

Rozvoj a podpora celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků optikou profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách



Andrea Tajanovská

„Učení má být takové, aby to, co se jim předkládá, chápali jako cenný dar a ne jako cosi povinného, co jim má zkazit dobrou náladu.“

Albert Einstein

VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ – NEKONČÍCÍ PROCES

Sociální práce je odborná činnost, která vyžaduje kvalifikovanou přípravu, osobní zralost a zkušenosti každého sociálního pracovníka. Formy a metody sociální práce se neustále vyvíjejí tak, jak to vyžadují potřeby jednotlivců, skupin a společnosti. V současné době se sociální práce často zaměřuje především na individualitu klienta a jeho podporu ze strany veškerého participujícího personálu, obzvláště pak v sociálních službách. V každém pracovním týmu, tedy i u poskytovatelů sociálních služeb je důležité správně nastavit toky informací a jejich sdílení s ohledem na znalost individuálních potřeb klienta a zajistit multidisciplinární spolupráci a odbornou pomoc a podporu při řešení klientovy nepříznivé sociální situace.

Ze všech linií vzdělávání, které by umožnily sociálním pracovníkům průběžně reagovat na změny a výzvy, se ukázala jako optimální ta, která je dnes považována za celoživotní. Definic celoživotního vzdělávání nebo celoživotního učení lze najít mnoho a vesměs se i shodují na tom, že se jedná o způsoby a formy vzdělávání, které prohlubují, doplňují, restartují naše stávající dovednosti, vědomosti a původní kvalifikaci nebo tak získáváme kvalifikaci zcela novou. Jeho formy zahrnují každé vzdělávání, studium nebo rozšiřování stávajících kompetencí v průběhu života, bez ohledu na věk, praxi nebo původní dosažené vzdělávání. Je považováno za kontinuální proces získávání a rozvoj vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání. Může být realizováno organizovanou formou, prostřednictvím individuální zájmové činnosti nebo spontánně.

Samotná myšlenka a realizace celoživotního učení sociálních pracovníků provází profesi sociální práce již od jejího vzniku. Jeho systémem se zabývala například Tausigová (in Kodymová 2013), jejíž myšlenky jsou dodnes inspirativní. Tato autorka ve shodě s názorem ostatních, kteří se zabývali celoživotním vzděláváním sociálních pracovníků, považovala veškeré nabyté vědomosti za základ, který musí sociální pracovníci rozšiřovat a kultivovat. Aby tak mohli učinit a orientovat se v jeho nabídkách, případně formulovat zakázku, navrhla jej rozdělit na všeobecné a specializované poskytované vzdělavateli a jednotlivými pracovišti a další vzdělávání, které by si sociální pracovníci organizovali sami podle vlastních potřeb, ve svém volném i pracovním čase.



Pro všeobecné vzdělávání navrhovala formu jednotlivých přednášek případně tematicky laděných cyklů nabízených vědeckými ústavami (univerzita nebo sociálním ústavem či zdravotním ústavem). Do praxe zaměřené vzdělávání měly formou studijních kroužků nebo seminářů organizovat jednotlivé školy sociální práce, stavovské organizace nebo tehdejší ústředí dobrovolné péče. Jako optimální shledává spolupráci nejméně dvou ze jmenovaných institucí.

Speciální část dalšího vzdělávání viděla plně v kompetenci veřejnoprávních i dobrovolných organizací, které měly za povinnost seznamovat své odborné zaměstnance s vývojem a změnami v oblasti jejich praxe. Mezi doplňující aktivity (s poukazem na zahraniční praxi) zařazuje národní a mezinárodní konference a sjezdy sociálních pracovníků, doplněné o exkurze na pracoviště sociální péče a krátké kurzy sociální práce. Individuálně pojaté další vzdělávání sociálních pracovníků bylo postaveno na samostudiu odborné literatury a studijních návštěvách zahraničních stavovských organizací či škol.

