *An Exploration of the Individual Characteristics and Abilities that Contribute to Competent Professional Performance in Social Work Practitioners*. Dissertation work. Michigan: Michigan State University, 2008.
- TSIEN, T. B. K., TSUI, M. A Participative Learning and Teaching Model: The Partnership of Students and Teachers in Practice Learning. *Social Work Education*. 2007, Vol. 26, No. 4, pp. 348–358.

Kontakt na autorku příspěvků:

PhDr. Monika Punová, Ph.D.
Masarykova univerzita Brno
Fakulta sociálních studií
Katedra sociální politiky a sociální práce
Joštova 10
602 00 Brno
e-mail: punova@apps.fss.muni.cz