

POSÍLÁNÍM ČASOPISU SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA JE:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životní problémy lidí prostřednictvím sociální práce,
- podporovat kvalitu sociální práce a profesionalizaci praxe sociální práce,
- přispívat k rozvoji sociální práce jako vědní disciplíny a ke zkvalitnění vzdělávání v sociální práci,
- podporovat zájmy poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb.

V zájmu dosažení těchto cílů bude časopis v rámci obce sociálních pracovníků a s nimi spolupracujících a pomáhajících pracovníků jiných oborů podporovat:

- postoje, které považují odbornost a lidskost za rovnocenná kritéria kvality sociální práce,
- postoje, které kladou důraz na propojení teoretického zdůvodnění postupů sociální práce s její praktickou orientací na problémy klientů a jejich reálné možnosti,
- soudržnost všech, kteří se angažují ve prospěch řešení problémů klientů prostřednictvím sociální práce,
- otevřenou, odlišnosti chápající, poučenou a věcnou diskusi v rámci obce sociálních pracovníků,
- chuť a zájem sociálních pracovníků vidět sebe samé očima jiných.

POSÍLÁNÍM ČASOPISU SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA JE:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životné problémy lidí prostřednictvím sociální práce,
- podporovat kvalitu sociální práce a profesionalizáciu praxe sociální práce,
- přispívat k rozvoji sociální práce ako vedeckej disciplíny a k skvalitneniu vzdelávania v sociálnej práci,
- podporovat zájmy poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb.

V zájme dosažení těchto cílů bude časopis v rámci obce sociálních pracovníků a s nimi spolupracujících a pomáhajících pracovníků jiných odborů podporovat:

- postoje, které považují odbornost a lidskost za rovnocenné kritéria kvality sociální práce,
- postoje, které kladou důraz na prepojenie teoretického zdůvodnění postupů sociální práce s její praktickou orientací na problémy klientů a ich reálné možnosti,
- súdržnosť všetkých, ktorí sa angažujú v prospech riešenia problémov klientov prostredníctvom sociálnej práce,
- otvorenú, odlišnosti chápajúcu, poučenú a vecnú diskusiu v rámci obce sociálních pracovníků,
- chuť a zájem sociálních pracovníků vidieť samých seba očami jiných.

Sociální práce/Sociálna práca

Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci

Časopis pre teóriu, prax a vzdelávanie v sociálnej práci

Vydavatel: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Na vydávání se podílí ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Číslo/ročník: 4/2007

Adresa redakce: ASVSP, Joštova 10, 602 00 Brno
tel.: +420 774 324 983

e-mail: socprace@fss.muni.cz

web: www.socialniprace.cz

Redakce: Pavel Bajer; Bc. Petra Zoubková; Mgr. Zdeňka Dohnalová, Bc. Marie Žižlavská

Foto na titulní str.: archiv redakce

Grafická úprava: Petr Hrnčíř (pethr@seznam.cz)

Korektura: Vilém Kmuniček

Evidenční číslo MK: MK ČR E 13795

ISSN: 1213-6204

Redakční rada: prof. PhDr. Anna Tokárová, CSc. (předsedkyně/předsedníčka), doc. PhDr. Libor Musil, CSc. (místopředseda/podpredsa), Pavel Bajer (šéfredaktor), Mgr. Martin Bednář, Ph.D., doc. PaedDr. Oldřich Chytil, Ph.D., Bc. Adam Kutěj (Společnost sociálních pracovníků), PhDr. Eva Mydlíková, Ph.D., PhDr. Pavel Navrátil, Ph.D., PhDr. Mirka Nečasová, Ph.D., (výkonná tajemnice ASVSP), PaedDr. Milan Schavel, PhD, m.prof., doc. PhDr. Anna Žilová, Ph.D

Předplatné: studentské 99 Kč/ks, občanské 129b Kč/ks, organizační 229 Kč/ks, v knihkupectví 149 Kč/ks, sponzorské 1200/rok

Akademické statě procházejí dvojím recenzním řízením.

Otištěné příspěvky nejsou honorovány. Redakce si vyhrazuje právo upravit nevyžádané příspěvky do publicistické části.

SP SOCIÁLNÍ PRÁCE SOCIÁLNA PRÁCA

ČASOPIS PRO TEORII, PRAXI A VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI
ČASOPIS PRE TEÓRIU, PRAX A VZDELÁVANIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI

4/2007

Vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Praxe a supervize v sociální práci



SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA 4/2007

Editorial	1	Fakta, vyhlášky	37	Akademické statě	64	Inspirace pro praxi	123
O čem se mluví	4	Pohledy na věc	40	Studentské práce	95	Recenze	127
Anketa	35	Kvalita v sociálních...	55	Školy se představují	117	Akce, zprávy...	133

Editorial	1
O čem se mluví	
Manažerskou supervizi přijala Diakonie nejen ke zlepšení kvality řízení.....	4
Hestia vzdělává v oblasti komunikace, supervize, řízení lidských zdrojů či vedení týmů.....	7
Kvalitní manažeři a supervizoři jsou zárukou kvality sociálních služeb, konstatuje lektor.....	11
Vysokoškolská výuka supervize umožní poskytování kvalitních služeb potřebným lidem.....	13
Vysoké školy a praxové subjekty sa neobídu bez vzájomnej ochoty si pomáhať.....	16
Chýbajúca právna úprava znemožňuje kvalitnejšie finančné a personálne zabezpečenie praxe.....	19
Rola supervízora odbornej praxe sa často prekrýva s rolou manažéra odbornej praxe	21
Koordinátorku praxí teší pozorovať promény vzťahů studentů k sobě samotným i k profesi sociální práce	24
Inštruktorka praxi v Probační a mediační službě oceňuje komunikaci se studenty	26
V Ružomberku chodia študenti na prax do ústavu nápravnovýchovej starostlivosti	27
Otvorené otázky vzdelávání sociálních pracovníků v ČR	28
Anketa	
Otazníky praxe a supervize.....	35
Fakta, vyhlášky...	
Výňatky z mezinárodního a českého etického kodexu sociálních pracovníků.....	37
Pohledy na věc	
Profesionální jednání sociálních pracovníků	40
S. Krupa – Sociálne prostredie spôsobuje znižovanie profesionálnych nárokov na sociálne pracovníky	40
J. Jankovský – Proměny povolání sociálního pracovníka	42
Legislativa a supervize v sociálních službách.....	45
L. Brichtová – MPSVR považuje supervíziu za jeden z rozhodujúcich faktorov pre zabezpečenie kvality sociálnych služieb	45
A. Kotoučová, K. Čermáková – Supervize nebylo možné legislativně uchopit, říká MPSV	47
S. Ševčíková – Mezinárodní a český kontext Globálních kvalifikačních standardů vzdělávání v sociální práci vydaných IFSW a IASSW	49
Kvalita v sociálních službách	
Jednání se zájemcem o sociální službu (P. Matuška)	55
Akademické statě	
O. Chytil: Důsledky modernizace pro sociální práci.....	64
M. Franséhn: Význam supervize v sociální práci na příkladu Švédska.....	72
Z. Havrdová: Vzdělávací supervize a kvalita začínajících sociálních pracovníků.....	78
O. Matoušek, E. Landischová: Příběhy a profesionální pomáhání	87
Studentské práce	
E. Matoušková: Pracovní situace probačních pracovníků – případová studie	95
I. Hofmann, L. Sazečková: Očekávání spojená s fungováním zákona o registrovaném partnerství v České republice	103
P. Rádová: Využití zájmových organizací pro seniory.....	111
Školy se představují	
Zdůrazňujeme rovnocennost různých typů sociální práce, říká vedoucí brněnské katedry.....	117
Inspirace pro praxi	
V Ostravě inovují proces praktické přípravy studentů	123
Rakouské zkušenosti – systém péče a ochrany dětí v regionu Burgenland.....	125
Recenze	127
Akce, zprávy a oznámení	133

Otištěné příspěvky jsou povinnou literaturou pro studenty ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Časopis vychází čtyřikrát v roce a publikuje co nejširší spektrum článků relevantních pro sociální práci. Články mohou být zaměřeny na jakýkoliv aspekt praxe, výzkumu, teorie či vzdělávání. Časopis má následující strukturu:

- 1) Editorial
- 2) O čem se mluví
- 3) Anketa
- 4) Fakta, vyhlášky, zákony, dokumenty...
- 5) Pohledy na věc
- 6) Kvalita v sociálních službách
- 7) Akademické statě
- 8) Studentské práce
- 9) Školy se představují
- 10) Inspirace pro praxi
- 11) Recenze knih
- 12) Zprávy, akce, oznámení
- 13) Kontakty

Časopis je zaměřen na publicisticko – praktickou a akademickou část. Zatímco v částech 7 a 8 jsou publikovány zejména texty, které referují o výzkumu a studentských pracích, ostatní části jsou koncipovány širěji a jsou určeny pro publikování textů autorů z praxe (informace o zajímavých projektech, problematických skutečnostech výkonu profese atp.). Nároky na úroveň autorských textů určených pro publikaci v jednotlivých rubrikách jsou odlišné. Následující pokyny jsou pak adresovány autorům do akademické části časopisu.

1) Pokyny autorům akademických textů
Redakce přijímá příspěvky, které odpovídají profilu časopisu. Zasláný příspěvek musí být určen výhradně pro publikaci v časopise Sociální práce / Sociální práce. Může se však jednat i o přepracovaný a doplněný text, který byl již dříve publikován v jiném časopise.

Nabídka rukopisů a recenzní řízení Akademickým textem se pro účely našeho časopisu rozumí výzkumná, popř. přehledová stať (teoretická, historizující aj.). Předpokladem zařazení příspěvku do recenzního řízení je skutečnost, že v textu autor systematicky pracuje s relevantními prameny, objasňuje výzkumnou metodologii a s ohledem na svůj výzkumný cíl prezentuje také zjištění. Vzhledem k profesnímu charakteru časopisu preferujeme texty, které obsahují vedle zmíněných aspektů také aplikační dimenzi, v níž autor objasňuje relevanci svých zjištění v kontextu sociální práce. Recenzní řízení je oboustranně anonymní a je prováděno dvěma na sobě nezávislými recenzenty. Studentské práce procházejí jedním recenzním řízením. Práce jsou posuzovány po stránce obsahové i formální. V případě potřeby může být práce vrácena autorům k doplnění, či k přepracování. Na základě posudků bude rozhodnuto o jejich přijetí či odmítnutí. Ve sporných případech rozhoduje předseda redakční rady. Redakci se prostřednictvím emailové komunikace zasílají dvě provedení rukopisu. Jedno z nich nesmí obsahovat žádné údaje, které by mohly vést k identifikaci autora. Druhé provedení příspěvatele odešle v kompletní verzi. Uveřejněná stať se stává majetkem časopisu a přetisknout její část nebo použít ji v jiné publikaci lze jen s citací původu. Redakce si vyhrazuje právo provádět drobné stylistické úpravy. Nevyžádané rukopisy a přílohy se nevracejí.

Rozhodnutí o vydání
O výsledku recenzního řízení je autor vyrozuměn. V případě potřeby je autor vyzván, aby dodal konečnou verzi práce elektronickou poštou.

Náležitosti rukopisu
Text musí být napsán v souladu s platnými jazykovými normami. Texty žádáme napsané písmem Times New Roman, velikost písma 12, styl písma Normální. Stránky jsou očíslované. Poznámky pod čarou lokalizujte výhradně na konec statí. Prosíme, abyste dodržovali standard časopisu pro citaci literatury podle ČSN ISO 690 (010197). Tabulky nesmí být širší než 14 cm.

1. Titulní strana obsahuje výstižný a stručný název práce v češtině – nebo slovenský ekvivalent – a v angličtině, jména všech autorů, biografickou charakteristiku (do 50 slov) a v poznámce pod čarou také kontaktní informaci pro korespondenci.

2. Český nebo slovenský **abstrakt** v rozsahu maximálně 200 slov.
3. **Abstrakt** v angličtině v rozsahu maximálně 200 slov.
4. **Vlastní text** (rozsah maximálně 5 000 slov)
5. **Seznam citované literatury:** Autory žádáme, aby zvýšenou pozornost věnovali přesnému a korektnímu odkazování (viz níže). V textu se odkazuje uvedením autorova příjmení, roku publikace (Korda, 2002) a v případě, že se jedná o doslovnou citaci, také strany uvedené za rokem po dvojtečce. Seznam literatury je uveden na konci statě a je v něm uvedena pouze literatura, na kterou se v textu odkazuje. Seznam je uspořádán abecedně podle autorů a v případě, že se odkazuje na více prací téhož autora, jsou jeho práce uvedeny chronologicky. Jestliže se odkazuje na práce autora, které publikoval v tomtéž roce, jsou práce odlišeny uvedením písmena a, b atd. u roku vydání.
6. Tabulky a grafy: Tabulka nesmí být širší než 14 cm. Výška písma alespoň 8 – 10.

Při grafech používejte laskavě **výrazně** kontrastní barvy (upozorňujeme, že časopis je černobílý).

Citace a odkazy se uvádějí v souladu s ČSN ISO 690 (010197). Vybrané příklady zde uvádíme:

Monografická publikace:
PELIKÁN, J. **Základy výzkumu**. Praha: Karolinum, 1998.

Citace z monografické publikace:
FOUCKOVÁ, M. **Reinkarnace a hlubinná terapie**. In WHITTON, J. L. a FISHER, J. **Život mezi životy**. Brno: Bollingenská věž, 1992, s. 9–14.

Citace z časopisu:
WINTER, J. **Z trosek likvidace signál celé Evropy**. *Českomoravský profit*, 1995, roč. 6, č. 28, s. 10–11.

Internetové zdroje:
www.romove.cz/cz/ [on-line] [17. 11. 2003]

Studentské práce akademického charakteru: Autoři by měli usilovat o stejnou úroveň jako u akademických článků. Předpokládá se pouze částečná znalost a orientace v dané problematice. Použití literatury a citace jako u akademických statí jsou předpokladem pro publikování. Upozorňujeme autory, kteří chtějí zveřejnit zkrácenou verzi své bakalářské nebo diplomové práce, že text nesmí zahrnovat obsah práce.

2) Pokyny pro formát knižních recenzí:
Rubrika Recenze nabízí prostor všem zájemcům, kteří chtějí seznámit ostatní čtenáře se zajímavými knihami z oblasti sociální práce a příbuzných oborů. Na zveřejnění recenze je nutno se předem domluvit s redakcí. Rozsah recenze je stanoven na 60–150 řádků. Recenze musí obsahovat bibliografický údaj o hodnocené knize (Daniela Vodáčková a kol.: Krizová intervence, Portál, Praha, 2002) a jméno autora recenze spolu s kontaktem. Nabídky recenzí zasílejte ve formátu doc, či rtf, jednoduchém řádkování, ve formátu písma Times New Roman, velikost písma 12.

3) Ostatní rubriky
Příspěvky do dalších rubrik v publicistické části časopisu nemají stanovený závazný formát, jejich podoba bude upřesňována individuálně na základě dohody s redakcí. Redakce si vyhrazuje právo nevyžádané příspěvky odmítnout, či upravit podle svých potřeb.

4) Kontaktní údaje:
Své příspěvky zasílejte na adresu redakce:

ASVSP – Sociální práce/Sociální práce
Joštova 10
602 00 Brno
tel.: +420 549 491 969 (články do publicistické části)
tel.: + 420 549 493 586 (články do akademické části)
e-mail: socprace@fss.muni.cz
http://www.socialniprace.cz

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

předvánoční číslo časopisu se věnuje tématu Praxe a supervize v sociální práci. Jde o téma velmi aktuální a zároveň ještě ne zcela usazené. Jasná podoba supervize i organizace praxí studentů se totiž v sociální práci teprve vytváří. Není ovšem pochyb o tom, že bez odpovídající supervize by nebylo možné práci dlouhodobě dobře zvládat.

Supervize by měla pracovníkovi pomoci, aby si byl vědom vlastních motivací, které jej vedly k přijetí tohoto povolání, aby byl schopen reflexe svého jednání a postupů a také sebereflexe. Sociální pracovník by si měl umět poradit s komplexností, tolik typickou pro sociální práci, měl by být schopen zvládnout nejistotu a vyrovnat se s požadavky změny. Zároveň by měl umět reagovat na potíže klienta a pracovat s ním odpovídajícím způsobem na řešení jeho problémů.

Supervize je prostředkem osobního a profesního růstu. Profesní rozvoj je nezbytnou podmínkou úpravy a dalšího vývoje efektivních modelů přístupu k praxi v kontextu změn. Je také základem pro rozvoj sociální práce jako profese, pro kterou je charakteristické využití vlastní osobnosti pracovníka při práci s klientem. Zdá se, že supervize plní více funkcí. Funkce vzdělávací (formativní) se týká odborného rozvoje a zahrnuje jak znalosti, tak

i dovednosti. Podpůrná (restorativní) funkce pomáhá zvládat stres a předcházet syndromu vyhoření. Do této oblasti patří ale i prosté sdílení pracovních radostí a strastí. Řídící (normativní) funkce je zaměřena na kontrolu kvality práce, dodržování etických standardů, metodiky apod. Administrativní funkce supervize se věnuje způsobu organizace práce. Už jen tento výčet ukazuje, že lze jen s obtížemi přesně určit, kde končí supervize a začíná např. poradenství, koučink nebo metodické vedení.

Výběr tématu praxe a supervize motivovala naše snaha podrobit tuto oblast diskusí odborné veřejnosti, a přispět tak k procesu vyjasňování úlohy a pojetí supervize v sociální práci. Obdobný cíl měla i mezinárodní konference Identita sociální práce a specifika supervize, kterou pořádala ASVSP společně s Evropskou asociací škol sociální práce, Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity a Radou pro rozvoj sociální práce. Dva stěžejní příspěvky přednesené na konferenci jsou základem akademické části tohoto čísla. Byli bychom velmi rádi, kdyby se nám podařilo rozvinout diskusi o supervizi v sociální práci nejen na území česko-slovenském, ale i v rámci evropského sociálního prostoru, kterého jsme součástí.

Mirka Nečasová,
garantka

Milé čtenářky, vážení čtenáři,

přiblížil se konec kalendářního roku a vy opět otevíráte čtvrté, poslední číslo roku věnované již zmíněné praxi a supervizi. Co jsme pro vás připravili v jednotlivých rubrikách:

V prvním příspěvku Hana Janečková osvětluje pojem manažerská supervize a její využití v Diakonii Českobratrské církve evangelické. Další dva rozhovory představují vzdělávací programy v oblasti řízení lidských zdrojů a supervize v Hestii a v Remediu. Dva slovenské příspěvky se zamýšlejí nad praxemi studentů oboru sociální práce. Milan Schavel navrhuje podpořit systémové řešení praxe studentů, které může pomoci nejen jim, ale také pedagogům, kteří mají na starosti předměty týkající se odborné praxe a supervize.

Tatiana Matulayová analyzuje právní, ekonomické a technicko-administrativní aspekty zabezpečení praktické přípravy budoucích sociálních pracovníků. Činnost koordinátorů odborných praxí studentů přibližují rozhovory s vyučujícími na katedře sociální práce Pedagogické fakulty Univerzity Komenského v Bratislavě a na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Neobvyklou praxi studentů ve vězeňství představuje rozhovor s Irenou Kamanovou.

Za přečtení rozhodně stojí příspěvky v rubrice Pohledy na věc. Nad profesionálním jednáním sociálních pracovníků vycházejícím (nejen) z Etického kodexu sociálních

pracovníků se zamýšlejí Slavomír Krupa a Jiří Jankovský. Zajímal nás také pohled českého a slovenského ministerstva práce a sociálních věcí na legislativní ukotvení supervize, o kterém hovoří Lýdia Brichtová za slovenskou stranu a za českou Anna Kotoučová a Kristýna Čermáková.

V akademické části Zuzana Havrdová přináší návrhy na posílení segmentu praxí a supervizí o vzdělávací supervizi a ukazuje, jak tento koncept zavést do stávajícího systému. Oldřich Chytil nově promýšlí definování sociální práce v podmínkách postindustriální moderny i možné scénáře vývoje sociální práce. Hledání identity supervize sociální práce ve Švédsku od osmdesátých let do současnosti popisuje Mona Franséhn. Oba posledně zmiňované příspěvky vycházejí z vystoupení těchto autorů na mezinárodní konferenci s názvem Identita sociální práce a specifika supervize, která se uskutečnila letos v září v Brně.

Když se ohlédneme za letošním rokem v redakci, jednalo se o období v porovnání s rokem 2006 velmi klidné. Redakce pracuje stále ve stejném složení a narůstající počet odběra-

telů nás povzbuzuje do dalšího úsilí, abychom jediný profesní časopis sociálních pracovníků v ČR i na Slovensku vydávali nadále.

Na jaká témata se tedy můžete těšit v příštím roce?

Číslo 1 zaměříme na specifickou cílovou skupinu, konkrétně se bude věnovat sociální práci s lidmi s duševní nemocí. V dalším čísle, nazvaném Společenská zakázka a naše odpovědnost, chceme vyvolat debatu o společenské zakázce sociální práce a o podílu této profese na jejím formulování. Podzimní číslo představí sociální práci realizovanou v podnikové sféře. Nad názvem posledního, čtvrtého čísla roku 2008 jsme v redakci a na jednáních redakční rady časopisu dlouho diskutovali. Nakonec jsme se rozhodli nazvat jej Duchovní rozměr v sociální práci.

Vážení čtenáři, velmi si vážíme vaší přízně, kterou nám projevujete. Věříme, že i v dalším roce budete spokojeni s obsahovou a grafickou kvalitou časopisu.

Přejeme vám pokojné a klidné prožití vánočních svátků a úspěšný rok 2008.

Pavel Bajer,
šéfredaktor

Vážení čtenáři,

blížící se konec roku téměř vždy evokuje tendence bilancovat. Dovolte mi tedy, abych se krátce ohlédl a zhodnotila, co nám rok 2007 přinesl. Jak se již zmínil šéfredaktor, byl to rok ve srovnání s předchozími nečekaně klidný. Nesl se ve znamení stabilizace nového redakčního systému a nového systému financování. V červnu roku 2006 jsme dokončili grantový projekt, a náš časopis se tak ocitl bez vnější finanční podpory. Rozhodli jsme se jít nadále cestou výrazných úsporných opatření a spolehnout se na hlad po seriózních informacích, který ve sféře pomáhajících profesí stále přetrvává. Toto rozhodnutí podmínila naše snaha vydávat kvalitní profesní časopis (nejen) pro sociální pracovníky, který by podpořil prestiž oboru sociální práce a poskytl prostor pro vzájemnou výměnu myšlenek a zkušeností. Zároveň jsme si předsevzali učinit z časopisu prostředek pro komunikaci mezi teoretiky a praktiky. Alfou a omegou

takového periodika jsou jeho čtenáři. Jedině díky nim, respektive vám, má jeho existence a naše práce smysl. Proto jsme také naše úsilí zaměřili na zvýšení prodeje a čtenosti našeho čtvrtletníku. Jak se zdá, tato snaha se nám zatím vyplácí. Počet vás, našich čtenářů a odběratelů, roste. Rádi bychom se z vaší přízně těšili i nadále, proto jsme se rozhodli, že i navzdory rostoucí inflaci zachováme v následujícím roce stávající ceny a tři cenové kategorie časopisu, stejně jako ceny inzerce. Přes veškeré naše snahy o úspory zůstává vydávání kvalitního časopisu v současných podmínkách výrazně ztrátovou záležitostí, kterou zatím nelze financovat pouze z prodeje. Budete-li mít zájem (máte-li), nabízí se hned několik možností podpory naší práce.

V prvé řadě velmi oceníme, zachováte-li nám svou přízeň, popř. budete-li rozšiřovat povědomí o časopisu mezi kolegy, známými, na odborných setkáních atp. Celý ročník časopisu nebo

jeho vybraná čísla si můžete objednat prostřednictvím elektronické objednávky, e-mailem, poštou, popř. telefonicky. Kontakty naleznete v tiráži (poslední strana obálky), nebo na našich nových webových stránkách www.socialniprace.cz. Následně vám bude zasláno potvrzení objednávky a variabilní symbol, bez něž by bylo složité vaši platbu identifikovat.

Chcete-li odbornou veřejnost upozornit na aktivity organizace, v níž pracujete, využijte možnost inzerovat na tištěných či webových stránkách jediného profesního časopisu v ČR a na Slovensku. Mnoho organizací sociálních služeb v současnosti čerpá dotace z ESF, který publicitu jednotlivých projektů vyžaduje a poskytuje na ni prostředky.

Pro přímý sponzoring ze strany čtenářů jsme pak zavedli tzv. sponzorské předplatné

časopisu, které můžete někomu darovat, třeba pod vánoční stromeček.

V minulém roce se nám také ukázala jako přínosná podpora tematicky zaměřených čísel ze strany zainteresovaných subjektů. Uvítáme tedy jakoukoliv radu, či tip, na kterou instituci či organizaci se můžeme obrátit s žádostí o spolupráci při přípravě jednotlivých čísel ročníku 2008. Ediční plán pro následující rok je již vyvěšen na našich webových stránkách.

Milí čtenáři, závěrem bych vám jménem ASVSP a redakčního týmu ráda poděkovala za vaši přízeň a popřála příjemné prožití vánočních svátků a úspěšný start v novém roce 2008.

Bc. Petra Zoubková,
finanční manažerka

Témata časopisu Sociální práce/Sociálna práca na rok 2008

1/2007 Sociální práce s lidmi s duševní nemocí (garanti MUDr. Ondřej Pěč a MUDr. Mária Krížová), termín vydání: konec března

2/2007 Společenská zakázka a naše odpovědnost (garanti Mgr. Milan Šveřepa a PhDr. Slavomír Krupa. PhD.), termín vydání: konec června

3/2007 Podniková sociální práce (garanti PhDr. Vladimír Frk, CSc.), termín vydání: polovina října

4/2007 Duchovní rozměr v sociální práci (garanti prof. Heinrich Pompey a prof. ThDr. ICDr. Anton Fabián, PhD.), termín vydání: konec prosince

Manažerskou supervizi přijala Diakonie nejen ke zlepšení kvality řízení

PhDr. Hanu Janečkovou těší, že termín manažerská supervize navzdory veškerým pochybnostem a výhradám, s nimiž se setkává, žije, užívá se v oblasti sociální práce a odpovídá mu určitá konkrétní představa aktivit, nesoucích znaky supervize. V Diakonii Českobratrské církve evangelické pracuje jako metodička pro kvalitu a vzdělávání, vede úsek managementu kvality a snaží se propojovat obě oblasti. Prošla výcvikem v odborné případové supervizi v Remediu v letech 2005–2007.

Co rozumíte pod pojmem manažerská supervize?

Vyjádrím se k tomu, jak se manažerské supervize využívá v Diakonii Českobratrské církve evangelické, s níž je tento pojem zřejmě nejčastěji spojován.

Jako supervize zde označujeme konkrétní strukturovaný manažerský postup, užívaný v celé organizaci, popsany vnitroorganizační směrnicí a vyžadovaný jako pravidlo, které se týká všech pracovníků. Manažerská supervize tvoří součást vnitřní supervizní politiky, kterou přijímá organizace jako celek proto, aby zlepšila kvalitu řízení a projevila zájem o své pracovníky, jejich potřeby a rozvoj. Tím vytváří rámec, který plní funkci písemného supervizního kontraktu, na jehož základě se poté konají pravidelné strukturované individuální rozhovory řídících pracovníků s jejich podřízenými o problémech jejich práce. Individuální rozhovory si kladou za cíl podporu pracovníků, vytváření optimálních pracovních podmínek a také kontrolu a hodnocení pracovníků při plnění jejich úkolů. Diakonie ČCE převzala tento model supervize od anglické organizace PSS (Personal Social Services) z Liverpoolu. Ta jej ve svých dokumentech definuje jako *„nepřetržitý, strukturovaný proces, který dává lidem prostor k diskusi o jejich práci, zahrnuje diskusi o stávajících i možných problémech a dává pracovníkům možnost vyjádřit pocity, které s prací souvisí ... je to prostor, v němž se supervizor, supervizant a celá organizace mohou učit ... součástí tohoto ‚obousměrného‘ procesu je flexibilita, stanovení cílů, monitorování, sdílení a hodnocení“*.

Jak konkrétně realizujete manažerskou supervizi v Diakonii?



PhDr. Hana Janečková

Manažerská supervize zahrnuje tedy všechny tři funkce supervize – **podpůrnou, kontrolní i rozvojovou**.

V manažerské supervizi jde o **supervizi interní**, kterou si zajišťuje organizace uvnitř, svými vlastními silami. Jde zároveň o **supervizi individuální**, kde se pravidelně setkává supervizor – přímý nadřízený, vedoucí týmu – v přímém rozhovoru tváří v tvář s jednotlivými členy týmu – supervidovanými. Supervizor by měl poskytovat supervizi jen takovému počtu lidí, kolik je schopen přímo řídit. Jedním z prvních kroků při zavádění manažerské supervize je tedy úprava a **zpřehlednění organizační struktury** tak, aby každý vedoucí věděl, kterým pracovníkům poskytuje supervizi, a aby jejich počet nepřesahoval přijatelný limit.



Ilustrační foto: archiv katedry sociální práce ZSF OU

Manažerské supervizní rozhovory mají jasně popsanou strukturu. Konají se pravidelně v rozmezí čtyř až osmi týdnů, trvají 60–90 minut, jejich obsah i závěry jsou zapisovány a chráněny jako důvěrné. Setkání začíná dohodou o tématech, kterým bude věnována pozornost, navazuje vlastní rozhovor s dostatečným prostorem především pro vyjádření supervidovaného. Rozhovor je zakončen dohodnutými závěry, termíny, stanovenými úkoly a závazky pro oba účastníky rozhovoru a zápisem. Stanovuje se i postup při nesouhlasném stanovisku nebo při konfliktním vztahu mezi nadřízeným a podřízeným.

K poskytování supervize svým přímým podřízeným musí být vedoucí pracovník pro tento svůj úkol připraven. Proto je každý nový ředitel střediska seznámen ihned po svém nástupu s materiály, které se týkají manažerské supervize. Má možnost absolvovat krátký výcvik, který pravidelně připravuje vzdělávací úsek Diakonie ČCE. Všichni noví pracovníci získají základní informace o manažerské supervizi od svých přímých nadřízených a také během

kursů pro začínající pracovníky. Každý pracovník má právo a také povinnost procházet v organizaci manažerskou supervizi.

Kde jste získali první informace o manažerské supervizi? Co vás vedlo k tomu, zavést ji v Diakonii ČCE?

Diakonie ČCE se v letech 2000–2001 účastnila mezinárodního projektu, v jehož rámci jsme měli možnost seznámit se s organizací PSS v Liverpoolu. Zde uplatňovali supervizi v řízení rutinně a velmi efektivně, přesně tak, jak jsem popsala. Každý pracovník nám ochotně sdělil, kdo je jeho supervizor, jak často se s ním schází, o čem spolu hovoří, jak je to pro něho důležité a příjemné. Viděli jsme, že i v jeho pracovním výkazu měl přesně vymezen čas na supervizní rozhovor se svým nadřízeným. Poté jsme se dozvěděli, že jde o celý systém, který má svá jasná pravidla, metodiku, výcvik. Přišlo nám to natolik zajímavé, že jsme tento způsob supervize uvnitř organizace začali promýšlet, připravovat, diskutovat a nakonec jsme jej i přijali v celé Diakonii

ČCE. Nevím přesně, kde se vzal samotný název „manažerská supervize“. Zdá se však, že se ujal jako pojem označující jednu z forem uplatnění supervize v organizaci.

Proč vůbec má být v organizaci zavedena manažerská supervize?

Tento model považují za velmi efektivní, protože se týká skutečně celé organizace, patří k vnitřním pravidlům, závazným pro všechny pracovníky. Manažerská supervize přispívá ke zlepšení kvality řízení, kvality služeb a celkově k rozvoji organizace, přispívá k posílení zodpovědnosti a osobnímu růstu pracovníků. Dává organizaci do rukou nástroj, který jí umožňuje neustálou reflexi, zpětnou vazbu mezi pracovníky a jejich nadřízenými. Snižuje potřebu externí supervize, protože řadu problémů dokáže řešit svými vlastními silami. Tím zároveň šetří finanční prostředky v době, kdy práce externích supervizorů je velmi drahá a nemůže uspokojit potřeby všech pracovníků, zvláště ve velkých střediscích. Přitom externí supervize není ani v tomto případě vyloučena a doporučuje se při řešení zvláště složitých situací v týmu nebo pro pracovníky extrémně ohrožené nároky své práce.

Manažerská supervize, pokud se dělá dobře, může včas zachytit krystalizující problémy v týmu, nejasnosti v pracovní náplni, nedorozumění v kompetencích jednotlivých pracovníků, pomáhá vedoucímu reflektovat svoji vlastní řídicí práci, kontrolovat práci podřízených. Rovněž pomáhá supervidovaným v reflexi výkonu své práce, v reflexi vztahu k uživatelům služby i ke spolupracovníkům a k organizaci. Pomáhá též ve vyjádření vlastních potřeb a představ o podmínkách práce a svém rozvoji a uplatnění. Manažerská supervize pomáhá předcházet pracovnímu vyčerpání a řešit nežádoucí interakce osobních a pracovních problémů (podpurná složka), zprůhledňuje řízení, definuje úkoly, umožňuje provádět pravidelné hodnocení pracovního výkonu (kontrolní složka), umožňuje plánovat individuální

rozvoj pracovníka (vzdělávací složka). Lze ji dobře využít při naplňování standardů kvality (např. při řešení střetových situací mezi pracovníky a uživateli služeb, při řešení stížností, při plánování personálního rozvoje, je součástí systému zajišťování kvality).

Jak se daří uplatňovat manažerskou supervizi v českých podmínkách?

Z našich průzkumů se dozvídáme, že asi jedna třetina pracovníků v Diakonii ČCE ze systému manažerské supervize vypadává, ačkoli většina z nich by si ji přála. Pochybnosti o tom, zda je u nás manažerská supervize skutečně možná a zda může přinést očekávaný efekt, byly od samého počátku spojeny s otázkou: Do jaké míry jsou naši řídicí pracovníci ochotni a schopni se učit? Pro mnohé z nich se stala manažerská supervize vhodným nástrojem řízení a příležitostí k osobnímu růstu, pro některé nikoli. Důvody k pochybnostem dává též celkové české kulturní prostředí, způsob, jakým přijímá česká společnost dohodnutá pravidla, jak dokáže dodržovat závazné postupy. Ohrožením pro uplatnění manažerské supervize je nedůslednost, nedostatečná vnitřní kázeň vedoucích pracovníků, sklon k formalismu, ale i nedostatek času, absence dovednosti či strach vést rozhovor s podřízenými. Pokud manažerská supervize na některé úrovni nefunguje, mělo by se to přenést na úroveň o stupeň vyšší. Ovšem i na této úrovni není vždy vše v pořádku. Organizace je zahlcena řešením jiných naléhavých problémů a zapomíná své získané dovednosti a zavedenou dobrou praxi. Nezbyvá než tyto dovednosti neustále obnovovat, připravovat odpovídající vzdělávací programy, pěstovat vnitroorganizační kulturu, propojovat nové impulsy, např. zavádění standardů kvality, s osvědčenými, dříve zavedenými postupy v metodikách a rozvojových plánech. Pravidlo nepřetržitého cyklu obnovování kvality se týká i manažerské supervize.

Připravil Pavel Bajer

Hestia vzdělává v oblasti komunikace, supervize, řízení lidských zdrojů či vedení týmů

PhDr. Jiří Tošner se už desítky let pohybuje v oblasti pomáhajících profesí. Dříve působil v Poradně pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy. V současné době působí v občanském sdružení Hestia na pozici předsedy a projektového manažera. Zabývá se rovněž managementem dobrovolnictví, teorií i praxí dobrovolnických programů a lektorskou a supervizní činností v oblasti řízení lidských zdrojů s důrazem na oblast pomáhajících profesí. Mimo jiné je spoluautorem knihy *Dobrovolníci a metodická práce s nimi v organizacích* a členem Rady vlády ČR pro nestátní neziskové organizace.

Co vás vedlo k tomu, realizovat vzdělávací modul *Lidské zdroje v pomáhajících profesích*?

Tento modul jsme začali připravovat ještě v době, kdy nebyl a nebylo jasné, zda bude a v jaké podobě, zákon o sociálních službách. Nebyli jsme tím ovlivněni, ale už se několik let konaly česko-britské a česko-holandské projekty zaměřené na kvalitu sociálních služeb. V 90. letech jsme měli možnost se podívat na řadu sociálních služeb ve Velké Británii, Skandinávii a v Holandsku a vozili jsme si odsud zajímavé zkušenosti a metodické materiály.

Hlavním důvodem vzniku modulu bylo zjištění, že v našem posttotalitním období



PhDr. Jiří Tošner

spolu lidé neumějí komunikovat. Nadřízení neumějí být dobrými nadřízenými a naopak, podřízení neumějí být kolegiální k sobě. Panuje tady jako v celé společnosti nedůvěra, neochota sdělovat si zkušenosti, neschopnost přijímat kritiku. Když člověk přijde v Holandsku nebo Velké Británii do některého ze zařízení a říká: „To je zajímavé, co děláte. Mohli byste to dělat ještě trochu jinak?“, tak se usmějí a řeknou: „To je zajímavé, pojďme si o tom povědět více.“ Když podobný názor řeknete v řadě našich zařízení, vzedme se v nich pocit: „Co nám chcete ještě vyčítat? Vždyť toho máme tolik!“ Tento pocit vyznívá i z průzkumu, který realizovala Nadace rozvoje občanské společnosti, který porovnává českou společnost s řadou dalších. Ověřili, že česká společnost má velmi nízké skóre v oblastech vzájemná důvěra, vzájemná otevřenost. Všichni odpovídáme na otázku: „Ano, všichni předbíhají ve frontě, neplatí v tramvaji, kradou, kde se dá.“ Oba zakladatelé sdružení Hestia byli řadu let zaměstnáni v manželských poradnách a učili komunikovat rozvádějící se manžele. Většinu těchto metod jsem převedli do sociálních služeb a pomáhajících profesí vůbec.

To byla jedna cesta ke vzniku vzdělávacího modulu. Druhá měla jiné směřování. Hestia má dva organizační články Hestia – Metodické a vzdělávací centrum a Hestia – Národní dobrovolnické centrum, které fungovalo už v 90. letech. Zajímavé bylo, když jsme se naučili pracovat s dobrovolníky a přiváděli je do škol, domovů pro seniory, do nemocnic a teď jsme s nimi pracovali na úrovni, kterou

jsme převzali ve světa, zjistili jsme, že dobrovolníky vedeme daleko kvalitněji, než se vedou běžní pracovníci. Dobrovolníky jsme připravili na jejich práci, průběžně monitorovali, supervidovali, hodnotili, scházeli se s nimi. Někdy jsme se setkávali s postojem, co blbne, proč děláme supervize pro dobrovolníky, když ji nemají profesionálně. To byl druhý důvod vzniku uvedeného vzdělávacího programu. Říkali jsme si: Sociální služby se snad začnou transformovat, stálo by za to některé naše zkušenosti vtělit do našich programů. Nahrála nám k tomu příležitost, že jsme se dostali do dvou velkých veřejných zakázek – Celoživotní vzdělávání v sociálních službách a do zakázky Příprava a výběr inspektorů sociálních služeb. Oba projekty nám přinesly mnoho zkušeností. Doufáme, že jsme odevzdali práci, která bude k užítu, jak z pohledu metodiky vzdělávacích potřeb, tak v oblasti přípravy supervize pro inspektory.

Co tedy vyplynulo z výsledků analýzy vzdělávacích potřeb organizací poskytujících sociální služby?

Analýza se týká projektu celoživotního vzdělávání pracovníků v sociálních službách, který začal ještě před dobou platnosti zákona o sociálních službách. Projekt obsahoval myšlenku, že podobně jako ve zdravotnictví a v jiných oborech, má-li být práce v sociálních službách prestižní povolání, musí mít tito lidé systém celoživotního vzdělávání, prohlubování, udržování. Projekt má stát na pevných odborných základech. Náš partner, společnost CS projekt, realizoval celostátní průzkum, jaké jsou potřeby lidí pracujících v sociálních službách. Výzkum se konal v několika typech organizací, vytipovali jsme střešní organizace, státní i nestátní, management, ze všech typů služeb. Dělal se řízené rozhovory přímo na pracovišti a zjišťovalo se, jaké mají potřeby.

A zjistilo se, co se dalo tušit. Existuje velká poptávka po soft skills (měkkých dovednostech), tedy abychom se nebáli, že něco zkazíme, abychom nevyhořeli, abychom uměli komunikovat s lidmi s různým postižením, abychom uměli přijmout změnu. Většina modulů, které dnes visí na portálu MPSV, se týká ne

úplně profesionálních věcí v sociální práci, ale týkají se vedlejších dovedností. Výsledky výzkumu ukázaly, že těžiště dalšího vzdělávání, požadavky vycházející z terénu jsou spíše dovednosti ohledně komunikace, supervize, řízení lidských zdrojů, vedení týmů, tedy sociálně psychologické a pedagogické požadavky.

Mají souvislost požadavky nového zákona o sociálních službách na sociální pracovníky s vaším modulem?

Mají. Samozřejmě realita je pak jiná. V polovině října vyšla ve sbírce zákonů další novela zákona o sociálních službách. Změny, které nás zajímají, jsou v tom, že MPSV či zákonodárce, v dobrém úmyslu poměrně přísně nastavil vzdělávací úroveň. V momentě, kdy zákon letos 1. ledna začal platit, tak velké procento sociálních pracovníků by v oboru nemohlo zůstat. Mají sice 10 či 15 let praxe, ale původně přišli z jiného oboru. Hlavně po roce 1989 přešlo mnoho lidí a řada lidí pracovala v sociálních službách, aniž by měla příslušné střední vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání. Na druhou stranu zde ani takové obory neexistovaly. Návrh zákonodárců způsobil zmatek také u pečovatelek, což jsou v dobrém slova smyslu často matky od malých dětí. S dorůstajícím dítětem hledají částečný úvazek v místě bydliště a nemají patřičné vzdělání. Pro ně je těžké nastoupit do pracovního procesu a získat zaměstnání, protože měly mít už k 1. lednu 2007 určitou kvalifikaci, minimálně 150hodinový kurs. V druhé novele zákona o sociálních službách došlo ke změkčení požadavků na vzdělání sociálních pracovníků. V novele se objevují přechodová období, aby si ti, co nemají příslušné vzdělání, ho mohli doplnit. Na možnost doplnění vzdělání jsme směřovali naše aktivity. Až pracovníci v sociálních službách absolvují základní kursy, mohou navázat, pokračovat ve vzdělávání v našich kursech Lidské zdroje v pomáhajících profesích a Úvod do supervize v pomáhajících profesích. Připravujeme také modul Sebepoznávání v pomáhajících profesích. Jde o dlouhodobý kurs, který má životní profesní cestu trochu zamést a ukázat, jak po ní jít dále. Stále se ukazuje, že něco jiného je pracovat v pozici úředníka v bance a něco jiného je



ilustrační foto: archiv o. s. Hestia

pracovat v pomáhajících profesích, kde osobní vlastnosti, provázanost osobního a profesního života hrají daleko větší roli, než my tušíme a chceme.

Jaké metody výuky používáte v projektu? Na co se zaměřují?