Ani dnes sociální pracovník ve své praxi neobstojí bez toho, aby na sobě neustále pracoval, rozvíjel se, učil se a hledal nové podněty pro vlastní profesní růst i rozvoj. To vše však vyžaduje jeho aktivní přístup k celoživotnímu vzdělávání zejména v oblastech, které souvisejí s jeho aktuální praxí. Nutné jsou zejména:

- znalosti a povědomí o potřebách a životních situacích, ve kterých se klienti nachází;
- znalost vazeb na další profese;
- přijetí vlastních hranic včetně respektu k profesi sociálního pracovníka.

Zákon o sociálních službách, který sociálnímu pracovníkovi ukládá povinnost dalšího vzdělávání s cílem si obnovovat, upevňovat a doplňovat kvalifikaci, nabízí hned několik forem dalšího vzdělávání:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka;
- účast v akreditovaných kurzech;
- odborné stáže v zařízeních sociálních služeb a účast na školicích akcích.

Mezi nejvíce využívané kurzy patří v současné době v procesu ČŽV sociálních pracovníků asi kurzy akreditované. Stejně jako ve výše načrtnuté historii jsou jejich formy — s ohledem na jejich délku, obsah, formu výuky apod. — různé a poskytuje je řada akreditovaných vzdělávacích institucí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky realizuje již několik let takzvané Školy sociální práce, kde vznikla řada podnětů pro rozvoj celoživotního vzdělávání v sociální práci. Na jarní škole v Táboře v roce 2015 proběhl příspěvek Romany Bělové ze Slezské diakonie, která do pojetí ČŽV a profesního rozvoje sociálního pracovníka v sociálních službách zahrnuje několik rovin s vazbou na:

- formální vzdělávací systém na vyšších odborných a vysokých školách;
- systém dalšího vzdělávání dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách formou akreditovaného vzdělávání;

- systém interního školení, stáží či konferencí;
- profil konkrétních pracovních pozic s návazností na vzdělávací plány každého sociálního pracovníky i organizace, u které působí;
- měnící se potřeby klientů sociálních služeb;
- měnící se potřeby multidisciplinárních týmů, které v dané službě působí (2015).

Je tedy zřejmé, že na procesu ČŽV se podílí nejen řada škol a vzdělávacích institucí, ale za podporou celoživotního vzdělávání sociálního pracovníka může (a správně by i měla) stát vedle jeho vlastní iniciativy a jeho zaměstnavatele i profesní organizace, ve které se sociální pracovník nebo organizace, ve které pracuje, sdružuje.

Cílem je nabídnout sociálním pracovníkům natolik pestrou nabídku, aby byli schopni v rámci vlastních intervencí kompetentně reagovat na aktuální ekonomicko-sociální výzvy terénu a zároveň si samostatně řídit své další vzdělávání na libovolné ze tří úrovní osvojení si nových znalostí a dovedností. Na první úrovni míry osvojení je seznámení se a naučení nových teorií a dovedností, na úrovni druhé je osvojení si těchto dovedností s tím, že v závěru kurzu je sociální pracovník schopen je aplikovat a na úrovni nejvyšší třetí je schopnost tyto dovednosti učit ostatní, když se vrátí do svého zaměstnání (Rooney 1988).

Nicméně výstupem absolvovaných kurzů není jen kultivace kariéry sociálního pracovníka, ale také spojení se s novými lidmi, kteří se mohou stát, a často také stávají, důležitými součástmi nově rozšířené sítě pro spolupráci v rámci sociálních služeb, ale obecně i mimo něj, a výrazně tak zefektivnit i zkvalitnit intervence sociální práce.

Tak jako tomu bylo v minulosti, kdy jedním z významných realizátorů dalšího vzdělávání, byl stavovský spolek Organizace sociálních pracovníků, je nyní jednou z profesních organizací působící v sociální práci i Profesní svaz sociálních pracovníků působící pod Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR a vzdělávající prostřednictvím institutu vzdělávání, který je taktéž součástí Asociace.

VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ PROFESNÍHO SVAZU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V LETECH 2016 A 2017

Proto, aby se nabídka vzdělávacích kurzů kryla s poptávkou sociálních pracovníků a aktuálními potřebami terénu, realizoval Profesní svaz sociálních pracovníků v letech 2016 a 2017 mezi členy svazu dvě rozsálá šetření zaměřená na zjišťování potřeb sociálních pracovníků v oblasti zvyšování jejich kompetencí v oblasti sociální práce.