Snažíme se nepřednášet, ale dodržovat zásady vzdělávání dospělých. Dospělému bychom neměli kázat, ale nabídnout varianty, které si vyzkouší. Používáme převážně metod interaktivních, práci v malých skupinách, ve dvojicích, individuální práci. Účastníci dostanou rámec, kterým se budeme zabývat. K definování supervizní zakázky by měli umět nejdříve definovat své potřeby. Je to problém právě v sociálních službách. Přicházejí supervizoři, kteří znají problematiku v klinických oborech, a chodí do zařízení, kde z nich zaměstnanci mají strach. Na jedné straně nevědí, co od nich bude supervizor chtít, a na druhou stranu si pracovníci pletou supervizi s dáváním návodů, metodických pokynů a supervize v podstatě vůbec nezačne. Jde o aktuální problém. MPSV právě organizuje kulaté stoly na téma Výklad standardů kvality sociálních služeb – diskuse a publikace. Ze se-

tkání vzejde celostátní příručka, která bude vysvětlovat některé pasáže standardů. Když se vrátím k metodám na našich kursech, nejdříve s účastníky probíráme, jaké mají vzdělávací potřeby, kolik času během dne věnují klientům, kolik administrativě, kolik něčemu jinému, co jim chybí, které činnosti je baví a naopak nebaví, co by chtěli změnit v oblasti vzdělání (rozumová složka) a co v oblasti supervize (pocitová, zážitková složka). To je někdy činnost na tři dny až týden, než si lidé uvědomí nebo si troufnou říci nahlas, že jim něco nejde. Není to tím, že lidé v sociálních službách jsou méně schopní než v jiných oborech. Důvod vidím spíše v tom, že jednotlivé profese v sociálních službách nemají definovanou prestiž či roli a v řadě případů si pracovníci nejsou jisti, jaké jsou jejich kompetence a hranice, kam až mohou jít. Samozřejmě si pak nejsou jisti, co chtějí, co si mohou dovolit chtít po nadřízených i po podřízených. Balík problémů se tím ještě zvětší.

Víte, jak účastníci hodnotí váš modul?

Pokud se nám povede nastartovat kohezi, skupinovou dynamiku, tak se lidi dají dohromady. Sdílení podporuje reakce typu: „I u vás

to máte těžké.“ Pokud se podaří nastartovat atmosféru otevřenosti, bývají účastníci spokojeni už s tím, že vůbec kurs existuje. Dále usilujeme zprostředkovat účastníkům změnu postojů nebo návod k jiným metodám či návykům.

Nejobvyklejší zpětnou vazbou na naše kurzy bývají stesky: „Máme málo času na vzdělávání, přijdeme do své organizace a musíme dát v pracovním shonu stranou vše, co jste nás naučili.“ Zase se dostáváme k tomu, že nemají pravidelnou supervizi, pravidelný plán vzdělávání, aby alespoň jednou za čtvrt roku opustili navyký režim a jeli poslouchat něco jiného. Určitě by jim pomohlo, kdyby alespoň jednou za šest týdnů měli v pracovní době supervizní odpoledne. Tyto možnosti v českých sociálních službách scházejí.

Samozřejmě se stává, že se nám něco nepovede, netrefíme se do prožívání účastníka.

Může se také stát na našich kursech, že se tre-
fíme až moc. Lidé pracují v pomáhajících profesích i z osobních důvodů. U našich dobrovolníků se ukazuje, že do léčeben dlouhodobě nemocných či hospiců chodí lidé, kteří mají ne úplně přiznané pocity viny, že svým rodičům či prarodičům příliš nepomohli za jejich života, a chtějí to odčinit. Zjišťujeme, zda jejich motiv je ještě přijatelný a kdy už jejich motivy k pomáhání přinášejí škodu oběma stranám. Když si povídáme, proč se lidé dostali do pozic pečovatelek a sociálních pracovníků, tak skoro u každého najdete v jeho životě bod, který ho zásadním způsobem zasáhl, ať už v rodině či příbuzenstvu. Málokdo řekne, že měl bezvadné, šťastné dětství a všichni ho měli rádi. Nevím, jak je to u jiné populace, třeba pracovníků v komerčních firmách, ale v sociální oblasti je to velmi patrné.

Připravil Pavel Bajer

Kvalitní manažeři a supervizoři jsou zárukou kvality sociálních služeb, konstatuje lektor

Jedním z lektorů vzdělávacího programu Řízení a supervize v pomáhajících profesích ve sdružení Remedium je supervizor, kouč a facilitátor PhDr. **Milan Kinkor**. Vzdělávací program sestává ze dvou forem – kursů a workshopů. Kursy se skládají ze tří na sebe navazujících úrovní, z nichž každá má své specifické cíle. Jednotlivé úrovně vzdělávacího programu absolvuje zájemce podle svých vzdělávacích potřeb, s ohledem na své pracovní zařazení i své předchozí dosažené odborné dovednosti a v souladu se vstupními požadavky jednotlivých kursů.

Můžete uvést, jaké má zaměření vzdělávací program Řízení a supervize v pomáhajících profesích?

Ve vzdělávacím programu nabízíme zájemcům – odborníkům v oblasti pomáhajících profesí – možnost vyškolit se v dovednostech manažera a v dovednostech supervizora. Kursů v této oblasti zaměřených právě na dovednosti stále není dostatek. Není divu – rozvíjejí se teprve druhé desetiletí. Kvalitní manažeři a supervizoři v oblasti sociálních služeb jsou přitom jednou ze záruk kvality sociálních služeb. Uvedený vzdělávací program je tedy naše nabídka, příspěvek ke zvyšování kvality sociálních služeb.

Jsou něčím specifické řízení a supervize v oblasti pomáhajících profesí oproti komerční sféře?

Oba obory, jak řízení, tak supervize, mají své hodnoty, které by se měly projevit v praxi, ať se využívají v jakékoliv oblasti. Supervizor, který se pohybuje v obou oblastech, by měl supervizi praktikovat stejně. Lišit se asi budou lidé, s kterými se supervizor bude setkávat. V pomáhajících profesích pracuje skupina lidí, pro které je přirozené pomáhat, což asi bude ovlivňovat supervizní témata i způsob, jak budou přijímat supervizi.

Co se účastníci naučí v kursu Úvod do řízení a supervize?

Tento kurs je opravdu základní. Účastníci během tří denního programu sdílejí své dosavadní zkušenosti s řízením a supervizí. Svě zkušenosti by měli umět zařadit do určitého teoretického rámce, který jim lektori nabídnou. Kurs vybaví účastníky základními infor-

macemi o obou oblastech, terminologií, aby mohli dobře navázat v další úrovni. V ní nabízáme dva kursy: Odborná (případová) supervize a Manažerské dovednosti pro manažery v pomáhajících profesích.

Jaké dovednosti získají účastníci v těchto dvou kursech?

Jedná se o kursy zaměřené na získání nebo rozvoj dovedností, nemůže tedy jít o krátkodobé kursy. Kurs Odborná supervize nabízíme v rozsahu 150 hodin, z nich 120 hodin zažijí účastníci ve výcvikových setkáních a 30 hodin na setkáních tzv. kolegiální skupiny, kde pracují v malém počtu osob na zvyšování kvality své dovednosti. Kromě toho každý účastník kursu stráví celkem asi 100 hodin nad úkoly, které jsou zadávány od setkání k setkání. Rok po skončení tohoto kursu ještě nabízíme evaluační setkání, kde se jejich supervizní dovednost vyhodnocuje. Podle kvality své supervizní práce obdrží osvědčení o své dovednosti.

Kurs Manažerské dovednosti pro manažery v pomáhajících profesích má rovněž 150 hodin, z nich 130 hodin činí výuková setkání přímo v kursu a 20 hodin je evaluačních, kde účastníci obhajují své závěrečné práce. Oba dva kursy naznačují svým zaměřením na dovednosti, že napůl půjde o teorii a napůl o praxi. Nejde o frontální výuku, kde by se jen přednášelo, vyučuje se interaktivně. V kursu odborné supervize si i samotní účastníci připravují výklad o teoretických tématech podle zadání lektorů. Na prezentaci teoretických témat navazuje diskuse. Nejdůležitější však je věci si prakticky vyzkoušet, tj. vést supervizi pod supervizi lektorů a vyzkoušet si „naživo“

jednotlivé manažerské nástroje. Dovednosti se dále rozvíjejí prostřednictvím úkolů, které vypracovávají účastníci kursu buď samostatně, nebo v rámci kolegiálních skupin. Účastníci manažerského kursu si opakují své zkušenosti nabyté v kursu ve své roli vedoucích týmu, organizací. Tam uplatňují svou manažerskou dovednost, pojmenovávají své silné a slabé stránky v používání konkrétního manažerského nástroje. Není to tedy jen práce v kursu, ale také v mezidobí mezi setkáními. Počet hodin, který kursu musí věnovat, je tak daleko vyšší.

Lze konkretizovat, s jakými tématy přicházejí účastníci do kursu odborné supervize?

Spíše bych řekl, že si účastníci přicházejí pro dovednost. Jejich zkušenosti najdou uplatnění hlavně v kursu Úvod do řízení a supervize. V kursu Odborná supervize se systematicky vzdělávají v supervizi, absolvují jednotlivá témata, která do tohoto oboru patří. V mnoha situacích – tedy v rámci své individuální přípravy, kolegiálních skupinách nebo na kursu – se učí určité dovednosti. Účastníci přicházejí pouze s určitou úrovní svých dovedností – např. vedení rozhovoru, nebo sebe-reflexe – a my jako lektori jim k tomu poskytujeme komentář a jiné podněty, aby se jejich dovednost zlepšila.

Připravujete i kurs třetí úrovně?

V budoucnu chceme nabízet kurs třetí úrovně pro absolventy kursu Odborná supervize. Do druhé úrovně vezmeme absolventy, kteří splnili požadavky první úrovně. Pokud splní i všechny požadavky kursu druhé úrovně, pak mohou vstoupit do třetí úrovně. Chceme nabízet tři kursy: supervizi řízení, týmovou supervizi a supervizi praxí. První dvě témata jsou frekventovaná v praxi, v organizacích fungují týmové supervize, protože úroveň spolupráce v týmu má vliv na kvalitu služby. V týmu, který nespolečně pracuje, vážně komunikace a tým, který spolupracuje, roste, funguje efektivněji. Kvalita řízení má také vliv na kvalitu služby. Zatím nemáme dost absolventů druhé úrovně, proto ještě neotevíráme kurs třetí úrovně. Jakmile bude dostatečná poptávka po těch-

to kursech, otevřeme je. Nezapomínejme, že celý vzdělávací program jsme začali realizovat na podzim roku 2004. Zatím se konalo několik kursů Úvodu do řízení a supervize a teď se koná druhý běh Odborné supervize a Manažerských dovedností. Počítáme ovšem s tím, že postupně poptávka poroste.

Co je náplní workshopů?

Vnímali jsme, že v praxi je velká poptávka po tématu supervize praxí. Ze vzdělávacích standardů pro obor sociální práce vyplývá, že každý student na bakalářské i magisterské úrovni musí absolvovat v rámci odborné praxe i supervizi praxí. Supervizi praxí vedou vysokoškolští pedagogové, kteří většinou nemají specializované vzdělání v oblasti supervize, což je problém. Ve workshopech se snažíme uspokojit poptávku přicházející od VŠ učitelů, kteří vedou nebo supervidují školní praxe. V současné době běží dva workshopy – jeden se jmenuje Supervize praxí, trvá tři dny a diskutuje se na něm o tom, jak vlastně má vypadat dobrá supervize praxí. Ve druhém pod názvem Supervize supervize praxí nabízíme supervizní prostor pro vysokoškolské pedagogy, kde supervidujeme jejich práci se studenty. Na workshopy se hlásí hodně učitelů, někteří jezdí opakovaně, protože málokdo takto zaměřené workshopy nabízí a přitom jsou velmi potřebné. Workshopy vnímáme jako příležitost k dozdělení vysokoškolských učitelů. Na nich se mohou zorientovat ve svých vzdělávacích potřebách, ale stejně by měli na základě zralé úvahy absolvovat i základní kurs supervize.

Je velký zájem také o supervizní kursy?

Ano, všechny kursy, které jsme zatím otvírali ve druhé úrovni, se zcela kapacitně naplnily.

Z jakých profesních oblastí se lidé do kursu hlásí?

Je to různé. V současném kursu odborné supervize máme nejvíce psychologů, sociálních pracovníků a pedagogů, ojediněle se vyskytují lékaři a duchovní. Většina z nich pracuje v neziskovém sektoru, z veřejného pochází menšina a ze soukromého naprosté minimum.

Připravil Pavel Bajer

Vysokoškolská výuka supervize umožní poskytování kvalitních služeb potřebným lidem

První a dosud jediný vysokoškolský program vzdělávání supervizorů realizujeme od roku 2000 na půdě Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Jde o navazující magisterský program z názvem **Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích**. Jeho zvláštností oproti obdobným programům realizovaným v evropských zemích (Německu, Rakousku, Maďarsku a jinde) je, že jsou vedle sebe vzdělávání manažeři sociálních a zdravotnických organizací a supervizoři. Program jsme takto koncipovali od počátku svého vzniku v roce 1999, protože vznikal původně z potřeb pracovníků charity. Obě výše zmíněné oblasti mají stejný cíl dosahovaný různými postupy: **vytvořit co nejlepší prostředí pro poskytování kvalitních služeb lidem, kteří je potřebují.**

Poskytování kvalitní služby předpokládá laskavý vztah k lidem, dobré organizační a finanční zázemí, vzdělané, schopné a celkem spokojené (nevyhořelé) pracovníky, kteří mohou mezi sebou spolupracovat a podílejí se na průběžném vylepšování jak fungování organizace, tak své vlastní práce. Tomuto úkolu má podle zakladatelů sloužit jak řízení, tak i supervize. Dalším společným znakem obou zmíněných profesních rolí je, že se odehrávají o rovinu výš než přímá práce s lidmi, kterým se poskytuje služba. Podle zakladatelů programu je ale nezbytné, aby tato „vyšší rovina“ byla opřená o dobrou znalost „nižší roviny“. Povzbuzují tedy k tomu, aby manažeři a supervizoři vyrůstali z praktiků, kteří dobře znají svůj obor, vědí, jak práce v terénu vypadá, jaké klade nároky na lidi, na jejich postoje a reakce, a mají pro ně porozumění. Propojení řízení i supervize s kulturou, hodnotami, cíli a znalostí dobré terénní praxe tvoří nezaměnitelného ducha tohoto magisterského programu. Proto jsou ke studiu vybíráni lidé, kteří mají praktické zkušenosti z pomáhající profese a aktivně se zajímají a starají o dobrou praxi.

Podrobnosti o obsahu a metodách výuky si zájemce může vyhledat na webové stránce www.fhs.cuni.cz/supervize. Pro účely praktického sdělení se nyní zaměřím jen na dvě témata, na supervizi praxe a dále na zkušenosti s požadavky na supervizi ze strany sociálních organizací.

Supervize praxe

Náš magisterský program jsme připravili na základě zkušeností s kursem supervize a su-

pervize praxe v sociální práci, které se konaly od roku 1997. Jejich prvním nositelem bylo Socium Carolinum při katedře sociální práce FF UK, později Česká katolická charita. Těmito kursy prošla celá řada učitelů sociální práce škol sdružených v Asociaci vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), kteří se stali spoluautory systému doprovázení praxí studentů sociálních škol a práce s portfoliem na základě vypracovaných kompetencí v praxi sociální práce (Havrdová, Osmium 1999).

Studenti supervize se se systémem praxí seznamují několika způsoby. Jednak praktikují sami v mnoha případech alespoň jeden rok skupinovou supervizi praxí na některé sociální škole (např. v Praze na Evangelické akademii v Praze 4, Jaboku, VOŠ sociální Ostrava, na katedře sociální práce UJEP v Ústí n. L. a v Jihlavě a dalších). Dále mají za úkol navrhnout plán praxe s jedním studentem (obvykle v organizaci, kde pracují, zkoušejí si tedy roli tzv. konzultanta praxe) a poskytovat mu individuální supervizi jeho praxe, včetně závěrečného hodnocení. Učí se pracovat s kompetencemi praxe a předkládají důkazy alespoň jedné kompetence, aby pochopili princip dokazování. Učí se také analyzovat a kriticky hodnotit systém praxí spolupracující školy a dávat školám podněty pro případné změny. U některých škol tyto zpětné vazby vedly k postupným úpravám v jejich systému praxe (např. rozlišení rolí organizátora praxí a supervizora, posílení významu externí supervize, zmenšení skupin pro supervizi, ujasnění cílů a zaměření praxe v ročnících, zintenzivnění práce

s konzultanty praxe, lepší vyjednání podmínek pro praxi aj.).

Spolupráce se školami znamená pro studenty neocenitelný zdroj zkušeností. Začínají chápat konkrétní dopady teoretických konceptů do života, jsou jim zdrojem intenzivního učení a současně vidí, že i oni mohou být již i během studia někomu prakticky užiteční. Hlavně si však v reálné situaci osvojují umění vést supervizi ve skupinové formě, aby následně mohli přejít k jiným formám u supervize pracovníků.

Konečně je třeba zmínit ještě poslední formu seznámení některých studentů se systémem praxí, diplomové práce. Někteří ze studentů supervize si volí zaměření na supervizi studentů, nikoli pracovníků, potom i jejich diplomová práce má příbuzné zaměření. V letošním roce byl pro diplomovou práci Praktická příprava studentů vyšších odborných škol sociálních realizován Danielou Brúnovou výzkum, v němž zmapovala situace v organizování praxí, supervizí a názorů a doporučení studentů k těmto tématům. Práce zejména potvrdila, že trend v organizování praxí, nastoupený v členských školách ASVSP přibližně od roku 1998, se udržel, postupně dochází k drobným zlepšením a studenti jej oceňují dosti příznivě. Práce též potvrdila užitečnost oddělení organizačních témat od témat supervizních a dobré zkušenosti s externími supervizory.

Práce se již nemohla podrobněji zabývat konzultanty praxe v organizacích, kde studenti praktikují. Podle našich zkušeností jsou v této věci velké rozdíly mezi organizacemi. Některé mají vypracován výborně fungující a diferencovaný systém vedení studentů a stážistů, jiné se podobným úkolem jen nerad zabývají a studenti jsou odsouzeni k nicnedělání či pomocným pracím, které jim odborně nejsou k ničemu. Vypracování kritérií pro tuto oblast považujeme za nutnou záležitost brzké budoucnosti.

Příprava na supervizi ze strany organizací
Překážky v rozvoji supervize v ČR v důsledku převládajícího tlaku shora jsem shrnula v prezentaci na katedře sociální práce UJEP v roce 2005 takto:

- *Organizace není na supervizi připravena*
- *Ředitel nemá vlastní zkušenost a neví, co očekávat – pozvání je formální*
- *Supervize je jediným místem, kde se otvírají problémy v organizaci*
- *Pracovníci nemají zkušenost s reflexí a s kulturou učení, silná tenze a nedůvěra*
- *Supervizor nechápe organizační principy a psychologizuje problémy a naopak*

Naši studenti řízení mají v prvním semestru podrobný výklad k pochopení supervize, jejích forem a cílů. Učí se analyzovat vlastní organizaci, rozeznávat problémy ke změně a rozeznávat, jaký druh problémů je řešitelný supervizí. Studenti získají v rámci seminářů zkušenost se dvěma druhy supervize a s vlastní reflexí. Studenti managementu a studenti supervize se učí spolu vyjednávat kontrakt supervize. To vše proto, aby každý z nich pochopil začlenění supervize do systému fungování a změny organizace a rozuměl jejím možnostem.

Netroufám si odhadnout procento organizací, které jsou na supervizi připraveny nebo kde se supervize úspěšně koná. Jsou zde velké segmenty organizací rezidenční i stacionární péče, pro které zavádění supervize znamená obrovskou kulturní změnu. Studenti i absolventi supervize se v nich ocitají pod tlakem zkratkovitých požadavků ze strany organizací i týmů – management potřebuje podpis do projektu či žádosti o dotaci, týmy, jakmile získají důvěru, si potřebují vylít v supervizi svá roztrpčení nad slabou komunikací a zmatkem ze strany managementu.

Jak pracovníci, tak vedoucí jsou pod velkým tlakem. Supervizoři by měli sice tyto tlaky pokud možno ustát, pojmenovávat, vydýchávat, je to ale velmi obtížné. Proto lze pochopit, že někteří začnou preferovat roli vzdělavatelů a inspektorů, kde mohou dosáhnout rychlejších a viditelnějších výsledků. Supervizní proces neumožňuje prudké změny a rychlá rozhodnutí – k tomu se hodí moc a odpovědnost vedoucího. Supervizor se ovšem může také stát poradcem či konzultantem manažera. V případě dobré spolupráce mohou tyto dva spolu mnohé dokázat a mimo jiné organizaci na supervizi připravit. Úlohou



Ilustrační foto: Lenka Motlová

pravé supervize totiž je stát se katalyzátorem změn, zejména v důsledku zpracování emocí a získáním odstupu k dobrému rozlišení těch, kdo změnami procházejí. Takovou úlohu supervize považují za nejcennější. Kdo však podobnou zkušenost se supervizí sám nezažije, nemůže ji dál předávat. Proto se supervize dá učit jediné „výukovými“ supervizory, kteří studentům supervize procházejícím ohněm takovou zkušenost umožní.

Závěr

Vysokoškolská výuka supervize má své výhody a nevýhody. Výhoda spočívá v delší kontinuální práci umožňující systematickou formaci studenta. Výhodou je též absence finančních požadavků za výuku. Nevýhodou jsou

akademické požadavky, spojené se získáním titulu Mgr., které musejí odpovídat kultuře vysoké školy. Požadavky se však stávají také výhodou, když formují absolventy, kteří umějí klást správné otázky a mít empiricky „zkoumavou mysl“ – se supervizní prací vždy úzce spojenou. Vždyť supervize a akční výzkum jsou si v jistém smyslu blízké jako dvojčata. Blízké jsou si také řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích. Manažeři a supervizoři se potřebují vzájemně. A v současné situaci změn v sociálních službách vzájemnou potřebnost cítíme dvojnásob.

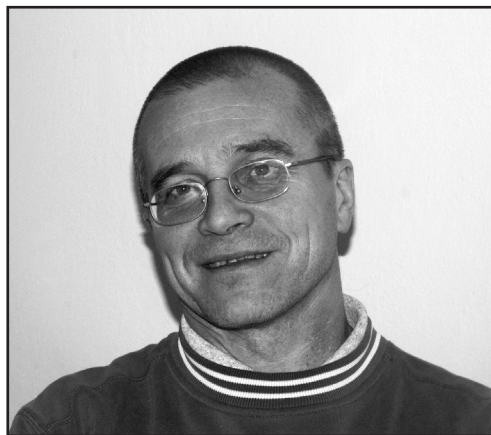
Zuzana Havrdová,
vedoucí katedry řízení a supervize
v sociálních a zdravotnických
organizacích UK FHS

Vysoké školy a praxové subjekty sa neobídu bez vzájomnej ochoty si pomáhať

Prax študentov v študijnom odbore sociálna práca je dôležitou súčasťou ich odbornej prípravy. Jednou z možností, ako podporovať kvalitu praxe, býva aj supervízia v prostredí praxového subjektu a supervízia, ktorú poskytuje študentom pedagóg. Využitie supervízie, ale aj organizácia praxe študentov tvorí otvorený a pomerne veľmi komplikovaný komplex bodov, doposiaľ len okrajovo riešených problémov. Doc. PaedDr. **Milan Schavel**, PhD., m.prof., supervízor v sociálnej práci, vysokoškolský pedagóg, ktorý pôsobí na Fakulte zdravotníctva a sociálnej práce TU v Trnave, je členom Asociácie supervízorov a sociálnych poradcov a predsedom Asociácie vzdelávateľov v sociálnej práci v Slovenskej republike. S podnetmi a analýzou problémov, ktoré kvalitu praxe študentov na Slovensku ovplyvňujú, vystúpil na niekoľkých odborných podujatiach. Podporiť systémové riešenie v otázkach praxe študentov môže pomoci aj ďalšie vzdelávanie profesionálnych sociálnych pracovníkov v praxových subjektoch, ale aj samotných vysokoškolských pedagógov. Podrobnejšie informácie o niektorých súvislostiach s uskutočňovaním praxe študentov sociálnej práce prinášame v nasledujúcom rozhovore.

Aké faktory ovplyvňujú prax študentov v odbore sociálna práca?

Sociálna práca je aplikovanou spoločenskovednou disciplínou a vyžaduje si už počas absolvovania štúdia vyššiu hodinovú dotáciu na rozdiel od iných pomáhajúcich profesií. Na Slovensku sa s problémom organizácie praxe študentov sociálnej práce stretávame od samého začiatku. Na prvom mieste je to *vysoký počet študentov* na jednotlivých univerzitách a vysokých školách, ktorý ovplyvňuje *možnosť nájsť si adekvátne praxové pracovisko*. Ako ďalší a zásadný problém je *nedostatočná komunikácia medzi akademickou obcou a subjektami*, ktoré by mohli poskytovať a poskytujú prax. V neposlednom rade je to *neprípravenosť sociálnych pracovníkov* alebo odborníkov, nazvime ich „sprievodcov praxe“, na jednotlivých pracoviskách pre supervidovanie praktickej činnosti našich študentov v jednotlivých typoch sociálnych subjektov. Na individuálnom princípe je aj *spracovanie písomnej dohody o poskytovaní pomoci pri zabezpečovaní praxe študentov* medzi zástupcami akademickkej obce (najlepšie štatutárom) a samotným subjektom – vedúcim zamestnancom. Niektorí odborníci z praxe *poukazujú aj na potrebu odmeňovania* za svoju činnosť počas sprevádzania študentov na praxi. Napriek snahám niektorých škôl o zavedenie odmeňovania pre sprievodcov praxe túto úlohu nie je možné naplniť z dôvodu *nedo-*



Doc. PaedDr. Milan Schavel, PhD., m.prof.

statku financií na vysokých školách. Navyše by potom boli krátene mzdové prostriedky vysokoškolských učiteľov, *ministerstvo školstva tento problém nemalo nikdy záujem riešiť*. Odmeňovanie je teda sporadické, závislé od požiadaviek praxových pracovísk a možností vysokých škôl. Ojedinele sa takéto finančné stimuly, ale len v symbolickej rovine objavujú. V Nemecku som sa stretol s postojom sociálnych pracovníkov, ktorí brali pomoc – sprevádzanie študentov na praxi ako ocenenie ich kvality práce svojim nadriadeným. Zaujímavý paradox. Tešil by som sa, keby takýchto prístupov bolo aj u nás čo najviac. Na druhej strane vyznieva otázka: „Aký príjem má sociálny pracovník v Nemecku a aký v našej krajine?“

Rada študentov si len veľmi ťažko hľadá pracovisko, kde absolvuje prax. Čím je tento stav spôsobený? Čo navrhujete k zlepšeniu situácie?

Problémy, ktoré som naznačil, nie je jednoduché riešiť. Otázka kvalitnej praxe a získania „kontraktu“ pre vykonávanie praxe je naozaj problémom. Myslím si, že nevyhnutné je, aby vysoké školy a spolupracujúce praxové subjekty *mali uzavreté zmluvy – dohody o vzájomnej spolupráci*. Na školách by tak mali existovať databázy odporúčajúcich subjektov pre prax študentov. Potrebné je aj *neustále spolupracovať a podporovať vzájomnú ochotu si pomáhať*. Tu je potrebné viac preferovať poskytnutie účasti na konferenciách a odborných seminároch, oblasť ďalšieho vzdelávania, podpory dobrovoľníckych aktivít pre jednotlivé subjekty. *Vytvorenie databázy spolupracujúcich subjektov* na jednotlivých vysokých školách by mohlo byť podnetom pre lepšiu orientáciu študentov v možnostiach vybrať si konkrétny subjekt ako praxové pracovisko.

Majú byť teória a prax v období odbornej prípravy vyvážené?

Absolvovanie praxe študentov sociálnej práce je v každom prípade dôležité. Pri trvaní experimentu utváraní vyšších odborných škôl na Slovensku, čo sa v dôsledku rôznych tendencií nepodarilo, bolo ukázkovým vzorom potreby praxe vyššie odborné štúdium sociálno-právne v Dolnom Kubíne. Experiment úplne unikátne trval na Slovensku takmer 11 rokov, takže pedagógovia na tejto škole, dovoľm si povedať, postavili základy praxe absolvovanej počas štúdia budúcich sociálnych pracovníkov. Ich prepracovaný systém praxe bol konzultovaný prostredníctvom projektov s mnohými kolegami v zahraničí. Potvrdil opodstatnenosť praktickej prípravy počas štúdia a tento systém sa stal inšpirujúci pre postupne vznikajúce fakulty zamerané na prípravu sociálnych pracovníkov. Osobne preferujem *väčšie hodinové dotácie v bakalárskom stupni*, teda prvom stupni vysokoškolského štúdia, pretože absolventi Bc. štúdia by mali byť dobre pripravení pre prax v teréne a v bežných interakciách pri práci so sociálnym klientom. Na tejto úrovni by som podporoval aj vyváženosť praxe a teo-

retickej prípravy. Priklonil by som sa k *modelu 50 % praxe a 50 % teoretickej prípravy*. To by zrejme podporilo aj selekciu a záujem niektorých študentov pokračovať v štúdiu. Otázkou, ku ktorej sa ale musím vrátiť, je problém organizácie a kvality absolvovanej praxe študentov. *V magisterskom, teda II. stupni vysokoškolského štúdia*, by bolo vhodné prax dotovať približne *dvadsiatimi percentami z celkovej výučby*. Prax by mala byť zameraná na subjekty a obsah, ktorý priamo *súvisí s profiláciou budúceho absolventa* a s jeho základnými tézami záverečnej magisterskej práce. Je to však môj názor a otázka vyváženosti praxe a teoretickej prípravy je neustále predmetom diskusií.

Venuje sa otázkam praxe študentov potrebná pozornosť?

Ako som už spomínal, na Slovensku je pomerne vysoký počet študentov v dennej a externej forme štúdia v odbore sociálna práca. Tento fakt si vyžiadal aj potrebu dostatočného počtu vysokoškolských učiteľov, čo znamená, že do akademickej obce na miesta vysokoškolských učiteľov boli často prijímaní mladí pedagógovia, ktorí *nemajú dostatočné skúsenosti s praxou v sociálnych subjektoch*, ale ani v inej praxe. Spomínam si v tejto súvislosti na zaujímavý počin kolegu – vedúceho katedry sociálnej práce, ktorý nariadil svojim aj starším kolegom povinnú prax na pracoviskách sociálnych subjektov. Tento podnet považujem za kľúčový, *prax by mal organizovať a viesť skúsený odborník*, ktorý prešiel aj dostatočnou praxou. Problémom zostáva odborná príprava učiteľov praxe, ktorí nemajú dostatočné skúsenosti jednak s obsahom jednotlivých činností na praxových pracoviskách. Takisto nemajú skúsenosti so supervídaním praxe študentov po absolvovaní praxe alebo počas jej praxe už v prostredí samotnej vysokej školy. Pojem supervídanie sa potom zamieňa s prezentovaním postrehov z praxe bez odbornej analýzy a supervíznej činnosti pedagóga. Podnety z praxe sa často potom stávajú obyčajnými referátmi alebo seminárnymi prácami. Ak by sme mali skvalitniť časť vzdelávania, ktorá sa venuje praktickým skúsenostiam študenta, ktoré získal počas praxe, potom je potrebné *skvalitniť aj potenciál*

pedagógov kompetentne poskytovať supervíziu a spätnú väzbu študentom, ktorí takúto reflexiu často očakávajú. Za dôležité považujem aj zriadenie samostatných útvarov v rámci katedier sociálnej práce, ktoré sa venujú prostredníctvom erudovaných vysokoškolských učiteľov s dostatočnou skúsenosťou z praxe len praktickej príprave študentov. Dobré príklady samostatných pracovísk na vysokých školách sú práve v Čechách. Skvalitnenie odborného potenciálu pedagógov a sprievodcov praxe, ktorí sa aktívne podieľajú na organizácii, odbornom vedení alebo vyhodnocovaní praxe študentov bude realizované vo spoločných projektoch s obsahom vzdelávania v oblasti supervízie.

Rozšíreným javom je, že sociálni pracovníci, ktorí majú na starosti študentov na praxi, na ne nemajú čas. Je možné tento stav zmeniť?

Áno, tento fakt študenti často popisujú. Nedostatok času sociálneho pracovníka pre sprevádzanie študenta v praxi je problémom, ktorý ovplyvňuje aj samotnú kvalitu praxe. *Sociálni pracovníci sú často veľmi vyťažení*, tento jav je prítomný najmä v subjektoch štátnej správy na Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, konkrétne na odboroch sociálnych vecí. Okrem nedostatku času a *vysokého počtu klientov*, ktorí prichádzajú na odbory sociálnych vecí, je často prítomný aj *syndróm vyhorenia u sociálnych pracovníkov*. Niekedy *zlé kolegiálne vzťahy, prítomnosť nekompetentného vedúceho zamestnanca*, ktorý býva spravidla politickým nominantom, ktorý nemá skúsenosti z práce v sociálnej oblasti a v radiaciach pozíciách. Do takéhoto prostredia často prichádzajú naši študenti. Nie je sa čo čudovať, že sprevádzanie počas praxe je z tohto dôvodu v subjektoch štátnej správy značne komplikované. Samozrejme tento fakt nie je plošnou charakteristikou štátnej správy. Problémom sú aj *subjekty, ktoré nie sú priamo zamerané na riešenie sociálnych problémov klientov*, ako napr. psychologické a psychiatrické pracoviská, na ktorých otázka obsahu činnosti sociálneho pracovníka nie je precízne pomenovaná a študenti niekedy nie sú schopní prezentovať – čo je aj pomerne náročné – svoje poslanie alebo obsah činnosti v takomto type subjektov. Stáva sa, že *študenti*

sú potom v pozícii len pozorovateľov – štatistov niektorých činností. Súvisí to aj s koordináciou študentov pri výbere jednotlivých typov pracovných subjektov. Myslím si, že *iná je situácia pri absolvovaní praxe v subjektoch tretieho sektora*, kde pracujú často mladí, flexibilní absolventi sociálnej práce, ktorí sú aj mimoriadne motivovaní pre svoje pôsobenie.

Ktoré subjekty najčastejšie poskytujú odbornú prípravu študentom?

Ťažko na túto otázku odpovedať, je to v závislosti aj od regiónov, napríklad na východnom Slovensku je zatiaľ ešte menej organizácií tretieho sektora, ale existuje tam viac charitatívnych organizácií alebo zariadení sociálnych služieb. Inde sú to najmä subjekty štátnej správy alebo samosprávy. Toto rozloženie je podľa mňa *individuálne v závislosti od lokality, aktivít vysokej školy a iniciatívy študentov*. V každom prípade zostáva faktom, že *študenti sa orientujú najmä na subjekty, ktoré poskytujú sociálnu pomoc*. Osobne si myslím, že priestor by mali študenti *hľadať aj na pracoviskách dobrých firiem pri vytváraní a zabezpečovaní plnenia sociálnych programov podnikov alebo na personálnych oddeleniach*. Priestor je aj v *subjektoch ústredných orgánov štátnej správy*, ktoré sa podieľajú na príprave legislatívy, koncepcií alebo výskume v sociálnej oblasti. Otvorený priestor pre prax je v *rómskych komunitách, v resocializačných zariadeniach v detských domovoch alebo reedukačných zariadeniach pre deti a mládež*.

Uvedomujú si vzdelávatelia v dostatočnej miere, že prax študentov je nevyhnutnou súčasťou ucelenej prípravy sociálneho pracovníka na jeho budúce povolanie?

Praktická príprava študentov sociálnej práce je dôležitou súčasťou vysokoškolského vzdelávania. Dobré skúsenosti z praxe môžu výrazne napomôcť zvyšovaniu odbornej kompetencie budúceho sociálneho pracovníka. Nedostatočné alebo zlé skúsenosti z praxe počas štúdia sa výrazne podieľajú na strate záujmu študentov vykonávať svoju budúcu profesiu. Možno aj toto je jeden z faktorov, ktoré ovplyvňujú motiváciu absolventov pracovať v sociálnej oblasti.

Rozhovor pripravil Pavel Bajer

Chýbajúca právna úprava znemožňuje kvalitnejšie finančné a personálne zabezpečenie praxe

Praktickú prípravu sociálnych pracovníkov môžeme vnímať z rôznych aspektov. V poslednom čase sa stáva aj samostatnou témou odborných podujatí, na ktorých sa vymieňajú skúsenosti z jednotlivých fakúlt a katedrií. Na niektoré možnosti a limity súčasného stavu praktickej prípravy sociálnych pracovníkov v súčasných podmienkach v Slovenskej republike upozorňuje PaedDr. **Tatiana Matulayová**, PhD., vedúca Katedry sociálnej práce Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity.

Pozrime sa najskôr na právny aspekt. Aké má mať študent postavenie v subjekte svojej praxe?

Komplexnú odpoveď na túto otázku, ešte stále relevantnú, nachádzame v príspevku JUDr. Karola Zemana Právne aspekty študentskej praxe vo zborníku Odborná prax v príprave sociálnych pracovníkov. Kľúčovou otázkou z pohľadu zamestnávateľa je riziko vzniku škody, ktorá ak „vznikla študentovi pri odbornej praxi u zamestnávateľa..., zodpovedá za ňu zamestnávateľ... (podľa Zákonníka práce). Rovnaké platí o škode na odložených veciach..., ale i škode na zdraví, ktorá vznikla úrazom či chorobou z povolania.“ (Zeman, 2003: 57.)

Nezanedbateľné je aj ekonomické hľadisko. Mali by byť študenti odmeňovaní? Akým spôsobom?

Je nespochybniteľným faktom, že organizovanie praktickej prípravy so sebou prináša aj finančné náklady. Okrem úvah nad odmeňovaním práce študentov, tutorov a supervízorov je na mieste zamyslieť sa aj napr. nad úhradou poistného, cestovného, či nákladov, ktoré sú spojené so zabezpečením pracovného oblečenia a pomôcok. V súčasnosti sa v SR organizuje praktická príprava v maximálnom rozsahu troch týždňov (pokiaľ ide o dĺžku súvislej praxe) – to je podľa môjho názoru zásadný rozdiel v porovnaní so situáciou napr. v Spojených štátoch amerických, kde rozsah praktickej prípravy zahŕňa celý semester.

Podľa môjho názoru by študenti za výkon práce počas praxe nemali byť odmeňovaní. Pre každú študentku a študenta je z hľadiska

budúcej profesionality získanie pracovných skúseností veľkým prínosom.

Aké navrhujete kroky ku kvalitnejšiemu zabezpečeniu technicko-administratívnej podpory praxe študentov?

Riešením by mohli byť tzv. oddelenia praxí (zriaďované v minulosti), vytvorené odborníkmi na praktickú prípravu – vysokoškolskými pedagógmi – supervízormi a administratívnymi zamestnancami.

Iným riešením by mohlo byť zavedenie ďalších foriem praxe – organizácia kolokvií, či diskusných fór na určité vybrané témy, dobrovoľnícka práca študentov, ale aj jej manažovanie, účasť študentov pod vedením pedagógov vo výskumných projektoch, či spracovanie a realizácia samostatných projektov alebo výkon individuálnej prípadovej práce pod vedením supervízora by mohli prispieť k formovaniu postojov, zdokonaľovaniu zručností i nadobúdaniu nových vedomostí z oblasti výkonu sociálnej práce, ako profesie a praktickej činnosti.

Ako chcete zlepšiť spoluprácu s organizáciami, v ktorých absolvujú študenti prax?

Častejšou komunikáciou, ponukou vzdelávacích príležitostí, iniciovaním a participáciou na realizácii spoločných projektov, vytváraním priestoru pre odbornú diskusiu.

Diskutovaným problémom je aj formálnosť absolvovania praxe...

Príčiny môžeme identifikovať u všetkých zainteresovaných – na strane vzdelávateľov, študentov i sociálnych pracovníkov, ktorí vedú



Ilustrační foto: archív o. s. Hestia

študentov v jednotlivých organizáciách. Z pohľadu vzdelávateľov považujeme za najzávažnejšie príčiny súčasného nevyhovujúceho stavu nedostatok času, charakter univerzitného vzdelávania, absenciu príslušnej legislatívy a finančného krytia. Analogicky, ako v teoretickej príprave, aj počas výkonu praxe je dôležitý osobný prístup študenta. Nezaujím o výkon sociálnej práce, prípadne vnútorné psychologické bariéry vo vzťahu k jednotlivým cieľovým skupinám sociálnej práce patria k najčastejším príčinám subjektívne pociťovanej „zbytočnosti“, či nespokojnosti s absolvovanou praxou. Výbornou motiváciou pre študentov je možnosť absolvovania praxe v zahraničí – mobilný program Leonardo da Vinci, Erasmus, ale aj program Mládež v akcii (napr. program Európskej dobrovoľníckej služby).

Proces realizácie praktickej prípravy významne ovplyvňujú aj sociálni pracovníci jednotlivých organizácií. Aj oni sami v súvislosti s formálnosťou absolvovania praxí študentmi vnímajú ako základnú príčinu vysokú mieru byrokracie verzus množstvo klientely.

Aké navrhujete riešenia vo vzťahu k zvýšeniu prestíže praktickej prípravy, ktorá býva

často podceňovaná v porovnaní s teoretickou prípravou?

Domnievam sa, že prestíž praktickej prípravy je pomerne vysoká – a to nielen zo strany študentov a zamestnávateľov, ale aj vysokoškolských pedagógov. Inou otázkou je chýbajúca právna úprava – ide o kľúčový determinant jej kvality súvisiaci s finančným a personálnym zabezpečením praxe.

Budete presadzovať legislatívne úpravy organizácie praktickej prípravy? Čo budú obsahovať vaše návrhy?

V súčasnom zákone NR SR č. 131/2002 Z. z., o vysokých školách v znení neskorších predpisov, sú v paragrafe 35 definované typy špecializované na výučbové zariadenia verejných vysokých škôl – zariadenia sociálnych služieb ani iné pracoviská nie sú vymedzené. Z tohto dôvodu absentuje aj príslušná vyhláška ako vykonávajúci predpis, ktorá by napr. upravila postavenie študenta, pracovnú náplň sprievodcu praxe na odbornom pracovisku, jeho finančné ohodnotenie, miesto supervízie, otázky bezpečnosti ochrany zdravia pri práci a podobne.

Pripravil Pavel Bajer

Rola supervízora odbornej praxe sa často prekrýva s rolou manažéra odbornej praxe

PhDr. **Ladislav Vaska** pôsobí na pozícii odborného asistenta na Katedre sociálnej práce Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave a externe vyučuje na Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety. Profesionálne sa orientuje na supervíziu v sociálnej práci a odborné praxe študentov sociálnej práce, sociálnu prácu s nezamestnanými a politiku zamestnanosti a trhu práce. Absolvoval dlhodobý výcvik v skupinovej psychoterapii a dlhodobý výcvik v supervízii, vedie sociálno-psychologické výcviky študentov sociálnej práce a výcviky v sociálnych zručnostiach s nezamestnanými a bezdomovcami. V súčasnosti študuje ako externý doktorand na Fakulte zdravotníctva a sociálnej práce v Trnave, kde pracuje na dizertačnej práci s témou Využitie študentskej supervízie v pregraduálnej príprave sociálnych pracovníkov.

Akými typy praxí a supervízie študenti prechádzajú na vašej katedre?

Na našej Katedre sociálnej práce PdF UK v Bratislave majú študenti povinnosť v bakalárskom stupni absolvovať exkurzie v rôznych sociálnych inštitúciách a dva typy odborných praxí, ktoré sú zamerané na zážitkový pobyt v role klienta a administratívu v sociálnej práci. V magisterskom stupni majú naši študenti ďalšie dva typy odbornej praxe, ktoré sú zamerané na sociálnu prácu s jednotlivcom a sociálnu prácu s rodinou, skupinou/komunitou. Ďalšou podmienkou našich študentov pre úspešné absolvovanie odbornej praxe je absolvovať počas štúdia odbornú prax v rôznych typoch zariadení – štátnom, neštátnom, rezidenčnom a ambulantnom. Zariadenia,

ktoré študenti v rámci praxe navštevujú, sú rôzne a nie sú striktné dané. S kolegami však odporúčame študentom praxové pracoviská, kde študenti dokážu naplniť všetky ciele odbornej praxe. Zážitkový pobyt študenta v role klienta je špecifickou praxou, kde odporúčame študentom napr. zariadenia resocializačného typu, ale aj iné, najmä rezidenčné zariadenia a pre administratívu v sociálnej práci najmä Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny atď. V magisterskom stupni si študenti väčšinou vyberajú praxové pracoviská a klientskú skupinu podľa ich záujmu a svojej profesionálnej orientácie pre výkon profesie sociálneho pracovníka, ale aj k téme bakalárskej a diplomovej práce.

Študentská supervízia prebieha v dvoch rovinách. Keď sa pozrieme na cieľovú skupinu študentskej supervízie (študentov sociálnej práce) z pohľadu vysielajúcej inštitúcie – školy, študentská supervízia prebieha priamo na školách, kde supervíziu zabezpečujú interní supervízori, väčšinou učitelia predmetu Odborná prax a supervízia. Druhú rovinu tvorí študentská supervízia prebiehajúca priamo na praxovom pracovisku, kde študenti odbornú prax vykonávajú. Supervíziu na praxovom pracovisku realizujú externí supervízori, ktorí úzko spolupracujú so školou.

Aké predpoklady by mal spĺňať supervízor študentov?

Supervízia študentov je o zvyšovaní odbornej kompetencie študentov sociálnej práce, preto v prvom rade človek, ktorý poskytuje študen-



PhDr. **Ladislav Vaska**

tom supervíziu, by mal byť sám erudovaný odborník, to znamená, že by mal mať okrem vysokoškolského vzdelania aj supervízorské vzdelanie. Vzdelanie v supervízii považujem za neodmysliteľnú súčasť poskytovania študentskej supervízie. Toto vzdelávanie však môže prebiehať v rôznych modeloch. Nemyslím si, že by supervízorom študentov mal byť len ten, kto má absolvovaný iba dlhodobý výcvik v supervízii. Podľa môjho názoru by bolo postačujúce, ak by supervízori praxí absolvovali vzdelávanie v supervízii študentov formou akreditovaných krátkodobejších kurzov, orientovaných na vedenie študentov na praxi a študentskú supervíziu. Aj našou snahou na katedre je, aby sa v spolupráci s Asociáciou supervízorov a sociálnych poradcov, Občianskym združením Sociálna práca, Asociáciou vzdelávateľov v sociálnej práci, prípadne v spolupráci s inými organizáciami a cez rôzne projekty akreditovali a realizovali vzdelávacie kurzy v študentskej supervízii pre ľudí, ktorí vedú našich študentov na praxi a poskytujú im supervíziu. Na našej katedre majú učitelia predmetov Exkurzia a Odborné praxe absolvovaný dlhodobý výcvik v supervízii. V súčasnosti pracujeme na projekte, do ktorého plánujeme zapojiť vedúcich našich študentov na praxi, ktorí by sa po absolvovaní kurzu zameraného na supervíziu študentov stali našimi externými supervízormi.

Čo všetko máte na starosti ako učiteľ predmetu Odborná prax a supervízia?

Veľmi zjednodušene by sa dalo povedať, že učiteľ predmetu Odbornej praxe a supervízie má na starosti všetko, čo sa týka organizovania odborných praxí a poskytovania supervízie. V našich podmienkach sa rola supervízora odbornej praxe často prekrýva a veľakrát aj zamieňa s rolou manažéra odbornej praxe. Je dôležité vedieť oddeliť, respektíve vedieť pomenovať tieto dve odlišné role. Ideálne by bolo, ak by v školskom prostredí boli naozaj samotní manažéri odborných praxí a samotní školskí supervízori. Takto zabezpečiť systém odborných praxí nie je v súčasnosti reálne, preto sa nám tieto dve role ešte budú asi dlho prekrývať. Na strane druhej sa ale tieto dve role nevyklučujú, môže to byť pre kvalitu od-

bornej praxe výhodou. Učiteľ odbornej praxe a manažér v jednej osobe je kvalifikovaný zamestnanec školy, ktorý by mal byť študentom a študentkám k dispozícii a nápomocný pri výbere vhodného praxového pracoviska, pri formulovaní spoločných cieľov, ale takisto by mal mať vytvorenú databázu inštitúcií, s ktorými aktívne komunikuje a spolupracuje a spoluvytvára postupy a pravidlá, ktoré skvalitňujú proces samotnej odbornej praxe a študentskej supervízie. Všetky vymenované činnosti a mnoho iných ďalších aktivít je aj náplňou mojej práce.

Aký má supervízny seminár obvykle priebeh?

V minulosti bol skôr orientovaný na prezentáciu spracovaných reflexií, kazuistik, písomných správ z praxe a mal skôr konzultatívny charakter. V súčasnosti spolu s kolegynou PhDr. Zojou Koscurovou a kolegom PhDr. Petrom Brnulom supervízne semináre orientujeme na profesionálnu prácu a odborné problémy, s ktorými sa študenti stretávajú, a snažíme sa dodržiavať všetky princípy poskytovania supervízie. Od tohto školského roku poskytujeme našim študentom aj možnosť individuálnej supervízie, pokiaľ o ňu študenti prejavia záujem.

Ako vnímate študentov supervíznych seminárov? Existuje rozdiel medzi dennými a externými študentmi?

Často mám zo študentov veľkú radosť, keď vidím, ako ich absolvovanie odbornej praxe posúva vpred. Nielen v ich spracovaných reflexiách, kazuistikách, ktoré odovzdávajú skôr, ale najmä priamo na supervíznych seminároch, kde dokážu identifikovať a pomenovať svoje profesionálne problémy a sú ochotní a schopní na nich pracovať. Myslim si, že nie je veľký rozdiel medzi dennými a externými študentmi, veľakrát mám pocit, akoby sa dlhoročná prax externých študentov kompenzovala tým, že denní študenti sú v školskom prostredí denno-denne a majú bližší kontakt k sociálnej práci, vďaka teoretickej a praktickej výučbe, ktorá prebieha v škole. Čo sa týka externých študentov, v začiatkoch ich štúdia považujú odbornú prax

za zbytočnosť. Mnohí z nich ale po absolvovaní praxe v inej než vlastnej inštitúcii zmenia svoj názor a pozerajú sa na odbornú prax ako dôležitú súčasť ich vzdelávania, pretože majú možnosť vidieť iné typy sociálnych inštitúcií a iné metódy práce, než aké používajú oni, a uvedomujú si aj chyby, ktoré robia pri výkone svojej profesie.

Čím vás obohacujú alebo naopak zaťažujú supervízne semináre a organizovanie študentských praxí?

Obohacujú ma o nové praktické zážitky študentov a otvárajú mi priestor pre ďalšiu kvalitnejšiu prácu so študentmi a pre manažment odborných praxí. Samotné semináre ma nezaťažujú, na katedre nás skôr zaťažuje množstvo študentov pripadajúcich na jedného učiteľa. Približne tristo študentom musí jeden učiteľ odbornej praxe v priebehu jedného školského roku poskytnúť „servis“ okolo praxe, čo

samozrejme môže znižovať jej kvalitu. Okrem toho, v rámci pracovnej náplne učíme aj ďalšie iné predmety a vedíme výcviky v sociálnych zručnostiach. Aj pre tieto dôvody vidíme veľké ťažisko a priestor pre poskytovanie supervízie študentom priamo na praxových pracoviskách. Máme pred sebou ešte veľa práce, aby sme odbornú prax na našej katedre realizovali podľa našich predstáv. Nesmieme zabúdať, že bez našich partnerov v praxi odborná prax existovať nebude. Ak si chceme vhodné a kvalitné pracoviská budovať a najmä si ich udržať, musíme našich inštruktorov, supervízorov v praxi motivovať možnosťou ďalšieho vzdelávania, prípadne finančne a určite aj organizovaním rôznych konferencií, seminárov. Nemôžeme zabúdať ani na spoluprácu s ostatnými vzdelávateľmi v sociálnej práci na Slovensku a v Českej republike.

**Pripravila Markéta Rusnáková
s príspevím Pavla Bajera**

Koordinátorku praxí těší pozorovat proměny vztahů studentů k sobě samotným i k profesi sociální práce

S obsahem činností koordinátora a učitele odborných praxí a supervizí studentů na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity seznamuje Mgr. **Monika Šišláková**, asistentka a studentka postgraduálního studia. Rovněž se věnuje práci s rizikovou mládeží.

Jakými typy praxí a supervize studenti procházejí na vaší katedře?

Na začátku podotýkám, že mám na mysli bakalářský stupeň, na magisterském stupni je praxe realizována prostřednictvím projektu Asistent do rodiny. Co se týká bakalářských studentů, na našem oboru vycházíme ze základního předpokladu, že jejich vzdělávání nemůže stát pouze na předávání teoretických poznatků, ale musí komplementárně obsahovat i kvalitní praktickou složku. Naši studenti od druhého roku (třetího semestru) svého studia vykonávají praxi v organizacích realizujících sociální práci, na kterou navazuje supervizní seminář. První typ praxe pojmáme jako úvod do sociální práce a studenti se v jejím rámci zaměřují na tři základní aspekty: fungování organizace, v níž jsou na praxi, povaha sociální práce na pracovišti, kontexty, v nichž organizace působí, uplatňování etického kodexu v organizaci. Dále se věnují tomu, jak se v organizaci pracuje s klienty, od prvního kontaktu s klientem až po jeho ukončení včetně evaluace. Poslední a neméně důležitý prvek praxe a supervize se zaměřuje na vlastní sebereflexi studentů. Druhý typ praxe a supervize je určen pouze studentům, kteří si volí specializaci sociální práce zaměřenou na individuální práci s klientem. Studenti si zde všímají aplikace Eganova modelu do případové práce a učí se zde např. komunikačním dovednostem pro práci s klientem. Poslední typ praxe a supervize si studenti volí podle typu svého studijního zaměření. Pokud se orientují na sociální práci, vykonávají skupinovou praxi, studenti zaměřující se na sociální politiku si volí praxi a supervizi komunitní.

Jaké předpoklady by měl splňovat supervizor studentů?

Na jednu stranu by to měl být profesionál v oblasti sociální práce, tedy měl by mít alespoň roční praxi v oboru, a na druhou stranu by měl mít rovněž vzdělání a pokud možno i praktické zkušenosti v supervizi. Domníváme se totiž, že supervizi studentů nemůže dělat někdo, kdo nezažil praxi a nemá teoretické ani praktické zkušenosti s poskytováním supervize. Roční praxe v sociální práci je minimum.

Co vše máte na starosti jako učitel předmětu Odborná praxe a supervize?

Mým úkolem je doprovázet studenty při výkonu jejich praxí. Před začátkem semestru se studenty komunikují ohledně jejich dotazů týkajících se volby zařízení praxe a jejího začátku. V průběhu semestru vedu supervizní semináře a v případě potřeby poskytuji studentům individuální supervize. Zároveň pročítám jejich práce (v tomto semestru mám 80 prací týdně) a v případě potřeby na ně poskytuji zpětnou vazbu a na konci semestru s každým ze studentů ukončuji jejich praxi individuální formou. Vedle výuky praxe a supervize mám na starosti celou agendu praxí a supervizí na oboru sociální politika a sociální práce, což znamená práci na koncepci praxe a supervize, vedení doktorandů, kteří se připravují na výuku supervize praxí studentů, a vyřizování opravdu četných žádostí o výjimku a dotazů studentů.

Jaký má supervizní seminář obvykle průběh?

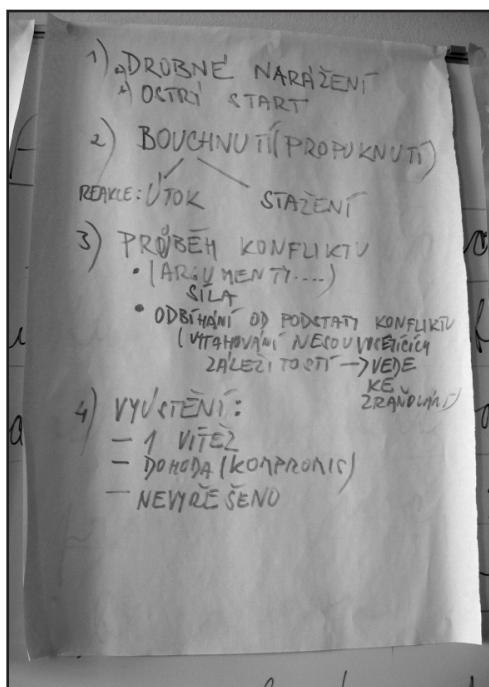
Zabýváme se na nich praktickými otázkami, které studentům vyvstávají v souvislosti s praxí, a také se zaměřujeme na sebereflexi. Občas také diskutujeme nad problémy, které

se na praxi vynoří. Teorie v rámci supervize neprobíráme, na to jsou jiné předměty, i když jsme při poslední supervizi trochu zabrousili i do této oblasti, zabývali jsme se seniory a žebrajícími lidmi z popudu úvahy „napsané“ jedním z „velikánů“ minulé doby, Járou Cimrmanem.

Jak vnímáte studenty supervizních seminářů? Existuje rozdíl mezi denními a kombinovanými studenty?

Když učím teoretický předmět, tak mám od studentů menší zpětnou vazbu, vím toho o nich a o jejich vztahu k sociální práci mnohem méně. Občas se ukáže, že student, který v teorii pokulhává, v praxi a supervizi září a naopak. Supervizi praxí studentů dělám teprve pět let, takže mé zkušenosti jsou omezené, ale přece jen se mi za tu dobu zdá, že studenti jsou čím dál víc průbojnější a snaží se prosazovat svá práva. Na druhou stranu by jim tato větší průbojnost občas neuškodila např. v diskusích, když uvažujeme nad různými pohledy na určitý problém. Jsou studenti, kteří nemají problém „jít se svou kůží na trh“ a reflektovat záležitosti, s nimiž se nesetkali, a jsou studenti, kterým dělá problém uvažovat nad novými věcmi. Rozdíl mezi denními a kombinovanými studenty je především v přístupu k teorii a praxi. Zatímco u denních studentů lze vidět větší uplatňování teoretických přístupů, u kombinovaných sleduji, že znají praxi. Supervize kombinovaných studentů je více o každodenní praxi, supervize denních studentů spíše o jejich počátcích vstupu reality praxe, o jejich seznamování se s praxí a s tím souvisejícími otázkami.

Čím vás obohacují nebo naopak zatěžují supervizní semináře a organizování studentských praxí?



Ilustrační foto: archiv Centra praktických studií

Začnu tím, co zatěžuje. Přiznám se, že mi vadí přístup některých studentů, kdy místo aby si požadované informace zjistili z dostupných zdrojů typu informační systém, studijní katalog, sylabus, raději se mne přímo ptají, a dokonce několikrát.

A co obohacuje? Je to prosté, jsou to studenti. Je moc fajn pozorovat proměny vztahů studentů k sobě samotným, k praxi i k profesi sociální práce jako takové. Mám radost, když můžu prostřednictvím doprovázení studentů na praxi přispívat k zušlechťování sociální práce. A když se občas rozhlížím kolem sebe při supervizi, tak si v některých případech říkám, že jestliže tito lidé budou v budoucnu sociální pracovníky, tak to s naší profesí nebude tak zlé.

Připravil Pavel Bajer

Inštruktorka praxí v Probační a mediační službě oceňuje komunikaci se studenty

V každé organizaci spolupracující s Centrem praktických studií působícím na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity má na starosti studenty absolvující praxi v daném zařízení sociálních služeb inštruktor praxe. V Probační a mediační službě, středisko Brno, zastává funkci inštruktora praxí probační úřednice Mgr. **Ivana Kabátová**, která pracuje na oddělení probačních a mediačních činností pro mládež a nezletilé.

Co je náplní inštruktora praxí ve vaší organizaci?

Na počátku praxe se inštruktor praxí s každým studentem osobně sejde a informuje ho o pravidlech praxe, seznámí ho s jeho vlastním praktikujícím, provede střediskem Probační a mediační služby, informuje o chodu střediska atd. Inštruktor praxe určuje, s kým, s kterými pracovníky bude student praktikovat. Tímto postupem určíme místní či prostorovou organizaci. Studenti pracují s jedním, častěji se dvěma probačními pracovníky v jejich pracovních, kteří jsou během praxe studentům i kolegům k dispozici. Inštruktor praxí se alespoň jednou za semestr se studenty ve skupině sejde. Inštruktor praxí má také svého studenta – praktikanta.

Jaké máte zkušenosti se studenty, kteří absolvovali praxi ve vaší organizaci?

Vesměs velmi dobré. Obvykle jsou to studenti se zájmem o obor, alespoň přibližně o oblast činnosti, v níž se angažujeme. Studenti jsou schopni samostatně pracovat, vyjádřit vlastní názor či pohled, dobře se s nimi komunikuje.

To jsou důležité věci pro efektivní praxi, přínosnou pro obě strany.

Liší se očekávání od praxí studentů mezi subjekty zapojenými do procesu praxí?

Domnívám se, že očekávání mých jednotlivých kolegů probačních pracovníků od praxí studentů se příliš neliší. Rozdílný bude spíše přístup jednotlivých pracovníků ke studentům, praktikantům. A podle mého názoru se může tento přístup lišit i podle toho, jak pracovníci studenta vidí, jestli např. jako budoucího kolegu, nebo studenta-učně, nebo jako další pracovní povinnost. Nebo i jinak...

Zúčastňujete se vzdělávacích kursů pro inštruktory? Přinášejí vám inspiraci?

Ano, účastním se a přinášejí mi inspiraci. Kromě nových informací z oblasti supervize a sociální práce jsou přínosné i možnosti konzultace s kolegy poskytovateli praxí. Vzdělávací kursy mi rovněž umožňují výměnu zkušeností, pro kterou se v kurzech nabízí prostor, nebo dokonce bývá přímo zprostředkovávána.

Připravil Pavel Bajer

V Ružomberku chodia študenti na prax do ústavu nápravnýchovnej starostlivosti

Konkrétne aspekty praxe študentů v oblasti vězeňství vysvětluje PhDr. Irena Kamanová, PhD., odborná asistentka a metodička odborné praxe na Katedře sociální práce Pedagogické fakulty Katolické univerzity v Ružomberku.

Kdo se podílí na realizaci odborné praxe studentů v ústavech, kde obviněné osoby vykonávají vazbu, a v zařízeních, kde odsouzené osoby vykonávají trest?

Na realizácii našej odbornej praxe sa podieľam ja, ako metodička praxe. Je dôležité pre študentov vidieť ústav nápravnýchovnej starostlivosti z pohľadu sociálnych pracovníkov, pracujúcich s obvinenými a odsúdenými. Nakoľko v Ružomberku je takéto zariadenie, spolu pre obžalovaných aj odsúdených (muži, ženy), považujem za veľmi dobré, že sa nám darí prostredníctvom Generálneho riaditeľstva zboru väzenskej a justičnej stráže navštevovať túto inštitúciu.

Ak sa jedná o prax v penitenciárnych zariadeniach – je to forma jednovstupovej skupinovej odbornej praxe, kde študenti majú možnosť návštevy celého areálu zariadenia. Táto návšteva je uskutočňovaná za prítomnosti sociálnych a pedagogických pracovníkov inštitúcie.

Individuálna prax študentov nie je možná.

Zároveň vykonávame so študentmi prvých ročníkov formou skupinovej odbornej praxe prax na okresnom súde. V druhom a nasledujúcich ročníkoch majú možnosť vykonávať prax individuálnu, orientovanú na sociálno-patologické javy v spoločnosti.

Kolik studentů a v jakých zařízeních už vykonalo svou studentskou praxi v oblasti vězeňství?

Všetci študenti, každého študijného programu a formy (Bc., Mgr.), navštívia zariadenie nápravnýchovnej starostlivosti. V minulom školskom roku 142 študentov.

V tomto školskom roku 2007/2008 denná forma, bakalársky program 129 študentov. Študenti Katedry sociálnej práce v Ružomberku a študenti detašovaného pracoviska Dolný Kubín.

Od zimného semestra školského rok 2007/2008 navštívime väznicu pre mladistvých v Su-



PhDr. Irena Kamanová, PhD.

čanoch, formou jednovstupovej skupinovej praxe – počet študentov 129.

Jaká jsou specifika studentské odborné praxe v těchto zařízeních?

Špecifiká? Študent nesmie prísť do fyzického kontaktu s väznenou osobou. Ak sa stretne s väznenou osobou fyzicky, nesmie sa s ňou verbálne kontaktovať. Práve z tohto dôvodu iné špecifiká pre odbornú prax študentov nevyplývajú.

Jaké činnosti vykonávají studenti při praxi?

Priama činnosť s odsúdenými dospelými v nápravnýchovných inštitúciách nie je možná.

Máme snahu o priamu činnosť s odsúdenými mladistvými v Sučanoch, ktorá je v štádiu rokovania. Konzultačné a informačné centrum Edukos – Dolný Kubín vedie študentov Katedry sociálnej práce Pedagogickej fakulty KU v Ružomberku pri odbornej praxi, ktorá sa zameriava na klienta po výkone trestu. Prax je zameraná na sprevádzanie klienta po výkone trestu a poradenstvo.

Připravil Pavel Bajer

Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků v ČR

V rámci projektu Inovace na katedře sociální práce FF UK Praha se v červnu 2007 konala konference Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků v ČR. Spolupořádal ji Národní vzdělávací fond, o. p. s. – Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách. Přihlášeno bylo více než 100 zájemců, jednání konference ze zúčastnilo 72 lidí. Jednalo se o vzdělavatele sociálních pracovníků (pedagogové vyšších odborných škol a vysokých škol) a profesionály, kteří pracují v sociálních službách, i studenty.

Po úvodních referátech Oldřicha Matouška a Daniely Vodáčkové se konaly tři dílny. První byla zaměřená na obecné otázky vzdělávání, druhá na vstupní předpoklady ke studiu a výstupní kompetence uchazečů, třetí se zabývala vzdělávacími standardy. Během tohoto dne se uskutečnilo jednání v jediném fóru.

Druhý den jednání se účastníci rozdělili do osmi menších skupin a zabývali se otázkami, které vzbudily nejvíce zájmu během předchozího dne. Vedoucí každé z těchto osmi skupin poté během závěrečného jednání shrnul, k čemu skupina dospěla, a nabídl její závěry k diskusi celému plénu konference.

Tato zpráva využívá struktury, která v podobě souboru otázek byla výchozím podkladem pro konferenční workshopy a diskuse. Původní materiál doplňuje tím, co účastníci konference přidali, modifikovali a kritizovali během obou dnů jednání konference.

Konferenční fórum samozřejmě nemělo žádnou kompetenci k měnění pravidel v systému vzdělávání sociálních pracovníků. Pokud jsou nějaké změny aktuální, musí je učinit příslušnými kompetencemi vybavené osoby a skupiny. Materiál z konference může být inspirací ke změnám.

1. Jak je možné definovat cíle vzdělávání v sociální práci?

- V užším pojetí příprava na vstup na trh práce s dostatečnou flexibilitou (je žádoucí odlišovat *oborové kompetence* od tzv. *přenositelných kompetencí*, v důsledku kterých se absolvent může uplatnit i v příbuzných oborech),
- v širším pojetí rozvoj *životních kompetencí*, které lidem umožňují orientovat se ve společnosti a směřovat svou životní dráhu.

Nejvýznamnějšími oborovými a přenositelnými kompetencemi, které může vzdělání ve školách podporovat, jsou tyto (přenositelné kompetence označuji kurzívou):

- A. způsobilost detekovat a kvalifikovaně analyzovat vlivy vyvolávající sociální problémy jednotlivých lidí a dalších subjektů (skupin, rodin, komunit) i formy těchto problémů
- B. způsobilost komunikovat s uživatelem (jazykem pro něj srozumitelným, s přiměřenou mírou angažovaností), spolupracovat s ním na definici jeho potřeb a na plánu intervence/péče
- C. způsobilost přímo poskytovat služby
- D. vytvářet a řídit *humanitní služby v širokém slova smyslu (nejen sociální služby ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb.)*
- E. způsobilost vyjednávat se *zaměstnavatelem svou pozici, náplň práce, odměnu, pracovní podmínky, supervizi aj.*
- F. způsobilost *kooperovat s jinými pracovníky ve vlastní organizaci, případně být partnerem v týmu pro jiné specialisty a umět vůči nim definovat svou roli (např. vůči lékařům, pedagogům, psychologům)*
- G. způsobilost *orientovat se v organizačních a komunitních vazbách, umět je posilovat a využívat pro svou práci*
- H. způsobilost orientovat se v právním a ekonomickém rámci profese
- I. způsobilost *hodnotit průběh i výsledky programů*
- J. způsobilost *ovlivňovat sociální politiku na místní, státní, případně nadnárodní úrovni*
- K. způsobilost *řešit etická a další dilemata, do kterých pracovníka jeho práce přivádí*
- L. způsobilost *umět si plánovat svoje další vzdělávání*

M. způsobilost prezentovat svou práci na odborném fóru, na fóru politickém, před širokou veřejností, i v médiích

N. způsobilost vytvářet a řídit týmy i organizace

O. způsobilost vytvářet a řídit projekty

Literatura:

Z. Havrdová: Kompetence v sociální práci. Osmium, Praha 1999.

L. Musil: Ráda bych vám pomohla, ale... M. Zeman, Brno 2004.

Z. Mlčák: Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty. FF OU, Ostrava 2005

2. Jak je možné získat souhrnné informace o uplatnění sociálních pracovníků na trhu práce a jejich kvalifikaci?

Celostátní přehled je v současnosti jen pro státní organizace (statistiky a průzkumy MPSV).

- Škola by měla nejméně jednou za pět let vypracovat přehled o uplatnění vlastních absolventů a zveřejnit jej,
- škola může pořádat pravidelná setkání svých stávajících studentů se svými absolventy.

Literatura:

L. Musil a kol.: Kvalifikace pracovníků v sociálních službách. Zprávy VÚPSV 2005.

L. Musil a kol.: Kvalifikační potřeby pracovníků v sociálních službách pro seniory. Zprávy VÚPSV 2006.

Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí, MPSV, každoročně.

3. Za co má být odpovědný student a za co škola na různých úrovních studia (VOŠ, Bc., Mgr.)?

- Škola by měla zájemci sdělit jasně své cíle a dát přehled o možnostech uplatnění po absolutoriu,
- škola by měla umět zájemce seznámit „s realitou oboru“ (v tom je nenahraditelný přímý kontakt s lidmi, např. s absolventy školy, kteří v oboru pracují, a také se špičkovými profesionály),

- škola by měla začínajícího studenta podrobně před zahájením studia seznámit s tím, co od něj studium vyžaduje (např. v rámci soustředění před začátkem studia a poté vždy před začátkem školního roku),
- škola by měla všemi způsoby podporovat aktivizaci studentů, jejich komunikaci s učiteli (např. projekty pro týmy studentů; disputace na aktuální témata, jichž se účastní větší skupiny studentů a učitelů; osobní stránky vyučujících na internetu umožňující diskusi se studenty),
- škola by měla studentovi nabízet dostatek příležitostí k individuálním přímým kontaktům s učiteli,
- na všech typech škol má student ovládnout základní znalostní a dovednostní penzum, za strukturování tohoto penza odpovídá škola, ale vstup studentů do obsahu vzdělávání by měl být podporován,
- na všech školách (VOŠ, Bc. programy, Mgr. programy) má být student odpovědný za zpracování určitého problému formou závěrečné práce, vedoucí práce spoluodpovídá za volbu tématu a metod, bakalářské studium nekončící závěrečnou prací by nemělo být podporováno,
- student spoluodpovídá za svou odbornou profilaci, vyjádřenou portfoliem praxí, stáží a nadstandardních forem vzdělávání.

Škola odpovídá za to, že jsou místa pro praxi vybrána adekvátně vzhledem k jejímu zaměření, že pracovišť existuje dostatečný počet s určitou šíří nabídky. Dále odpovídá za to, že budou na praxích studenti vedeni dobře zacvičenými tutori praxí, zkušenosti z praxí budou včas a dostatečně zpracovány ve škole, i za to, že praxe je dost dlouhá na to, aby student pochopil principy práce s uživateli služeb a seznámil se s jejími výsledky.

4. Je žádoucí vyžadovat nebo podporovat tutorský systém, a na jaké úrovni škol?

Ano, přinejmenším na univerzitách, např. tak, že pedagogové působící na celý úvazek mají výběrové semináře a v nich se studenty probírají témata, na kterých sami aktuálně pracují. I v našem oboru pravděpodobně platí, že osoba

učitele má významně větší vliv než schválený obsah vzdělávacího programu.

5. Jaké předpoklady ke studiu má splňovat zájemce o studium na VOŠ?

- maturita na střední škole
- dobrovolnická praxe

6. Jaké kompetence má mít absolvent VOŠ?

Podle bodu 1: A., B., C., E., F., G., H., K., L., O.

7. Jaké předpoklady ke studiu má splňovat student žádající o přijetí na bakalářský stupeň univerzity?

- obecné studijní předpoklady (které druhy?)
- specifické studijní předpoklady (které?)
- dobrovolnická praxe

8. Jaké kompetence má mít absolvent bakalářského programu?

Podle bodu 1: A., B., C., E., F., G., H., I., J., K., L., O.

Má ovládat jeden světový jazyk.

9. Čím se má lišit vzdělávací program VOŠ a bakalářského stupně univerzity?

Za nynějšího stavu věcí je identický vzdělávací standard pro VOŠ a Bc. na VŠ. Je těžké zjistit, zda existuje rozdíl v náplni kursů.

V současnosti se uvažuje o zavedení tzv. *profesního bakalariátu* na VOŠ. Ten by ale nepředstavoval dostatečný předpoklad pro magisterské studium na univerzitě.

Uplatnění absolventa VOŠ a Bc. stupně univerzity je podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, totožné, plat rovněž. Cílové kompetence jsou téměř totožné, i když v tomto materiálu se snažíme o odlišení. Obsah studia také skoro totožný. Jen v prestiži existuje rozdíl. A rozdílná je hlavně vyhlídka na další vzdělávání. Takže je těžké trvat na rozdílných vstupních předpokladech pro tyto typy studia. Nicméně VŠ a VOŠ jsou jiná prostředí. VOŠ jen vyučuje, kdežto VŠ bádá, publikuje. Na VOŠ týdenní výuková povinnost pro učitele činí 21 hodin. To je nesrovnatelně víc než na VŠ.

10. Jaké předchozí vzdělání a jaké další předpoklady má mít uchazeč o přijetí do magisterského programu sociální práce?

- Dobrovolnická práce nebo jiná minimální praktická zkušenost
- Absolutorium bakalářského univerzitního programu v sociální práci
- Absolutorium bakalářského univerzitního programu v psychologii, v pedagogice (včetně sociální pedagogiky), právu, sociologii, andragogice, antropologii s tím, že buď během prvního roku studia, nebo formou zvláštního kursu zajišťovaného vysokou školou bude povinně absolvovat jádrové předměty definované vzdělávacím standardem pro bakaláře sociální práce:
 - A. filosofii a etiku v sociální práci,
 - B. metody sociální práce,
 - C. terénní supervidovanou praxi v rozsahu 300 hodin (vlastní práce v oboru v pracovním poměru se může započítat jen do výše 150 hodin),
 - D. sociální politiku,
 - E. právo pro sociální pracovníky,
 - F. metody a techniky sociálního výzkumu,
 - G. metody práce s jednou specifickou cílovou skupinou,
 - H. jeden světový jazyk.

Otevřeným problémem zůstává, zda lze bakalářskou oborovou úroveň zjistit při vstupních zkouškách např. testem bez ohledu na to, jaké vzdělání student předtím absolvoval. Znalosti získané studentem v bakalářském studiu sociální práce by se neměly opakovat na úrovni studia magisterského.

11. Jaké kompetence má mít absolvent magisterského univerzitního programu?

Všechny uvedené v bodě 1 a navíc ovládat dva světové jazyky.

12. Jaké vstupní předpoklady má splňovat kandidát na doktorandské studium?

- absolutorium magisterského programu vysoké školy
- obhájení záměru disertační práce před oborovou radou
- jazyková zkouška

13. Jaké kompetence má mít absolvent doktorandského studia?

- kriticky analyzovat teorie
- navrhnout a provádět výzkum srovnávající více programů/služeb, případně celé systémy služeb

14. Co by měly obsahovat vzdělávací standardy VOŠ a univerzit?

Standardy by ideálně měly definovat:

- A. programové záměry vzdělavatele s reflexí hodnot
- B. profilaci školy doloženou granty, publikacemi, konferencemi
- C. profil absolventa jako soubor kompetencí a možných způsobů pracovního uplatnění
- D. indikátory, podle kterých bude možné určit, že vzdělavatel dosahuje vytčených cílů
- E. povinné, povinně volitelné a nepovinně volitelné kurzy s vyznačením toho, jak každý jednotlivý kurs přispívá k rozvoji výstupních kompetencí studenta
- F. výcviky v dovednostech, sebezkušenostní výcviky (aby student po škole věděl, na co se hodí a na co se nehodí)
- G. kvalifikaci pedagogů (včetně účasti na výzkumných a jiných grantech, včetně publikační činnosti)
- H. rozsah praxe, způsob jejího provádění a supervidování
- I. požadavky na závěrečné práce studentů
- J. u kombinovaného studia podpůrné studijní materiály
- K. požadavky k závěrečným zkouškám (včetně individuálního portfolia)
- L. způsoby evaluace studijního programu včetně zpětné vazby o uplatnění absolventů na trhu práce

Standardy mohou určit jen formalizovatelné aspekty vzdělávání. Např. kompetence učitelů se posuzují jen podle akademických funkcí, které ale vůbec nemusejí korelovat se schopností dobře učit. Učitel se nikde neučí učit – předpokládá se automaticky, že to umějí. Neměly by pro ně být *kurzy didaktiky*? Způsob výuky by měl podporovat i jiné formy než frontální přednášení, např. *projektové učení*. Naše školy mají velmi málo *přímého kontaktu* jeden učitel–jeden student (tzv. konzultace).

Souvisí to s jejich *personálním poddimenzováním*, ale i s tradicí autoritářského „vzdělávání kolektivů“. Vzdělávací systém zkouší *několikrát to samé* (zkouška na závěr kursu, tatáž zkouška na závěr studia), což je plýtvání energií studentů i učitelů. *Studentské práce* by měly mít větší váhu při posuzování výsledků studia než zkoušky. Zkoušky by měly zohledňovat aktivitu studenta – výsledek atestace by se měl skládat z více kritérií. Jen ojedíněle se při zkoušce testuje schopnost studenta posoudit klientovu situaci a navrhnout způsob práce s ním. Neměla by toto být povinná součást výstupních zkoušek? Kooperace studentů na společných projektech by měla být maximálně podporována. Tím se studenti přirozeně učí týmové spolupráci. Nenavazujícími pracemi vzdělavatelé vychovávají „sólisty“. *Spoluúčast studentů a zaměstnavatelů* při tvorbě vzdělávacích programů je zatím minimální. Studenti mají malý zájem o *evaluaci*, i když jsou průzkumy anonymní. Velmi dobrým zdrojem evaluace jsou studenti kombinovaného studia, neboť ti jsou již současně praktiky. Tento zdroj se využívá minimálně.

Ideálně by měl vzdělavatel:

- A. nejdřív stanovit hlavní principy vzdělávání
- B. analyzovat budoucí úkoly studentů
- C. podle toho stanovit vzdělávací cíle
- D. vytvořit nástroje hodnocení
- E. nakonec teprve konstruovat metody vzdělávání

15. Je možné využít k posouzení výsledků vzdělávání jiné nástroje než známky za výkon při závěrečných zkouškách?

Jiným nástrojem jsou:

- uplatnění absolventů na trhu práce (doma a v zahraničí)
- aktivity absolventů v profesních společnostech
- evaluace studijních programů od studentů
- evaluace absolventů od zaměstnavatelů
- aktivity absolventů v médiích, na konferencích a jiných fórech
- publikační činnost absolventů

16. Jaké kompetence mají podporovat kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách?

Tyto kurzy jsou definovány vyhláškou č. 505/2006 Sb. Mají mít 150 hodin, mají mít zejména sedm ve vyhlášce vyjmenovaných bloků. Jak má být konstruováno to, co v nich není obsaženo, si určují sami poskytovatelé kursů. Samozřejmě by mělo jít o podporu v praxi využitelných dovedností.

17. Jaké kompetence mají podporovat jiné vzdělávací kurzy?

Podle zákona č. 108/2006 mají tzv. *specializační vzdělávání* poskytovat vysoké školy a VOŠ. O jeho obsahu ani zákon, ani vyhláška neříká nic. Jiní vzdělavatelé mohou nabízet tzv. *akreditované kurzy*.

Zvláštní akreditované kursumožnosti naplnit kvalifikační požadavky na pozici sociálního pracovníka, pokud tyto kurzy mají minimálně 200 hodin, pracovník má vysokou školu jiného typu, než jakou zákon předepisuje, a navíc má pět let praxe v profesi sociálního pracovníka. Takové kurzy však musí být poskytovány v oboru sociální práce a v několika příbuzných oborech vyjmenovaných v zákoně.

Třetí formou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, také lakonicky zmíněnou v citovaném zákoně, jsou *stáže* v zařízeních sociálních služeb.

Pro akreditaci všech výše zmíněných vzdělávacích kursů (i kursů uvedených v předchozím bodě) je nutné od roku 2007 naplnit soubor kritérií vydaných MPSV. Souhlas k realizaci kursů dává zvláštní Akreditační komise MPSV. Cílové kompetence však jsou v tomto systému sledovány a prověřovány málo. Všechny kurzy jsou schvalovány na papíře.

Cílem kursů by měla být spíše příprava frekventantů na kvalifikovanou práci s určitou skupinou nebo rozvoj souboru určitých profesních kompetencí než výcvik v jedné metodě práce/v jednom přístupu. Výcviků v jednom typu práce máme v ČR velice mnoho.

Specializační studium má v ČR např. Probační a mediační služba (resort ministerstva spravedlnosti). Jenže podle zákona č. 108/2006 Sb. nejde o sociální službu. Pro bakaláře na pozici probačního asistenta je to 240 hodin, pro magistry na pozici probačního pracovníka 420 hodin. Asociace linek důvěry akredituje vzdělávání pro pracovníky linek dů-

věry, které poskytují různí vzdělavatelé. Asociace občanských poraden má základní kurs pro poradce s dotací 61 hodin. Existuje řada jiných takových specializačních studijních programů.

V současnosti se u nás pokládá sociální pracovník po ukončení školy za hotového, nemá perspektivu dalšího systematického vzdělávání.

Možná budoucí struktura specializací spíše pro bakaláře, možná i pro magistry podle cílových skupin (která by byla analogií atestací v medicíně a psychologii) je např. tato:

- Práce s dětmi, rodinami, mládeží
- Práce se sociálně vyloučenými (nezaměstnaní, bezdomovci, lidé žijící se prostitucí...)
- Práce se starými, nemocnými a umírajícími
- Práce s uprchlíky a etnickými menšinami
- Práce s lidmi závislými na návykových látkách a s psychiatrickými pacienty
- Práce s lidmi zdravotně znevýhodněnými a s lidmi s mentálním postižením
- Specializace pro magistry by mohla být i na:
 - Obecné a speciální poradenství
 - Řízení týmů a organizací ve veřejné správě
 - Řízení týmů a organizací v nestátní sféře
 - Plánování a hodnocení sociálních služeb

Takováto specializace může být přímo součástí vzdělávacího programu školy, nebo může být školou nabízena jako kurs celoživotního vzdělávání. Poskytovatelem může být ale jakýkoliv jiný oprávněný subjekt. Specializovaný studijní program se v legislativě nikde nevyžaduje jako podmínka zastávání určité pracovní pozice – znamenal by tedy výhodu jen u zaměstnavatelů, kteří na daném poli působí, resp. upřednostňují u zaměstnance zcela určitý soubor kompetencí.

Dosti opomíjenou skupinou potenciálních studentů jsou *senioři*. Tzv. univerzity třetího věku běžně přinášejí seniorům příležitost osvojit si poznatky. Vzdělávací programy pro seniory by mohly kvalifikovat pro práci v sociálních službách, pro modifikování služeb, případně pro vytváření nových. Senioři mohou pracovat jako zaměstnanci, na dohody a také

jako dobrovolníci. Vzdělání by jim pomáhalo konstruovat „druhý životní program“.

18. Je na dobré úrovni spolupráce vzdělavatelů a zaměstnavatelů?

Někde si studenti připadají na *praxích* nechtění. Jinde nemají šanci setrvat na pracovišti dost dlouho, aby poznali a vyzkoušeli, co potřebují. Ideální je, když má pro studenta organizace připravené úkoly nebo dokonce projekt a když dokáže průběžně hodnotit, jak student k práci organizace přispívá. Je zřejmé, že školy v ČR v současnosti reflektují význam praxí a význam kontaktů s praktiky.

Zaměstnavatelé dnes netuší, kam své *požadavky na vzdělávání* nasměrovat. Asi by bylo logické, kdyby oslovovali ASVSP. Na školách se spíše učí to, co kdo soudí, že umí učit, než to, co je z hlediska praxe potřeba učit. *Studentské práce* končí v archívech škol, i když by je zaměstnavatelé mohli využít. Brzy dojde k tomu, že kvalitní školy budou své práce zpřístupňovat na webu. Oborový systém, který by nabízel užitečné informace studentům, vzdělavatelům i zaměstnavatelům, neexistuje.

Kontakt se zaměstnavateli by se mohl uskutečnit přes oborové časopisy (*Kontakt, Sociální práce/Sociálna práca, VUPSV začne od léta 2007 znovu vydávat Sociální politiku*), do nichž by redakce či garanti čísla mohli vyžádat *příspěvky od zaměstnavatelů*. Bylo by možné iniciovat širší *průzkum spokojenosti zaměstnavatelů s absolventy škol*. Zaměstnavatelé by mohli mít ve školách *prezentace*, které by mohly mít i organizace sdružující určité typy organizací. Zaměstnavatelé by si mohli u škol objednávat zpracovávání aktuálních problémů (např. formou závěrečných studentských prací). I školy by mohly mít prezentace dostupné a doručované zaměstnavatelům. Zajímavým zdrojem informací o potřebách praxe jsou i *kursy* pořádané jinými subjekty, než jsou veřejné školy. Studenti během praxí vidí provoz organizací, i tyto informace se dají využít. Je možné získat přehled o *registrovaných službách* a také o *projektech*, na nichž zaměstnavatelé pracují. Vzdělavatelé by měli aktivně vyhledávat organizace poskytující (v regionu?) služby na špičkové úrovni a orientovat se na užší kontakt s nimi.

Požadavky na absolventy jsou formulovány *legislativou* – ta by se měla rychle promítat do vzdělávacích programů (které jsou však schvalovány na dlouhou dobu, tzn., že v nich musí být flexibilita). Pozoruhodné jsou i údaje o tom, kde se absolventi škol *vzdělávají souběžně se školou*, resp. po škole, což se dá spojit s průzkumem uplatnění absolventů na trhu práce.

Zavádění standardů kvality služeb do organizací ukazuje, že absolventi nemají potřebné kompetence – např. si nevědí rady s tím, podle čeho dělat individuální plány služeb pro uživatele. Ne všechny školy berou problematiku kvality a standardů na vědomí, i když nyní je to v praxi horká záležitost. Ne všechny školy umějí objasnit studentům logiku probíhajících systémových změn.

Leckterý absolvent postavený do řídicí funkce nikdy neabsolvoval vzdělávání v řízení lidí, učí se pak za pochodu, pokusem a omylem.

Zaměstnavatelé, pokud vůbec nějakou záležitost vůči vzdělavatelům formulují, preferují seznamování s legislativou a jinými technickými pravidly, podceňují nutnost rozvíjet komplexněji pojaté profesní kompetence. Koordináční *vzdělávací centra* na úrovni krajů (obdobu pedagogických center) by rozvoji vzdělávání sociálních pracovníků mohla pomoci. Tuto funkci by mohly mít některé plánované úřady pro zaměstnanost a sociální správu.

Literatura

I. Maroon a kol.: Vzdělávání studentů sociální práce v terénu. (Model pro supervizi). Karolinum, Praha 2007.

19. Je mezi vzdělavateli dostatečně pocíťována a projevována společenská odpovědnost?

Vzdělavatelé nejsou příliš vidět ve veřejných debatách k závažným společenským problémům.

20. Přispívají vzdělavatelé dostatečně k posilování identity profese a oboru?

Velmi chybí jednotná stavovská organizace, která by hlídala dodržování profesní etiky. Ta by také mohla dávat kredity za celoživotní

vzdělávání. Mohla by i vyžadovat specializační studium. Velký problém je, že na některých školách se v sociální práci masově vzdělávají lidé, kteří obor nedělají a ani nebudou (např. policisté), jen si potřebují doplnit kvalifikaci. Tyto studenty nelze k ničemu aktivizovat a kazí studentskou sub-kulturu škol.

Literatura:

Sociální práce/Sociálna práca, celé číslo 1/2007.