Ze šetření, do kterého se přihlásilo 155 respondentů, vyplynula potřeba rozvoje profesních kompetencí v legislativní oblasti, kvalitně poskytovaných sociálních služeb, aktuálních trendech a metodách sociální práce, managementu, marketingu a financování sociálních služeb. Výsledky těchto šetření sloužily jako analytický podklad PSSP pro zpracování úspěšného projektu Sociální služby odborně, do výzvy číslo 071 — Podpora procesů ve službách a podpora rozvoje sociální práce Operačního programu zaměstnanost. Dotazník byl distribuován elektronickou cestou v databázi členů PSSP.





SOCIÁLNÍ SLUŽBY ODBORNĚ

V souvislosti se škálou nabízených akreditovaných vzdělávacích programů realizovaných prostřednictvím projektu jsme zjišťovali, na jakých pracovních pozicích respondenti působí. Ve výsledku 140 respondentů jsou přitom započítáni všichni sociální pracovníci, a to bez ohledu na to, zda pracují ve vedoucí pozici, či nikoliv. Jelikož byla tato otázka otevřená, uváděl každý z respondentů různé údaje, proto bylo nemožné s daty blíže pracovat. I tak se do šetření vedle 140 sociálních pracovníků zapojilo 9 ředitelů a 6 metodiků sociální práce v sociální službě.

Zajímalo nás také, jak dlouho respondenti působí v oblasti sociálních služeb. 48 % dotázaných pracuje ve službách více než 10 let, mají tedy zkušenosti a praxi v této profesi. Naopak 8 % oslovených působí na pozici do tří let a 12 % do pěti let. 10 % respondentů má více než 20letou historii v sociálních službách. Respondenti působí, respektive pracují, v organizacích poskytujících sociální služby po celé České republice, nejčastěji jsou ze Středočeského (25), Moravskoslezského (23) a Jihomoravského (17) kraje. 72 % respondentů pracuje u poskytovatele pobytové formy, dále pak po 14 % v terénní a ambulantní sociální službě. Většinové zastoupení sociálních pracovníků z pobytových sociálních služeb se dalo očekávat, tento výsledek kopíruje skutečnost především v tom, že právě tyto služby zaměstnávají nejvíce zaměstnanců.

Na otázku, v jakých sociálních službách respondenti pracují, jsme získali počet sociálních služeb, které nekorespondovaly s počtem respondentů (155). Příčinou je řada poskytovatelů, kteří mají zaregistrováno více než jednu poskytovanou sociální službu. Plejáda uvedených služeb ale zahrnuje téměř všechny služby uvedené v zákoně 108/2006 Sb., o sociálních službách. Nejčastěji se do dotazníkového šetření zapojili sociální pracovníci působící u poskytovatelů poskytujících následující sociální služby: domov pro seniory, pečovatelská služba, domov se zvláštním režimem, denní stacionář, osobní asistence a domov pro osoby se zdravotním postižením. Tyto sociální služby jsou nejčastěji poskytovanými v České republice, pečují o nejvíce uživatelů a pracuje v nich nejvíce zaměstnanců, tedy i sociálních pracovníků. Tento výsledek se dal očekávat a doplňuje jej i zhodnocení identifikační otázky zaměřené na cílové skupiny, kterým jsou služby poskytovány. Respondenti nejčastěji pracují v sociálních službách, které pečují o seniory, včetně osob s demencí, osoby se zdravotním postižením a osoby s chronickým duševním onemocněním. 99 % oslovených respondentů splňuje požadavky na vzdělávání sociálního pracovníka podle zákona 108/2006.

KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Další otázkou jsme zjišťovali, zda se oslovení cítí dostatečně odborně a profesně vybaveni. 74 % uvedlo, že ano, 26 % se tak naopak necítí. Výstupy na tuto otázku potvrdily zájem sociálních pracovníků dále rozvíjet své profesní kompetence, aby byli schopni poskytovat kvalitní sociální službu v souladu s očekáváním klientů, jejich blízkých a společnosti.

Z následujících výpovědí vychází, že jsou to právě ty kompetence, které často nezískali v tradičním vzdělávacím systému, tedy při studiu vyšší nebo vysoké školy.