J. Zita: Identita sociálního pracovníka. <http://archiv.noviny.mpsv>

21. Je možné nějak ovlivnit zaměstnávání absolventů ve funkcích, kde je jim předčasně svěřována velká odpovědnost, resp. v pozicích, kde jsou odmítáni?

Na tyto problémy lze asi jen zaměstnavatele upozorňovat.

22. Jak se stavět k souběhu praxe a studia absolventů?

Zaměstnání v oboru nemá suplovat praxi a jako praxe by mělo být uznáváno jen určitým maximálně polovičním podílem z požadovaného objemu praxí. Zaměstnání mimo obor je záležitost studenta.

23. Jsou školy profilované a kvalitní?

Profilace škol začíná být zřetelná, je dána učiteli. Zřetelný profil školy (výzkumy, publikace, konference) jsou jednou ze známek kvality. Známkou kvality by mohlo být také příležitostné či soustavné *vzdělávání pedagogů* učících ve škole. To může organizovat vlastní škola, ASVSP nebo jiný vzdělávatel. Neexistují obecně sdílené a vyzkoušené *nástroje zjišťující kvalitu* výuky. Chybí podpůrná učitelská *supervize*, hostování zkušených pedagogů na přednáškách a seminářích méně zkušených. Chybí systémy instruování externích vedoucích/oponentů bakalářských a diplomových prací. Školy neučí své absolventy učit. Alespoň někteří studenti by toho využili; někteří i ve vlastní škole k jejímu užítku. Učitel by měl mít vždy nějakou zkušenost z praxe – neměl by bez praxe rovnou po škole učit.

24. Je vzdělavateli dostatečně podporována mezinárodní spolupráce?

Jen někteří vzdělavatelé mají mezinárodní spolupráci – i to je známka kvality. Vrcholem jsou *cizojazyčné programy* poskytované na domácích půdách a *joint-degrees*. Samozřejmě i společné *výzkumné projekty* se zahraničními partnery. V ČR se na tomto poli objevují již první vlaštovky.

25. Jaké jsou další systémové problémy?

Platné vzdělávací standardy nejsou sladěny s legislativou, v mnohém ji překračují a předbíhají.

Stát platí z veřejných rozpočtů dvakrát podobné studium těm studentům, kteří jdou po VOŠ na vysokou školu, to je očividné mrhání personálními i finančními zdroji.

Učitelé vysokých škol si vydělávají učením na různých jiných školách; považujeme za vhodnější, kdyby rozšiřovali a prohlubovali aktivity na své „mateřské“ škole. Proto by však školy měly vytvářet předpoklady, např. přiměřenou logistickou podporou projektů a grantů.

Vzdělávací koncepce MPSV je nejasná. Zejména pokud jde o celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků.

V etickém kodexu vydaném Společností sociálních pracovníků se deklaruje nutnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, není ale specifikována.

Oldřich Matoušek

Poznámka:

Autor zprávy děkuje aktivním účastníkům konference, jejichž vstupy do konferenčního jednání využil. Jednalo se o zejména kolegy: Igor Tomeš, Daniela Vodáčková, Alois Křišťan, Martin Bednář, Václava Probstová, Jiřina Šiklová, Alžběta Šustková, Lenka Krhutová, Pavel Vozábal, Adéla Hanáková, Petr Balek, Stanislava Ševčíková, Matěj Lejsal, Jaroslava Štátná, Veronika Džiamová, Radek Suda, Iva Vojtková, Hana Janečková. Odpovědnost za formulace v této zprávě leží na něm.

Otazníky praxe a supervize

K tématu praxí a supervize by se měli vyjadřovat nejen vysokoškolští učitelé a lidé z praxe, kteří pracují v různých zařízeních sociálních služeb. Praxe se také týkají studentů. Proto jsme se studentů oboru sociální práce se zdravotnickým profilem na Zdravotně sociální fakultě Ostravské univerzity (ZSF OU) zeptali:

1. Kde jste absolvoval svou studentskou praxi a proč zrovna v daném zařízení?
2. Jak hodnotíte svou studentskou praxi? Navrhl(a) byste nějaké změny v obsahu praxí, například v počtu hodin praxe?
3. Jste spokojen s kvalitou supervizních seminářů a s přístupem učitelů?

Martina Kučerová, 22 let, studentka 4. ročníku oboru Sociální práce se zdravotnickým profilem na ZSF OU

1. Snažím se, aby mé praxe byly různorodé, abych si toho zkusila co nejvíce. Poslední praxe však orientuji na klienty s duševním onemocněním, protože mě daná problematika velmi zaujala. Svoji poslední praxi jsem tedy absolvovala ve sdružení Mens Sana, která pomáhá lidem s duševním onemocněním. Chtěla jsem zjistit, co obnáší tato práce, čím se odlišuje od práce s jinými klienty. Nyní docházím do Klubu káfé Ostrava, který poskytuje pracovní a sociální rehabilitaci pro lidi s duševním onemocněním.

2. Svoji praxi hodnotím kladně. Ve většině zařízení jsem se setkala s milými pracovníci či pracovníky, kteří byli ochotni podělit se o své zkušenosti z praxe, dostatečně mě seznámil s jejich zařízením a umožnit mi kontakt s klienty.

Počet hodin praxe na naší škole je podle mne dostačující. Nevyhovující je spíše den praxe – pátek, a to si myslí nejen studenti, ale i pracovníci jednotlivých zařízení. Sama se snažím zařídit si praxi na jiný den, pokud mi to rozvrh dovoluje.

Několikrát jsem se i setkala se situací, že pracovníci zařízení nevěděli, co se mnou na praxi mají dělat. Možná by to chtělo zvýšit spolupráci mezi školou a organizacemi. To se však už podle mne děje v důsledku projektu Zvýšení připravenosti studentů sociální práce na měnící se požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů pomocí kvalitnějšího vzdělávání v oblasti odborné praxe studentů.

3. S kasuistickými semináři na naší škole jsem spokojená. Učitelé se snaží, aby se každý student během hodiny zapojil. Snaží se rozvíjet debaty, a dát tak studentům prostor a následně jim podat zpětnou vazbu. Zajímavé je také zkoušení různých supervizních technik.

Jako přínosné vidím i exkurze do zařízení podle výběru studentů.

Bohuslava Hiršová, 22 let, studentka oboru Sociální práce se zdravotnickým profilem na ZSF OU

1. S praxí to máme trochu náročnější než studenti na jiných fakultách. U nás na fakultě probíhají dva druhy praxe: průběžná a souvislá. Průběžná praxe probíhá každý pátek od druhého ročníku a pokaždé v jiném zařízení. V prvním semestru v druhém ročníku jsme měli určeno, že musí probíhat na úřadě na oddělení pro staré a postižené občany. V druhém semestru jsme museli praktikovat na SPOD na úřadě. A poslední určenou praxi jsme měli v prvním semestru třetího ročníku, zařízení, ve kterém jsme měli praktikovat, se mělo věnovat péči o rodinu. Další praxe mohou být podle libovolného výběru, popř. podle tématu diplomové práce. Nyní praktikuji v Nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež v Pardubicích. Svoji praxi jsem si vybrala vylučovací metodou podle toho, v jakém druhu zařízení jsem ještě nepracovala a o kterém nic nevím. Souvislou praxi vykonáváme každé léto 14 dní o prázdninách.

2. Svou studentskou praxi hodnotím jako kvalitní, ale je to proměnlivé (záleží na zařízení a přístupu pracovníků každé organizace).

Změny praxí bych navrhla zejména ve vybraném dni na praxi, protože pátek mají vyhrazeny všechny školy na praxi, a tudíž je v institucích nával. Instrukce pak odmítají praktikanty, nebo se tam praktikanti ve velkém počtu nudí. Změnu bych také navrhla v čase, kdy má probíhat souvislá praxe – prázdniny jsou na to nevhodné.

3. S kvalitou supervizních seminářů jsem velmi spokojena. Líbí se mi přístup našich vedoucích těchto seminářů. Vždy probíráme jednu praxi za druhou. Sedíme v kruhu a reagujeme na praxe spolužáků, popř. vymýšlíme návrhy řešení problému a jiné alternativy. Vedoucí se také zapojuje do debaty a koriguje ji.

Jorge Matine, student 5. ročníku oboru Sociální práce se zdravotnickým profilem na ZSF OU

1. Rehabilitační ústav Chuchelná, Fakultní nemocnice s poliklinikou v Ostravě-Porubě, Občanské sdružení Mens Sana, městský obvod Poruba – SPOD, Klub Stonožka Ostrava,

Občanské sdružení Vzájemné soužití, Colizao-Youth organization, Mozambique, a Výchovní ústav a školní jídelna Ostrava-Hrabůvka.

Hlavním z důvodů, proč jsem si vybral právě tyto instituce, byl můj zájem nahlédnout do fungování různě specializovaných institucí. Dále mě zajímala role sociálních pracovníků v těchto institucích a náplň jejich práce.

2. Vzhledem k tomu, že škola nám stanoví pouze hrubou osnovu toho, co by praxe měla obsahovat, a že v konečném důsledku si praxi vyřizujeme sami, hodnotím ji dobře, neboť je pouze na mně, jakou instituci si vyberu a jakou konkrétní náplň práce si s nimi domluví. Při komunikaci s jednotlivými institucemi a jejich zaměstnanci jsem zjistil, že někdy nedokáží najít způsob, jak komunikovat se studenty a vést jejich praxi.

Jsem velmi rád, že máme možnost tyto praxe absolvovat, protože během nich můžeme vidět, jak se jednotlivé teoretické poznatky, které jsou nám předávány ve škole, aplikují v praxi na konkrétních situacích. Také je dobré, že již během studia máme kontakt s klienty.

Díky různosti těchto praxí máme možnost si lépe vybrat oblast, které se po škole chceme věnovat.

6 hodin týdně se mi zdá v pořádku, ale dovedu si představit, že by tato doba byla delší (např. 10 hodin týdně), za předpokladu intenzivnější komunikace s danou institucí a jejich klienty.

3. Ano.

Jiří Dvořák, 23 let, student 5. ročníku oboru Sociální práce se zdravotnickým profilem na ZSF OU

1. Rehabilitační ústav Chuchelná, Fakultní nemocnice s poliklinikou v Ostravě-Porubě, Občanské sdružení Mens Sana, Magistrát Ostrava – SPOD, Salesiánský dům dětí a mládeže,

Klub Stonožka Ostrava, Občanské sdružení Vzájemné soužití, Občanské sdružení Vozíčkáři Znojemska a Výchovní ústav a školní jídelna Ostrava-Hrabůvka.

Vybíral jsem si různé instituce a organizace, cílené na různou pomoc a různou klientelu, abych si mohl utvořit co možná nejširší obrázek o možnostech (a využití) sociální práce v praxi.

2. Kvalita studentských praxí převážně závisí na sociálním pracovníkovi v daném zařízení. Obsah praxí máme předepsaný školou – velice dobrý a komplexní, ale jeho realizace závisí právě na tom daném pracovníkovi v tom kterém zařízení. Škola nekomunikuje přímo s ním, a ačkoliv my se na ně obracíme s různými přáními, náplň našich praxí je určena jimi. Výhodou je, že jsme skutečně svědky praxe v praxi.

Někdy také sám sebe chápu spíše jako přítěž, kterou jim způsobuji, protože oni sami mají práce nad hlavu a k tomu se ještě musí starat o praktikanta. Toto se ale mění – čím déle náš obor studuji, tím více mohu být v praxi užitečný.

Šest hodin týdně (krát třináct) během semestru a 6 hodin po dva týdny o prázdninách je podle mého mínění tak akorát.

3. Ano.

S pomocí Věry Holasové připravil Pavel Bajer

Výňatky z mezinárodního a českého etického kodexu sociálních pracovníků

Mezinárodní etický kodex sociálních pracovníků

5. Profesionální jednání

Národní členské organizace IFSW mají povinnost rozvíjet a pravidelně aktualizovat svoje vlastní etické normy nebo etické směrnice tak, aby byly konzistentní s prohlášením IFSW. Národní organizace mají také povinnost informovat sociální pracovníky a vzdělavatele v sociální práci o těchto normách a směrnících.

Sociální pracovníci by měli jednat v souladu s etickým kodexem nebo směrnici, které platí v jejich zemi. Tyto budou obvykle zahrnovat detailnější pravidla v etické praxi specifická podle národního kontextu. Následující obecná doporučení pro profesionální jednání se týkají toho, že:

1. Od sociálních pracovníků se očekává, že budou rozvíjet a udržovat požadované dovednosti a kompetence v oblasti své práce.
2. Sociální pracovníci nedopustí, aby jejich dovednosti byly využity k nehumánním účelům, jako je například mučení nebo terorismus.
3. Sociální pracovníci jednají bezúhonným způsobem. To zahrnuje nezneužívání vztahu důvěry s lidmi, kteří užívají jejich služeb, rozeznávání hranice mezi osobním a profesním životem a nezneužívání svého postavení pro osobní obohacení nebo zisk.
4. Sociální pracovníci jednají s lidmi, kteří používají jejich služby, s úctou, empatií a péčí.
5. Sociální pracovníci nepodřizují potřeby a zájmy lidí, kteří užívají jejich služeb, svým vlastním potřebám a zájmům.
6. Sociální pracovníci mají povinnost učinit nezbytné kroky v profesionální i osobní péči o sebe na pracovišti i ve společnosti s cílem zajistit, aby byli schopni poskytovat odpovídající služby.
7. Sociální pracovníci zachovávají důvěrnost informací, které se týkají lidí užívajících je-

jich služby. Výjimky mohou být odůvodněny pouze na základě vyššího etického požadavku (jako je například ochrana života).

8. Sociální pracovníci vyžadují uznání toho, že jsou zodpovědní za své jednání vzhledem k lidem, se kterými pracují, vzhledem ke kolegům, zaměstnavatelům, profesní asociaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.
9. Sociální pracovníci mají povinnost spolupracovat se školami sociální práce, aby podpořili studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.
10. Sociální pracovníci iniciují a zapojují se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a jsou odpovědní za to, že jejich rozhodnutí budou eticky podložená.
11. Sociální pracovníci jsou připraveni uvést důvody svých rozhodnutí, založených na etickém rozvažování, a jsou odpovědní za svoje volby a jednání.
12. Sociální pracovníci pracují na vytváření takových podmínek ve svých zaměstnavatelských organizacích i ve své zemi, aby principy tohoto prohlášení i principy jejich národního kodexu (existuje-li) byly diskutovány, hodnoceny a prosazovány.

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2. 1. Ve vztahu ke klientovi
2. 1. 1. Sociální pracovník podporuje své klienty k vědomí vlastní odpovědnosti.
2. 1. 2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.
2. 1. 3. Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Sociální pracovník jedná s každým člověkem jako s celostní bytostí. Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny,

komunity a společenského a přirozeného prostředí a usiluje o rozpoznání všech aspektů života člověka. Sociální pracovník se zaměřuje na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit, a tak podporuje jejich zmocnění.

2. 1. 4. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty, a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby, které nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu (zejména nezletilé děti) nebo tehdy, kdy jsou ohroženy další osoby. V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy, umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, které se řízení týkají.

2. 1. 5. Sociální pracovník podporuje klienty při využívání všech služeb a dávek sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnání, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje klienta při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.

2. 1. 6. Sociální pracovník podporuje klienty při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.

2.1.7. Sociální pracovník je si vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s klientem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Sociální pracovník jedná s osobami, které používají jejich služby (klienty) s účastí, empatií a péčí.

2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli

2. 2. 1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

2. 2. 2. V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

2. 2. 3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

2. 3. Ve vztahu ke kolegům

2. 3. 1. Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi, a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.

2. 3. 2. Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.

2. 3. 3. Sociální pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a je zodpovědný za to, že jeho rozhodnutí budou eticky podložena.

2.4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti

2. 4. 1. Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

2. 4. 2. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

2. 4. 3. Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.

2. 4. 4. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.

2. 4. 5. Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

2. 4. 6. Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.

2. 5. Ve vztahu ke společnosti

2. 5. 1. Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.

2. 5. 2. Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.

2. 5. 3. Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

2. 5. 4. Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2. 5. 5. Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

2. 5. 6. Sociální pracovník požaduje uznání toho, že je zodpovědný za své jednání

vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavatelům, profesní organizaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.

Poznámka:

Úplné znění kodexu najdete na webu Společnosti sociálních pracovníků <http://sspcr.unas.cz/>

Profesionální jednání sociálních pracovníků

V rubrice Pohledy na věc se snažíme, jak je našim pravidlem, navázat na předchozí Fakta, vyhlášky... V tomto čísle jsme v ní zveřejnili výňatky z mezinárodního i českého etického kodexu sociálních pracovníků. Konkrétně uvádíme bod pojednávající o profesionálním jednání sociálních pracovníků.

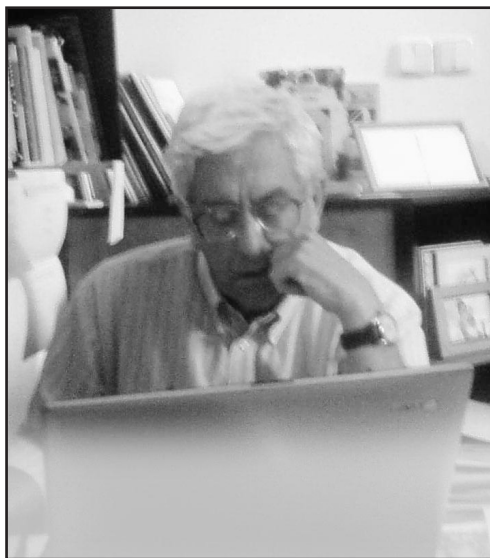
Právě profesionálního jednání sociálních pracovníků se týká rozhovor se **Slavomírem Krupou** a příspěvek **Jiřího Jankovského**.

Sociálne prostredie spôsobuje znižovanie profesionálnych nárokov na sociálne pracovníky

Erudovaný exkurz do tématu profesionálneho jednania sociálnych pracovníkov zakotveného v etickom kódexe poskytuje rozhovor s PhDr. **Slavomírom Krupou**, PhD., odborným asistentom na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a riaditeľom mimovládnej organizácie Rada pre poradenstvo v sociálnej práci. Tento dlhoročný supervízor v sociálnej práci a člen Asociácie supervízorov a sociálnych poradcov takisto zmieňuje zásadnú úlohu supervízie pre sociálnych pracovníkov, ktorá podľa jeho názoru v systematickej forme v zariadeniach sociálnych služieb stále chýba.

Myslíte si, že sociálni pracovníci na Slovensku majú vytvorené podmienky pre profesionálnu a osobnú starostlivosť o seba na pracovisku tak, ako je to uvedené v Medzinárodnom etickom kódexe sociálnych pracovníkov?

Moje hodnotenie sa dotýka len jednej z oblastí sociálnej práce, zameranej na profesionálne podmienky sociálnych pracovníkov v zariadeniach sociálnych služieb. Záujem zriaďovateľov, resp. prevádzkovateľov je v lepšom prípade sústredený na poskytovanie služieb na základe potrieb prijímateľov. V takom prípade sú kladené na sociálnych pracovníkov vysoké nároky, ktoré preferujú individuálny prístup k prijímateľom sociálnych služieb na základe individuálnych programov osobnostného rozvoja a podpory participácie klientov na ich realizácii. Nároky kladené na prácu s občanom s postihnutím sa premietajú do podmienok a požiadaviek na profesionalitu sociálnych pracovníkov. Zariadenie, resp. vedenie manažmentu pri rešpektovaní zákona však musí zároveň zohľadňovať aj profesionálnu pripravenosť sociálnych pracovníkov pri organizácii procesu poskytovania sociálnej práce, sociálnych služieb. Existuje priama väzba medzi zameraním, cieľmi organizácie, podmienkami, v ktorých sú tieto ciele reali-



PhDr. Slavomír Krupa, PhD.

zované, a podmienkami a nárokmi kladenými na profesionalitu sociálnych pracovníkov. Individuálny prístup sociálnych pracovníkov, zameraný na participáciu klientov pri riešení ich osobných potrieb, vedie k zvyšovaniu nárokov na profesionálne podmienky, v ktorých sociálni pracovníci pracujú. V tejto súvislosti je kvôli spravodlivosti a objektívnosti treba uviesť postrehy zahraničných odborníkov z návštev zariadení sociálnych služieb

v Slovenskej republike, ktorí, nielen zo zdvorilosti, vysoko oceňujú kreativitu sociálnych pracovníkov v podmienkach, ktoré nezodpovedajú súčasne formulovaným európskym požiadavkám. To nasvedčuje skutočnosti, že práve pracovníci v zariadeniach sociálnych služieb majú obdivuhodné osobnostné predpoklady, aby prekonalí podmienky a limity pracovného prostredia.

Celkove však takáto situácia nie je dlhodobou udržateľná a skôr či neskôr pracovníci rezignujú a prejdú k stereotypne a rutinne vykonávanej práci, sociálnym službám. Sociálne prostredie potom núti sociálnych pracovníkov prispôbiť svoju prácu konkrétnym podmienkam, čo v konečnom dôsledku spôsobuje znižovanie profesionality a profesionálnych nárokov tak, ako sú uvedené napr. v Medzinárodnom etickom kódexe sociálnych pracovníkov. Neatraktivnosť profesionálnych podmienok potom následne vedie k nezájmu vzdelaných sociálnych pracovníkov o prácu v zariadeniach sociálnych služieb. Platí to však aj opačne. Tam, kde sú profesionálne nároky na pracovníkov súčasťou stratégie zariadenia, potom takýmto požiadavkám spravidla zodpovedajú aj pracovné podmienky. Prejavuje sa to predovšetkým záujmom zamestnávateľa o ďalšie zvyšovanie odbornosti sociálnych pracovníkov. Takýmto postojom sa zvyšuje pravdepodobnosť záujmu o zamestnanie kvalifikovaných sociálnych pracovníkov.

Stretávate sa často v rámci vašej dlhoročnej praxe supervízora s problémom profesionálneho jednania sociálnych pracovníkov v takej podobe, ako to uvádza Medzinárodný etický kódex sociálnych pracovníkov?

Z časti som na túto otázku už odpovedal tým, keď som uviedol rámcové dôvody, pre ktoré táto oblasť sociálnej práce nie je pre sociálnych pracovníkov atraktívna. Kvalifikovaní sociálni pracovníci pracujú v sociálnych službách spravidla na sociálnych oddeleniach alebo ako samostatní sociálni pracovníci, niekedy tiež ako sociálni pracovníci v priamej práci s klientom (napr. pracovníci, ktorí vyštudovali externe sociálnu prácu). Kvalifikovaní sociálni pracovníci vedia o profesných požiadavkách etického

kódexu, nie vždy majú potrebné osobnostné predpoklady a podmienky pre ich presadenie a zavádzanie v praxi. Predstavy manažmentu o úlohe a poslaní sociálneho pracovníka v zariadení sociálnych služieb sú často nastavené na administratívne a právne výkony. Aktívne uplatnenie sociálneho pracovníka, zamerané na kreovanie, podporu, stabilizáciu sociálnej siete obyvateľov, je podľa mojich skúseností skôr výnimkou ako pravidlom.

Uvedomujú si vôbec sociálni pracovníci v rámci vašich supervíznych stretnutí, že takýto problém majú?

Sociálni pracovníci, ktorí si uvedomujú rozdielne požiadavky medzi profesionálnymi nárokmi a reálnymi podmienkami praxe v zariadeniach sociálnych služieb, sa spravidla musia sami rozhodnúť, či a akým spôsobom budú tento rozpor riešiť. Škála možných riešení je podmienená postojom vedenia a tým, nakoľko je sociálnym pracovníkom poskytovaná supervízia. Sociálni pracovníci, ktorí si rozpor medzi ich reálnou pozíciou a profesnými požiadavkami neuvedomujú, sa spravidla bez problémov prispôbujú podmienkam prostredia.

Akým spôsobom môže supervízia pomôcť dostať zásady profesionálneho jednania sociálnych pracovníkov do ich profesionálneho života?

Význam supervízie bol donedávna v prostredí, kde sú poskytované sociálne služby, neznámy. Stretol som sa tiež s výkladom tohto termínu v tom zmysle, že ide o konzultácie vedúcich pracovníkov so zriaďovateľom. Absencia supervízie v zariadeniach sociálnych služieb u tých sociálnych pracovníkov, ktorí poskytujú sociálne poradenstvo, naráža tiež na nedostatok interných a externých supervízorov. Čiastočná supervízia je poskytovaná tým sociálnym pracovníkom, ktorí sa (často viac z vlastného záujmu než z požiadavky zamestnávateľa) zúčastňujú na psychosociálnych výcvikoch presociálnych poradcov alebo supervízorov. Myslím, že nebudem ďaleko od pravdy, keď poviem, že systematická supervízia v zariadeniach sociálnych služieb absentuje.

Aké sú vaše skúsenosti s úspešnosťou zavádzania, presadzovania týchto zásad profesionálneho jednania sociálnych pracovníkov do ich práce prostredníctvom supervízie?

Dlhodobu sa zaoberám spolu s mojimi spolupracovníkmi kvalitou sociálnej práce, štandardami kvality sociálnych služieb. Profesionálne nároky na sociálnu prácu, ktoré sú obsiahnuté v etických kódexoch, sú obsiahnuté tiež v štandardoch kvality sociálnych služieb. Dúfam, že v krátkej dobe aj Slovenská repub-

lika v pripravovanom zákone o sociálnych službách uvedie do praxe štandardy kvality sociálnych služieb. Takýto krok bude významný z toho dôvodu, že štandardy určujú etické normy, pravidlá pre spôsob interakcie sociálneho pracovníka s prijímateľom služieb. Štandardy kvality uvedené v zákone sa potom stanú záväznými. Supervízia je jednou z významných požiadaviek kladených na kvalitný proces sociálnej práce.

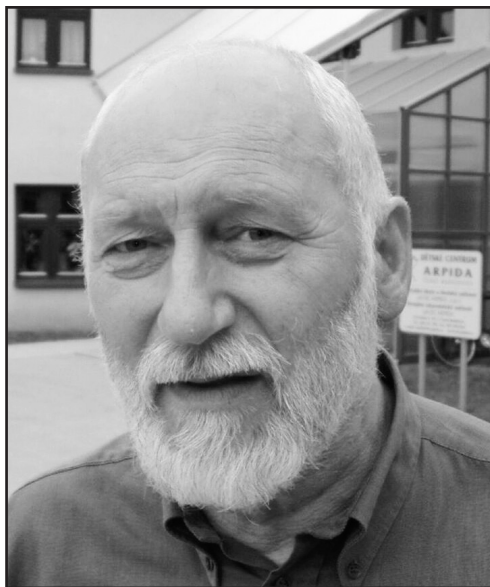
**Pripravila Markéta Rusnáková
za prispení Pavla Bajera**

Proměny povolání sociálního pracovníka

S platností zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, vzrostl zároveň nebývalým způsobem (a dlužno dodat, že plným právem) zájem o profesi sociálního pracovníka. Svědčí o tom ostatně např. hned první číslo časopisu Sociální práce, ročník 2007, zaměřené na roli sociálního pracovníka.

Na základě zkušenosti však můžeme říci, že zatímco mají lidé vcelku jasnou představu o tom, co obnáší např. povolání učitele, zdravotní sestry, lékaře, popřípadě i psychologa, u profese sociálního pracovníka mnohdy očividně znejistí. Kdo je tedy sociální pracovník? Co je jeho pracovní náplní a co od něj můžeme očekávat? Jedná se o běžnou profesi, povolání či snad dokonce o poslání? Hledat odpověď na tyto otázky však není snadné, jako nakonec i u ostatních pomáhajících profesí. Velmi totiž záleží na úhlu našeho pohledu, ale také na očekáváních, jež do profese sociálního pracovníka zcela přirozeně v důsledku svých zkušeností promítáme.

Sociální pracovník náleží bezpochyby do relativně široké oblasti tzv. pomáhajících profesí („pomahačů“), u nichž předpokládáme určité nasazení a zájem o člověka, ochotu pomáhat druhým, připravenost dát k dispozici svoji sféru prožívání, být otevřený, vnímavý, citlivý, umět naslouchat druhým a sdílet jejich osudy, zvládat verbální i neverbální komunikaci, být slušný, odpovědný, empatický a tolerantní. Stručně bychom mohli říci, že u pomáhajících profesí tedy právem očekáváme tzv. prosociální jednání, jež se projevuje vřelým vztahem vůči lidem a spontánní ochotou být disponován pro službu druhým (bližním).



Doc. PhDr. Jiří Jankovský, Ph.D.

Výše uvedené dispozice však imponují spíše jako ideál, o který by měl sociální pracovník sice usilovat, nicméně realita může být podstatně odlišná. Většinou je ve veřejnosti, bohužel, stále ještě pevně zakořeněn model sociálního pracovníka coby úředníka „sedícího“ na státních penězích, určených pro sociální služby, jenž má za úkol provádět sociální šetření a následně pak prosazovat nejrůznější (zpravidla nepopulární) sociální opatření. Pozice

sociálního pracovníka má tak mnohem více „mocenskou“ podobu, než abychom mohli hovořit o službě a pomoci druhým. Na straně druhé si ovšem stále intenzivněji uvědomujeme, jak je již dnes toto „mocenské“ pojetí profese sociálního pracovníka obtížně udržitelné, a stává se pouhým anachronismem. Význam a společenská prestiž profese sociálního pracovníka totiž v posledních letech nebyvalým způsobem vzrůstá, a to nejen v oblasti sociálních služeb, ale i ve zdravotnictví, školství a zejména pak ve státní správě.

Profesní příprava

Co se tedy v práci sociálních pracovníků změnilo a jaká je realita? To je poměrně široká otázka, na kterou můžeme hledat odpověď jak v příslušné legislativě, standardech, tak především v profesních kodexech, konkrétně pak v Etickém kodexu sociálních pracovníků (mezinárodním i českém). Jestliže chceme současně pozici sociálního pracovníka lépe porozumět, představme si jeho roli v rámci multidisciplinárního týmu pečujícího o osoby se zdravotním postižením. Sociální pracovník by měl v týmu zaujímat důležitou pozici jakéhosi koordinátora nejen příslušných sociálních služeb, ale i ostatní poskytované péče. Měl by být odborníkem stojícím na straně uživatelů služeb, klientů (osob se zdravotním postižením). Pak je jen těžko představitelné, že by se mohl nějakým způsobem vymezovat proti jejich oprávněným zájmům.

Takto náročná profesní pozice ovšem vyžaduje adekvátní vzdělání, resp. profesionální vybavenost a v neposlední řadě i odpovídající osobnostní dispozice. Dostáváme se tak k obsáhlé problematice profesní přípravy a osobnostních dispozic, jimiž by měl být sociální pracovník pro výkon svého povolání vybaven. Právem od něj očekáváme nejen vysokou odbornost, ale také schopnost naplňovat lidský rozměr výkonu jeho profese.

Jak má tedy skutečný profesionál v sociálních službách (aniž bychom ovšem vnímali tento pojem v pejorativních konsekvencích) vypadat? Je to člověk s adekvátním (nejvyšším) vzděláním v daném oboru, kreativní, schopný uplatňovat nové přístupy a metody práce, disponovaný pracovat nejen indivi-

duálně, ale také v multidisciplinárním týmu, v němž by měl být schopen odbornou činnost koordinovat. S ohledem na již výše akcentovanou lidskou dimenzi profese sociálního pracovníka zároveň očekáváme, že se bude jednat o integrovanou osobnost, s dobrou frustrační tolerancí, schopnou sebereflexe, tedy reálného pohledu na sebe sama a své možnosti, vnímající vzdělání a sebevzdělávání jako otevřený systém, v němž, obrazně řečeno, platí, že „kdo chvíli stál, již stojí opodál“. Zároveň by měl být schopen správně reflektovat svoji specifickou pozici v týmové práci, která je sice významná, ale v žádném případě jej neopravňuje k tomu, aby zasahoval do pracovní kompetence ostatních odborníků v rámci pracovního týmu!

Klíčová role supervize

V tomto kontextu se zákonitě naskytá otázka, zda je současný absolvent vysokoškolského studia oboru „sociální práce“, a to právě s ohledem na výše uvedené skutečnosti, pro své povolání dobře připraven (vybaven). Aniž bych chtěl o této problematice polemizovat, považuji za přínosné podívat se na ni poněkud obecněji, resp. pod zorným úhlem některých dalších pomáhajících profesí. Tak např. absolventi vysokoškolského studia učitelských oborů mají, coby začínající učitelé, k dispozici tzv. uvádějící učitele. Jaká je jejich role, je všem zřejmé. Obdobně absolventi medicíny, ale i ostatní zdravotníci absolvují všem dobře známá „kolečka“ po odděleních příslušného zdravotnického zařízení. Pak následují atestace a ovšem i kreditní systém dalšího, resp. celoživotního vzdělávání. Absolventi psychologie pracují pod supervizí. Tato specifická forma odborné podpory má značný význam nejen pro jejich diagnostickou práci, ale zejména v psychoterapii. Zkušenost je taková (a je to jen přirozené), že absolventi nastupují do praxe většinou se značným entuziasmem a v jejich práci je jim mnohdy vše zcela „jasné“. Až mnohaletá praxe a zkušenosti je zpravidla přesvědčí o tom, že se mohou díť věci i jinak, než očekávají, a že tedy zdaleka ne všechno musí mít vždy pod svou kontrolou. Ostatně, jen v důsledku praxe a v důsledku nabytých zkušeností jsme schopni připustit, jak významnou roli mohou hrát v naší práci nej-různější proměnné, např. i náhoda.

Domnívám se proto, že i v profesní přípravě sociálních pracovníků hraje klíčovou roli především supervize. Stává se integrální součástí jejich vzdělávání a osobního rozvoje. Právě v rámci poměrně komplikovaného procesu supervize, který má svá pravidla, metody a cíle, dochází k tolik potřebnému setkávání praxe a teorie, kdy se vytváří dostatečný prostor mj. i k tomu, aby mohl sociální pracovník odpovídajícím způsobem reflektovat své profesionální vzdělání a kompetence. Má-li však

být supervize funkční a efektivní, je vhodné ji garantovat vzájemnou dohodou (smlouvou) mezi supervidovaným a supervizorem. I v tomto případě totiž platí, že jasné smlouvy jsou nejen nutným předpokladem pro vytvoření dobrých pracovních podmínek pro všechny zúčastněné strany, ale především zárukou dobrých mezilidských vztahů a přátelství v duchu afilice.

**Doc. PhDr. Jiří Jankovský, Ph.D.,
ředitel DC Arpida Č. Budějovice**

Zajímavá služba nejen pro lidi s postižením

Možná jste při brouzdání na internetu narazili na různé poradenské stránky a diskuzní servery a nevěděli jste, co si máte vybrat. Informací je mnoho, stránek přibývá a přitom může být problém najít konkrétní a jasnou odpověď. K tomu, abyste nemuseli bloudit změtí informací vám může pomoci poradenský server www.internetporadna.cz.

Stránky mají velký záběr oblastí, ve kterých se můžete zdarma poradit. Jsou utříděny do deseti logických oblastí, ale mnozí zapojení odborníci nabízejí přesah i jinač. Najdete na nich psychology, sociální pracovníky, lékaře, neziskové organizace, speciální pedagogy a dokonce i duchovní. Vše v celorepublikovém měřítku. Projekt je velkým důkazem dobré vůle těchto lidí, kteří radí zdarma.

Oblasti jsou následující: zrakové, sluchové tělesné mentální postižení drogy a závislosti, duchovní poradenství, menšiny a cizinci, zaměstnanost a občanské poradenství.

Poradenství je anonymní a slouží hlavně k propojení tazatelů s odborníkem, který jim může pomoci. Na stránkách si můžete přečíst všechny již položené dotazy už od doby vzniku serveru v roce 2001. Je to inspirativní a zajímavé čtení. Možná bude pro vás zajímavé, že v rámci projektu InternetPoradna.cz pracují dvě osoby se zdravotním znevýhodněním. Mají za úkol číst všechny dotazy a starat se o to, aby byly včas a kvalitně zodpovězené. Jedním z těchto „operátorů“ je pan Lukáš Otáhal, který je nevidomý. Bez vztahu k počítačům a radosti z pomoci lidem, by tuto práci nemohl dělat.

Ivana Herzogová
koordinátorka projektu
a ředitelka o. s. InternetPoradna.cz

Legislativa a supervize v sociálních službách

Po veľkých peripetiách sa nám podaťilo získať názory slovenského a českého ministerstva práce a sociálnych vecí k legislatívnemu ukotveniu supervízie v oblasti sociálnych služieb. Sami teda môžete porovnať, aké postoje zastávajú obe ministerstva ohľadne supervízie.

MPSVR považuje supervíziu za jeden z rozhodujúcich faktorov pre zabezpečenie kvality sociálnych služieb

Za slovenské ministerstvo práce a sociálnych vecí a rodiny odpovedá na otázky týkajúce sa supervízie v sociálnych službách Mgr. **Lýdia Brichtová**, riaditeľka odboru integrácie osôb so zdravotným postihnutím a sociálnych služieb.

Existuje nejaký pokyn, vyhláška, metodika vydaná MPSVR SR, ktorá by sa týkala supervízie v sociálnych službách?

V súčasnosti Slovenská republika legislatívne neupravuje supervíziu pri poskytovaní sociálnych služieb a táto oblasť nie je upravovaná ani v rámci metodických pokynov.

Opatrením, ktoré možno považovať za istú formu dozerania na kvalitu poskytovaných sociálnych služieb, je vykonávanie štátneho dozoru, ktorého pôsobnosť upravuje zákon č. 195/1998 Z. z., o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, a ktorého úlohou je najmä:

- vykonávanie dozoru nad dodržiavaním základných ľudských práv a slobôd občanov pri poskytovaní sociálnych služieb a
- dozeranie na dodržiavanie zákona o sociálnej pomoci a ostatných všeobecne záväzných predpisov pri poskytovaní sociálnych služieb, pri rozhodovaní príslušných orgánov a zariadení sociálnych služieb v oblasti sociálnych služieb, pri zabezpečovaní nárokov, ktoré vyplývajú zo zákona o sociálnej pomoci, a pri uzatváraní zmlúv o poskytovaní sociálnej služby medzi občanom a neverejným poskytovateľom sociálnych služieb.

V oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately je problematika supervízie upravená v § 47, ods. 7 zákona č. 305/2005 Z. z., o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (detský domov, detský domov pre maloletých bez sprievodu, krízové stredisko a resocializačné stredisko pre drogovovo závislých, atď.) za účelom zvyšovania

profesionality práce v zariadení vypracovávajú a uskutočňujú program supervízie.

V Konceptii vykonávania ústavnej starostlivosti zameranej na roky 2006–2007 s výhladom na roky 2008–2010 za účelom zvyšovania odborných zručností, ďalšieho odborného rastu zamestnancov detských domovov a zvýšenia kvality práce v detských domovoch si každý detský domov vypracoval a realizuje program internej alebo externej supervízie zameraný podľa svojich potrieb.

Existuje návrh supervízneho systému v sociálnych službách? Ak áno, aké metodiky supervízie bude obsahovať?

Supervíziu považujeme za jeden z rozhodujúcich faktorov pre zabezpečenie kvality sociálnych služieb a z tohto dôvodu bude výkon supervízie upravený v zákone o sociálnych službách. Príprava návrhu tohto zákona vyplýva z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2006–2010, v ktorom sa vláda SR zaviazala vytvoriť legislatívne prostredie na rozvoj sociálnych služieb, ktoré budú garantovať ich prijímateľom dôstojné životné podmienky a budú smerovať k ich aktivizácii.

V tomto návrhu je upravená povinnosť poskytovateľa sociálnych služieb v zariadení za účelom zvýšenia profesionality práce a kvality poskytovanej sociálnej služby vypracúvať a uskutočňovať program supervízie, založený na metóde kontinuálneho zvyšovania profesionálnych kompetencií zamestnancov poskytujúcich sociálne služby.

Zároveň sú upravené požiadavky na kvalifikačné predpoklady supervízora, konkrétne vysokoškolské vzdelanie získané štúdiom



Ilustrační foto: archív katedry sociální práce ZSF OU

v akreditovanom bakalárskom alebo magisterskom študijnom programe zameranom na sociálnu prácu, sociálnu pedagogiku, špeciálnu pedagogiku, psychológiu alebo uznaný doklad o takom vysokoškolskom vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou a absolvovanie akreditovaného vzdelávacieho kurzu supervízie v rozsahu najmenej 240 hodín.

Ďalšie podrobnosti vykonávania supervízie (napr. metódy supervízie) nebude upravovať zákon o sociálnych službách, ale pravidlá pre výkon supervízie bude poskytovateľ povinný vypracovať a dodržiavať v rámci kritérií posudzovania personálnych podmienok poskytovania sociálnej služby.

Bude tento návrh zahŕňať schopnosti managementu reflektovať a naplňovať vzdelávanie a supervízne potreby pracovníkov?

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny aktívne prijíma opatrenia na vytvorenie priestoru a organizovanie vzdelávacích aktivít za účelom zvyšovania profesionality a odbor-

ných zručností sociálnych pracovníkov. Využívané sú najmä formy interného, externého vzdelávania a výmena skúseností so zahraničnými partnermi. V roku 2006 a 2007 sa v Slovenskej republike realizoval pilotný projekt, ktorého cieľovou skupinou boli sociálni kurátori. V projekte sa využívala najmä technika supervízie a prípadová kazuistika.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, v rámci opatrení operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia na roky 2007–2013, pripravuje systémové opatrenia za účelom vytvorenia celoživotného systému vzdelávania sociálnych pracovníkov, ktorého súčasťou bude aj supervízia.

Taktiež je potrebné uviesť, že návrh zákona o sociálnych službách upravuje kvalifikačné potreby, ktoré sa vyžadujú od pracovníkov v sociálnych službách. Zároveň je poskytovateľ v rámci kritérií posudzovania personálnych podmienok poskytovania sociálnej služby povinný vypracovať a dodržiavať okrem iného:

- postupy, pravidlá a podmienky pre prijímanie, zaškoľovanie, rozvoj kvalifikačných predpokladov a zvyšovanie odbornej

spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade s platnými právnymi predpismi,

- stanoviť štruktúru a počet pracovných miest, kvalifikačných predpokladov a osobitných kvalifikačných predpokladov na ich plnenie, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov,
- určiť postupy a pravidlá pre hodnotenie zamestnancov, ktoré zahrňujú stanovenie osobných cieľov, úloh a potreby zvyšovania kvalifikačných predpokladov a spôsob ich naplnenia,
- určiť systém ďalšieho vzdelávania a celoživotného vzdelávania zamestnancov.

Myslíte si, že sociálni pracovníci majú zaistenú profesionálnu a osobnú starostlivosť o seba na pracovisku, tak ako uvádza Medzinárodný etický kódex sociálnych pracovníkov?

Považujeme za potrebné uviesť, že odpoveď na túto otázku nemožno generalizovať, nakoľko ide vo veľkej miere o individuálne hodnotenie sociálneho pracovníka, čo by vyžadovalo uskutocnenie výskumu, resp. prieskumu zameraného na túto oblasť. Napriek tomu uvádzame, že i keď sa v minulosti postavenie sociálneho pracovníka pri poskytovaní sociálnych služieb do istej miery podceňovalo, v súčasnosti možno konštatovať, že rola sociálneho pracovníka je dnes považovaná za nevyhnutnú na zabezpečenie kvalitného a kvalifikovaného poskytovania

sociálnych služieb. Táto rola si súčasne vyžaduje špecifické schopnosti, zručnosti, vzdelanie ako aj ďalšie vzdelávanie, ktoré je v súčasnosti zo strany poskytovateľov sociálnych služieb väčšinou priebežne zabezpečované.

V súčasnosti pre vybrané pracovné činnosti v zariadeniach sociálnych služieb na pozíciách, medzi ktoré patrí aj sociálny pracovník, sa vyžaduje okrem plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania aj plnenie požiadavky o Osobitných kvalifikačných predpokladoch ustanovenej v zákone č. 195/1998 Z. z., o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov. Požiadavka je splnená predložením projektu, ktorého realizácia zvýši kvalitu poskytovaných služieb v zariadení sociálnych služieb, a preukázaním teoretických schopností a praktických skúseností ovládať postupy z oblasti sociálnej pomoci a ďalších vedomostí na výkon činnosti, ktoré musí zamestnanec zariadenia sociálnych služieb preukázať pri nástupe do zamestnania, alebo najneskôr do jedného roka odo dňa prijatia na túto pozíciu. Odbornú prípravu, systematické odborné vzdelávanie zamestnancov v oblasti sociálnej pomoci, ako aj overovanie ich osobitných kvalifikačných predpokladov, určuje rozsah a podmienky odbornej prípravy, ako aj predmet a podmienky skúšky, organizuje a zabezpečuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré vydáva osvedčenie.

**Pripravila Markéta Rusnáková
s pomocou Pavla Bajera**

Supervize nebylo možné legislatívne uchopiť, říká MPSV

Odborné referentky Mgr. **Anna Kotoučová** a Mgr. **Kristýna Čermáková** z oddelení koncepcie sociálnych služieb Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR vysvetľujú príčinu neuvedení supervize v zákone o sociálnych službách a také popisujú pripravovanou realizáciu výkladové príručky, ktorá má definovať základné informácie o supervizi.

Existuje nějaký pokyn, vyhláška, metodika vydaná MPSV, která by se týkala supervize v sociálních službách?

V súčasnej dobe neexistuje na MPSV žiadny pokyn, vyhláška apod. týkajúci sa supervize. Momentálne sa však realizuje zpracovanie stručnej charakteristiky supervize v podobe, v akú sa osvedčila v sociálnych službách, definície a rozpracovanie základných informácií o supervizi do pripravovanej výkladovej príručky ke standar-

dum kvality sociálnych služieb pre poskytovateľa. Predpokladané vydanie je polovine roku 2008.

Proč není v novém zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, přímo zmíněna supervize?

Ve znění věcného záměru zákona supervize byla uvedena. Bohužel se ji během legislativního procesu tvorby zákona o sociálních službách nepodařilo prosadit do paragrafovaného

znění. Zásadní důvod spočíval v nejednotnosti pojetí supervize obecně, neboť tento pojem není nikde oficiálně a jednotně definován. Supervizi jako výrazně roztržistý systém nebylo možné legislativně uchopit.

Existuje návrh supervizního systému v sociálních službách?

Ne, viz výše uvedené důvody. Navíc ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách, jsou v příloze uvedeny Standardy kvality sociálních služeb a zde kritérium 10e) hovoří o tom, že „poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance podporu formou nezávislého kvalifikovaného odborníka“. Kritérium tedy požaduje obecně „podporu“ a supervize je pouze jednou z forem takovéto podpory pracovníkům. I proto MPSV zatím neuvažuje o právní a metodické úpravě supervize či o návrhu systému supervize. Domníváme se, že tato úloha přísluší odborným organizacím, zastřešujícím sdružením věnujícím se supervizi apod.

Pokud ano, jaké metodiky supervize bude obsahovat?

Ne, viz výše.

Bude tento návrh zahrnovat schopnosti managementu reflektovat a naplňovat vzdělávací a supervizní potřeby pracovníků?

Ne, viz výše.

Myslíte si, že sociální pracovníci mají zajištěnu profesionální a osobní péči o sebe na pracovišti, jak uvádí Mezinárodní etický kodex sociálních pracovníků?

Tak jako v jiných oblastech i zde je stále co zlepšovat. Rozsah a forma podpory se často liší i mezi jednotlivými organizacemi, které zaměstnávají sociální pracovníky zabývající se stejnou problematikou. Předpokládáme, že do budoucnosti budou tyto aktivity podporovány.

Připravil Pavel Bajer

Mezinárodní a český kontext Globálních kvalifikačních standardů vzdělávání v sociální práci vydaných IFSW a IASSW

IFSW (International Federation of Social Workers – Mezinárodní federace sociálních pracovníků) a IASSW (International Association of Schools of Social Work – Mezinárodní asociace škol sociální práce) přijaly v roce 2004 na generálním zasedání v Adelaide (Austrálie) Globální standardy pro výchovu a vzdělávání v profesi sociální práce (dále jen „kvalifikační standardy“). Poprvé byly kvalifikační standardy prezentovány na společné konferenci v Montpellier v roce 2002 (Gray a Webb, 2007). Cílem předkladatelů je homogenizovat a internacionalizovat standardy vzdělávání v sociální práci na celém světě, napříč kulturami, rozdíly v životní úrovni, vládnoucím politickým establishmentem a jinými rozdíly. Tímto dokumentem by se měly řídit všechny školy poskytující vzdělávání v sociální práci na celém světě. Dokument není samozřejmě právní normou, ale je dobré s ním být seznámen/-a, inspirovat se jím, protože tvoří rámec vzdělávání v sociální práci.

Následující text je kritickou reflexí a stručným představením vybraných přeložených částí globálních kvalifikačních standardů české profesní veřejnosti s komentářem.

1. Globální kvalifikační standardy vzdělávání v sociální práci – úvod

V úvodu autoři kvalifikačních standardů zmiňují fakt, že vytváření globálních standardů vzdělávání je stejně důležité jako vzdělávání samotné – tím dávají na roveň koncepční práci při vytváření programových zásad vzdělávání s procesem vzdělávání samotným. Dokument přes unifikující snahu dát jednotnou formu standardům vyzdvihuje regionální specifika a oceňuje jejich zapojení do výuky sociální práce. Gray a Webb (2007) však kritizují riziko importování euroamerické civilizace a hodnot do těchto standardů, a tím devaluaci a potenciální diskriminaci kulturních podmínek ne-euroamerických částí země. Import „západních“ hodnot, které se ztotožňují se standardem kultury (např. individuální svoboda či lidská práva) do Číny nebo islámských zemí může být podle jmenovaných autorů nemožný a především naprosto nekompatibilní.

1.1 Kulturní souvislosti kvalifikačních standardů a sociální práce

Právě z pohledu českého kontextu se domnívám (na rozdíl od Graye a Webba (2007)), že dokument vcelku citlivě pracuje právě

s kulturními rozdílnostmi a záleží na přístupu k implementaci dokumentu do národních podmínek. Velmi důležitý je také postoj národních autorit ve vzdělávání v sociální práci k tomuto dokumentu. Pokud některé kultury k jeho vytváření nebyly přizvány nebo se odmítly na tvorbě podílet, nastává vysoké riziko, že dokument nebude přijat s pochopením.

Je však třeba velmi důkladně uvážit, kdy říci ono „oficiální“ „jasné „ano“ hodnotám západního světa (především právo na individuální svobodu projevu a myšlení, ale i jen bytí jednotlivce, dodržování lidských práv), čímž se možná zablokuje vzájemný dialog s již jmenovanými kulturami, a kdy o těchto hodnotách nemluvit a nechat si dané kultury žít podle svých pravidel často vytvořených jako protest proti tak vysoko vyzdvihovaným hodnotám Západu. Autoři dokumentu i jeho implementátoři musí mít jasno, kdy a zda je třeba hájit demokratické hodnoty západní civilizace a kdy rozvíjet dialog s jinými kulturami v globálním světě. Otázkou je také, „kdo“ řekne toto závazné stanovisko a jak bude sankcionovat jeho nedodržování.

Dokument podle rejstříku autorů kvalifikačních standardů tvořilo z IASSW osm členů, z toho dva, resp. tři z tzv. z ne-euroamerického prostoru (JAR, Mexiko a Hongkong). Ze strany IFSW taktéž osm členů, z toho čtyři z ne-euroamerické civilizace (Singapur, Kolumbie, Keňa, Korea). Převaha euroamerického světa

je tedy přítomna přesto, že není drtivá. (Dokument, str. 35–36).

Gray a Webb (2007) poznamenávají, že profese sociální práce je vlastně západní (euroamerickou) aktivitou, která se šíří do celého světa, a zmiňují např. uzdravující šamanské rituály některých domorodých kultur. Je však také třeba neopomenout náboženskou tradici, např. islámský zakkát (charita v komunitě, almužna) nebo židovský systém péče o celou komunitu, křesťanský „desátek“ a charitativní iniciativy od starověku či incký způsob péče o obyvatele a rozdělování půdy všem obyvatelům.

Sociální práce, jak vhodně podotýkají Gray a Webb (2007), je velmi citlivou prací, která působí především v politických strukturách a kultuře. Podle již vydaných kvalifikačních standardů právě IASSW a IFSW si nárokují být arbitry toho, která lokální praxe je prospěšná pro lidský rozvoj v podobě sociální práce a která je překážkou. Není možné než k tomu poznamenat, že právě výrazné zastoupení evropských a amerických specialistů se jeví být zásadní překážkou. Autoritou může být (podle hodnot euroamerické civilizace) jen někdo, kdo je za autoritu uznáván, a dodejme, splňuje předpoklady jistého paritního zastoupení 2/3 ne-euroamerického světa či politických reprezentací. Gray a Webb (2007) se dotkli opravdu velmi citlivého tématu – na jedné straně propagovat to nejlepší, co z naší euroamerické civilizace vzešlo, a na druhé straně být co nejvíce citlivý/-á k lokálním podmínkám (byť jsou z hlediska Evropanů nebo Američanů sebekrutější?).

1.2 Definice sociální práce

Autoři globálních kvalifikačních standardů definují také sociální práci, tato definice byla přijata oběma organizacemi v květnu 2001. Pokládám za vhodné ji v kontextu diskuse o ukotvení sociální práce v ČR zde uvést: „*Profese sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v lidských vztazích, empowerment a osvobození lidí k pozvednutí jejich well-being. Užívá teorie lidského chování a sociálních systémů, sociální práce zasahuje v místě, kde jsou lidé v interakci se svým prostředím. Pro sociální práci jsou fundamentální principy*

lidských práv a sociální spravedlnosti.“ (Str. 5.) Povšimněme si, jak je tato definice skutečně mezinárodní, bere v úvahu podmínky chudých 2/3 planety (zdůrazňuje osvobození, lidská práva, sociální spravedlnost, změnu a empowerment). Definice vychází z pojetí člověk-v-prostředí, které je doménou tzv. ekologického přístupu v sociální práci (známá je např. Carel Germain), který vychází z prací Harriett Bartlettové (1970). Sociální práce by si podle této definice měla klást za cíl zlepšit pocit sociální a osobní pohody každého člověka (mimo jiné také formou změny/úpravy společenských podmínek jednotlivců, skupin a komunit). Tím zohledňuje všechny dimenze člověka a dává sociálním pracovníkům do rukou nástroj k zlepšování podmínek lidského pobytu ve světě (Heidegger, 2002).

1.3 Základní cíle profese sociální práce

V části globálních kvalifikačních standardů o základních cílech profese sociální práce se říká, že hlavním cílem sociální práce by měla být podle dokumentu podpora rozvojových, protektivních, preventivních a/nebo terapeutických cílů, především:

- podporovat začleňování vyloučených a rizikových skupin ve společnosti
- pojmenovat a zpochybňovat bariéry, nerovnosti a nespravedlnosti ve společnosti
- vytvářet krátkodobá a dlouhodobá pracovní místa za účelem aktivizace jednotlivců, skupin a komunit k podpoře jejich well-being
- napomáhat a vychovávat jednotlivce tak, aby dokázali přijímat služby za účelem zvýšení lidského well-being, dodržování lidských práv, dále podporovat rozvoj a lidská práva, kolektivní a sociální harmonii a sociální stabilitu, pokud tato stabilita nenarušuje lidská práva

Domnívám se tedy, že kvalifikační standardy se pokoušejí definováním cílů sociální práce o integraci ohrožených jednotlivců, skupin a komunit do majoritní společnosti, a zlepšit tak jejich sociální fungování a osobní pohodu, zdůrazňují další prohlubování vědomí lidských práv a jejich dodržování. Celkově se jeví, že by sociální práce měla napomáhat

globálnímu udržitelnému rozvoji v osobní i společenské rovině.

2. Globální kvalifikační standardy vzdělávání v sociální práci – jednotlivé standardy

Dokument hovoří o devíti základních tématech: základní cíl nebo poslání škol sociální práce, programové cíle a výstupy, programová kurikula včetně praxí, kurikula stěžejních předmětů, odborní pracovníci škol, studenti sociální práce, struktura, administrace, vedení a zdroje, kulturní rozdílnost, hodnoty sociální práce a etika.

V následujícím textu vybírám nejzajímavější témata a kvalifikační standardy. Celé znění kvalifikačních standardů je možné nalézt v anglickém vydání supplementu časopisu *International Social Work*, 2007.

2.1 Standardy týkající se programových záměrů a výstupů

Školy by měly:

- reflektovat hodnoty a etické principy profese
- stanovit metody, které ověřují, že dochází k podpoře a dosažení kognitivního a afektivního rozvoje studentů sociální práce
- vytvořit indikátory, jak studijní program reflektuje základní znalosti, procesy, hodnoty a dovednosti profese sociální práce, aplikované ve specifických kontextech
- vytvořit indikátory, jak jsou tyto cíle dosaženy i na počátečním stupni dovedností studentů s ohledem na sebereflexivní využití hodnot sociální práce, znalostí a dovedností studentů
- vytvořit indikátory, jak se programy stýkají s národními, mezinárodními cíli vzdělávání sociální práce
- sociální práce nepůsobí ve vakuu; vzdělávání by mělo zahrnovat vnímání působících kulturních, ekonomických, komunikačních, sociálních, politických a psychologických globálních faktorů
- vytvořit edukativní metody práce s jednotlivci, rodinami, skupinami a komunitami v jakémkoli kontextu
- zajistit sebeevaluaci, zda bylo dosaženo vzdělávacích cílů

- zajistit peer-evaluaci odborníků z praxe například psaných zkoušek, závěrečných prací, nebo posouzení vzdělávacích kurikul
- propůjčovat kvalitativně rozdílné kvalifikace v sociální práci jako schválené národními nebo regionálními autoritami vzdělávání sociální práce

Souhrnně řečeno, školy, které poskytují vzdělávání v sociální práci, by měly být zodpovědné za prohlubování hodnot profese sociální práce a jejich sladování s mezinárodními standardy, za kultivaci kritérií práce a sebereflexivních metod (spolu-)práce s klientem (jednotlivcem, rodinou, skupinou, komunitou) v kontextu společnosti a současného poznání o ní. Dále mají být ochotny zapojovat praktiky do vzdělávacího procesu formou partnerských konzultací, kdy praktici sociální práce jsou bráni jako partneři ve vzdělávacím procesu. Školy by měly být schopny sebekriticky posoudit své vlastní působení a vyvodit z něho důsledky.

2.2 Standardy s ohledem na programové zásady (kurikula) včetně praktického vzdělávání

Školy by měly podporovat:

- zapojení uživatelů služeb do plánování a šíření vzdělávacích programů
- rozpoznání a rozvoj lokálních hodnot do etnicky specifického vzdělávání sociální práce
- neustálé rozvíjení a doplňování vzdělávacích kurikul
- zajištění, že kurikula pomáhají studentům sociální práce rozvíjet znalosti kritického myšlení a vědeckých přístupů uvažování, otevřenosti k novým zkušenostem a paradigmům
- závazek celoživotního vzdělávání
- praxe studentů, aby byly uspokojujícím způsobem kontinuální
- plánovanou koordinaci a spojení mezi školou a zařízeními poskytujícími praxi
- opatření k orientaci supervizorů studentů a instruktorů praxe

Školní vzdělávání by tedy podle kvalifikačních standardů mělo integrovat do vzdělávacího procesu i uživatele služeb a umožnit jim

také autonomní rozvoj. Vzdělávání v sociální práci by mělo být respektující ke své (byť i minoritní) kultuře a využívat její rozmanitosti a bohatství pro blaho klientů. Studenti sociální práce se mají učit klienty pro jejich kulturní odlišnosti nediskriminovat, ale integrovat do celku. Sociální pracovníci by měli být ochotni a mít dostatek vhodných příležitostí k celoživotnímu vzdělávání, aby mohli neustále čerpat z nových poznatků, a obohacovat jimi tak svou praktickou činnost.

2.3 Standardy týkající se klíčových kurikul předmetů

Školy by měly směřovat k identifikaci a výběru pro začlenění programových kurikul stanovených místní autoritou, v českém případě Asociace vzdělavatelů v sociální práci a jí vydaný Minimální standard vzdělávání v sociální práci.

2.3.1 Doména profese sociální práce

Hlavním úkolem sociální práce je:

- kritické porozumění toho, jak ovlivňují socio-strukturální nerovnosti, diskriminace, oprese, sociální, politické a ekonomické nespravedlnosti, lidské fungování na všech úrovních, včetně globální
- znalost lidského chování a rozvoje sociálního prostředí, se speciálním ohledem na situaci osoba-v-prostředí, životní cyklus a interakci mezi biologickými, psychologickými, socio-strukturálními, ekonomickými, politickými, kulturními a spirituálními faktory v pohledu na lidský rozvoj a chování
- znalost toho, jak tradice, kultura, víra, náboženství a tradice ovlivňují lidské fungování a rozvoj na všech úrovních, včetně těch, které mohou určovat zdroje a překážky růstu a rozvoje
- uznání a pochopení specifických původů sociální práce v různých zemích
- dostatečné znalosti příbuzných oborů a profesí k umožnění mezi-profesní spolupráce a týmové práce
- znalost politiky sociálního welfare, služeb a zákonů na místní a mezinárodní úrovni a role sociální práce v plánování sociální politiky, implementaci, evaluaci a procesu sociálních změn

- kritické porozumění, jak sociální stabilita, harmonie, vzájemný respekt a kolektivní solidarita ovlivňují lidské fungování a rozvoj na všech úrovních, do té míry, že stabilita, harmonie a solidarita nejsou používány k udržení statu quo s ohledem na dodržování lidských práv

Podle autorů kvalifikačních standardů by si sociální pracovník měl uvědomovat, jak hluboko je v celé (globálně pojaté) společnosti zakotveno znevýhodňování mnoha minorit, utlačovaných na její okraj (v četných zemích dokonce lokálních, ale nikoli ekonomických majorit). Měl by ovládat důkladně společenské okolnosti výkonu jeho profese, zejména globální, politické, ekonomické, kulturní aspekty jeho práce a vlivu tradic (makrodimenze). „Mezo“dimenzi (střední úroveň působení) působení sociálního pracovníka na klienta tvoří jeho širší okolí a v neposlední řadě jeho komplexního posouzení musí být i mikrodimenze, kterou tvoří rodina a nejužší prostředí. Sociální pracovník by měl zvládat i zákonitosti vývoje osobnosti a jejího chování.

2.3.2 Doména profesionálů sociální práce

Hlavním úkolem sociálních pracovníků v praxi je podle předkladatelů kvalifikačních standardů:

- rozvoj kritických a sebereflexivních praktiků, kteří sdílejí se zaměstnavatelem své well-being a profesionální rozvoj, včetně zabránění syndromu vyhoření
- rozpoznání vzájemného vztahu mezi osobními životními zkušenostmi a osobními systémy hodnot a praxe sociální práce
- ocenění národních a mezinárodních kodexů etiky sociální práce
- příprava pracovníků sociální práce v holistickém paradigmatu (etnické, kulturní, rasové, genderové a jiné formy různosti)
- příprava sociálních pracovníků, kteří jsou schopni konceptualizovat sociální práci z moudrosti různých kultur, tradic a zvyků takovým způsobem, aby kultura, tradice, zvyky a etnicita se nezneužívaly k porušování lidských práv
- rozvoj sociální práce zabývající se komplexitami, multidimenzialitami, etickými, právními a dialogickými aspekty moci

Praktici sociální práce by měli podle kvalifikačních standardů být připraveni na konstruktivní kritiku a sebereflexi vlastního počínání, uvědomovat si příčinné souvislosti mezi svým osobním životem a profesním působením, reflektovat národní a nadnárodní etické standardy. Měli by bdít nad tím, aby hodnoty jejich kultury nebyly zneužívány k znevýhodňování ostatních skupin obyvatelstva a k nekalkulovaným mocenským záměrům. Klade se na ně nárok teoreticky uchopit svou vlastní práci a pojednat ji v širším, dokonce celostním kontextu.

2.3.3 Metody praxe sociální práce

Mezi metody praxe v sociální práci patří:

- dostatečné znalosti a dovednosti v posouzení vztahů, které tvoří a napomáhají posouzení a vztahu pomáhajících procesů k dosažení identifikovaných cílů programu sociální podpory a rozvojových, protektivních a/nebo terapeutických intervencí
- aplikace hodnot sociální práce, etických principů, znalostí a dovedností v konfrontaci s nerovnostmi, sociální, politickou a ekonomickou nespravedlností
- znalosti sociálního výzkumu a dovedností a použití výzkumných metod
- použití hodnot sociální práce k podpoře péče, vzájemného respektu a vzájemné zodpovědnosti mezi členy a společností

Podle kvalifikačních standardů je tedy třeba do metod sociální práce aplikovat znalosti posouzení vztahů mezi jednotlivými procesy pomáhání k dosažení stanovených cílů podpory nejrozličnějších intervencí do životní situace klientů. Praktici aplikují nejen etické standardy, ale i znalosti o současné společenské nerovnosti a nespravedlnosti ve společnosti. Tyto návody se mohou jevit jako levicové, poněvadž sociální pracovníci jsou nabádáni, aby překonávali rozdíly a nerovnosti ve společnosti, a také, aby integrovali minoritní jedince a komunity – je to především proto, že sociální práce se zabývá zejména potřebnými ocitnutými se na okraji společnosti z nejrozličnějších důvodů, a protože v mnoha zemích panuje demokratický způsob vládnutí a ekonomika volného trhu, která takové minority tvoří.

2.3.4 Paradigmata profese sociální práce

Mezi paradigmata sociální práce patří:

- rozeznání a rozpoznání důstojnosti, úcty a jedinečnosti lidského bytí
- rozpoznání spojení, které existuje napříč všemi systémy na mikro-, mezo- a makroúrovni
- důraz na důležitost zasazení se pro změny v socio-strukturálních, politických a ekonomických podmínkách, které zne-mocňují, marginalizují a vylučují lidi
- zaměření na budování kapacity a posílení jednotlivců, rodin, skupin, organizací a komunit na člověka zaměřeným rozvojovým přístupem
- znalosti o respektu pro práva uživatelů služeb
- řešení problémů a anticipatorní socializace pochopením normativních rozvojových životních cyklů a očekávaných životních úkolů a krizí ve vztahu k věku – orientovaných na vliv a posouzení sociokulturních očekávání
- předpoklad identifikace a rozpoznání síly potenciálů lidských bytostí
- uznání a respekt pro různost ve vztahu k rase, kultuře, náboženství, etnitě, jazykovému původu, rodu, sexuální orientaci

Sociální práce by do svých hlavních zásad měla zahrnout respekt k důstojnosti a jedinečnosti lidských bytostí, které si zaslouží úctu, důstojné zacházení a profesionalitu sociálních pracovníků, kteří by měli být schopni rozpoznat a integrovat potenciál svých klientů v kontextu celé společnosti. Sociální pracovníci by měli usilovat o změny a zlepšení situace svých klientů formou změny legislativy a společenských struktur, zvláště pokud tyto odsouvají lidské bytosti na okraj. Uživatelé služeb sociálních pracovníků nejsou jen pasivní, ale mají svá práva, to se týká především těch, kteří z různých důvodů nemají možnost za svá práva bojovat.

2.4 Standardy týkající se studentů sociální práce

Školy by měly stanovit:

- jasná kritéria pro přijetí na studia
- explicitní kritéria pro evaluaci studentských akademických výkonů na praxích

- zásadu nediskriminace proti žádnému studentovi
- zajistit, že studenti sociální práce jsou školeni v základních lidských právech (Mezinárodní deklaraci lidských práv, Konvenci práv dítěte OSN a Vídeňské deklaraci Spojených národů (1993))

Podle autorů kvalifikačních standardů by školy, které poskytují vzdělávání v sociální práci, měly zprůhlednit kritéria pro přijímání studentů i pro jejich hodnocení, jak v rámci výuky, tak v rámci jejich praktického vzdělávání. Nikdo by neměl být diskriminován pro svou minoritní pozici ve společnosti. Studenti sociální práce by měli být školeni v základních deklaracích lidských práv.

Závěr

České odborné veřejnosti představené kvalifikační standardy rozšiřují a globalizují diskusi kolem vzdělávání sociálních pracovníků v mezinárodním kontextu a v České republice a přispívají k rozšíření rozhledu profesionálů sociální práce, vzdělavatelů, uživatelů služeb a v neposlední řadě i studentů sociální práce. Kvalifikační standardy by mohly inspirovat vzdělavatele k vyhledávání vlastních tradic so-

ciální práce a jejich výuce studentů. Také mohou inspirovat ke zvýšení reflektivního a kritického myšlení studentů, aby si uvědomovali a byli schopni měnit podmínky mezinárodní nespravedlnosti a utlačování komunit a jednotlivců na úkor jiných celků. Tento text měl za cíl pomoci představení jednotlivých standardů a jejich komentáře přispět k diskusi týkající se vzdělávání v sociální práci v kontextu zákona č. 108/2006 Sb., který stanovuje a zvyšuje kvalifikační předpoklady pro výkon sociální práce.

Stanislava Ševčíková

Použitá literatura:

Supplement časopisu *International Social Work*, 2007.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

BARTLETT, H. **The common base of social work practice.** Washington: National Association of Social Workers, 1970.

GRAY M., WEBB, S. A. **Global double standards in Social Work – a Critical Review.** 2007. www.socmag.net [online] [15/06/2007]

HEIDEGGER, M. **Bytí a čas.** Praha: OIKOYMENH, 2002.

V čísle 1/2007 jsme avizovali novou rubriku věnující se standardům kvality sociálních služeb. Do čísla 2/2007 jsme připravili úvodní dva články věnující se této problematice. V prvním Martin Bednář čtenáře seznamuje obecně s problematikou kvality, ve druhém Jaroslava Sýrová vysvětluje základní ustanovení standardu č. 1. V třetím čísle se zabývá Jiří Miler standardem č. 2 – dodržování a respektování práv uživatelů služeb. V tomto čísle objasňuje Petr Matuska standard č. 3 – jednání se zájemcem o službu a č. 4 – uzavírání smlouvy. V dalším čísle vysvětlíme standard č. 5 – individuální práce s uživatelem.

Věříme, že rubrika umožní nejenom kvalifikovanou diskusi, ale především poskytne poskytovatelům oporu v tom, že standardy kvality sociálních služeb jsou užitečné jak pro jejich uživatele, tak pro ně samotné.

Své reakce, náměty a příspěvky do diskuse posílejte na adresu socprace@fss.muni.cz.

Jednání se zájemcem o sociální službu

Podstatou tohoto standardu je vytvoření mechanismu umožňujícího efektivní výměnu informací mezi zájemcem o službu (fyzickou osobou v nepříznivé sociální situaci) a poskytovatelem. Jde tedy o to, aby zájemce o službu věděl, jaké služby je zařízení schopno poskytnout a zda je chce, či nechce. Právem a současně povinností poskytovatele je posoudit, zda zájemce patří do jeho cílové skupiny uživatelů a zda mu poskytované služby budou postačovat.

Obě strany tedy potřebují takové informace, aby se mohly kvalifikovaně rozhodnout a uzavřít, či neuzavřít smlouvu o poskytování služeb.

Proces jednání se zájemcem o službu je založen na předpokladu, že zájemce o službu je schopen rozpoznat, co je pro něj dobré. To znamená, že důsledně respektuje jeho právo definovat své potřeby, obsah a rozsah podpory či péče a rozhodnout se, jak má tato pomoc vypadat. Druhým, neméně důležitým předpokladem úspěšného naplnění tohoto procesu je schopnost pověřeného pracovníka či pracovníků poskytovatele získat od zájemce o službu relevantní informace umožňující posouzení vhodnosti nabízené služby pro jeho osobu. V mnohých případech může být zájemce o službu pod tíhou nepříznivé sociální situace natolik pasivní, že pracovník realizující jednání nemůže vycházet pouze ze sdělení zájemce, ale musí vůči němu vyvinout vysokou míru empatie a aktivity.

Úspěšná realizace procesu jednání se zájemcem o službu vede nejen k uzavření oboustranně výhodné smlouvy, ale je i výrazným prvkem ochrany jak uživatele (před vstupem do nevhodné služby), tak i poskytovatele (před přijetím nevhodného uživatele) a prevencí vzniku traumat vznikajících v důsledku nevhodně zvolené sociální služby.

Je třeba zdůraznit, že zejména u dlouhodobě poskytovaných služeb spojených s ubytováním, tedy zásadní změnou v životě člověka, bude jednání o službě nikoli jednorázovým aktem, ale dlouhodobým procesem vyústujícím v podpisu vyváženého smluvního vztahu.

Cílem tohoto textu je objasnit širší souvislosti požadavků jednotlivých kritérií standardu a upozornit na některá úskalí spojená s jejich naplňováním.

a) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla, podle kterých informuje zájemce o sociální službu srozumitelným způsobem o možnostech a podmínkách poskytování sociálních služeb, podle těchto pravidel poskytovatel postupuje (zásadní kritérium).

Podstatou kritéria je vymezení okruhu informací, které jsou pro zájemce o službu potřebné ke kvalifikovanému rozhodnutí, zda službu využije či nikoli, a definování postupu jejich efektivního předání zájemci o službu.

Informace mohou být poskytovány zprostředkovaně, nejčastěji prostřednictvím webových stránek poskytovatele, informačních materiálů (letáky, brožury), ale i např.

prostřednictvím prezentace zařízení (DVD, soubor fotografií) či dokonce modelu pokoje, ve kterém bude zájemce v případě využití služby ubytován. Základním požadavkem na veškeré takto podávané informace je jejich přizpůsobení schopnostem cílové skupiny uživatelů zařízení. To znamená, že je nezbytné užívat „jazyk uživatele“, piktogramy, Braillovo písmo apod.

Informaci o poskytovaných sociálních službách může být mnoho a ne všechny je možné poskytnout zprostředkovaně. Řadu z nich je vhodné probrat při osobním jednání. Pracovník realizující jednání by si měl být vědom toho, že zájemce o službu v sobě má mnoho otázek, které se často neodvážá či nemá možnost položit, neboť se plně soustředí na informace sdělované pracovníkem. Objevuje se i významný rozpor mezi snahou poskytovatele o komplexnost poskytnutých informací a schopností zájemce informace vstřebat. Proto je vhodné, aby pracovník pověřený jednáním se zájemcem disponoval přehledem služeb, které zařízení nabízí, a podmínek jejich poskytování (včetně ceny). Ukazuje se, že je dobré stanovit okruhy informací, které je nezbytné zájemci o službu předat, jejichž projednávání nemá přesné pořadí, ale přizpůsobuje se situaci.

Rozsah informací o službě

Rozsah uživateli sdělovaných informací může být velmi různý. Zatímco u služeb nepředpokládajících vznik dlouhodobé těsné vazby mezi poskytovatelem a uživatelem (např. nízkoprahová centra) může být velmi stručný, neboť snaha uživatele poskytnout zájemci vyčerpávající výčet informací o službě by mohla být kontraproduktivní, u služeb rezidenčního typu lze předpokládat, že tomu bude právě naopak.

Haicl (2006) definuje tyto základní okruhy informací:

Jaké informace se obvykle potřebuje dozvědět zájemce o službu o poskytovateli:

- místo poskytování služby (v obci, v jaké části obce, mimo obec, dopravní obslužnost)
- sociální služby (rozsah, cena) poskytované zařízením

- služby zařízením zprostředkovávané či se zařízením spolupracující (rozsah, cena)
- rozsah a cena tzv. „hotelových služeb“, tj. ubytování (možnost výběru pokoje či spolubydlicího, počet lůžek v pokoji, vybavení pokoje, možnost zařídit si pokoj vlastním nábytkem, vlastní či společné sociální zařízení) a strava (rozsah, možnost volby, diety, cena)
- kapacita zařízení
- denní režim, práva a povinnosti uživatele (včetně pravidel pro opuštění zařízení)
- počet a struktura pracovníků
- počet a struktura uživatelů
- čekací doba (je-li kapacita zařízení naplněna)
- forma a rozsah zdravotní, ošetrovatelské péče a rehabilitace
- možnosti duchovní podpory
- možnosti využití volného času
- rozsah nezbytného vybavení zájemce o službu (co s sebou)

Jaké informace potřebuje zpravidla sdělit zájemci o službu poskytovatel:

- posláni zařízení, cílová skupina uživatelů, cíle a zásady poskytované služby
- místo poskytování služby (v obci, v jaké části obce, mimo obec, dopravní obslužnost)
- sídlo poskytovatele (je-li odlišné od místa poskytování služby) a zřizovatele
- návaznost na vnější zdroje (včetně představ zařízení o příp. spolupráci s rodinou uživatele)
- sociální služby (rozsah, cena) poskytované zařízením
- služby zařízením zprostředkovávané či se zařízením spolupracující (rozsah, cena)
- rozsah tzv. „hotelových služeb“
- kapacita zařízení
- denní režim, práva a povinnosti uživatele (včetně pravidel pro opuštění zařízení či ukončení služby)
- počet a struktura pracovníků
- počet a struktura uživatelů
- čekací doba (je-li kapacita zařízení naplněna)
- forma a rozsah zdravotní, ošetrovatelské péče a rehabilitace

- možnosti duchovní podpory
- možnosti využití volného času
- rozsah nezbytného vybavení zájemce o službu (co s sebou)
- pravidla pro uplatnění podnětů, připomínek či stížností na kvalitu či způsob poskytování služby
- specifika zařízení

Obsah vnitřní směrnice poskytovatele

Vnitřní směrnice poskytovatele (metodika) pro jednání se zájemcem o službu by měla postihnout následující:

- význam vnitřní směrnice (jaký má smysl, proč byla vytvořena)
- seznam informací o poskytovateli určených zájemci o službu (co a v jaké fázi jednání potřebuje zájemce o službě vědět, aby se mohl kvalifikovaně rozhodnout, zda ji využije) a okruhu pracovníků, kteří jsou schopni je poskytnout (základní informace o službě by však zájemci v rámci primárního kontaktu měli být jednotným způsobem schopni poskytnout všichni pracovníci)
- seznam informací o zájemci určených poskytovateli (co potřebuje vědět poskytovatel o zájemci, aby se mohl rozhodnout, patří-li do „jeho“ cílové skupiny)
- zásady jednání se zájemcem o službu, jako např.
 - partnerství
 - zákonnosti
 - otevřenosti a komplexnosti sdělovaných informací
 - flexibility
 - kompetentnosti pracovníka vedoucího jednání
 - srozumitelnosti schopnostem zájemce a okolnostem jednání
 - individuálního přístupu
 - trpělivosti
 - respektování dohodnutého časového rámce
 - diskretnosti a vlivnosti prostředí
 - přítomnosti zájemce o službu
 - povinností zájemce dostavit se do zařízení (výjimka je možná např. v případě jeho dlouhodobé hospitalizace), apod.
- metody získávání informací o zájemci o službu, jako např.
 - dotazník
 - rozhovor
 - studium dokumentace, apod.
- jak jednání uspořádat
 - kdo je oprávněn jej vést (zpravidla střední a vyšší management zařízení, tzn. sociální pracovnice, vedoucí vychovatel, vrchní sestra, vedoucí střediska, ředitel), přičemž je nezbytné zajistit požadavek zastupitelnosti pověřených pracovníků pro případ jejich nepřítomnosti
 - kdo se jej může dále zúčastnit
 - kdy se jednání uskuteční a jaká bude jeho délka (počet schůzek, poskytnutí dostatečného časového prostoru na vstřebání informací o zařízení a rozhodnutí)
 - kde se bude jednání konat (vymezená místnost v zařízení, domácnost zájemce)
 - jaká bude forma jednání (v případě přímého kontaktu se zájemcem např. verbálně, prostřednictvím alternativní komunikace, popř. nepřímo písemně či telefonicky)
 - za jakých podmínek bude poskytovatel vyžadovat stanovisko dalších odborníků (např. psychologa, psychiatra, odborného lékaře) či jejich přímou přítomnost na jednání
 - za jakých podmínek budou přizváni další pracovníci poskytovatele (např. budoucí klíčový pracovník uživatele před uzavřením smlouvy, neboť je tak zaručen přenos informací o zájemci o službu k pracovníkům v přímé práci před jeho nástupem do služby)
 - jakým způsobem bude poskytovatelem ověřováno, že zájemce o službu sdělovaným informacím porozuměl a jeho rozhodnutí je kvalifikované
- vymezení obtížných situací a postupy jejich řešení
 - agresivní zájemce či jeho rodina
 - nekompetentní zájemce o službu – viz odst. 6 § 91 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
 - zájemce neví či není schopen sdělit, co chce
 - rozpor zájmů zájemce omezeného či zbaveného způsobilosti k právním úkonům a opatrovníka

- zájemce s obtížemi v komunikaci
- zájemce se nemůže dostavit do zařízení
- zájemce uvádí nepravdivé údaje
- zájemce trvá na okamžitém poskytnutí služby
- zájemce, kterému je nařízena ústavní výchova
- tlak od institucí na okamžitý nástup
- zájemce je protekční
- korupční jednání zájemce či jeho rodiny
- zájemce nemá dostatek finančních zdrojů na úhradu služby
- zájemce pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky
- vymezení případů, ve kterých bude, či nebude z jednání pořízen zápis a jeho obsah (např. datum, jméno a příjmení zájemce o službu, jména a příjmení zúčastněných osob, popis průběhu jednání, stanovisko pracovníka, který jednání vedl, výsledek jednání)
- postup pro případ neuzavření smlouvy, a to jak ze strany zájemce o službu, tak i poskytovatele (odmítnutí zájemce o službu z důvodů uvedených v § 91 odst. (3) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách), včetně stanovení kompetentních pracovníků, kteří mohou jménem poskytovatele toto rozhodnutí učinit
- postup pro případ výběru zájemce ze „seznamu žadatelů“, se kterými poskytovatel nemohl uzavřít smlouvu o poskytnutí sociální služby z důvodů uvedených v § 91 odst. (3) písm. b) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
 - kdo a podle jakých pravidel „seznam žadatelů“ vede
 - jaké informace o zájemcích bude seznam obsahovat
 - jak bude zajištěn souhlas zájemce o službu se zpracováním jeho osobních údajů (viz zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, a standard č. 6)
 - kdo a podle jakých kritérií bude ze seznamu vybírat
- způsob archivace dokumentů souvisejících s procesem jednání se zájemcem o službu

b) Poskytovatel projednává se zájemcem o sociální službu jeho požadavky, očeká-

vání a osobní cíle, které by vzhledem k jeho možnostem a schopnostem bylo možné realizovat prostřednictvím sociální služby.

Podstatou tohoto kritéria je definování zásad, metod a postupů jednání se zájemcem o službu směřujících k identifikaci jeho potřeb a vymezení možností způsobu jejich dosažení prostřednictvím zařízením poskytované sociální služby.

Zásady a metody získávání informací o zájemci o službu jsou odvislé od typu poskytované sociální služby a cílové skupiny jejich uživatelů. Jakýkoli pokus o jejich výčet či dokonce popis by výrazným způsobem přesáhl vymezený rozsah tohoto textu. Jako dílčí vodítko proto uvádíme alespoň výše uvedené příklady.

Stejně tak lze s poukazem na výše uvedené specifiky jednotlivých typů služeb a cílových skupin jejich uživatelů jen velmi obtížně popsat škálu informací, které je třeba ze strany poskytovatele v rámci jednání se zájemcem o službu získat k oboustrannému kvalifikovanému rozhodnutí o vhodnosti sociální služby pro konkrétního zájemce. V této souvislosti je třeba upozornit na provázanost s požadavky standardu č. 6, a zejména zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Jaké informace zpravidla potřebuje poskytovatel od zájemce o službu získat:

- co je důvodem žádosti o službu, jaké jsou jeho představy o službě
- jaké sociální služby dosud užíval
- jaké jsou potřeby zájemce, jaký je rozsah potřebné podpory, popř. péče, jaký druh služby potřebuje
- osobní údaje, v případě zájemce o službu omezeného či zbaveného způsobilosti k právním úkonům i osobní údaje opatrovníka
- jaké jsou jeho představy a potřeby v oblasti tzv. „hotelových služeb“
- jaký je jeho zdravotní stav (ve vztahu k možnostem zařízení)
- jaké jsou jeho finanční zdroje (v případě uživatelem spolufinancovaných typů služeb)
- jaké jsou vazby a vztahy v rodině a okolí zájemce o službu

- jaký je vztah zájemce o službu k sobě samotnému a k druhým lidem
 - jaké jsou osobnostní vlastnosti zájemce o službu
 - jaké jsou jeho pracovní dovednosti
 - jaká je úroveň jeho schopnosti sebeobsluhy, resp. péče o sebe sama
 - jak zvládá péči o domácnost
 - jaké je jeho vzdělání, znalosti a dovednosti
 - jaké jsou schopnosti zájemce o službu v oblasti orientace v obci, cestování hromadnými dopravními prostředky
 - jaké jsou jeho komunikační schopnosti (verbální i nonverbální)
 - jaké jsou zájmy a záliby zájemce o službu
 - co dělá rád/nerad
 - jaký je jeho vztah k opačnému pohlaví, sexualita
 - jaká je jeho víra a jakým způsobem ji realizuje
 - jaký je vztah zájemce o službu k návykovým látkám, atd. atd.
 - Jaké informace potřebuje zájemce o službu sdělit poskytovateli:
 - co je důvodem žádosti o službu, jaké jsou jeho představy o službě
 - jaké jsou potřeby zájemce, jaký je rozsah potřebné podpory, popř. péče
 - osobní údaje
 - jaké jsou jeho představy a potřeby v oblasti tzv. „hotelových služeb“ (typ ubytování, dieta)
 - jaký je jeho zdravotní stav
 - jaké jsou jeho zvyky, denní režim, způsob života, hygienické potřeby/návyky, stravovací zvyklosti, zájmy a záliby, specifika (např. uzavřenost, chrápání)
 - jaké jsou jeho finanční zdroje (v případě uživatelem spolufinancovaných typů služeb)
 - vazby a vztahy v rodině a okolí zájemce o službu
- c) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla pro postup odmítnutí zájemce o sociální službu z důvodů stanovených zákonem; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.

Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, v § 91 odst. (3) konstatuje, že:

„Poskytovatel sociálních služeb může odmítnout uzavřít smlouvu o poskytování sociálních služeb pouze, pokud

- a) neposkytuje sociální službu, o kterou osoba žádá,
- b) nemá dostatečnou kapacitu k poskytnutí sociální služby, o kterou osoba žádá, nebo
- c) zdravotní stav osoby, která žádá o poskytnutí pobytové sociální služby, vylučuje poskytnutí takové sociální služby; tyto zdravotní stavy stanoví prováděcí právní předpis.“

Prováděcím předpisem je v tomto případě vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Zde jsou v § 36 definovány zdravotní stavy vylučující poskytování pobytových sociálních služeb:

„Poskytnutí pobytové sociální služby se vylučuje, jestliže

- a) zdravotní stav osoby vyžaduje poskytnutí ústavní péče ve zdravotnickém zařízení,
- b) osoba není schopna pobytu v zařízení sociálních služeb z důvodu akutní infekční nemoci, nebo
- c) chování osoby by z důvodu duševní poruchy závažným způsobem narušovalo kolektivní soužití; to neplatí, jde-li o poskytnutí pobytové sociální služby v domově se zvláštním režimem.“

Současně je třeba upozornit na ustanovení § 91 odst. (7) zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, které poskytovatelům v případě odmítnutí uzavření smlouvy o poskytnutí sociální služby uvedené v odstavci (3) ukládá povinnost vydat o tom zájemci na základě jeho žádosti písemné oznámení s uvedením důvodu odmítnutí uzavření smlouvy. Přestože tato povinnost není zákonem stanovena obligatorně, lze poskytovatelům doporučit, aby tak činili u všech odmítnutých zájemců o službu, neboť tím snižují riziko důkazní nouze v případě stížnosti či případného soudního sporu s odmítnutým zájemcem.

Postup pro případ odmítnutí zájemce o službu definovaný ve výše popsané struktuře vnitřní směrnice by měl zajistit srozumitelnost sdělení důvodu odmítnutí zájemce a současně zajištění nabídky jeho zařazení

do „seznamu žadatelů“ či podpory při hledání adekvátní služby přinejmenším formou základního sociálního poradenství. Odmítnutí zájemce o službu nepochybně patří mezi obtížné situace, na které je vhodné se připravit. Tzn. identifikovat je, dohodnout a popsat pravidla jejich řešení a umožnit pracovníkům získání takových dovedností, které jim napomohou při jejich řešení.