Následovala otázka na to, aby oslovení uvedli, v jakých oblastech by rádi posílili a rozšířili své kompetence. Nejčastěji zmiňovali oblast manažerských kompetencí — motivace, komunikace, řešení problémů; time management; personální management; oblast legislativy a změn v zákonech; oblast metod sociální práce a dále oblast standardů a kvality poskytovaných služeb; oblast mediace a ostatní oblasti jako například všeobecné rozšíření povědomí v sociální oblasti, demence, aktivizace klientů, terapeutická činnost s uživateli, opatrovnictví, individuální plánování, práce s umírajícími.

Sociální pracovník jako manažer — Vzhledem k zamýšleným projektovým aktivitám v oblasti vzdělávání, respektive posilování manažerských dovedností sociálních pracovníků jsme se respondentů ptali, jestli působí jako vedoucí pracovníci. Za vedoucího pracovníka se označilo 97 respondentů, tedy 62,6 % oslovených. Navazovala otázka na to, kolik let dotyční působí jako vedoucí pracovník. Další návazná otázka byla zaměřena na ty, kteří se označili jako vedoucí, zajímalo nás, kolik vedou podřízených. Téměř 28 % sociálních pracovníků vede tým do 5 podřízených, 26 % do 10 podřízených, 23 % do 40 podřízených a 17 % do 20 podřízených.

Těch, kteří se označili jako vedoucí pracovníci, jsme se dále ptali, zda se řadí mezi členy vedení organizace. Téměř 68 % respondentů je členem vedení organizace, z toho 48,8 % je dokonce členem TOP managementu, dále pak 38,7 % středního managementu a 12,9 % nižšího managementu. Přesto se 25 % respondentů necítí dostatečně odborně a profesně vybaveno pro profesi sociálního pracovníka. Vedoucích pracovníků jsme se dále ptali, zda by měli zájem posílit své kompetence v oblasti koučinku. Z hodnocení následujících otázek vztahujících se se k prokázání zájmu sociálních pracovníků a jejich zaměstnavatelů o koučink, jsme získali vysoké hodnoty, jelikož 91 % respondentů volá po rozšiřování kompetencí právě v této oblasti. Zjištění, že umět kvalitně vést tým sociální služby, v případě sociálního pracovníka především vést tým pečovatelů a pečovatelek, je cesta ke kvalitnímu poskytování sociální služby. Ze všech sociálních pracovníků, kteří prokázali zájem právě o koučink, očekává 89 z nich rozšiřování svých profesních kompetencí v oblasti koučinku jako motivace a 74 respondentů má zájem o vzdělávání v oblasti koučinku jako metody řízeného rozhovoru. Zájem o koučink jako o metodu motivace a stimulace zaměstnanců vyjádřilo 89 respondentů a zájem o koučink jako o metodu řízeného rozhovoru vyjádřilo 74 respondentů.

MOŽNÉ FORMY VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání v akreditovaných programech — V souvislosti se vzděláváním jsme se respondentů ptali na jejich zájem o akreditované kurzy zaměřené na legislativní změny v oblasti sociálních služeb a sociální práce (90,3 %); kvalita poskytované sociální služby (80,6 %); inspekce kvality poskytované sociální služby (74,2 %), metody sociální práce (75,5 %), management sociálních služeb (57,4 %), marketing sociálních služeb (23,9 %) a financování sociálních služeb (31 %). Především procentuální vyjádření zájmu o výše uvedená témata prokazuje potřebu respondentů zvyšovat vlastní odbornost a tím i kvalitu poskytované služby. Nejvíce se respondenti zajímali o legislativní změny, kvalitu poskytované sociální služby a jejich inspekce.



Následovala otázka na to, abychom zjistili, zda mají zájem i o vzdělávání v akreditovaných kurzech zaměřených na terapeutickou práci s klienty v sociálních službách. Zhruba polovina respondentů (54 %) se k tomu přihlásila. Návaznou otevřenou otázkou jsme se doptávali na konkrétní zaměření těchto kurzů, jednalo se o nepovinnou otázku, kterou ne každý vyplnil. Nejvíce je pak zajímala reminiscenční terapie, ergoterapie, arteterapie, práce s klienty s demencí, validační terapie a psychoterapie. Tyto výsledky byly očekávatelné s ohledem na to, s jakou cílovou skupinou respondenti převážně pracují. Přirozeně následovala otázka na to, na kterou cílovou skupinu by se měly kurzy terapeutické práce zaměřit. Naprosto převládali senioři, osoby se zdravotním postižením a osoby v krizi. Naopak minimální zájem byl o terapeutickou práci s uprchlíky, závislými a bezdomovci.