Smlouva o poskytování sociální služby

Podstatou tohoto standardu je úprava vztahů mezi uživatelem a poskytovatelem služby, tedy stanovení bližších podmínek jejího poskytování. Ze smlouvy by tedy mělo být patrné, co každá ze stran od poskytování sociální služby očekává, jaké jsou povinnosti a práva smluvních stran a k jakému cíli prostřednictvím sociální služby smluvní strany směřují.

Povinnost poskytovatele uzavírat smlouvu s uživatelem sociální služby je upravena v § 88 písm. i) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách: „*Poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni ... uzavřít s osobou smlouvu o poskytnutí sociální služby, pokud tomu nebrání důvody uvedené v § 91 odst. (3).*“

Nesplnění této povinnosti ze strany poskytovatele je v souladu s ustanovením § 107, odst. (2) písm. d) posuzováno jako správní delikt.

Problematickou smlouvy o poskytování sociální služby upravuje § 91 výše uvedeného zákona.

„(1) *O poskytnutí sociální služby uzavírá osoba smlouvu s poskytovatelem sociálních služeb. Smlouva o poskytnutí sociální služby poskytované podle § 39 až 52, 57, 58 a 68 musí být uzavřena v písemné formě. Smlouva o poskytnutí sociální služby poskytované podle § 54, 56, 65 a 70 musí být uzavřena v písemné formě, pokud alespoň jedna smluvní strana při jednání o uzavření smlouvy tuto formu navrhuje.*

(2) *Smlouva obsahuje tyto náležitosti:*

- a) označení smluvních stran,
- b) druh sociální služby,
- c) rozsah poskytování sociální služby,
- d) místo a čas poskytování sociální služby,
- e) výši úhrady za sociální služby sjednanou v rámci výše úhrady stanovené v § 73 až 77 a způsob jejího placení,

- f) ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem pro poskytování sociálních služeb,
- g) výpovědní důvody a výpovědní lhůty,
- h) dobu platnosti smlouvy.

(3) *Poskytovatel sociálních služeb může odmítnout uzavřít smlouvu o poskytování sociálních služeb pouze, pokud*

- a) neposkytuje sociální službu, o kterou osoba žádá,
- b) nemá dostatečnou kapacitu k poskytnutí sociální služby, o kterou osoba žádá, nebo
- c) zdravotní stav osoby, která žádá o poskytnutí pobytové sociální služby, vylučuje poskytnutí takové sociální služby; tyto zdravotní stavy stanoví prováděcí právní předpis.

(4) *Osoba je povinna před uzavřením smlouvy o poskytnutí pobytové služby předložit poskytovateli sociálních služeb posudek registrujícího praktického lékaře o zdravotním stavu, nejde-li o poskytování sociálních služeb ve zdravotnickém zařízení podle § 52.*

(5) *Pro uzavírání smlouvy o poskytnutí sociální služby a právní vztahy vzniklé z této smlouvy se použijí ustanovení občanského zákoníku.*

(6) *Osobu, která není schopna sama jednat a nemá zákonného zástupce, zastupuje při uzavírání smlouvy obecní úřad obce s rozšířenou působností.*

(7) *Jestliže poskytovatel sociálních služeb odmítne uzavřít s osobou smlouvu o poskytnutí sociální služby z důvodů uvedených v odstavci 3, vydá o tom osobě na její žádost písemné oznámení s uvedením důvodu odmítnutí uzavření smlouvy.*“

Další povinnosti poskytovatele v oblasti uzavírání a obsahu smlouvy o poskytování sociální služby upravují jednotlivá kritéria standardu č. 4.

- a) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla pro uzavírání smlouvy o poskytování sociální služby s ohledem na druh poskytované sociální služby a okruh osob, kterým je určena; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.

Podstatou kritéria je povinnost poskytovatele prostřednictvím vnitřní směrnice definovat pravidla pro uzavírání smlouvy o poskytování sociální služby. Její obsah se může v mnohém prolínat s vnitřní směrnicí vztahující se k problematice předchozího standardu, neboť by měla vymezit následující:

- význam vnitřní směrnice (jaký má smysl, proč byla vytvořena)
- výčet informací o zájemci o službu nezbytný k uzavření smlouvy
- zásady jednání o smlouvě
- jak jednání o smlouvě uspořádat (mj. i postup uzavírání smlouvy se zájemci, kteří nejsou schopni sami jednat a nemají zákonného zástupce – viz ustanovení § 91 odst. (6) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, omezenými či zbavenými způsobilosti k právním úkonům)
- seznam osob oprávněných jménem poskytovatele uzavírat smlouvu (pracovník pověřený jednáním se zájemcem o službu nemusí být totožný s pracovníkem oprávněným smlouvu uzavřít)
- vymezení obtížných situací souvisejících s procesem uzavírání smlouvy a postupy jejich řešení (např. situace, kdy pracovník zařízení či zařízení samo je opatrovníkem uživatele umístěného v pobytovém zařízení, jehož služeb dosud využívá na základě ustanovení § 120 odst. (6) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)
- postup pro případ neuzavření smlouvy, a to jak ze strany zájemce o službu, tak i poskytovatele (odmítnutí zájemce o službu z důvodů uvedených v § 91 odst. (3) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)
- způsob evidence uzavřených smluv
- způsob archivace smluv uživatelů, kteří již službu nevyužívají

- b) Poskytovatel při uzavírání smlouvy o poskytování sociální služby postupuje tak, aby osoba rozuměla obsahu a účelu smlouvy.

Ke korektnímu uzavření smlouvy o poskytování služby je třeba tzv. informovaného souhlasu uživatele. Poskytovatel je tedy povinen uživateli sdělit obsah a účel poskytované služby by takovým způsobem, aby porozuměl obsahu

uzavírané smlouvy. To předpokládá schopnost překonání příp. komunikačních bariér ze strany pracovníka pověřeného uzavíráním smlouvy (např. dorozumění ve znakové řeči, přepis smlouvy do Braillova písma).

§ 6 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, obsahuje úpravu, podle které obecní úřad obce s rozšířenou působností při uzavírání smlouvy zastupuje zájemce o službu, který není schopen sám jednat a nemá zákonného zástupce.

Zájemce o službu by však měl být s obsahem smlouvy adekvátním způsobem seznámen i v případě, že je zbaven způsobilosti k právním úkonům a smlouvu za něj uzavírá opatrovník, případně u dětí zákonný zástupce.

- c) Poskytovatel sjednává s osobou rozsah a průběh poskytování sociální služby s ohledem na osobní cíl závislý na možnostech, schopnostech a přání osoby.

Přestože povinnost uvedení osobního cíle ve smlouvě z výše citovaného kritéria nevyplývá, lze poskytovatelům s přihlédnutím k jejich povinnosti sjednat ve smlouvě rozsah a průběh poskytování sociální služby s ohledem na schopnosti, přání a osobní cíl uživatele, jeho uvedení ve smlouvě doporučit. Jde mj. i o potvrzení skutečnosti, že se zájemcem o službu byla projednána všechna důležitá přání a potřeby, k jejichž naplnění by služba měla směřovat, a nástroj umožňující snadnou kontrolu jejich naplňování jak ze strany uživatele, tak i poskytovatele.

Přestože povinnosti poskytovatelů sociálních služeb jsou ve výše uvedených právních normách jednoznačně vymezeny, stále se setkáváme s jejich nepochopením či nenaplněním ze strany poskytovatelů. Lze vyslovit domněnku, že zejména u služeb rezidenčního typu k tomu přispěla i jistě dobře míněná iniciativa resortního ministerstva, které ve snaze usnadnit poskytovatelům jejich nelehkou situaci při zavádění zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zveřejnilo na svých webových stránkách vzory smluv pro několik typů služeb. Výsledkem je situace, kdy vysoké procento poskytovatelů tyto smlouvy použilo plošně bez jakéhokoli zohlednění individuálních

potřeb uživatele. V praxi to znamená, že se řada poskytovatelů zavázala poskytovat uživatelům bez ohledu na jejich schopnosti a dovednosti (tedy i v případech, kdy uživatelé tyto služby nepotřebují) např. pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu či pomoc při osobní hygieně. Jde o jasné naplnění základních zásad definovaných v § 2 výše uvedeného zákona „*Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování.*“

Mnohé požadavky § 91 výše uvedeného zákona byly diskutovány v předchozím textu. Zajímavý je mnohými poskytovateli užívaný výklad písm. e) odst. (2) „*...výši úhrady za sociální služby sjednanou v rámci výše úhrady stanovené v § 73 až 77 a způsob jejího placení.*“ V řadě smluv o poskytování sociální služby se objevují nepřijatelná ustanovení o povinnosti uživatele hradit službu např. „*25. každého měsíce, a to v hotovosti do pokladny poskytovatele.*“ Jde o zásadní porušení práva volby uživatele, který je tímto ustanovením nucen setrvat v uvedeném dni v zařízení, a to přesto, že disponuje žirovým účtem, jehož prostřednictvím může službu hradit. Lze rovněž vyslovit domněnku, že v rámci procesu uzavírání smlouvy o poskytování služby došlo k porušení principu partnerství a uživatel byl vmanipulován do způsobu úhrady výhodného pro poskytovatele.

V případě, kdy zájemce o službu vnímá smysl a obsah řízení i obsah smlouvy, ale není schopen se podepsat, poskytovatel podle ustanovení § 91 odst. 5 zákona pro uzavírání smlouvy o poskytnutí sociální služby a právní vztahy vzniklé z této smlouvy použije ustanovení občanského zákoníku. Podle Vočky (2007): „*Pokud zdravotní stav zájemce umožňuje projevit svobodně a vážně určitě a srozumitelně vůli uzavřít smlouvu o poskytování sociální služby, neumožňuje mu však návrh smlouvy přečíst a podepsat, je nezbytné smlouvu o poskytování sociální služby uzavřít formou úředního zápisu, tedy formou notářského zápisu (viz § 40 odst. 5 občanského zákoníku).*“

Problém může působit dikce „číst a psát“ obsažená v ustanovení § 40 odst. 5 občanského zákoníku¹, podle které musí být splněny současně obě „neschopnosti“, tedy číst i psát, současně. Zmíněné ustanovení nelze vykládat tak, že je dostatečné, pokud osoba bude neschopna pouze číst nebo psát, neboť tato dikce byla obsažena v občanském zákoníku do jeho novely, která byla provedena zákonem č. 509/1991 Sb. s účinností od 1. ledna 1992, kdy byla spojka „nebo“ nahrazena spojkou „a“. Jak vyplývá ze sněmovního tisku č. 685 Federálního shromáždění České a Slovenské federativní republiky (funkční období 1990–1992), došlo k uvedené změně až v rámci legislativního procesu, neboť původní návrh novely občanského zákoníku uvedený pod zmíněným číslem tisku 685 obsahoval dikci se spojkou „nebo“.

Nelze-li tedy využít uvedeného ustanovení občanského zákoníku, je nezbytné postupovat v souladu s ustanovením § 91 odst. 6 zákona o sociálních službách.“

Závěr

S přihlédnutím k vymezenému rozsahu textu, novosti tématu i absenci zkušeností s popisovanou problematikou v oblasti sociálních služeb, a tedy i mnohými nejasnostmi, nově vznikajícími či dosud nezjištěnými problémy, nelze postihnout všechny aspekty řešené problematiky. Příkladem může být nedávno širokou veřejností diskutovaná informace o snaze některých poskytovatelů vkládat do smluv o poskytování sociálních služeb ustanovení o „dluhu“, který vzniká rozdílem mezi částkou stanovenou jako úhrada za stravu a pobyt a částkou, kterou je uživatel s ohledem ke svým příjmům schopen hradit. Ze strany poskytovatele je výše úhrady uživatele stanovena na maximální úrovni bez ohledu na jeho příjmovou situaci. „Dluh“ má pak být uplatněn v dědickém řízení...

Záměrem autora proto nemohlo být zachycení všech hledisek této problematiky, ale, jak je již ostatně výše uvedeno, objasnit širší souvislosti požadavků jednotlivých kritérií standardu, upozornit na některá úskalí spojená s jejich naplňováním, a přispět tak k diskusi o možnostech optimálního naplnění požadavku platných právních norem poskytovateli sociálních služeb.

PaedDr. Petr Matuška, Ph.D.

Poznámky

1 § 40 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný.

(2) Písemně uzavřená dohoda může být změněna nebo zrušena pouze písemně.

(3) Písemný právní úkon je platný, je-li podepsán jednající osobou; činí-li právní úkon více osob, nemusí být jejich podpisy na téže listině, ledaže právní předpis stanoví jinak. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky v případech, kdy je to obvyklé. Je-li právní úkon učiněn elektronickými prostředky, může být podepsán elektronicky podle zvláštních předpisů.

(4) Písemná forma je zachována, je-li právní úkon učiněn telegraficky, dálnopisem nebo elektronickými prostředky, jež umožňují zachycení obsahu právního úkonu a určení osoby, která právní úkon učinila.

(5) K písemným právním úkonům těch, kteří nemohou číst a psát, je třeba úředního zápisu. Úřední zápis se nevyžaduje, má-li ten, kdo nemůže číst nebo psát, schopnost seznámit se s obsahem právního úkonu s pomocí přístrojů nebo speciálních pomůcek nebo prostřednic-

tvím jiné osoby, kterou si zvolí, a je schopný vlastnoručně listinu podepsat.

Seznam literatury:

HAICL, M. **Zápisy z workshopů k zavádění standardů. Interní materiály.** CEKAS – NVF, 2006.

Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe – průvodce poskytovatele. Praha MPSV, 2002, ISBN 80-86552-45-4.

VOČKA, Z. **Metodický materiál k problematice uzavírání smluv o poskytování sociální služby.** Interní materiály. Krajský úřad Olomouckého kraje, 2007.

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Vyhláška č. 646/2004 Sb., o podrobnostech výkonu spisové služby.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě.

Důsledky modernizace pro sociální práci

The Consequences of Modernisation for Social Work

Oldřich Chytil

Doc. PaedDr. Oldřich Chytil, Ph.D.,¹ je vedoucím katedry sociální práce Zdravotně sociální fakulty Ostravské univerzity. Zabývá se teorií a metodami sociální práce. Pravidelně vyučuje na Univerzitě Koupio ve Finsku, na Katolické univerzitě Eichstätt-Ingolstadt v Německu, Trnavské univerzitě v Trnavě na Slovensku. Je mimořádným profesorem Vysoké školy zdravotnictva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislavě.

Abstrakt

Sociální práce je nerozlučně spjata s projektem moderny a jejího rozvoje. Moderna prochází v současné době druhou vlnou modernizace. Protože je sociální práce svázána s vývojem moderny, je třeba diskutovat důsledky modernizace pro sociální práci. Cílem předkládané stati je nově promýšlet definování sociální práce v podmínkách postindustriální moderny i možné scénáře vývoje sociální práce.

Abstract

Social work is inseparably connected to the project of modernism and to its development. At present, modernism is going through the second stage of modernisation. As social work is closely tied to the development of modernism, it is necessary to discuss the consequences of modernisation for social work. The aim of this paper is to newly reflect on the definition of social work in the conditions of post-industrial modernism as well as on the possible scenarios of social work development.

Úvod

Sociální práce je nerozlučně spjata s projektem moderny a jejího rozvoje (Rauschenbach, 1992: 26). Moderna, industriální společnost, organizovaná modernita, to jsou synonyma společnosti, ve které se zrodila sociální práce.

Moderna prochází v současné době druhou vlnou modernizace. V první vlně modernizace, po druhé světové válce, se jednalo o vyvrcholení fáze industriální společnosti. V dnešní době jde o společnost služeb, která ztrácí mnohé jistoty fáze předchozí a v níž panuje řada nejjasností ohledně dalšího směru vývoje. To, co bylo považováno v padesátých letech za neproblémové, se stává na přelomu století závažným problémem. Týká se to především otázek sociálních, ale také ekologických.

Právě proto, že je sociální práce bytostně svázána s vývojem moderny (často je defino-

vána jako funkcionální odpověď na strukturální změny spojené s budováním industriální společnosti, Merten, 1997: 8), je nejvyšší čas diskutovat důsledky modernizace pro sociální práci.

Diskuse na toto téma se vede podle mého názoru spíše sporadicky a v Evropě je převážně záležitostí německých autorů.

Úloha a cíle sociální práce v postindustriální moderně, reflexivní či tekuté modernitě (synonyma moderny ve druhé fázi modernizace) byla v poslední době tématem mezinárodních konferencí. Například 5. spolkový kongres sociální práce v Kasselu (SRN) v roce 2003 se zabýval úlohou sociální práce při utváření sociální nebo mezinárodní konference v Ostravě v roce 2005, která se zabývala proměnami systémů zajištění v Evropě a jejich důsledky pro sociální práci. Nejnověji se uvedeným tématem zabývala konference

snázvem, „Warum Soziale Arbeit? Gesellschaftliche Perspektiven öffentlicher Wohlfahrt“, která se konala 12.–14. 10. 2006 v Bielefeldu v Německu.

V České republice se diskurs s tématem důsledků modernizace pro sociální práci prakticky nevede s výjimkou konference konané v roce 2005 na univerzitě v Hradci Králové.

České písemnictví se až na dva autory (Navrátil, 2005, Kappl, 2005) a na Chytila (1998, 2004, 2005) touto tematikou nezabývá.

Cílem mé stati je nově promyšlet definování sociální práce v podmínkách postindustriální moderny i možné scénáře jejího vývoje.

1. Znaky moderní společnosti ve druhé fázi modernizace

Abych mohl diskutovat vliv modernizace moderní společnosti na vývoj sociální práce, pokusím se s využitím prací Kellera (2007), Becka (2004) a Bauman (2003, 2004) definovat znaky moderní společnosti ve druhé fázi modernizace, které jsou relevantní pro sociální práci.

Individualizace

Lidé jsou k individualizaci odsouzeni. Každý stojí tváří v tvář složité realitě jako její rovnocenný partner. Lidé stojí před úkolem řešit problémy vlastními silami při omezení zdrojů, které mají jako jednotlivci k dispozici. Hrozby a rizika jsou produkovány sociálně, nutnost vyrovnat se s nimi je přísně individualizována. V sociální rovině vede individualizace ke stále větší závislosti jednotlivých individuů na společenských systémech.

Funkční diferenciac

Nárůst funkční diferenciac má zvýšit výkonnost společnosti ve všech oblastech její činnosti. Na úrovni sociální to vede k tomu, že vzájemná pomoc a podpora mezi lidmi se stává pouze jednou ze specializovaných oblastí, jejíž význam nepřesahuje jakoukoliv jinou specializaci. Sociální ochrana a pomoc v kritických životních situacích není o nic důležitější než problémy ekonomické, politické, vojenské a další. V důsledku vzájemného soupeření o finance se jiné podsystémy chovají vůči sociální oblasti konkurenčně.

Racionalizace

Model systémové racionalizace, který odpovídá logice rostoucí efektivity, je aplikován též na sociální oblast. Sociálně má nárok na existenci v případě, že se vyplácí. Sociální pomoc má být organizována na principech tržní ekonomiky.

Generalizace

Jednání lidí se osvobozuje od lokálních kontextů a orientuje se na stále obecnější a univerzálnější platné vztahy, normy a hodnoty. Globální integrace je doprovázena lokální dezintegrací. Nástup generalizovaného utilitarismu vede k tomu, že oblasti vzdělávání, sociální ochrany, rodiny, politiky, vědy se mění v pouhá odvětví ekonomie. Ekonomie vystupuje jako paradigma společné všem humanitním a sociálním vědám.

Proměna struktury společnosti

Zanikají třídy a zároveň s tím se vyostřují sociální nerovnosti. Bída se individualizuje, přestává lidi spojovat, rozděluje je. Práce (v důsledku flexibilizace pracovních kontraktů) přestává pracující zajišťovat. Jsou zpochybňovány instituce stabilizující industriální modernu – rodina i stát. Rodina přestává být pro své členy více či méně spolehlivou oporou. Modernizace sociálního státu znamená to, že veřejný sektor ustupuje trhu se sociálními problémy.

Proměna sociální

Sociálně ve smyslu nejruznějších vazeb pomoci a ochrany v kritických situacích se v moderní společnosti transformovalo do institucí sekundární sociability. Modernizace je namířena proti sekundárním vazbám ochrany a požaduje jejich zeštíhlení, odbourání, redukci.

Kolonizace veřejného privátním

Zatím co v první fázi modernity bylo soukromé kolonizováno veřejnou mocí, nyní je oblast veřejného kolonizována soukromými silami. Privatizace veřejných služeb – školství, zdravotnictví, sociálních služeb, ale i soudnictví, policie a vězeňství je heslem modernizace.

Nejistota

Modernizace společnosti přináší vše prostupující nejistotu. Jistota, kontinuita a důvěra jako

základ stabilních vztahů se vytrácí. Zvládání běžného života je natolik zatíženo nejistotou, že se stává riskantním úkolem.

2. Důsledky modernizace pro sociální práci

Chceme-li diskutovat budoucnost sociální práce ve společnosti postindustriální moderny nebo jinak řečeno diskutovat důsledky modernizace pro sociální práci, musíme se pokusit sociální práci definovat.

Sociální práce je, jak už jsem uvedl, dítětem moderny. Je funkcionální odpovědí na strukturální změny související se vznikem a rozvojem industriální společnosti (Merten, 1997).

Jestliže přijmeme tezi o tom, že „sociálno“ jako nejrůznější vazby vzájemné pomoci a ochrany v kritických situacích prošlo přechodem od přirozeně daných, primárních zdrojů zajištění ke zdrojům sekundárním uměle vytvářeným, pak máme odpověď na to, kdy se sociální práce zrodila. Sociální práce vzniká jako „pracovní nástroj“ institucí sekundární sociability, jejichž úkolem je řešit problémy moderní společnosti generované procesem modernizace, který připravil lidi o tradiční sociální opory.

Pro mé úvahy je důležité Lorenzovo (2005) tvrzení, které publikoval v roce 2005, že vývoj teorií a metod sociální práce vždy úzce korespondoval s politickými trendy. Toto tvrzení je třeba redefinovat. Má druhá teze zní, že vývoj teorií a metod sociální práce vždy souvisel a souvisí s vývojem moderny.

Teoretické koncepty sociální práce

Staub-Bernasconi (1995, 1997, 1998) a Lorenz (2005) ve svých pracích podávají přehled vývoje sociální práce. Tento přehled je důkazem teze o souvislosti vývoje teorií sociální práce s vývojem moderny.

Jde o různé variace teoretického ukotvení sociální práce, kterou jsme definovali jako činnost institucí sekundární sociability, jejímž cílem je řešení problémů moderní společnosti. Všechny teoretické koncepty se pohybují v prostoru industriální moderny a nepřekračují její rámec. Nereflektují výzvy postindustriální moderny, uvažují ve schématu – sociální problémy mají příčinu ve společnosti/jednotlivci. Neví si rady se skutečností, že hrozby a rizika

v postindustriální moderně jsou produkovány sociálně, zatímco nutnost vyrovnat se s nimi je přísně individualizována. Neberou v úvahu, že sociálno ve smyslu sociální ochrany se rozešlo se společností a sociální práce přestává být nejen legitimizována, ale nemusí být v důsledku prohlubující se funkční diferenciace a racionalizace ani financována.

V tomto smyslu lze souhlasit se Stoeszem (1997), který předpovídá konec sociální práce, protože vznikla v období industrializace a zmeškala přechod do postindustriální společnosti. Pokud jde o teorii, pak sociální práce skutečně přechod do modernizované moderny nezvládla. Pravdu má Lorenz (2005), který píše, že sociální práce na teoretický rozvoj rezignovala.

Sociální práce jako profese

Pokud jde o definování sociální práce jako profese, ani nejnovější definice Mezinárodní asociace škol sociální práce a Mezinárodní federace sociálních pracovníků z roku 2000 nereaguje na modernizační tendence, kterými jsou v první řadě prohloubení racionalizace a generalizace spolu s kolonizací veřejného sektoru privátním. Cílem uvedených tendencí je aplikace ekonomického kódu do sociální práce. V době, kdy veřejná sféra vyžaduje obranu proti invazi soukromí, a to paradoxně kvůli udržení individuální svobody, sociální pracovníci mlčí. Reakce sociální práce jako profese na modernizační tendence shrnuje Lorenz (2005) v přehledu vývoje metod sociální práce, který publikoval v roce 2005. Přitakávají tak jednorozměrným teoriím modernizace, jejichž autoři podle Kellera (2007) v každé době bezvýhradně souhlasí s převládajícími trendy a považují je automaticky za správné. Poradenskými metodami podporují tezi o tom, že individualizace umožňuje rozvoj jedince schopného a kompetentního konkurovat v tržní společnosti. Metodami case managementu podporují tezi o sociální práci jako službě distribuované racionálně podle ekonomických kritérií.

Vzdělávání v sociální práci

Pokud jde o vzdělávání v sociální práci, lze konstatovat, že tato oblast rovněž kriticky nereflektuje modernizační tendence. Vzdělávání

je čím dál víc podřízeno ekonomickým imperativům. Přeměna školy na firmu poskytující služby v oblasti vzdělávání mění smysl a povahu výuky. Namísto širokého spektra předávaných hodnot získává škola jedinou určující funkci – zprostředkovat ekonomické zhodnocení lidského kapitálu. Obsahem vzdělávání nemá být předávání abstraktních vědomostí, nýbrž kompetencí flexibilně využitelných vzhledem k rychle se měnící poptávce na trhu práce. Soustředění školy na formování „kompetencí“, po nichž je na trhu momentálně poptávka, má usnadnit adaptaci zaměstnance ve zrychlující se ekonomické transformaci. Právě koncentrace na kompetence, a nikoliv poskytování hlubokého společenskovo-vědního vzdělání sociálním pracovníkům neumožňuje reagovat na rychle se měnící podmínky ve společnosti. Důsledkem je pak neschopnost sociálních pracovníků kriticky reflektovat modernizační tendence.

Individuální sociální práce

Podoba individuální sociální práce je odrazem teoretické diskuse v sociální práci a vyrovnává se rovněž s dichotomií individuum/společnost. Jak už bylo uvedeno, tato dichotomie nebere v úvahu, že hrozby a rizika jsou produkovány sociálně, zatímco nutnost vyrovnat se s nimi je individualizována.

Druhým dilematem individuální sociální práce je otázka, zda jde ještě pořád o práci s jednotlivcem, nebo sociální práci orientovanou na rodinu, formální a neformální systémy pomoci. V této diskusi je evidentní neznalost charakteristik modernizace. Rodina totiž přestává být pro své členy spolehlivou oporou. Prohlubující se individualizace zpochybňuje možnost využívat v individuální sociální práci formální a neformální systémy pomoci. Pokud jde o metody individuální sociální práce, ukazuje se, že case management se snaží individuální sociální práci modernizovat, přizpůsobit generalizačním tendencím moderny, jejichž znakem je vítězství ekonomické racionality. Podle mého názoru však jde o Pyrrhovo vítězství individuální sociální práce, pokud jde o užití case managementu. Prohloubení racionalizace povede v relativně krátké době k zastavení financování sociální práce z veřej-

ných zdrojů a individuální sociální práce zvláště. Modernizace individuální sociální práce je zároveň jejím soumrakem.

Skupinová sociální práce

Pokud jsem byl skeptický ve věci přežití individuální sociální práce, pak u skupinové sociální práce skepse týkající se její další existence hraničí s jistotou.

Pokud analyzujeme teoretický vývoj skupinové sociální práce, nezbude než konstatovat, že je úplně ponořen v moderně. Vůbec nezaregistroval, že za okny ložnice, ve které dřímá, se svět totálně proměnil, modernizoval.

Cíle skupinové sociální práce jsou pro post-industriální společnost přinejmenším nezajímavé. Uvedu jen některé:

- Vzdělávání a růst – je věcí každého jednotlivce, který jako vlastník svého osobního kapitálu vystupuje v roli drobného podnikatele se sebou samým,
- náprava (změna nežádoucího chování) – tu lze řešit podle teoretiků modernizace levněji, vypuzením zločinců z civilizace do divočiny, Amazonského pralesa, na Saharu nebo do polárních oblastí (Šíma, 1999: 108).

Pokud jde o typy skupinové práce, je otázkou diskuse, zda nemohou přežít modernizaci skupinové sociální práce svépomocné skupiny. I tady jsem skeptický vzhledem k prohlubující se tendenci individualizace.

Stejně jako v případě individuální sociální práce i u skupinové sociální práce předpokládám, že prohloubení racionalizačních tendencí povede k zastavení jejího financování z veřejných prostředků.

Komunitní práce

Komunitní práce snad proto, že jde o nejmladší typ intervence, reaguje na modernizaci v sociální práci a reaguje na modernizaci aktivně na úrovni strategií. Pokud jde o teoretické koncepty, ani komunitní práce nedokázala reagovat na modernizaci.

Podle Elsen (2007) se tři modely komunitní práce vyrovnávají s modernizačními tendencemi – komunitní rozvoj (community development), komunitní vzdělávání (community education) a komunitní organizování (community organizing). Vezmeme-li v úvahu

znaky modernizace, jak jsem je vymezil v předchozím textu, lze tvrzení Elsen (2007) zpochybnit. Rozvoj komunit byl dotován z veřejných prostředků, se kterými nelze v budoucnu počítat. Komunitní vzdělávání je také problematické realizovat v situaci, kdy vzdělávání je chápáno jako individuální záležitost a kdy nebude mít nikdo zájem financovat komunitní vzdělávání ve smyslu pedagogiky osvobození koncipované Paolo Freire. Pokud jde o komunitní organizování, pak má Elsen (2007) pravdu, pokud je chápe jako reakci komunitní práce na individualizaci, tj. způsob probuzení „sense of community“.

Komunitní ekonomika jako strategie komunitní práce je reakcí na modernizaci. Každý projekt, který má za cíl udržení a trvalý rozvoj komunity, je v rozporu se zájmy kapitálu, které ovládají nejen ekonomiku a společnost, ale také myšlení lidí. Takový projekt je – ať už je jakkoliv omezený – sociálně ekonomickou protiváhou a korektivem vůči dominantnosti kapitálu. Do centra pozornosti staví životní zájmy komunity. Proti orientaci na vlastní užitek klade požadavky obecného blaha, proti soutěži staví solidaritu a kooperaci (Elsen, 2007).

Tak jak ji definuje Elsen (2007), komunitní ekonomika reaguje na procesy modernizace, tj. individualizaci, generalizaci, proměny struktury společnosti, proměny sociální a kolonizaci veřejného sektoru. Elsen (2007) svým přístupem jako jediná také řeší problémy nejistoty. Elsen (2007) také není mimo diskurs části autorů zabývajících se reakcí sociální práce na modernizaci v USA. Jak píše Staub-Bernasconi (1998), je solidární ekonomika v USA považována za způsob řešení destruktivních komunit.

Analýza diskuse

o modernizaci sociální práce

Jak už jsem uvedl, pro diskusi o modernizaci sociální práce v Evropě je signifikantní, že jde o diskusi vedenou převážně německými nebo německy píšícími autory.

Dalším znakem této diskuse je její marginalita. Pokud srovnáme produkci autorů zabývajících se problémy modernizace sociální práce s produkcí autorů píšících o sociální práci jako vědě, případně diskutujících problémy teore-

tického ukotvení sociální práce (avšak bez reflexe modernizace), je okrajovost této diskuse zřejmá.

Následující rys diskuse o modernizaci sociální práce vystihla Elsen (2007), když napsala, že autoři účastníci se této diskuse nejsou schopni nahlédnout přes okraj talíře sociální práce. Tento rys je patrný zejména u autorů, kteří nejsou schopni překročit rámec definující sociální práci jako funkci moderny. Proto věří, že „opravení“ starých prostředků sociální práce je tou správnou reakcí na výzvy modernizace (Navrátil (2005), Kappl (2005), Hauptert (1997), Feth (1997), Merten (1997, 2000), Dominelli (2006), Maurer (2006), Thirsch (2006)).

Další skupina autorů, v čele s Rauschenbachem (1992), velmi přesně diagnostikuje a reflektuje problémy sociální práce v důsledku modernizace. Ve fázi návrhů, jak měnit cíle a metody sociální práce, je však stejně bezradná jako autoři skupiny předchozí. Patří sem Spatscheck (2005), ale i Göppner, Hämäläinen (2004).

V diskusi o modernizaci sociální práce lze identifikovat relativně silnou skupinu autorů, kteří reagují na modernizaci právě návrhy modernizace sociální práce převzetím jednozměrných teorií modernizace i jejího jazyka. Jde o skupinu autorů v čele s Wendtem (1991), kteří se snaží racionalizovat = ekonomizovat sociální práci. Sem patří Erath, Klug (2000), z anglicky píšících autorů Harris (2003).

Ke zcela okrajovým autorům, z hlediska akceptace v akademické komunitě, patří Elsen (2007). Tě se však v diskusi o důsledcích modernizace pro sociální práci podařilo nahlédnout přes okraj talíře.

Závěr

Keller (2007) píše, že teorie modernizace ve své první ani druhé vlně nevěnuje patřičnou pozornost dopadu modernizace na vztahy primární sociability ani na struktury sekundární sociability. Vývoj sociální ve smyslu nejrůznějších vazeb o vzájemné pomoci a ochrany v kritických situacích prošel v procesu modernizace historicky dvěma fázemi. V první z nich oslabil, či přímo ochromil přirozené struktury sociability na bázi kmenové, příbuzenské, obecní a podobné. Tento rozvrat byl

kompenzován příslibem umělých, sekundárních struktur sociability jako modelu modernějšího uspořádání. Ve druhé fázi je však modernizace namířena právě proti sekundárním vazbám ochrany a požaduje jejich zeštíhlení, odbourání, redukci.

Sociální práci jsem definoval jako nástroj institucí sekundární sociability, jejichž úkolem je řešit problémy moderní společnosti generované procesem modernizace, který připravil lidi o tradiční sociální opory. Sociální práce je tedy bytostně svázána s vývojem vazeb sociální ochrany.

To, co platí pro modernizaci sekundárních vazeb ochrany, platí i pro sociální práci. K čemu povede destrukce sekundárních struktur sociability? Keller (2007) si klade stejnou otázku a odpovídá si na ni opět otázkou – dojde k revitalizaci vazeb primární sociability, a pokud ano, jakou podobu bude tato revitalizace mít?

Podle Kellera (2007) názoru vznikla moderní společnost v důsledku vývoje vazeb sociální ochrany a zase se v ní může rozložit. Vznik modernity lze popsat jako proces sebe-destrukce sociální. Vývoj ochranných sociálních vazeb vedl k ustavení moderní společnosti jakožto generalizovaného, funkčně diferencovaného, individualizovaného a racionalizovaného systému. Tím byly vytvořeny podmínky pro rozvoj ekonomické racionality, která pak sociálně použila jen jako jeden ze svých zdrojů. To, že žijeme v krátkém období dočasného triumfu ekonomického rozumu, nám brání nejen v pochopení mimoekonomických historických základů modernity, ale také ve výhledu na její vysoce pravděpodobné – opět bytostně neekonomické vyústění. Je možné, že vývoj, kdy modernizace požívá sebe sama a pečlivě upravuje cestu k návratu do předmoderních poměrů, je nevratný a působí s přírodní silou neméně než proces globalizace. I po tom ovšem existuje volba. Volba mezi začleněním do sítě mocných patronů (refeudalizace společnosti), anebo vytváření pospolitosti sobě rovných, které se budou navzájem chránit v situaci, když zmodernizovaná společnost to nedokáže.

Z analýzy textů o sociální práci je evidentní, že autoři píšící o sociální práci ji nechápou jako nástroj institucí sekundární sociability

a ani nechápou její souvislost s vývojem sociální jako vazeb sociální ochrany. Neberou v úvahu, že rozložení institucí sekundární sociability je také zásadním zpochybněním dosavadních koncepcí sociální práce a může být rovněž jejím koncem ve stávající podobě.

Nerespektování uvedených premis ovlivňuje diskusi o sociální práci jako vědě, o sociální práci jako profesi, o vzdělávání v sociální práci i o typech intervence a metodách sociální práce stejně jako o výzkumu v sociální práci. Zvláště je tato skutečnost patrná, pokud jde o reflexi důsledků modernizace pro sociální práci. Všechny úvahy o sociální práci jsou vedeny za nevysloveného předpokladu, že sociální práce je a bude funkcionální odpovědí na strukturální změny související se vznikem a rozvojem industriální společnosti – rozuměj existuje a bude existovat. Důsledkem tohoto přesvědčení jsou pak výroky typu: „pro budoucnost sociální práce je důležitá práce na vlastním domě, na jeho statické a systematické, rozumném určení funkcí a kvalitním provedením stavby, důležitější než klima a povětrnostní situace“ (Pfaffenberger, 2001: 43).

Ze stejného předpokladu jako předchozí autoři vychází ti, kteří chtějí principy sociální práce platné v industriální moderně revitalizovat, nově definovat atd.

Pro další typ diskursu sociální práce jsou typické výroky:

- sociální práce se musí bránit,
- sociální práce musí bojovat,
- sociální práce se musí politicky angažovat, repolitizovat.

Zejména autorům posledního výroku unikla skutečnost, že politika v důsledku globalizace přestává rozhodovat o důležitých věcech veřejného zájmu.

Poslední skupina autorů, stejně jako autoři jednorozměrných teorií modernizace, považuje za účelné tendence modernizace akceptovat a využít pro nové definování cílů sociální práce. Jde o autory ekonomických přístupů sociální práce. Ani tito autoři si nepřipouštějí, že přijetí modernizační tendence racionalizace je začátkem konce sociální práce. S určitostí se dá tvrdit, že ti, kteří potřebují služby sociální práce, si je nebudou moci koupit, poněvadž

nemají peníze. Pokud budou mít peníze, nebudou potřebovat sociální práci.

Dalším důvodem, proč účastníci diskursu sociální práce nereflktují možné scénáře vývoje modernizace, je to, že dnes žijeme v přechodné fázi, kdy dosavadní instituce moderny přímo nezanikají (alespoň v tzv. západní společnosti). Vlivem modernizace přestávají plnit ty funkce, které doposud plnily. Modernizace sociální práce zatím neznamená konec sociální práce. Znamená to, že přestává být službou sui generis a stává se službou na trhu služeb, jako jiné služby, např. odvoz odpadků. Stejně jako jiné služby je orientována na zisk.

V současném diskursu sociální práce však lze nalézt i autory, kteří přicházejí s návrhy na redefinování sociální práce v situaci, kdy v důsledku postupující modernizace bude její dosavadní funkce vyvlastněna. Jde o autory Elsen (1998, 2000, 2007), Vallimann (2000), Burghard (2003) a další, kteří vidí cíle sociální práce v udržení a rozvoji komunit prostřednictvím komunitní ekonomiky. Takto koncipovaná sociální práce může podle našeho názoru přežít i v situaci návratu společnosti do předmoderních poměrů. Může využít svých zkušeností při vytváření pospolitosti lidí sobě rovných, kteří se budou navzájem chránit v situaci, kdy to modernizovaná společnost už nedokáže.

Poznámky

1 Kontakt na autora: Oldrich.Chytil@osu.cz.

Seznam literatury:

BAUMAN, Z. **Tekutá modernita**. Praha: Mladá fronta, 2003.
 BAUMAN, Z. **Individualizovaná společnost**. Praha: Mladá fronta, 2004.
 BECK, U. **Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně**. Praha: Slon, 2004.
 BURGHARD, J. **Sozialgenossenschaften**. Neu-Ulm, 2003.
 DOMINELLI, L. **Reconfiguring Social Work: Redrawing the Normative Boundaries of the Profession**. In Abstracts. **Why Social Work? Perspectives of Public Welfare**. Bielefeld: University of Bielefeld, 2006.

ELSEN, S. **Gemeinwesenökonomie – eine Antwort auf Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung?** Neuwied: Luchterhand, 1998.

ELSEN, S., LANGE, D., WALLIMANN, I. **Soziale Arbeit und Ökonomie**. Neuwied: Luchterhand, 2000.

ELSEN, S. **Gemeinwesenökonomie – eine reale Utopie befreiender Sozialer Arbeit**. In FRIESENHAHN, G. J., LORENZ, W., SEIBES, F. W. (eds). **Community Education and its contribution to a Social Europe**. Boskovic: Albert, 2007, s. 229–260.

ERATH, P., KLUG, W., SING, H. **Social Policy, Social Security and Social Work in Germany**. In ADAMS, A., ERATH, P., SHRADLOW, S.: **Fundamentals of Social Work in Selected European Countries. Historical and Political Context, Present Theory, Practice, Perspectives**. Dorset: Russel, 2000, s. 49–64.

FETH, R. **Sozialarbeitwissenschaft. Eine Sozialwissenschaft neuer Prägung – Ansätze einer inhaltlichen Konturierung**. In KREFT, D., WENDT, W. R. **Wissenschaft von der Sozialen Arbeit oder Sozialarbeitwissenschaft – Ergebnisse eines Werkstattgesprächs am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in Frankfurt/M.** Frankfurt/M: ISS Eigenverlag, ISS Pontifex, s. 15–44, 2/1997.

GÖPPNER, H. J., HÄMÄLÄINEN, J. **Die Debatte um Sozialarbeitswissenschaft. Auf der Suche nach Elementen für eine Programmatik**. Freiburg im Breisgau: Lambertus, 2004.

HARRIS, J. **The Social Work Business**. London: Routledge, 2003.

HAUPERT, B. **Kritische Anmerkungen zum Stellenwert und Gegenstand der Sozialarbeitwissenschaft**. *Sozialmagazin*, 1997, J. 22, H. 2, s. 106–121.

CHYTIL, O. **Transformation im Osten und die Folgen für die Sozial Arbeit in der Tschechischen Republik**. In GÖPPNER, H. J., OXENKNECHT-WITZSCH, R. **Soziale Arbeit und Sozialarbeitwissenschaft in einem sich wandelnden Europa**. Freiburg im Breisgau: Lambertus, 1998, s. 81–96.

- CHYTIL, O. **Die Auswirkungen des EU-Beitrittes auf das Sozialwesen in Tschechien.** In KOLLHOFF, L., GRUBER, Ch. **Die EU-Erweiterung-Herausforderungen für die Sozialwirtschaft.** München: Ziel-Verlag, 2004, s. 175–187.
- CHYTIL, O. **Internationalisierung der Ausbildung für die Sozialarbeit in Tschechien.** *Soziale Arbeit*, 2005, 54 Jahrgang, März, s. 89–93.
- KAPPL, M. **Postmodernismus v sociální práci.** In SMUTEK, M. **Možnosti sociální práce na počátku 21. století.** Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2005, s. 53–68.
- KELLER, J. **Theorie modernizace.** Praha: Slon, 2007.
- LORENZ, W. **Reconstruction Presesses in Europe: Social Work Theories and Methods.** In LITTLECHILD, B., ERATH, P., KELLER, J. **De- and Reconstruction in European Social Work.** Stassfurt: BK-Verlag, 2005, s. 63–79.
- MAURER, S. **Soziale Arbeit als Gedächtnis sozialer Konflikte: Implikationen für die (Selbst-)Transformation der Sozialen Arbeit.** In Abstracts. **Why Social Work? Perspectives of Public Welfare.** Bielefeld: University of Bielefeld, 2006.
- MERTEN, R. **Autonomie der Sozialen Arbeit. Zur Bestimmung als Disziplin und Profession.** Weinheim: Juventa, 1997.
- MERTEN, R. **Soziale Arbeit als autonomes Funktionssystem der modernen Gesellschaft? Argumente für eine konstruktive Perspektive.** In MERTEN, R. **Systemtheorie Sozialer Arbeit. Neue Ansätze und veränderte Perspektiven.** Opladen: Leske+Budrich, 2000.
- NAVRÁTIL, P. **Role sociální práce v pozdněmoderní společnosti.** In SMUTEK, M. **Možnosti sociální práce na počátku 21. století.** Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2005, s. 37–52.
- PFAFENBERGER, H. **Zukunftsperspektiven der Sozialarbeit/Sozialpädagogik im vereinten Europa.** *Sozialmagazin*, 2001, J. 26, H. 11, s. 33–43.
- RAUSCHENBACH, T. **Soziale Arbeit und soziales Risiko.** In RAUSCHENBACH, T., GÄNGLER, H., **Soziale Arbeit und Erziehung in der Risikogesellschaft.** Neuwied: Luchterhand, 1992, s. 25–60.
- SPATSCHECK, Ch. **Soziale Arbeit im Neoliberalen Kontext. Perspektiven für eine professionelle Modernisierung.** *Soziale Arbeit*, 2005, 54. Jhg, h. 3, s. 94–103.
- STAUB-BERNASCONI, S. **System Theorie, soziale Probleme und soziale Arbeit: Lokal International oder: vom Ende der Bescheidenheit.** Stuttgart, Wien, Bern: Verlag Haupt, 1995.
- STAUB-BERNASCONI, S. **Wann ist ein Problem (k)ein Problem? Soziale Arbeit zwischen drei Stühlen.** In GODENZI, A. **Konstruktion, Entwicklung und Behandlung Sozialer Probleme.** Freiburg: Universitätsverlag, 1997, s. 119–263.
- STAUB-BERNASCONI, S. **Soziale Arbeit auf der Suche nach Autonomen Paradigmen. Historische und aktuelle Betrachtungen.** In SEIBEL, F. W., LORENZ, W. **Soziale Professionen für ein soziales Europa.** Frankfurt am Main: Verlag für Interkulturelle Kommunikation, 1998, s. 61–91.
- STOESZ, D. **The End of Social Work.** In REISCH, M., GAMBRILL, E. **Social Work in the 21st Century.** Thousand Oaks, California: Pine Forge Press, 1997, s. 368–375.
- ŠÍMA, J. **Právo a obrana jako zboží na trhu.** Praha: Megaprint, 1999.
- THIERSCH, H. **Zur Neuauslegung Sozialer Arbeit angesichts von Neokapitalismus und Neoliberalismus.** In Abstracts. **Why Social Work? Perspectives of Public Welfare.** Bielefeld: University of Bielefeld, 2006.
- WENDT, W. R. **Unterstützung fallweise-Case Management in der Sozialarbeit.** Freiburg i. B.: Lambertus, 1991.

Význam supervize v sociální práci na příkladu Švédska

The importance of supervision in social work – the example of Sweden

Mona Franséhn

Dr. Mona Franséhn, Ph.D., vyučuje sociální práci na Göteborgské univerzitě ve Švédsku. Zabývá se sociální prací s rodinami a mezinárodními aspekty sociální práce.

Abstrakt

Ve svém příspěvku se Mona Franséhn zaměřuje na vývoj supervize v sociální práci ve Švédsku od osmdesátých let do dnešních dnů a také na supervizi určenou především profesionálním sociálním pracovníkům. Popisuje, jak se tato oblast vyvíjela a jakým způsobem přispěl tento směr supervize k profesionalizaci sociální práce ve Švédsku.

Abstract

In the present paper Mona Franséhn focus on the development of supervision in social work in Sweden from the early 80ies up to now, and then mainly on supervision for professional social workers. She describes how this area has developed and in which way supervision for professionals has contributed to the professionalization of social work in Sweden.

1. Úvod

Programy sociální práce mají všude ve světě dlouhou tradici poskytování supervize na mnoha úrovních. Supervize je dnes nedílnou součástí vzdělávání v sociální práci a je často považována za nástroj, s jehož pomocí studenti při nejrůznějších příležitostech (např. při skupinové práci, projektech, terénní práci nebo studentské praxi) propojují navzájem teorii, metodologii a praxi. V posledním desetiletí byla významu supervize ve vzdělávacím procesu věnována značná pozornost.

Ve svém příspěvku se zaměřím na vývoj supervize v sociální práci ve Švédsku od osmdesátých let do dnešních dnů a také na *supervizi určenou především profesionálním sociálním pracovníkům*. Popíši, jak se tato oblast vyvíjela a jakým způsobem přispěl tento směr supervize k profesionalizaci sociální práce ve Švédsku.

Nejprve bych chtěla podat *přehled* vývoje supervize v profesionální sociální práci a *na několika příkladech ukázat, jak lze definovat supervizi*. Představím také některé *teoretické perspektivy a úvahy* užívané v tomto kontextu. V další části se zmíním o *zkušenosti supervidovaného*, jak je

popsána ve dvou různých hodnoceních. Nakonec pojednám o našich zkušenostech a nápadech, jak *využít švédský model v jiných zemích*.

2. Vývoj supervize v sociální práci ve Švédsku

2.1 Kursy pro supervizory v terénu

Dalo by se říci, že vše začalo zaměřením na supervizi studentů během jejich terénní praxe.

Ve Švédsku vždy byla terénní praxe nedílnou součástí vzdělávání v sociální práci, protože bylo nezbytné kombinovat v osnovách teoretickou a praktickou přípravu.

Od počátků vzdělávání v sociální práci nabízeli příslušní učitelé praktické výuky oborová školení pro supervizory, kterým tak chtějí pomoci ve vykonávání jejich funkce praktických instruktorů. Na začátku každého semestru se noví supervizoři účastní několikadenního kursu. Na něj po skončení semestru navazuje tzv. hodnotící den. Cílem kursu je seznámit supervizory s procesem supervize a metodami a technikami, s jejichž pomocí by studenti dělali větší pokroky.

Začátkem devadesátých let učinila fakulta sociální práce další krok ke zlepšení podpory

profesionálních supervizorů. Během právě probíhajícího semestru se jednou za měsíc uskutečnila sezení v malých skupinkách, kde měli supervizoři možnost prodiskutovat a reflektovat probíhající proces se studenty na praxi. Tento model se používá dodnes a je velmi kladně hodnocen. Terénní supervizoři mají také možnost zúčastnit se akademického kursu pokročilé úrovně (7,5 ECTS), kde mají na starosti jednoho studenta na praxi. Tento kurs se pořádá jedenkrát ročně a je zaměřen také na další příbuzné profese.

2.2 Další vzdělání v supervizi (úroveň pokročilých)

V roce 1982 vypracovala fakulta sociální práce v Göteborgu kurs supervize pro kvalifikované sociální pracovníky, kteří měli zájem poskytovat supervizi sociálním pracovníkům z jiných organizací. Tato první vlaštovka vzdělávání v supervizi ve Švédsku byla brzy následována dalšími. Myšlenka uskutečnit podobný kurs vzešla z požadavků sociálních pracovníků v terénu, především pak zaměstnanců nově otevřených institucí pro léčení drogových závislostí a dalších organizací s konkrétním programem (Johnsson, 1994). V jiných oblastech, například v úřadech pro vyplácení sociální podpory, byla reakce původně spíše negativní, pravděpodobně se zde obávali, že je bude v práci někdo kontrolovat a odhalit nedostatky v jejich znalostech a dovednostech.

V té době bylo pro sociální pracovníky těžké najít v případě potřeby vhodného supervizora. Jako externí supervizoři byli někdy využíváni psychologové a lidé školení v psychoterapii, jejich kompetence a zkušenosti však neodpovídaly požadavkům sociální práce, protože vycházeli z jiného prostředí a měli odlišnou profesní roli. Tento problém přispěl k potřebě zavést pro sociální pracovníky kursy supervize založené na teorii a metodách relevantních pro sociální práci.

Kursy supervize na Göteborgské univerzitě jsou dálkové a probíhají během tří semestrů. Od samého počátku jsou tyto kursy velmi oblíbené a účastníci se vybírají především podle následujících kritérií:

- Titul bakaláře sociálních věd (nebo ekvivalentní)

- Další vzdělání v sociální práci (pokročilá úroveň 45 ECTS)
- Minimálně 5 let praxe v oblasti psychosociální práce
- Vlastní zkušenost s terapií (individuální 40 hod., skupinová 80 hod.)
- Vlastní zkušenost supervidovaného

Předběžnou podmínkou k přijetí do kursu je souhlas účastníků se souběžným prováděním supervize, což znamená, že se zaváží supervidovat v průběhu výuky skupinu sociálních pracovníků v terénu. V kursu se probírá teoretický i praktický pohled na supervizi a jeho absolvováním získají účastníci plnou kompetenci k provádění supervize v psychosociální práci.

Pro většinu švédských sociálních pracovníků je supervize pravidelnou součástí jejich práce, za kterou je platí jejich organizace. Průzkumy ukázaly, že v roce 2002 bylo 78 procent sociálních pracovníků supervidováno. Doufejme, že dnes je jich ještě více (Höjer & Dellgran, 2005). Nejčastějším druhem je supervize skupinová. Organizace zabývající se sociální prací mohou nalézt vyškolené supervizory prostřednictvím své asociace, která jim poskytne seznam supervizorů i s upřesněním hlavních oblastí jejich kompetencí.

3. Teoretický rámec

3.1 Různé definice supervize

Předtím, než detailně představím „švédský“ model, uvedu několik odlišných definic supervize. Následující příklady ilustrují jejich různorodost, hlavní rysy jsou však společné.

Supervize je forma dobrovolné činnosti zaměřená na změnu. Jejím cílem je dát sociálním pracovníkům příležitost pohovořit o svých zkušenostech a nápadech s jedním nebo více lidmi – se supervizorem, potažmo s dalšími supervizory. Výsledkem je větší kompetence supervidovaných v jejich oborech (Petitt & Olson, 1995).

Proměnný proces, který má za cíl zvyšovat kompetence celé skupiny. Odborné znalosti při něm narůstají, rozšiřují se a prohlubují ve snaze zajistit klientovi dobrou péči. Jde o skupinovou aktivitu, která je prováděna pravidelně se supervizorem přicházejícím zvenčí (Pertoft & Larsen, 1991).

Tvůrčí prostor, ve kterém supervizor podněcuje supervidované ke kreativitě, a zároveň se soustředí na postupy, ke kterým dochází při schůzkách s klienty (Cajvert, 1998).

Stav při studiu, kdy se teorie a praxe spojuje s cílem zvýšit profesionalitu supervidovaných a zbavit je nejistoty v jejich profesních rolích (Holmberg, 2001).

3.2 Teoretické úvahy a pohledy na supervizi

Model supervize, který zde představím, pochází od dvou profesorů z Göteborgu, Lisbeth Johnssonové a Gunnara Bernlera (1985), kteří usilovali o přizpůsobení své teorie psychosociální práci. Tu definovali jako práci, při které se zohledňuje jak vnější, tak vnitřní prostředí člověka. Sociální pracovník se snaží využitím komplexních strategií způsobit změnu v klientově životní situaci (Johnsson, 1994). Tento model je založen hlavně na *teorii systémů a psychodynamické teorii* a je převážně určen pro skupinovou supervizi.

Základním předpokladem jejich teorie je, že mezi modelem supervize a jejím objektem musí být podobnost, *an isomorphism*. Supervize se proto nezabývá pouze sociální prací, kterou supervidovaní vykonávají, ale navíc tuto práci reprodukuje prostřednictvím *paralelních procesů*. Je proto nezbytné, aby model pro supervizi byl podobný modelu supervidované práce, přičemž musí jít o podobnost struktury i postupů. Nelze jen převzít a využívat model vytvořený pro jiné typy práce, například pro psychoterapii. Pokud se tak stane, supervize nebude mít na práci žádný vliv, nebo, je-li model dostatečně silný, změni práci jinak, než bylo původně zamýšleno. Teorie a metody využívané v supervizi musí být tedy podobné teorii a metodám používaným v psychosociální práci (Bernler & Johnsson, 1985, Johnsson, 1994).

Využití paralelního procesu v supervizi je jedním z nejmocnějších a nejúčinnějších nástrojů pro vývoj odborných dovedností supervidovaných. Vytvářením supervizního procesu podobného psychosociální práci podporuje supervizor také vývoj paralelních procesů, a může tedy řídit proces supervize tímto směrem. Supervizor si musí být vědom výše uvedených postupů a musí se je naučit ovládat, protože nejen obsahem, ale i formou – a především formou –

ovlivňuje supervize práci supervidovaných (Johnsson, 1994, Regnér, 2007).

Supervize může být orientována třemi směry, lze se zaměřit na klienta, metody nebo pracovní postupy. Všechny tři směry jsou důležité a musí být v supervizi zahrnuty. Supervizoři často přeskakují z jednoho na druhý během jediného sezení, nebo postupují od *zaměření na klienta, přes supervizi orientovanou na metodu až po supervizi postupů*. Ta je obzvláště důležitá, protože se při ní výrazně projeví vlastní reakce, postoje a hodnoty supervidovaných, a navíc prověří jejich vztah s klientem i se supervizorem (Johnsson, 1994, Regnér, 2007).

3.3 Externí nebo interní supervize

Model pro supervizi v psychosociální práci založený na teoriích Bernlera a Johnssonové je do jisté míry modelem konzultativní supervize, má ovšem vlastní specifika. Na rozdíl od anglo-americké tradice supervize v sociální práci (viz například Kadushin, 1985) ve Švédsku přichází supervizor z prostředí mimo organizaci, ve které supervidovaní pracují. Tomuto systému se obvykle říká *externí supervize*. Pozice supervizora by se dala přirovnat ke konzultantovi, který má odpovědnost jen za proces supervize, nikoli za vlastní terapeutickou práci. Výhodou je, že supervizor může dát supervidovaným podněty, aby se na svou práci podívali z jiného úhlu pohledu a jinýma, nezaujatýma očima. Supervize je považována za komplexní záležitost, je třeba do ní zahrnout všechny aspekty.

Interní supervizi, která je opakem externí, poskytuje sociálním pracovníkům přímo vedoucí nebo zkušení kolegové ze stejné organizace. Podobná situace je u anglo-amerického modelu, kdy má supervizor dvojí úlohu – zajišťuje kontrolu práce i poskytuje podporu. Ze zkušenosti vyplývá, že při pokusech spojit řízení a podporu převládá kontrola. *Supervizor tedy nemůže být zaměstnancem téže organizace odpovědným za práci supervidovaných* (Bernler & Johnsson, 1995). Přesto v mnoha případech oba druhy supervize koexistují. Na úřadech sociální podpory má často jeden z pracovníků na starost poskytování poradenství a supervize v konkrétní oblasti sociální práce. Většinou se tyto modely dobře doplňují (Höjer et al., 2007).

3.4 Supervize jako samostatná profese

Je třeba zdůraznit, že supervize je ve Švédsku považována za samostatnou profesi. Lidé jsou někdy přesvědčeni, že šikovný sociální pracovník může být velmi dobrým supervizorem bez jakéhokoli dalšího vzdělání. Neexistuje však žádná záruka, že dobrý sociální pracovník je totéž co dobrý supervizor, proto je třeba od supervizorů vyžadovat specifickou kvalifikaci. Supervizor je *odborníkem* v následujících oblastech:

- *Psychosociální práce (vlastní zkušenost a teoretické znalosti)*
- *Teorie a technika supervize*
- *Kulturní kompetence (znalost různých aspektů každodenního života)*

Když chce organizace zabývající se sociální prací začít se supervizí, uzavře většinou se supervizorem smlouvu na dobu určitou, ve které je stanoven čas konání, účel supervize, odměna atd. Supervize musí být prováděna *nepřerušeně* v delším časovém úseku na pravidelných sezeních. Doba, po kterou supervizor pracuje s jednou skupinou zaměstnanců, je omezena, protože jak je známo z teorie systémů, nikdo nemůže přinášet změnu neomezeně dlouho. Za nějaký čas, přibližně za 3–4 roky, se supervizor stane součástí systému a ztratí schopnost na něj působit. Tehdy nazrál čas uzavřít smlouvu s novým supervizorem.

3.4 Požadavky odborů na supervizi

Důležitým činitelem, který upozorňuje na význam supervize pro sociální práci, je Švédský svaz odborů sociální práce (SSR). Odbory vypracovaly komuniké, které se zabývá různými aspekty supervize a mimo jiné obsahuje také níže uvedený seznam požadavků na supervizi (SSR, 2007).

- *Všichni sociální pracovníci musejí mít přístup k profesionální supervizi.*
- *Všichni sociální pracovníci, kteří se sociální práci aktivně věnují, mají všeobecné právo i povinnost účastnit se supervize.*
- *Supervizor musí mít v organizaci přidruženou/volnou pozici.*
- *Supervizor nese odpovědnost za supervizi, nikoli za klientovu práci.*
- *Supervizor je vázán profesním tajemstvím.*

- *Supervizor musí mít psychosociální kompetence a být proškolen v příslušných metodách.*
- *Supervize by měla být poskytována 1,5 hodiny jednou za čtrnáct dní.*
- *Skupina při supervizi by měla mít 5–7 osob.*
- *Prostředky na supervizi mají být hrazeny ze zvláštního rozpočtu, nemají být převáděny z rozpočtu na vzdělání apod.*

Podíváme-li se na tento seznam požadavků, můžeme říci, že švédský model podle Bernlera a Johnssonové silně ovlivnil obor sociální práce. Většina požadavků se drží původního modelu externí supervize.

4. Zkušenosti se supervizí

4.1 Hodnocení supervize ve Švédsku

Vzhledem k tomu, že supervize je ve Švédsku součástí sociální práce již více než dvacet let, máme dnes představu o jejím praktickém využití. Téma fungování supervize v praxi je předmětem několika průzkumů, já zde ve zkratce shrnu dva z nich (Bernler & Johnsson, 1988, a Höjer et al., 2007).

V prvním průzkumu byly za účelem zjištění účinnosti supervize sledovány přes rok dvě skupiny. Supervizori absolvovali kurs supervize na Göteborgské univerzitě a měli bohaté zkušenosti. Při uzavření smlouvy o supervizi v nových skupinách byli supervidovaní informováni o průzkumu a souhlasili, že se stanou informanty. Obě skupiny patřily k organizacím poskytujícím pomoc rodinám, jedna na malém, druhá ve velkém městě. Výzkumní pracovníci založili studii na dvou pohovorech se supervidovanými, první z nich se konal před začátkem práce skupin, druhý po roce supervize. Mimo to prováděli pozorování na třech sezeních u každé skupiny a zajímala je nejen supervize, ale i obsah – chtěli vědět, o jakých tématech se diskutuje. Pohovory se supervizory probíhaly stejně jako u supervidovaných, konaly se však navíc po každém sezení.

Z celkových výsledků vyplývá, že sociální pracovníci *prohloubili své znalosti, získali větší jistotu v profesní roli sociálního pracovníka a větší přehled o postupech sociální práce*. Bylo též zřejmé, že supervize působí pozitivně proti stresu a syndromu vyhoření. Členové skupin se totiž naučili lépe organizovat a systematizovat svoji práci, což byl důsledek lépe zvládnuté

teorie. Dalším důvodem zlepšení bylo, že se naučili vytyčit si nezbytné hranice a to jim pomohlo při rozlišení priorit. Na úrovni skupin se ukázalo, že se zvýšila jejich soudržnost, jejich členové nalezli *společný jazyk* vycházející z obecného rámce teoretických odkazů. Shrňeme-li tento průzkum, můžeme říci, že supervize byla považována za velmi přínosný a rozvíjející se proces na úrovni individuální i skupinové.

Druhá zpráva je širšího zaměření a vznikla z podnětu oblastního svazu pro výzkum a vývoj (Höjer et al., 2007). Jejím cílem bylo zjistit, *jak supervize ovlivňuje organizaci, ve které je prováděna, a zároveň jak je jí sama ovlivněna*. Studie se soustředila na dva typy organizací sociálních služeb, konkrétně na organizace pro pomoc rodinám a organizace pro pomoc postiženým. Studie pokrývá 13 obcí v jediném regionu. Přibližně 100 vedoucích se podrobilo pohovoru a 193 pracovníků, kteří se účastnili skupinové supervize, odpovědělo na anketní otázky. Do skupin dále docházelo 28 osob, které byly rozděleny do šesti jednotek, z nichž dvě byly tvořeny manažery, dvě supervizoři a dvě pracovníky supervidovaných skupin.

Výsledky ukazují, že organizace supervize se v posledních letech stala formálnější. Koncept supervize využívaly obě organizace, které se zúčastnily průzkumu, častější však byla v oblasti péče o děti a rodinu než u hendikepovaných. Příčinou je kulturní rozdíl mezi těmito typy organizací, protože historicky má poskytování supervize u organizací zabývajících se rodinou mnohem delší tradici. Vedoucí jsou v zajišťování supervize stále zodpovědnější, velkou roli při výběru supervizora však hrají sami zaměstnanci. Supervize je většinou *definována jako činnost zaměřená na postupy*, ačkoli mezi sociálními pracovníky nepanuje přílišná shoda v tom, co si pod touto definicí představit. Užití různých definic má ozřejmit koncept, většina se ovšem shodne na tom, že supervize zaměřená na postupy bude vždy zahrnovat diskusi o vlastních pocitech a napomůže jejich porozumění. Zdá se, že supervize je velmi různorodá činnost s velkým množstvím různých náplní. Umožňuje rozbor problémů souvisejících s uživateli služeb i s vedením. Studie je též *silnou obranou externí supervize* coby nezbytnou součástí sociální práce.

Někdy dochází ke konfliktu nebo napětí mezi supervizí a vedením. Ponejvíce se tak děje kvů-

li odlišnému pochopení věci nebo se obě strany nedohodnou, má-li být vypracování zprávy o výsledku supervize povinné. Nikdy se však nejedná o vážný problém, vedení a supervize se většinou velmi dobře snášejí.

Shrnutí: Ze studie vyplývá, že jak pracovníci, tak vedoucí hodnotí supervizi velmi kladně, jako nástroj pro rozvoj kompetencí potřebných v sociální práci. Mimo to supervize omezuje stres, zlepšuje pochopení uživatele služeb, přispívá k rozvoji profesionální podpory i metod a ke zvýšení sebejistoty.

4.2 Zkušenosti s využitím švédského modelu v jiných zemích

Na závěr se zmíním o možnosti převést švédský model do jiných zemí. Je třeba zvážit, zda je supervize globální nástroj, použitelný ve většině zemí, nebo je-li švédská společnost svým způsobem využití supervize výjimečná.

Naše fakulta má jistou zkušenost, většinou z Bosny a Hercegoviny a z Chorvatska, kde se už asi deset let zapojujeme do různých programů výuky supervize. Vedoucí projektu Lilja Cajvert, velmi zkušená učitelka supervize ve Švédsku, vypracovala hodnocení svých zkušeností, ze kterého nyní vyberu několik závěrů. Lilja Cajvert uvádí, že není možné přenášet každý typ výuky do společností nacházejících se po válce v přechodném stadiu.

Za prvé je nutné navázat dialog s odborníky, abychom se seznámili s konkrétní situací. Odborníci poté sami rozhodnou, lze-li daný model přenést, či nikoli. Díky dialogickému modelu supervize vyplývá z hodnocení z Bosny a Hercegoviny, že *je možné přenášet modely z jedné země do druhé, jsou-li splněny následující podmínky*:

„Švédský model je možno přenést do jiných zemí, pokud budeme klást otázky a necháme lidi vyjádřit vlastní názory, pokud budeme přistupovat k lidem jako kritický přítel, který nemá v úmyslu ničit, nýbrž chce přispět k přísunu nových znalostí a myšlenek, a pomůžeme lidem zvýšit sebevědomí a zlepšit introspekci“ (Cajvert 2004).

Lilja Cajvert také konstatuje, že sociální a psychosociální práce obsahuje určité univerzální hodnoty. Jsou to:

- Názor na klienta
- Vztah s klientem
- Přístup ke klientovi

Shrneme-li tyto zkušenosti, můžeme říci, že supervize a sociální práce mají něco společného. Na sociální pracovníky i na supervizory jsou kladeny stejné požadavky. Je například nesmírně důležité, aby přistupovali k lidem s úctou a respektovali lidská práva a demokracii, bez ohledu na to, v jaké části světa pracují nebo supervidují.

5. Závěrečné poznámky

Ve svém příspěvku kladu důraz na význam poskytování supervize profesionálním sociálním pracovníkům ve Švédsku v uplynulých dvou desetiletích.

Požadavek na supervizi vzešel přímo z terénu a původně pocházela většina supervizorů z jiných oborů. Tento stav vedl k rozvoji programů a kursů supervize zaměřených přímo na sociální práci, jejichž prostřednictvím převzala sociální práce kontrolu nad vlastním oborem, což vedlo k rozvoji kompetencí a vylepšení statutu tohoto oboru. Dnes se kursy supervize konají téměř na všech švédských univerzitách a ve většině organizací zabývajících se sociální prací považují supervizi za tu nejprůirozenější věc pod sluncem.

Zprávy z průzkumů uvedené v tomto příspěvku (Johnsson, Höjer) podtrhují nutnost poskytovat sociálním pracovníkům externí supervizi založenou na pravidelnosti. Je pravda, že někdy je mezi vedoucími a supervizory stále možno pozorovat určité napětí, většinou se však podaří vše vyřešit po dobrém. Sociální pracovníci i jejich vedoucí zdůrazňují, že supervize přispívá k udržení a rozvoji znalostí a dovedností sociálních pracovníků na individuální i kolektivní úrovni. Všichni se jednoznačně shodují na tom, že supervize by měla být poskytována externě, že přináší vedoucím pracovníkům podporu i úlevu a také přispívá k zlepšení služeb uživatelům sociální práce.

Závěrem je možno konstatovat, že tento model supervize lze přenést i do jiných zemí, poněvadž supervize je založena na univerzálních hodnotách, které jsou společné pro sociální práci všude ve světě.

Seznam literatury:

- Akademikerförbundet SSR. **Professionell handledning i socialt arbete**. Policydokument utarbetat av Axianne Gerdman, 2007.
- BERNLER, G. & JOHNSON, L. **Handledning I psykosocialt arbete**. Stockholm: Natur och Kultur, 1985.
- BERNLER, G. & JOHNSON, L. **Ger handledning resultat? En process och effektstudie av handledning i psykosocialt arbete**. Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete: Skriftserien 1988: 1.
- CAJVERT, L. **Behandlarens kreativa rum. Om handledning**. Lund: Studentlitteratur, 1998.
- JOHNSON, L. (1993) *Supervision in Sweden*.
- CAJVERT, L. **Education of supervisors in Sweden – Bosnia/Herzegovina – Croatia**. Conference paper from Opatija, 2004.
- DELLGRAN, P. & HÖJER, S. **Privatisation as professionalisation. Attitudes, motives and achievements among Swedish social workers**. *European Journal of Social Work*. Vol. 8, nr. 1, 2005.
- HOLMBERG, U. **Handledning i praktiken: Om hur man skapar en lärandeprocess**. Uppsala: Uppsala Publishing House AB, 2001.
- HÖJER, S., BEIJER, E., WISSÖ, T. **Varför handledning?** Göteborg: FoU i Väst. Rapport 1: 2007.
- JOHNSON, L. **Supervision in Schweden. Organisationsberedning Supervision Clinical management**. Jahrgang 1, Häft. 2, 1994.
- KADUSHIN, A. **Supervision in Social Work**. New York: Columbia University Press.
- PERTOFT, M. & LARSEN, B. **Grupphandledning med yrkesverksamma**. Stockholm: Almqvist & Wiksell, 1991.
- PETITT, B. & OLSON, H. **Mötespunkter: några professionella verktyg i interaktionistiskt förändringsarbete**. Stockholm: Mareld, 1995.
- REGNÉR, M. **Structure and processes in supervision**. Summary of a lecture in Bosnia/Herzegovina, February 2007.

Přeložila: Mgr. Monika Křížová

Vzdělávací supervize a kvalita začínajících sociálních pracovníků

Educational Supervision and Quality of Social Workers-beginners

Zuzana Havrdová

PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.,¹ působí jako vedoucí katedry řízení a supervize UK FHS. Vyučuje supervizi. V r. 1996–1999 působila jako oficiální zástupce FF UK v ASVSP. Podílela se na vypracování systému praxí a supervizí a kompetencí v praxi sociální práce. Podílela se také na vypracování Standardů sociálních služeb a zpracování Průvodce poskytovatele v sociálních službách.

Tento článek vznikl v rámci řešení Výzkumného záměru FHS UK „Antropologie komunikace a lidské adaptace“ (MSM 0021620843).

Abstrakt

Ve svém příspěvku se vracíme k pojmu vzdělávací supervize jako nejstarší a nejrozšířenější formě supervize v historii sociální práce. Připomínáme stručně některé dějinné momenty, návaznosti na tutoring, sebezkušenostní akcenty a proces diferenciací vůči tzv. profesionální supervizi. Optikou těchto reminiscencí se kriticky zamýšlíme nad současnou situací v praktické výuce sociální práce. Přinášíme návrhy na posílení segmentu praxí a supervizí o vzdělávací supervizi a ukazujeme, jak tento koncept zavést do stávajícího systému. Naším hlavním argumentem pro zavedení vzdělávací supervize je vývojová nezralost studentů sociální práce pro profesionální supervizi a potřeba nastavení jasného prahu (benchmarking) pro kvalitu nových profesionálů, přicházejících do oboru sociální práce.

Abstract

In the present paper we return to the term “educational supervision” as the oldest and the most common form of supervision in the history of social work. We briefly recall some important moments, the origins in tutoring, the accents on self-experience and the process of differentiation in relation to so-called professional supervision. It is through these recollections that we reflect critically on the situation of practical training in social work today. We recommend amplifying the segments of practical work (incl. practical seminars etc.) and of supervision by educational supervision and we show possible ways how to introduce this concept into the present system. Our main argument for introducing educational supervision is the fact that students are not developmentally mature for professional supervision as well as the need for a clear benchmark for the quality of new professionals entering the field of social work.

Úvod

Pojem supervize má mnoho významů, do nichž odborná veřejnost u nás jen postupně proniká. Odkazy na supervizi se aktuálně objevují, přímo či nepřímo, ve dvou **pro obor sociální práce klíčových dokumentech** – ve Standardech kvality v sociálních službách (2007) a v Minimálním akreditačním standardu pro výuku sociální prá-

ce na úrovni vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání (2007) – dále jen Akreditační standard. MPSV nyní připravuje bližší vymezení pojmu supervize v sociálních službách, určené pro zaměstnance, a zpřesnění jeho výkladu. V Akreditačním standardu se nově od dubna 2006 objevuje přímý požadavek na **supervizi odborné praxe**. Jde o formu supervize, která

patří k nejstarším formám supervize v sociální práci, označované také jako **vzdělávací supervize**. O této svěbytné formě supervize, uplatňované zejména při vedení studentů, se u nás dosud málo píše.

Naším záměrem je připomenout, co je vzdělávací supervize, zvýraznit některé momenty z její historie a ukázat, čím se liší od supervize zaměstnanců. Posléze se budeme zabývat možnostmi vzdělávací supervize ve výuce studentů sociální práce a jejím významem pro práh kvality v přípravě budoucích zaměstnanců – sociálních pracovníků.

I: Co je to vzdělávací supervize?

Supervize je mnohovrstevnatý pojem, který se ve vývoji sociální práce utvářel z několika proudů myšlení a praxe a postupně jejich myšlenky do sebe integroval (Havrdová, 2005). Jedním z těchto proudů byla i vzdělávací supervize – tedy supervize, která byla součástí vzdělávání a jemu sloužila. Spolu s podporou podřízeného nadřízeným patří k nejstarším konstituujícím proudům supervize. Chceme-li sledovat její vývoj, musíme se vrátit až k samým počátkům vzniku supervize.

Jak uvádí Munson (1993) a Belardi (1998), počátky supervize se datují ke vzniku sociální práce v Toynbee Hall (Londýn), tedy ke školení v komunitní práci, a v Bostonu – školení v případové práci – na konci 19. stol. Prvními partnery otce zakladatele pastora Samuela Barnetta v supervizním dialogu v Toynbee Hall byli **studenti Oxfordské univerzity**. Oxford stejně jako Cambridge se vyznačuje tradičně **specifickou formou výuky, při níž učitel vede studenta v dyádě a poskytuje mu tzv. tutoring** (Munson, 1993). Je zde na místě připomenout, že právě tuto formu vedení studentů, kteří pracovali v londýnském slumu, Samuel Barnett využíval.

Koncem 19. stol. se myšlenky komunitní práce spolu s metodami pohovorů s pracovníky rozšířily do USA a v téže době se rozvíjela, jak je u nás známo (Matoušek, 2001, Havrdová, 2003), případová práce s jednotlivci. Souběžně vznikaly první formy **zaučování nových sociálních pracovníků v terénní práci**, spojené se supervizí (Kadushin, 1992).

Výuka sociální práce se ve 20. letech minulého století dostala v New Yorku na univerzitu.

I tam se studenti učili případovou práci především na klientech v praxi, přičemž byli individuálně supervidováni zkušenými sociálními pracovníci. Jak udává Belardi (1998), tato forma vedení byla odvozena právě od tutorského systému britských univerzit. Již se ale nenazývala tutoring, ale **individuální supervize nebo „fieldwork supervision“ – supervize terénní praxe**. Název tutor zůstal vyhrazen učitelům školy.

Britský tutoring a vzdělávací supervize

Díky Johnu Deweymu (1933) a jeho teoriím tradičního vs. moderního přístupu ke vzdělávání dnes víme, že už v jeho době probíhal ve vzdělávání zápas mezi autoritativním a demokratickým přístupem, který trvá v nějaké podobě ve školství dodnes. Kultura školských zařízení s sebou stále nese tendenci k autoritativním přístupům ke studentům a autoritativním formám hodnocení, což je dáno mnoha vlivy (čas a peníze k nim také patří) a samozřejmě se promítá i do výuky sociální práce. Nicméně britské univerzity byly kolébkou moderní demokracie a právě z tutorského systému je to zřejmé. Tutoring jsem měla možnost zažít na několika britských a jedné irské univerzitě v souvislosti s výukou sociální práce. Mohu ji popsat jako konzultaci v rámci vzájemně příjemného respektujícího dialogu. Obsahem je porovnání pracovních plánů studenta s výsledkem, reflexe toho, co se podařilo a co ne, případné organizační a časové změny, a jak se toto vše promítá do dalšího procesu učení studenta. Student má možnost projevit své obavy a nejistoty, zeptat se na vše, co se potřebuje dozvědět, získá podněty k tomu, co si má přečíst a kde si má obstarat další informace. Pokud je obsahem tutoringu něco pracovního – projekt, hledání nové strategie, jak postupovat s klientem – jde o společné tvoření opřené o tutorovy zkušenosti. Zkušenější vede a podporuje méně zkušeného, společně hledají možnosti a řešení. Umožněno je to časem, vyčleněným pro popsané intenzivní učení v dyádě.

Tutoring se opírá o plán učení, který tutor se studentem vypracují na začátku semestru. Tutoring obsahuje prvek plánování a kontroly procesu učení na základě stanovených kritérií, prvek podpory a povzbuzení studenta při překonávání přirozených obav z učení, nekázně a dalších překážek v motivaci a prvek přímé

výuky – dodávání poznatků, propojování studentovy zkušenosti s teorií, propojování a ukazování souvislostí, poskytování instrukcí, jak postupovat. Podle Belardiho (1998) obdobně jako tutoring probíhala zpočátku i supervize praxe v terénu. Vidíme tedy, že počátky supervize byly spojeny s výukou a navazovaly na nejlepší tradice individualizace ve vysokoškolské výuce ve Velké Británii. Supervize praxe se ovšem rozvinula do větší šířky a využívala proti tutoring množství dalších forem, jak studenta dovést k výsledku. Výraz tutor zůstal spojen s rolí učitele ve škole.

V pozdějším vývoji periodicky docházelo k zápasu o vytěsnění praktické výuky i supervize z univerzit, s jejichž kulturou (a způsobem financování) se supervize, stejně jako tutoring, dostávaly do rozporu. I do britských univerzit od konce druhého tisíciletí pronikl kreditní systém a finanční restrikce, které vedly k radikálnímu omezení individualizované práce. Čas na individuální tutoring se stal přepychem. Nahradí jej snad částečně skupinová vzdělávací supervize?

Vzdělávací supervize a terapie

Vzájemné vztahy a spojení supervize, terapie a sebezkušenosti někdy nejsou zcela jasné, proto se podíváme alespoň stručně na jejich původ. K úzkému spojení těchto forem práce došlo pod vlivem psychoanalýzy. První zprávy o významném **promíšení vzdělávacího supervizního vztahu se vztahem terapeutickým** jsou uváděny ve 30. letech minulého století, kdy se vliv psychoanalýzy začal uplatňovat v případové práci se sociálními klienty (Munson, 1993). Objev nevědomí, vliv dětských zážitků na psychiku, problematika přenosu a protipřenosu – to vše významně ovlivnilo sociální práci v Německu a později i v USA, kam postupně emigrovali mnozí psychoanalytici prchající před Hitlerem. Psychoanalýza začala souběžně se sociální prací používat školící supervizi, určenou k tomu, aby si budoucí psychoanalytici osvojili teorii a praxi psychoanalýzy. Podle psychoanalytiků to nebylo možné, aniž by adept prošel sám stejnou metodou v roli pacienta. **První část vzdělávání tedy v podstatě splývala s terapií** (Belardi, 1998). Teprve na základě sebezpoznání v terapii mohl účastník přejít do role

toho, kdo pomáhá druhým, a to opět s pomocí zkušenějšího terapeuta, který se stal jeho supervizorem. **V supervizi vlastně pokračovala analýza přenosových a protipřenosových fenoménů, nyní již v kontextu vztahu mezi zaučovaným analytikem a jeho klientem.** Takové pojetí vzdělávání později více či méně zavedly i jiné psychoterapeutické směry a sociální práce jimi byla silně ovlivněna.

S narůstajícím počtem terapeutických škol, přístupů a poznatků o dynamice lidských vztahů a lidského vývoje se však pouštělo od kvazi terapeutického výcviku. S terapií jako mocným nástrojem pronikání do tajů lidské psychiky začali odborníci zacházet opatrněji a **supervize byla od terapie jasně oddělena.** Osobní témata jsou v supervizi dnes probírána, jen nakolik jsou spojena s pracovní rolí. Sebezpoznání a sebezkušenost však byla v každé době považována pro profesionální přípravu za důležitou a je tomu tak dodnes. Proto jsou součástí vzdělávací supervize i taková osobní témata, jako prožívání vztahu s klientem, s kolegy, sebezprožívání v pracovní roli, poznávání vlastních hodnot a preferencí v pracovních situacích, zvládání emoční zátěže, zacházení s vlastním temperamentem aj. Hlavním akcentem osobní práce ve vzdělávací supervizi se stala v současné době také práce s rozmanitostí a jejím přijímáním u sebe i u druhých (Scaife, 2001). Vzdělávací supervize ovšem také slouží k rozeznání závažnějších překážek v prožívání studenta a k jeho nasměrování do terapie tam, kde je to potřeba. **Může upozornit na postoje a způsoby prožívání, které by byly kontraproduktivní při práci s klienty nebo by negativně ovlivnily kvalitu práce.**

Příprava na roli vzdělávacího supervizora

Dokud bylo hlavním posláním supervize vzdělávání, byl supervizorem zkušenější psychoanalytik, právě tak jako supervizorem terénní sociální práce byl zkušený sociální pracovník. Znalost metody a zkušenost s ní byla i později v mnoha oblastech praxe tím hlavním kritériem pro roli vzdělávacího supervizora a podle Rappe-Gieseckeho (2002) je tomu tak při osvojování konkrétních terapeutických metod či postupů dosud. Terénní práci si student osvojoval často učením konáním a nápodobou zkušenějšího pracovníka, který působil jako

model dobré praxe a osobně ho provázel při řešení případů. **Pojem supervize praxe tak byl označením celého komplexu praktické výuky a její reflexe, kde supervizor byl odpovědný za to, co se student na praxi naučil. Studenta praxí provázel a také hodnotil.**

Pro vedení studenta či začínajícího pracovníka se ovšem ukázala být důležitá nejen profesionalita školitele, ale také jeho schopnost vlastní znalosti a dovednosti co nejlépe mladšímu kolegovi zprostředkovat. Představa, že sdělené poznatky jsou automaticky slyšeny a pochopeny, se ukázala být lichá. Bylo nutné učícího se vtáhnout do procesu učení, nacházet propojení mezi zkušeností a tématy k učení a průběžně podporovat učení okamžitým používáním nových prvků v praxi. Rozvíjely se nové teorie učení, z nichž i výuka praxe těžila (Havrdová, v tisku). To vše vedlo u supervizorů k potřebě dále se vzdělávat.

S tím, jak se supervize praxe stala podstatnou součástí vzdělávání v sociální práci, bylo nutné vypracovat i metody supervize a vycvičit supervizory v této metodě. Nejranější zmínku o **výuce supervize** jsem našla u Belardiho (1998), který zmiňuje seminář o supervizi již r. 1898 na newyorské Columbia University (School of Social Work). Jako prvou knihu pojednávající o supervizi uvádí tentýž autor „Supervision and Education in Charity“ autora J. Bracketta z r. 1903. Podle Kadushina (1992), Munsona (1993) a Tsuiho (2005) vedla **první kurs supervize** terénní práce (**fieldwork supervision**) v r. 1911 Mary Richmondová, vysoce respektovaná zakladatelka sociální práce, za sponzorství Charity Society Department Russel Sage Foundation. Teprve v r. 1936 podle Belardiho (1998) vyšla první publikace o supervizi v sociální práci, kterou napsala Virginia Robinson – Supervision in Social Case Work. Od 40. let min. stol. se supervize stávala v USA tématem řady článků a publikací. Tak se vedle zkušenosti s metodou stále systematictěji diskutovaly i metody jejího předávání a **supervizorem praxe v sociální práci se stával v anglosaských zemích odborník, který prošel speciální přípravou pro vedení studentů na praxi**. V jiných zemích však supervizor praxe zvláštění trénink nepotřeboval – stačila mu stejně jako dříve zkušenost z oboru (Havrdová, 1995).

Profesionální a vzdělávací supervize

Od 50. let minulého století se stával obor sociální práce díky mnoha novým poznatkům natolik komplexní disciplínou, že vzdělávání se protahovalo i dále po ukončení studia, a tím se prodlužovalo i působení supervize. Taková změna se nesetkávala právě s nadšením – myšlenka celoživotního vzdělávání ještě nebyla běžná. Pracovníci se začali bouřit proti „nekonečné supervizi“ a bojovali o získání větší autonomie. Důsledkem bylo posléze **oddělení vzdělávací supervize a supervize zaměstnanců** (někdy také „profesionální supervize“) jako dvou odlišných forem s vlastními cíli, kulturou a metodami, které můžeme postupně identifikovat od 60. let min. století (Tsui, 2005).

Profesionální supervize byla od 70. let nejčastěji zaměřena **na zvládání náročných případů a prevenci vyhoření** (Munson, 1993). V Německu měla často formu bálintovských skupin (Rappe-Giesecke, 2002). Později v profesionální supervizi v sociální práci nabývaly na významu i otázky týmové práce, budování týmů a organizačního rozvoje a s nimi spojeného řízení kvality případové práce a efektivy práce celkově (Rappe-Giesecke, 2002). Hlavním cílem profesionální supervize se stalo především kvalitní a efektivní poskytování služeb. Supervizanty jsou kvalifikovaní odborníci, zodpovědní za svou profesionální praxi a za klienty. Supervizor nemá ve vztahu k jejich klientům odpovědnost. Důraz je také na odpovědnost supervizantů za vlastní profesionální růst, k němuž supervizi využívají podle svých potřeb.

Vzdělávací supervize naproti tomu primárně slouží **k osvojení si nových metod či k získání kvalifikace či specializace, k níž patří i získání tzv. tacitních znalostí, dovedností a postojů**. V literatuře se ovšem s tímto explicitním pojmovým rozlišením vždy nesetkáme – i tam, kde autor má na mysli vzdělávací supervizi nebo supervizi praxe, píše prostě jen o „supervizi“.

Ve vzdělávací supervizi na úrovni **přípravy pro kvalifikaci v sociální práci jde především o osvojení si základních metod práce s klientem a osobní zrání studenta v profesi** (profesionální identita, hodnoty a postoje, sebepoznání a zvládání profesionální role).

Supervizanty jsou studenti, kteří chtějí dosáhnout kvalifikace v oboru. Aspekt strážení kvality a hodnot profese je zde proto velmi významný (Ford, Jones, 1987).