V dotazníkovém šetření jsme taktéž zjišťovali zájem sociálních pracovníků o dlouhodobá vzdělávání ve vybraných tématech. I zde jsou výsledky kontinuální s převládající cílovou skupinou senioři, se kterou respondenti pracují. Nejvíce se zajímali o práci s příběhem člověka, demenci, umírání, reminiscenci a validaci. Zájem prokázali ale i o témata spíše manažerská: práce s multidisciplinárními týmy, vedení porad a personalistiku.

Výměna zkušeností a dobré praxe — Jelikož považujeme za podporu celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků i výměnu zkušeností, bylo součástí dotazníků zjišťování, zda mají zájem zúčastnit se kulatých stolů zaměřených na rozvoj sociální práce v sociálních službách. Zájem sociálních pracovníků je relativně vysoký. Téměř 82 % z nich chce být součástí procesu zaměřeného na oblast sociálních služeb a podporu zavádění procesů rozvoje kvality poskytovaných služeb a oblast sociální práce a podporu zavádění procesů standardizace sociální práce. Podle respondentů by se kulaté stoly měly zaměřit na: multidisciplinární sociální práci v praxi (57,4 %); ochranu práv a omezování osobní svobody včetně pohybu osob (50,8 %); vážně míněný nesouhlas v praxi (45,9 %); hodnocení kvality a efektivity sociální služby v kontextu se standardy kvality (57,4 %); vyhodnocení krátkodobých a dlouhodobých cílů sociální služby v kontextu se standardy kvality (50,8 %); financování sociální služby (34,4 %); individuální plánování v praxi a správně (62,3 %); právo na přiměřené riziko (52,5 %); inspekce kvality (50,8 %) a interní předpisy (47,5 %).

Dále jsme prostřednictvím šetření zjišťovali zájem sociálních pracovníků o konzultace s odborníky Asociace poskytovatelů sociálních služeb přímo v organizaci, které by byly zaměřeny na zvyšování kvality a rozvoj poskytované sociální služby. Pokud měli respondenti o tyto konzultace zájem, ptali jsme se, jaká témata jsou pro ně nejzajímavější. Z šetření vyplývá, že téměř 65 % respondentů má zájem o přímou konzultaci s odborníky APSS ČR ve svých organizacích, tedy u poskytovatele sociální služby. I zde respondenti stále prokazují zájem o konzultace v oblasti individuálního plánování (59,6 %); provozních tématech — depozita, předpisy, systém vnitřní komunikace (61 %); standardů kvality poskytované sociální služby (87,2 %; nutriční péče (23,4 %); procesu ošetrovatelské péče (31,9 %) a strategického plánování v neziskových organizacích (10,6 %).

V souvislosti s tématem celoživotního vzdělávání nás také zajímala potřeba podpory respondentů při tvorbě vzdělávacích plánů. Zájem o podporu v oblasti vzdělávacích plánů prokázalo téměř 48 % respondentů. Přestože je to menší polovina, je patrné, že i sociální pracovníci se podílí na přípravě vzdělávacích plánů v organizaci nebo jsou za ně dokonce zodpovědní.



Exkurze jako součást celoživotního vzdělávání — Také jsme zjišťovali zájem ze strany oslovených o exkurze v České republice a v zahraničí a těch, kteří odpověděli, že by měli zájem, jsme se doptávali, zda by jim exkurzi v zahraničí umožnil jejich zaměstnavatel. Z činnosti profesního svazu víme, že se na exkurze v České republice i v zahraničí sociální pracovníci často doptávají, proto jsme se jich na jejich faktický zájem přímo zeptali. Z dotazníku vyplývá vysoký zájem o exkurze u jiných poskytovatelů v České republice, zájem prokázalo téměř 83 % respondentů. I zájem o exkurze v zahraničí byl vysoký, zájem prokázalo téměř 57 % respondentů.

Všeobecně se ví, že právě získávání informací, podnětů a zkušeností při exkurzích obohacují know-how poskytovatele sociální služby o nové metody, procesy, organizační uspořádání, mezioborovou spolupráci, síťování a sdílení klienta mezi sociálními i veřejnými službami. Absolvování exkurzí je nedílnou součástí celoživotního vzdělávání sociálního pracovníka. Je řada poskytovatelů sociálních služeb, kteří mají nastaven systém exkurzí u partnerských organizací. APSS ČR má neobyčejný přehled o poskytovatelích a je schopna vytvořit systém funkčních exkurzí, které přinesou absolventům především nové poznatky a náměty pro další činnost sociálních pracovníků, a to jak v České republice, tak i v zahraničí, a to s ohledem jak na poskytovanou sociální službu, tak i cílovou skupinu uživatelů. Součástí realizace projektu však nebudou exkurze v České republice, ale v zahraničí. Abychom mohli realizovat exkurze do zahraničí, musíme vědět, zda sociální pracovníky v této aktivitě podpoří jejich zaměstnavatelé. Pozitivním zjištěním je, že exkurze v zahraničí u svého sociálního pracovníka podpoří 82 %.

Konference jako součást celoživotního vzdělávání — Závěrečnou otázkou jsme zjišťovali zájem o účast na odborných konferencích konaných v České republice. Naprostá většina respondentů (97 %) se přihlásila k účasti na odborných konferencích. I ty jsou součástí celoživotního vzdělávání sociálního pracovníka stejně tak jako exkurze nebo akreditované vzdělávací programy. Konference totiž nabízejí především uchopení jednoho tématu z mnoha stran a od mnoha odborníků, a dále pak setkávání pracovníků působících v konkrétních sociálních službách, tedy jsou prostorem pro výměnu zkušeností, dobré praxe, navazování spolupráce a vyhledávání nových partnerů.

ZÁVĚR

I přes výrazné změny politických režimů doprovázejících genezi české sociální práce lze na aktivitách spolků sdružujících sociální pracovníky doložit nepřerušenu linii celoživotního vzdělávání, které bylo po celou dobu, ať to bylo období sociální práci podporující či redukcující, dostupné formou samostatně nabízených kurzů nebo odborných konferencí.

Pro sociální pracovníky se často osvědčuje právě systém akreditovaných kurzů nebo dlouhodobých vzdělávacích programů. Tato forma celoživotního vzdělávání jim nabízí širokou škálu oblastí sociální práce, ve kterých mohou aktivně zvyšovat své profesní kompetence. Výhodou pak je, že právě kurzy, semináře či vzdělávací programy reagují na aktuální potřeby rozvoje sociální práce a jsou v tomto směru flexibilní jak v obsahu, tak dostupnosti. Sociální pracovníci tak mohou reagovat na potřeby odborné i laické veřejnosti, stejně tak i na potřeby klienta nebo jeho nepříz-



nivé sociální situace. Tlak na sociální práci, respektive na profesionálního a erudovaného sociálního pracovníka stále roste, bez ohledu na to, kde sociální práci vykonává. Podpořit jej ve vnímání vlastních profesních hodnot a profesního sebevědomí může právě dobře nastavený systém celoživotního vzdělávání. Závěrem lze konstatovat, že se — současně s rozvojem české sociální práce od roku 1989 — daří v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků tyto systémy postupně nastavovat, že reagují na aktuální společensko-ekonomické výzvy a zadání, stejně tak jako na profesní potřeby každého sociálního pracovníka.

LITERATURA

Hartl, Pavel a Hartlová, Helena, 2004.

Psychologický slovník. Praha: Portál.

ISBN 978-80-7367-569-1.

Kodymová, Pavla, 2013. *Historie české sociální práce v letech 1918–1948*. Praha: Karolinum.

s. 53–55. ISBN 978-80-246-2256-9.

Rooney, R.H., 1988. Measuring task-centered

training effects on practice: Results of

an audiotape study in a public agency. *Journal of Continuing Social Work Education*, roč. 4,

č. 40, s. 2–7.