U vzdělávací supervize dominuje **individuální forma provázení studenta, což nejlépe** odpovídá individuální formě práce se sociálním klientem. Někdy bývá doplňovaná skupinovými formami. Vzdělávací supervizor je zpravidla **současně učitelem praxe (u nás nazývaný často konzultant praxe)**, to znamená, že je odpovědný za vytvoření podmínek pro učení supervizanta a za klienty, s nimiž supervizant pracuje. Na základě potřeb školy a možností organizace připravuje spolu se studentem plán a program jeho učení, provází ho praxí a obvykle jej i hodnotí, a to průběžně (tzv. formativní hodnocení) i v závěru praxe. Rozdělení jeho povinností, povinností vzdělávací instituce a studenta záleží na jejich kontraktu. Podle J. Scaifa (2001, str. 5) je výsledkem vzdělávací supervize socializace nového rekruta do profese, zopakování institucionálních zásad a přiblížení norem profese. Supervizor také vykonává funkci hlídače vstupu do profese, aby vyloučil ty, kdo se ukáží jako neschopní pro členství v profesi. V takovém případě se supervize uskutečňuje v kontextu nerovnováhy moci, kdy hodnocení má závažný dopad na následující profesionální život studenta.

Vidíme, že mezi profesionální a vzdělávací supervizí je řada odlišností, spojených se zodpovědností supervizora a s cíli supervize. Kromě toho se vzdělávací supervize obvykle liší i některými používanými metodami. Patří k nim přímé pozorování studenta při práci, využití audio- a videozáznamů, které student nosí do supervize, využití písemných reflektujících polních poznámek a záznamů z praxe, zpracování konkrétních úkolů a zadání, projektová práce – vše, co umožní přesný vhled supervizora do procesu učení a zvládnání profesionální role. To souvisí s **intenzivním zaměřením na dosažení výsledku učení, jemuž vzdělávací supervize slouží** kromě jiného tím, že pomáhá motivovat a aktivizovat studenta a odstraňovat průběžně vznikající vnitřní a částečně i vnější překážky jeho učení. K tomu slouží průběžná reflexe, již supervizor u supervizanta podněcuje a podporuje.

II: Vzdělávací supervize v kontextu výuky sociální práce v ČR

Při utváření praktické výuky v sociální práci v první polovině 90. let min. stol. byla v oboru sociální práce specifická situace v tom, že chyběli odborníci, kteří by mohli plnit roli supervizorů praxe. Profesionalizace v sociální práci u nás de facto znovu začínala, stejně jako supervize. Sociální pracovníci i učitelé se učili od zahraničních odborníků a jeden od druhého. Experimentovalo se a výsledné příklady dobré praxe přebírali ostatní. Ve druhé polovině devadesátých let postupně vznikl systém praxí, který v drobných variantách převzaly členské školy ASVSP. Možná nyní už nastal čas zavedený systém kriticky zhodnotit.

Systém sestává ze dvou prvků:

- Segment praxe
- Segment supervize

Podíváme se, jak tyto prvky v současné době fungují a jaké vidíme možnosti jejich dalšího vývoje. Ve svém hodnocení se opřeme jednak o vlastní zkušenosti, jednak o data z výzkumu Daniely Brúnové – zejména o přepisy rozhovorů (Brúnová, 2007).

1. Segment praxe

Segment praxe sestává zpravidla z organizátora praxí, spolupracujících smluvních pracovišť praxe a semináře praxe. Na semináři praxe jsou studenti seznámeni se systémem praxí, příp. kontraktem, kompetencemi sociálního pracovníka, jejich důkazy a portfoliem. Organizátor je jeden nebo je jich víc. Udržují kontakt s pracovišti a studenty. V optimálním případě připravují se studenty plán jejich učení na praxi, shromažďují důkazy a hodnocení a pomáhají studentům udržovat jejich portfolio. Na pracovištích jsou identifikované kontaktní osoby, obvykle zvané konzultanti praxe, kteří podepisují kontrakt se studentem a studenta v závěru praxe hodnotí (obvykle se tak děje zaškrtnutím čísla na škále hodnocení kompetencí). (Brúnová, 2007.)

Segment praxe podle Brúnové více méně solidně funguje, s přirozenými odchylkami. Ukazují se v něm ale dvě slabiny, potvrzené jak výzkumem, tak dalšími zkušenostmi. První z nich je částečně daná regionálně – někde školy nemohou získat ve svém okolí dostatek sociálních

služeb v potřebném spektru, studenti navštěvují třeba i mateřské školy a neučí se dostatečně pracovat se sociálními klienty. Druhá slabina je výjovová. Týká se role konzultantů praxe.

Název konzultanti praxe dobře vystihuje jejich úlohu – jsou k dispozici studentům jako kontaktní osoby, studenti se na ně mohou obracet, když něco potřebují. Za obsah praxe a **odborné výsledky studenta** nemají formální odpovědnost. Veškerá odpovědnost je na straně školy. Tu však škola nemůže reálně naplnit – má jen zprostředkované informace o schopnostech studenta. **Úroveň práce konzultantů je přesto někdy vysoká**, studentům se věnují a mnoho jim pro jejich profesionální vývoj dají. Mnozí konzultanti praxe by zřejmě byli schopni plnit i roli vzdělávacího supervizora.

Konzultanti ale ne vždy studenty skutečně provázejí, často se střídají s jinými pracovníky, někdy studenta ani neznají – v některých organizacích jde v podstatě pouze o kontaktní osoby pro styk se školou. Uvedený fakt se promítá do povahy hodnocení studentů, které je často formální a studentovi nic o něm samém, o jeho silných a slabých stránkách a dispozicích pro obor, nevypoví (Brůnová, 2007). **Potenciál pro vyloučení těch, kdo nenaplní požadovanou úroveň praxe, a mohli by tedy poškodit klienta, zde zřejmě nemůže být.**

Ze systémového hlediska můžeme říct, že role konzultantů praxe splnila svou výjovovou úlohu pro formální zajištění praxí. Chybí však systémové zajištění vzdělávací supervize na pracovištích, která znamená důkladnou provázanost programu učení na praxi, provázení studenta a jeho hodnocení. V tomto chybějícím prvku se podle nás ukrývá možnost nastavení prahu (benchmarking) kvality nových profesionálů, přicházejících do oboru sociální práce.

Jaké možnosti vývoje v tomto důležitém prvku vidíme? Silný potenciál pro vznik role supervizorů praxe vidíme ve vysokém počtu absolventů sociální práce po r. 1990, kteří již působí v terénu. Mnozí již vyrostli s využíváním systému kompetencí v praxi sociálního pracovníka a portfolia, znají jejich nevýhody i výhody, mohou být schopni buď stavět na výhodách, nebo vytvořit nový, lepší systém hodnocení. **V mnoha zemích supervizorů praxe stačí profesionální vzdělání a praxe v oboru.** Pro vzdělávací

supervizi je klíčová vlastní odbornost a odborná zkušenost. Krátké zaškolení a možnost průběžného dalšího vzdělávání zejména formou supervize by pro roli supervizora praxe stačilo.

Proces vývoje by mohl být usnadněn také tím, že každá sociální organizace plní Standardy kvality v sociálních službách. Pod písmenem 9 c standardů se skrývá velká pomoc pro supervizory praxí ve formě požadavku „písemně zpracovaných vnitřních pravidel pro přijímání a zaškolování nových zaměstnanců...“. Stejně jako se zaškoluje nový zaměstnanec, může se, byť na jiné úrovni, zaškolovat student na praxi. V organizacích někde již jsou a brzy všude budou vytipovány klíčové metodicky významné situace, které je důležité zvládnout, i jim odpovídající kritéria dobré praxe. Ty by bylo samozřejmě třeba doplnit rozvahou o učebních situacích pro osvojení **základních kompetencí sociálního pracovníka.**

Potenciální supervizoři praxe v sociálních organizacích se pravděpodobně zviditelnili svým aktivním zapojením při vypracování standardů kvality – přesný způsob uvažování a schopnost metodického rozlišování v této práci mohli rozvinout. Nyní jde o to, aby manažeři sociálních organizací této situace využili a spojili se se sociálními školami pro vypracování nového systému. Někde se to již děje. Nabídka na poskytování odborných praxí se může stát součástí image organizace. Certifikát fakultního pracoviště je další z možností.

K jakým změnám by podle nás tedy konkrétně mělo dojít? V první fázi některé školy začaly využívat grantových prostředků na vzdělávání konzultantů, stačilo by tedy stanovit pro toto vzdělávání jasné cíle a metody a dotáhnout je do **role supervizorů praxe.** Jejich vizi je třeba vypracovat.

Stávající segment praxe ve školách se nemusí měnit. Organizátoři praxe získají od sociálních organizací jejich plány zaškolení nových pracovníků a typy na supervizory praxí. Na společném semináři supervizorů praxí vznikne pod vedením odborníků náplň nové role vzdělávacího supervizora, budou diskutovány společné a odlišné prvky od role konzultanta praxe. Klíčovou otázkou je vyjasnění prahu kvality, strategie supervizní práce a návrhy kontraktů. Studenti si s pomocí získaných materiálů

z organizací tak jako dosud vypracují rámcový plán učení, v němž zohlední možnosti konkrétních organizací a naplánují si praxi tak, aby dlouhodobou praxi plnili ve vybrané organizaci. Tam získají supervizora praxe, který s nimi vypracuje podrobný program učení a kritéria hodnocení, bude je provázet a hodnotit. Podstatné je spolu se školou vypracovat minimální standardy kvality práce v organizaci, pod které výkon studenta nesmí klesnout. K němu směřuje hodnocení, za které je primárně odpovědný supervizor praxe. Jeho hodnocení bude vycházet z konkrétních zkušeností se studentem a bude mít formu jak formativního hodnocení (konkrétní pozitivní i negativní zpětné vazby během praxe), tak i zasvěceného závěrečného hodnocení s **doporučením vzhledem ke škole**. Někteří stávající konzultanti praxe takto již postupují. **Konečné rozhodnutí pak provede škola.**

Popsané rozdělení odpovědnosti bude mít výhodu zejména v případech (ostatně málo častých, ale pro benchmarking významných), kdy by šlo o závažné etické pochybení či nedostačnou úroveň praxe, která by mohla poškodit klienty. Komisionální posouzení takových případů, neodvislé od vztahu k jedinému supervizorovi, je tu na místě.

Jak odměnit supervizory praxe? To je samozřejmě závažná otázka. Jednou z možností je vyvolat jednání s MPSV pro hledání možností odměny, zviditelnění, upřednostnění či zvýhodnění organizací, které poskytnou školám supervizory praxe. Další možností je vytvořit systém, v němž by za supervizi praxe pracovníci získávali kredity podobně jako za další vzdělávání. Supervizor praxe by měl být také pracovníě zařazen do odpovídající kategorie podle katalogu prací. Praxe v této roli má navíc výhodu pro zařazení do výcviku pro poskytování profesionální supervize nebo jako příprava pro další role (učitele, lektora).

2. Segment supervize

Segment supervize ve škole sestává zpravidla z několika supervizorů (jak vyškolených, tak i nevyškolených učitelů, případně externích vyškolených supervizorů), dále ze supervizního semináře a skupinové supervize. Sociální školy se potýkají jednak s nedostatkem kvalifikovaných supervizorů, jednak s malým zájmem stu-

dentů o supervizi v nižších ročnících. Problém je dále ve vysokém počtu studentů v supervizní skupině a v míchání organizačních a odborných témat (D. Brůnová, 2007).

Segment supervize prochází řadou změn, a to zejména v posledním období. Výše zmíněné obtíže řeší školy např. oddělením semináře praxe od supervize, a tím i oddělením organizačních a odborných témat. Toto řešení má svou logiku i vzhledem k postavení učitele či vedoucího praxe, který je zaměstnancem školy a je zodpovědný za zdárný průběh praxí. Vyjednává s pracovišti a koordinuje praxe, což znamená rozsáhlou agendu a značné pracovní zatížení. Tato role by neměla být podceňována. Její oddělení od role supervizora má své opodstatnění i v tom, že vyžaduje především organizační schopnosti a znalost problematiky, nikoli speciální výcvik v supervizi.

Vysoký počet studentů v supervizní skupině řeší některé školy zavedením tzv. supervizního semináře. V tomto semináři jde vlastně o seznámení se supervizí, a to i po teoretické stránce. Jde v něm také o nastartování schopnosti studentů sdělovat ve vyprávění své zkušenosti z praxí, které nemají jen organizační povahu.

Snížení aspirace na poskytování supervize v nižších ročnících a zavedení přípravného supervizního semináře považují za šťastné řešení i z dalších důvodů. Zkušenosti ze skupinové supervize v sociálních školách, potvrzené též výzkumem D. Brůnové, ukazují jasné meze užitečnosti supervize tam, kde dosud chybí základní profesionální dovednosti, student se v pracovní roli teprve orientuje z pozice pozorovatele a není samostatně angažován v rozsáhlejší odborné práci s klientem. Jeho prioritou je získávat první zkušenosti, dostávat jasné instrukce a vedení, případně napodobovat zkušenější pracovníky a začlenit se do týmu. Vyprávění a sdílení v semináři praxe se ukazuje jako užitečné v tom, že studenti si vyměňují informace o pracovištích a získávají podporu ze skupiny. V supervizním semináři dochází k postupné orientaci sdílení i na odborná témata, k učení se základům sebereflexe, a to i za pomoci konkrétních cvičení, s nimiž příležitostně přichází supervizor.

Vzdělávací supervize opřená o konkrétní vzdělávací cíle a program je pro toto stadium vhodnější než profesionální supervize, která

předpokládá jistou autonomii supervizanta a jeho schopnost identifikovat vlastní potřeby profesionálního rozvoje na základech, které již má. Oba typy supervize ovšem předpokládají existenci dostatečně významné, či nové situace, aby mohlo docházet vůbec k její reflexi. Vynucený reflektující přístup vyvolává pocity manipulace, umělosti, zbytečnosti. Časté obtíže v identifikaci zakázky, chybění tématu, pocity ztraceného času, vyžadování informací a instrukcí podle nás souvisejí právě s rozdílem v potřebě vzdělávací a profesionální supervize a odpovídajícími stadii profesionálního vývoje. Podle povahy supervizní skupiny je proto třeba zvažovat, kdy zařazovat již metody profesionální supervize, kdy setrvat spíše u vzdělávací supervize a kdy vůbec supervizi nezavádět. Považujeme za sporné začínat se supervizí dříve než ve 3. ročníku při dlouhodobé praxi anebo tehdy, jestliže studenti nemají možnost samostatně a systematicky pracovat se sociálními klienty.

V souvislosti s uvedenými zkušenostmi lze jen pozitivně kvitovat, že vznikl nový **Minimální akreditační standard pro výuku sociální práce**, který obsahuje požadavek poskytování supervize praxe, a to poskytované ve škole „v malé supervizní skupině pod vedením kvalifikovaného supervizora“, případně v individuální formě. Taková supervize by ale měla naději na úspěch až ve 3. ročníku. Pokud by supervize probíhala jen v posledním ročníku, je větší naděje, že bude možné zajistit externí kvalifikované supervizory v počtu umožňujícím vznik malých supervizních skupin. I tak čeká supervizora poměrně náročný úkol „zaučit“ studenty do základních postojů, forem a celkové kultury této supervizní práce. Patří k nim i nacházení ohniska supervizní práce. Abychom lépe přiblížili rozdíl v úloze supervizora v této skupině oproti profesionální supervizi, ukážeme, jak opatrně a pozvolna je někdy při učení se supervizi nutné postupovat.

Jak připravovat studenty sociálních škol na hledání tématu

Studenti zpočátku témata pro supervizi nevidí, nerozumějí, jak si je mají připravovat.

Nejčastější a nejbezpečnější ze způsobů hledání tématu je otevřít ve skupině možnost prostého vyprávění vlastního příběhu studenta, zpočátku bez aspirací na „téma pro supervizi“. Počáteční tendenci si při volném sdílení především stěžovat a nadávat lze začít reflektovat a pojmenovávat a postupně směřovat k vyprávění. Volné sdílení toho, co studenti zažili – co viděli, mysleli, dělali a posléze i cítili – vede v počátcích supervize k uvolnění a pocitu bezpečí a přijetí ve skupině. Postupně pak supervizor může na místech vyprávění, kde „čichá“ téma, proud vyprávění zpomalit či pozastavit a vést studenty pozvolna k reflexi (Co jste si říkal? Jak to na vás působilo?).

Pokud se ukáže, že ve výseku této zkušenosti se něco dalšího zajímavého opravdu skrývá, supervizor začne sám aktivně pracovat na vytváření zakázky (Chcete u toho chvíli zůstat? Je tam ještě něco dalšího k prozkoumání?) Supervizor přitom zpočátku aktivně motivuje supervizanta tím, že sám nabídne možná dilemata, varianty, možné pohledy a přístupy k tématu, a provokuje tak k zastavení a slovnímu vyjádření zážitku („Třeba vztah mezi vámi a tímhle klientem – cítím u vás jakoby váhání. Někdy se tu míchá řada různých pocitů, chci pomoci, ale nevím, jak, nevím, na co se zeptat, bojím se klienta něčím dotknout, nebo něco jiného...“). Pokud se supervizant u své zkušenosti skutečně pozastaví, je teprve možné začít s tímto momentem pracovat a dále postupovat k externalizaci zkušenosti (nechat ji namodelovat, zahrát) a hledat vedle původního průběhu jeho další možné varianty. K podpoře externalizace (vnějšího zviditelnění vnitřních pocitů a myšlenek) pak již může supervizor použít i různé kreativní techniky (figurky, pohlednice), které jsou pro studenty zajímavé a něco se při nich děje. Supervizor také pracuje s vlastní zkušeností, může sdílet i vlastní příběh. Uvedené způsoby vytvářejí podněty pro supervizanta, z nichž se učí si vybírat ten, který je pro něj aktuálně nejzajímavější. Tak se jeho vlastní zkušenost „otevřít“ jako květ, v němž se skrývá výživná šťáva, takže dostává chuť na další.

Odkaz na supervizi se podle nás objevuje ve zmíněném Akreditačním standardu též nepřímou u **standardu 5 – Praxe v terénu**, který zdůrazňuje „podnítit snahu studentů o reflexi této zkušenosti“ a dále zmiňuje některé charakteristiky takové reflexe, která se má dít při výuce metod sociální práce, v semináři praxe a jinde. Standard tedy rozlišuje povinnou „reflexi odborné praxe v rámci supervize (kterou poskytuje škola)“ a další reflexi odborné praxe, u níž ponechává na vynalézavosti té které školy, v jakých různých formách ji zorganizuje.

Zavedení **vzdělávací supervize do organizační praxe** by velmi dobře odpovídalo požadavkům standardu 5 na podnícení reflexe odborné praxe v terénu. Takové uspořádání by se nedotklo požadavku na supervizi poskytovanou ve škole v malé supervizní skupině, ale výhodně by ji doplnilo. Zatímco na pracovišti by stoupl aspekt kontroly a tréninku v roli, ve škole by bylo možné za pomoci externího supervizora pracovat s osobními tématy a prohlubovat schopnost reflexe jako přípravy na profesionální supervizi.

Závěr

Naše historické ohlédnutí bylo vedeno snahou připomenout osvědčené hodnoty vzdělávací supervize. Supervize v kontextu vzdělávacího systému či programu slouží cílům vzdělání a liší se od supervize zaměstnanců. Navrhované změny jsou přirozeným vyústěním vývoje vzdělávání v sociální práci a pozvolného růstu kvality a profesionální dobré praxe v sociálních službách v posledních 17 letech. Domníváme se, že právě díky tomuto vývoji již lze přenést těžiště vzdělávací supervize na pracoviště praxe, jako je tomu ve vyspělejších zemích. Pro sociální pracovníky by taková změna znamenala i další formu kariérního růstu. K uskutečnění navrhovaných změn lze využít prostředků na vzdělávání, které jsou v současné době relativně dobře dostupné. Důslednější ohlídání prahu vstupu do profese sociálního pracovníka slibuje následně další zvýšení potenciálu začínajících profesionálů v sociálních službách, a tím i kvality služeb.

Poznámky

- 1 Se svými podněty a připomínkami k článku se můžete obrátit na autorku na adrese: havrdova@fhs.cuni.cz.

Seznam literatury:

- BELARDI, N. **Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe.** Freiburg im Breisgau: Lambertus 1998.
- BRŮNOVÁ, D. **Praktická příprava studentů vyšších odborných škol sociálních.** Diplomová práce. Praha: UK FHS, 2007.
- DEWEY, J. **How We Think. A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process** (Revised edn.). Boston: D. C. Heath, 1933.
- FORD, K., JONES, A. **Student supervision.** London: BASW, 1987.
- HAVRDOVÁ, Z. **Praktická výuka sociální práce.** Projekt GTAF II/WP 2/4A, Brno: ASVSP, 1995.
- HAVRDOVÁ, Z. **Jak by se měla vyvíjet kritéria poskytování supervize v ČR? Konfrontace, časopis pro psychoterapii**, mimořádné číslo: Supervize v Čechách, 2005, 16. ročník, č. 1 (59), str. 64–73.
- HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. et al. **Praktická supervize.** Praha: Galén, v tisku.
- HAVRDOVÁ, Z., KALINA, K. **Supervize.** In K. KALINA a kol.: **Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup.** Praha: Rada Evropy/Úřad vlády ČR, 2003, s. 133–141.
- KADUSHIN, A. **Supervision in Social Work.** New York: Columbia University Press 1992.
- MATOUŠEK, O. **Základy sociální práce.** Praha, Portál 2001.
- Minimální akreditační standard pro výuku sociální práce na úrovni vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání.** ASVSP, www.asvsp.org (on-line), 9. 11. 2007.
- MUNSON, C. E. **Clinical Social Work Supervision.** USA: Haworth Press, 1993, 2. vyd.
- RAPPE-GIESECKE, K. **Die Konzeptionelle Entwicklung der Supervision in den letzten zwanzig Jahre.** *Supervision*, 2002, 2, str. 55–65.
- SCAIFE, J. **Supervision in the Mental Health Professions.** USA: Tailor and Francis Inc. 2001.
- Standardy kvality v sociálních službách.** MPSV, www.mpsv.cz/cs/3950 (on-line), 10. 11. 2007.
- TSUI, MING-SUM. **Social Work Supervision. Contexts and Concepts.** Thousand Oaks: Sage Publications 2005.

Příběhy a profesionální pomáhání

Stories and Professional Helping

Oldřich Matoušek, Erika Landischová

Doc. PhDr. Oldřich Matoušek. Původně klinický psycholog zabývající se manželskou a rodinnou terapií. Od devadesátých let vysokoškolský učitel. Autor řady monografií a učebnic s tematikou sociální práce, rodiny, rizikové mládeže a dětí. Posledních osm let vede katedru sociální práce na FF UK Praha. Pracuje i jako konzultant organizací poskytujících sociální služby.

Mgr. Erika Landischová. Vystudovala FTVS UK v Praze, obor taneční a umělecká výchova zdravotně postižených. V současnosti interní doktorandka na katedře výtvarné výchovy Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Od roku 2004 vyučuje předmět Arteterapie na PedF UK v Praze. Od roku 1996 vede program taneční terapie a arteterapie pro klienty s mentálním postižením v zařízení Modrý klíč v Praze.

Abstrakt

Článek je pokusem o jednoduchou typologii příběhů využitelných při práci s klienty v pomáhajících profesích. U každého typu autoři upozorňují na terapeutický potenciál příběhů. Největší pozornost věnují samozřejmě příběhům autobiografickým.

Abstract

The article tries to distinguish and describe several types of narratives which are relevant in psycho-social therapy. For every type of narrative some possibilities of exploitation are suggested. The most promising type is – of course – autobiography.

Úvod

Cílem tohoto článku je upozornit na potenciál, který mohou mít příběhy pro pracovníky pomáhajících profesí při jejich práci s klienty. A to i při těch způsobech práce, které se nedají zařadit do tzv. *narrativních* (poststrukturalistických) přístupů, které jsou v západních zemích – na rozdíl od ČR – v současnosti dosti rozšířené.

Naše mysl podle Meekumse (2005) potřebuje jak „paradigmatické vědění“, které je založené na racionální bázi, tak i „narrativní vědění“ (intuitivní vědění), které je často nepřesně označováno jako „iracionální“. Stejně tak naše práce s klientem má nutně ne-paradigmatickou složku, pracuje s příběhem jako se strukturou, kterou je pro všechny lidi snadné intuitivně chápat a sdílet. Slovo „narrate“ (vyprávět) je odvozeno z indoevropského kořene „gna“ a vyjadřuje „vědění“. Mohli bychom dodat *původní vědění*, vědění ukazu-

jící na postavách a dějích, o co vlastně v životě lidí jde.

Lidé mají silnou potřebu příběhy vytvářet a naslouchat jim. Není pochyb o tom, že bez příběhu by lidé nevěděli, co má v životě význam a kým jsou. Toto intuitivní vědění, oslovující vědomí i nevědomí, předchází veškerému vědění racionálnímu. Nejen ontogeneticky, ale v naší kultuře i historicky – vyprávěcí příběhy Homér předchází řecké filozofy.

Pra-situací, v níž začaly být příběhy vyprávěny, bylo jistě sezení skupiny pra-lidí kolem společného ohně.

Význam příběhu

Dítě začíná vyprávět příběhy, které mají stavbu podobnou, jako mají příběhy dospělých, okolo 5.–7. roku. Od třetího roku, kdy dítě začíná chápat kauzální a časové souvislosti dějů, má jím vytvořený „příběh“ pouze rudimentární podobu; vyjadřuje možnost, že něco

se může stát různými způsoby díky záměrům aktérů. Příběh ještě nemá „klasickou strukturu“ vyprávění: hrdina o něco usiluje, naráží na překážku a tento konflikt nějak vyústí (Chrzą, 2002).

Rané dětství si nepamatuujeme. Začátek autobiografického příběhu – což je příběh pro pomáhající profese patrně nejvýznamnější – konstruujeme podle toho, co nám vyprávěli ti, kdo o nás v časném dětství pečovali. Stáří je pak přirozeným obdobím příběhů, k nimž se v naší době nedostává posluchačů. Až v okamžiku smrti má látka pro příběh definitivní podobu. Pravda posmrtného příběhu je nevyhnutelně pravdou žijícího vypravěče. I během života chceme pomocí příběhu najít smysl ve svém životě. Ten, kdo je k příběhu svého života lhostejný, se zdá ne-lidský. Zvířata schopnost konstruovat příběhy možná mají, ale my o tom víme jen málo. (Určitě si pamatují souvislosti mezi událostmi a role aktérů.)

„Nesmrtelnosti“ lidé dosahují tím, že nějakým činem nebo aktivitou (zasazenou do kontextu jejich biografie) výrazně zapůsobí na jiné lidi. Tento čin či aktivita jakoby pronikly vším ostatním, co se jim kdy stalo. Takovéto heroické pojetí biografie odpovídá patriarchální tradici. Ale příběhy si vyprávějí více ženy než muži. Nehledají v nich meze svých možností, spíše svou totožnost v porovnávání s ostatními a ve vzájemném sdílení (Cavarerová, 2000). Osoba jako „já“ má obsah odpovídající příběhům, ve kterých figuruje. Vztahy k lidem udržujeme dotykem a slovy, při komunikaci slovy si vyměňujeme zprávy, přičemž delší a strukturovanější zprávy jsou obvykle příběhy. Naše minulost, současnost, v některých případech i budoucnost jsou organizovány příběhy, které o nich vyprávíme. Ten, komu se událost stala (stává, stane), by byl příliš pyšný, kdyby se považoval za jediného autora. Sympatičtější a skromnější hypotézou je tvrzení, že autorem příběhu je osud (bůh, bohové) a my lidé jsme jeho spoluhráči či protihráči.

Příběh je jazykový projev – původně mluvený – čili vypravování. Příběh býval vypravován primárně proto, aby mohl být sdílen. Při vyprávění potřebujeme reagující, v případě nouze imaginární protějšek. Vyprávět příběh

sám sobě je „šilenství“; až na tu výjimku, kdy se připravujeme na velmi náročnou situaci a učíme se dopředu vyprávění, které v ní budeme potřebovat. Nicméně každé vyprávění umožňuje sebereflexi vyprávěcího. Slyšíme, co vyprávíme, takže jsme současně vypravěči i posluchači.

Podle jazykovědce Bečky (1992) je příběh řadou na sebe navazujících dějů, které vytvářejí celek. Děje jsou spjaté příčinnými souvislostmi a časovými následnostmi. Příběh je vždy jedinečný a názorný. Bečka však už nedodává, že v pozadí příběhu mohou být vždy konstruovány a vnímány obecné principy. V příběhu jedinečné zjevuje vykladači obecné. Podle téhož autora jsou dvě možné základní pozice vypravěče příběhu: pozice *aktéra* a pozice *svědka*.

Vyprávění je tvořivým aktem. Příběhy se modifikují podle toho, co je pointuje. Většinou se týkají minulosti, ale ta je bez výjimky nasvědčována ze současné pozice, závisle na aktuálním bilancování a směřování vypravěče. I příběhy o budoucím vycházejí z toho, kde jsme a co chceme teď.

Příběh, který se nestal nám, ale mohl by se nám stát, přináší výhodu *distance*. Máme schopnost „poznat se v příběhu“ vyprávěním o někom jiném. Náš vlastní příběh distancí umožňuje také; podle svého naladění a situace vyprávíme jeho různé verze. Jsme schopni vyprávět vlastní příběh tak, jako by se stal někomu jinému. V tom je obsažen terapeutický potenciál příběhu. Příběh může být od nás oddělený a v určité přijatelné, kontrolované míře se s ním můžeme ztotožnit. Na druhé straně člověk postižený těžkým traumatem může svůj příběh vyprávět takovým způsobem, jako by se stal někomu jinému. Takováto *distance* svědčí o tom, že trauma ještě psychicky zpracováno není.

Pra-strukturou příběhu je konfrontace hrdiny s něčím neobvyklým, neočekávaným, s určitou překážkou. S touto překážkou se aktér příběhu – který jedná pod vlivem určitých motivů či „touhy“ – vypořádává. Tak, že ji buď překoná, nebo na ní ztroskotá. Napětí bere příběh ze střetu protichůdných sil, které mohou být silami osudu (řádu) a silami lidského jednotlivce, případně silami „dobra“ a „zla“.

Pravděpodobně si nelze představit žádnou jednodušší a případnější metaforu pro sociální práci a další pomáhající profese. Překonání překážky (osudového předurčení, nepochopení, omezenosti, spiknutí temných sil) znamená překročení významného prahu, dosažení nového vývojového stadia. V určitých kontextech také vyřešení problému, uzdravení, ale i přijetí nezměnitelného jako nezměnitelného.

Nebýt postavami příběhu, které reprezentují nad-lidské, archetypální principy, je nutné pro udržení duševního zdraví, možná i pro přežití. I příliš těsný kontakt s nimi může člověka zničit. Dostat se s nimi do kontaktu však nutné je, abychom mohli budovat a reflektovat své já. Obecná struktura příběhu je proto vhodným schématem i pro popis dospívání a zrání lidského jedince.

Kromě celkové tendence příběhu, o níž bude níže řeč jako o žánru, můžeme v autobiografických příbězích najít zmínky o obratech nebo probuzeních, v nichž se projeví hrdinova podstata. „Dříve nebo později začneme pociťovat, jako by nás něco volalo na určitou cestu. Toto „něco“ si můžeme pamatovat jako jistý mimořádný okamžik z dětství, kdy nás nějaká zvláštní naléhavá hnací síla, která se zjevila odnikud v podobě jakéhosi vábení nebo určitého zvratu událostí, náhle zasáhla jako zvěstování. To musím udělat, to musím mít. To jsem.“ (Hillman, 2000.) Totéž se může přihodit i v dospělosti. Spouštěčem obratu může být konfrontace s výjimečnou situací i setkání s výjimečným člověkem.

Každá kultura si základní strukturu příběhu přetváří a diferencuje. V klasickém Řecku vzniká postupnou dramatizací sborových písní při oslavách Dionýsových *tragédie*. Zpěváky jsou lidé převlečení za satyry, resp. kozly (tragos). Tragédie zpracovávala mýty a výjimečně historické události. Sledování tragédie vyvolává katarzi, což je očištění duševních hnutí (ve smyslu vybití) soucitem a bázní. *Komedie* vzniká v antice z veselých posměšných popěvků (komos) zpívaných vínem rozjařenými družinami o spících obyvatelích obce. Tématy komedií byly nejdříve politické satiry, pak i osobní příběhy.

Frye (2003), kterého na literárně zpracovaných příbězích zajímá především velikost

činů a souměřitelnost hrdinů s běžnými smrtelníky, uvažuje o čtyřech žánrech. Principem *komedie* je podle něj odstranění překážek; hrdinou je obyčejný člověk, který po střetu s nimi dosáhne, čeho chtěl, obvykle lepší integrace do společnosti. Reprezentanty překážek bývají v komedii rodiče, častý je generační konflikt. Kdežto *tragédie* nám předvádí, jak hrdina nadřazený lidem, nikoli však prostředí, na překážkách ztroskotává; nakonec obvykle osudovým silám podlehne. *Romance* je podle téhož autora typ příběhu ukazující dlouhou cestu hrdiny nadřazeného lidem zázračnou odvahou a vytrvalostí, nadřazeného jim i společenským postavením. Hrdiny světských romancí byli dříve rytíři, kdežto náboženské romance ukazovaly jako hrdiny světce. Každá společenská vrstva byla schopna prezentovat své ideály v nějaké podobě romance. Cesty/zápasy hrdinů romance končí dosažením vytčeného cíle, někdy i „povýšením hrdiny“. *Satira* (ironie) je žánr ukazující skutečnost v její upadlé podobě, hrdina je člověk podprůměrných schopností.

Také *pohádky* mají příběhovou strukturu, kterou von Franzová (1998) popisuje jako následující posloupnost: určení místa a času (obvykle bezčasná věčnost) – představení osob – expozice neboli počátek problému – peripetie – vyvrcholení (pozitivní nebo katastrofické) – a nakonec ještě někdy vypravěčův komentář přenášející posluchače ze snového světa kolektivního nevědomí do každodenní reality. Von Franzová poukazuje i na pozoruhodný fakt, že v pohádkách z našeho kulturního okruhu je oblíbeným hrdinou Prostáček. Vysvětluje to tím, že jeho prostota a nevinnost, někdy i lenost jsou protiklady těch ctností, které jsou v našem typu společnosti přehnaně zdůrazňované – racionality, rozvážnosti a pracovitosti. Figury prostáčků jsou oblíbenými hrdiny i v jiných žánrech, připomeňme Josefa Švejka nebo Forresta Gumpa.

Chrz a Čermák (2005) se pokoušejí uplatnit literárněvědný koncept *žánru* v psychologii. Žánry autobiografických příběhů vztahují k průběhu křivky života, kterou zkoumané osoby kreslily předtím, než svůj příběh vyprávěly. Významnými aspekty žánrů jsou podle těchto autorů jednání, citění a reflexe; podle

nich načrtávají typologii autobiografií (např. pozvolný vzestup, trvalý sestup, moratorium neboli zmrazení apod.). Ve struktuře autobiografických příběhů hledají míru aktérství vyprávěče (resp. míru určení děje osudovými, nadindividuálními silami), míru realizace osobní touhy a konečně míru toho, nakolik je vyprávěčovo jednání morálně správné čili odpovídá nadosobnímu řádu.

Prominentní formou vyprávění příběhu v současnosti je film. Do nedávné doby to byly román a povídka. Příběh může být i zatančen. Může být přehrán pantomimicky. Obraz a socha mohou být (spíše však bývaly) záznamem o významném bodě příběhu, ale také o určitém ději. I hudba, nejen píseň, může vyjadřovat příběh. Příběh může být převáděn z jednoho způsobu prezentace (např. text) do jiného (např. tanec), přitom jiná forma zdůrazní, resp. potlačí některé aspekty.

Kultura je zdrojem a tržištěm příběhů, které mají určitou hierarchii, dnes méně zřetelnou než v minulosti. Pomocí vlastního osobního příběhu se na ni napojujeme; hledáme odpověď na otázku: Jaký smysl dává můj příběh v kontextu mé kultury?

Příběh jako svědectví o dispozicích a vnitřní harmonii

Uspořádání děje do příběhu, který má začátek, zauzlení a vyústění, dává ději *řád*. Člověk, který dokáže příběh vyprávět, tím prokazuje určitou úroveň mentálních schopností. Lidé s vážným mentálním postižením, lidé trpící demencí, lidé autističtí, lidé trpící akutní psychózou a další nedokáží příběh vyprávět. Nicméně, jak ukážeme dále, mohou mít zisk z participace na příběhu.

Lidé, kteří nedokáží konsistentně popisovat to, jak se k nim rodiče chovali v dětství, jsou právem považováni za lidi s *nejistou vazbou*, a to nejen vůči rodičům, ale i vůči dalším klíčovým osobám svého života.

Kodrlová (2007) cituje výzkumy, v nichž se ukázalo, že schopnost tvořit příběh je závislá na okamžité *emocionální rovnováze*. Studenti, kteří byli ve stavu pohody a měli za úkol napsat krátké vyprávění, většinou tvořili souvislý příběh. Studenti, kteří měli špatnou náladu, psali většinou fragmentární texty po-

dobající se poezii. Autorka dovozuje následující závěr pro psychotherapeutickou práci: „...pro to, abychom mohli čerpat z terapeutického potenciálu tvořivého psaní, je třeba dodat textu narativ, tedy příběh, který je základním prvkem léčebného procesu.“

Schopnost s adekvátním emocionálním doprovodem vyprávět příběh o traumatické události je indikátorem toho, že se vyprávěči podařilo událost psychicky zpracovat. Opakování traumatické události v představách a ve vyprávění je postup běžně užívaný kognitivně-behaviorálními psychotherapeutickými školami při zvládání posttraumatického stresového syndromu.

Druhy příběhů

Příběhy mají z hlediska didaktického a terapeutického potenciálu následující typy:

1. *Fiktivní nebo skutečný příběh sloužící jako vzor* pro řešení náročné situace, se kterou se posluchač již setkával nebo v budoucnu pravděpodobně setká (např. Amicisovy příběhy z knihy *Srdce*, Foglarovy *Rychlé šípy*, Karafiátovi *Broučci*). V tomto případě se předpokládá, že se vtiskne algoritmus řešení i určité hodnotové schéma. Tyto příběhy vedou, dodávají odvalu, případně ukazují odstrašující příklady.

Jenže skauti dnes organizují své hry v přírodě spíše podle počítačových her nežli podle Foglarových příběhů (Třešňák, Tabery, 2007). Souvisí to patrně s krizí závazných vzorů v postmoderní době. Podle těchto komentátorů skauting „v Čechách ... táhne k zemi nálepka jakéhosi naivního foglarovského správňáctví, která dnes není pro děti zrovna sexy“.

Příběhy předkládající vzory jsou dnes patrně málo atraktivní pro jakoukoliv cílovou skupinu. Jsou nahrazovány skutečnými nebo fiktivními příběhy, které prezentují problém, při jehož analýze má být podpořen jistý typ *uvažování vedoucí k řešení* (např. kasuistiky popisující práci a klienty určené pracovníkům v pomáhajících profesích, didaktické příběhy v učebnicích pro školní děti posilující dovednosti řešit dilemata všedního života, šikana ve školní třídě probíraná po příslušné přípravě se všemi zúčastněnými).

Tyto příběhy podporují učení a současně aktivní, samostatný postoj k problémům.

2. *Příběh předávající přímou zkušenost, poskytující orientaci v prostředí.* Příběh podává reference o lidech, skupinách, organizacích, místech a prostředích. Popisuje, jaký kdo je, co od něj čekat, jaké je to tam či jinde, na co si dát pozor (konkrétně např. jak se ke mně chovali v porodnici AB v Ostravě, co mně řekli na radnici našeho města, když jsem žádala o příspěvek na péči, jaké to bylo na dovolené s cestovní kanceláří XY v Řecku, jaké bylo jídlo a obsluha v restauraci PQ v Brně).

Díky těmto příběhům se klienti pomáhajících profesionálů dozvídají, jaké přijetí u konkrétního pomáhajícího profesionála (organizace) mohou očekávat.

3. Mezi blízkými lidmi probíhá obvykle večer ve všední den *ritualizovaná událost*, kterou Kratochvíl (2000) nazývá „posedět a popovídat“. Partneři se informují o tom, co se jim během dne stalo. Informují tím druhého o vlastní emoční bilanci, chtějí sdílení, případně také podporu. Ženy mají v naší kultuře potřebu tohoto rituálu silnější než muži – funkční vztah musí umět vyrovnávat rozdíl v mužském a ženském očekávání.

Uvedený rituál se dá považovat za projev fungujícího vztahu. V ústavním prostředí (psychiatrická léčebna, domov pro seniory) pro něj nebývají, ale měly by být vytvořeny podmínky.

4. *Kompenzační příběhy* dodávají dospělým lidem to, co jim v denním rutinním životě chybí. To je důvod úspěchů akčních filmů a hororů a sci-fi příběhů. I četba černé kroniky může být považována za pokus o externalizaci vlastní úzkosti a temných sklonů. Pro děti mohou tytéž filmy představovat riziko, a to zejména pro ty, které obtížněji odlišují fantazii a realitu, případně pro ty, které mají malou oporu v rodičích.

Na webu se dnes může zájemce ponořit do komplexního alternativního světa a žít v něm alternativní život (viz: <http://second-life.com>, 1. 4. 2007). Tento digitální svět si vyvábí sami jeho uživatelé. V době, kdy píšeme tento článek, jsou jich víc než 4 milióny. Je možné zde bydlet kdekoli, dělat cokoliv, seznamovat se s lidmi, obchodovat, cestovat, sportovat, chodit na večírky atd.

Pomáhající profese takové příběhy přímo nevyužívají. Lze si představit, že některým lidem tyto příběhy pomáhají odreagovat sklony, které by mohly být společensky nepřijatelné či nebezpečné. Mohou pomáhat v překlenutí náročné situace, např. osamění, ale neřeší ji (důchodci sledující nekonečné telenovely). Mohou být i chorobnou posedlostí; dnes je již nemálo lidí závislých na internetu a na počítačových hrách. Většinou je můžeme považovat za svědectví o nerovnováze v klientově životě, a tím pádem za výzvu.

5. Skutečný nebo fiktivní *příběh, který klientovi umožnil přístup k vlastnímu problému*, tj. má potenciál začít reflexi něčeho, která pak případně bude posluchačem (terapeutem) usměrňována. Takový příběh může vybrat jak pomáhající profesionál, tak sám klient, kterého příběh oslovil. Klient ho může i vytvořit. Může také jít o vlastní příběh pomáhajícího, ale „zpracovaný“. (Příkladem jsou Freireho prezentace situací, v nichž jsou zemědělci okrádání výkupci jejich produktů, Freire 1972; terapeutické příběhy pro zneužívané a silně traumatizované děti, Davis 1988; známé orientální bajky Peseschkianovy, 1996).

Pomáhající profesionál může vytvořit příběh klientovi na míru, nebo ho vybere z příběhů, které jsou k dispozici v jeho zkušenosti či v literatuře. Citovaná příručka Davisové je souborem stovky příběhů vhodných pro terapeutickou práci s týranými a zneužívanými dětmi. Příběhy jsou uspořádané do skupin určených pro práci vždy na jednom aspektu problému (posílení sebevědomí, zpracování traumatického zážitku, redukce nepříjemných emocí, přemístění dítěte do jiné rodiny či ústavu).

I bez profesionální pomoci svá traumata spontánně zpracováváme opakovaným vyprávěním a upravováním svých příběhů. Některá traumata jsou tak strašlivá – např. zážitek holocaustu – že jejich oběti o nich nedokáží až do smrti vyprávět souvislý příběh, nanejvýš fragmenty. Je to proto, že zážitek jim nedává smysl. Dosažení schopnosti vyprávět o náročné události příběh dávající smysl může být cílem terapeutické práce ve skupině lidí postižených vážným traumatem i cílem individuální terapeutické práce.

Klienti, kteří vlivem zdravotního postižení mají jen omezenou schopnost konstruovat příběh (lidé s mentálním postižením, lidé s devastující psychickou nemocí nebo s demencí), mohou mít prospěch z toho, že jsou s příběhem opakovaně seznamováni a mohou jej v různých modalitách zakoušet (vyprávění, obraz, hudba, film). V těchto případech internalizace (zvnitřnění a prožití) příběhu umožňuje klientovi konstruovat prožitky a posilovat vlastní identitu.

6. Příběh, který *aktivoval nezpracované trauma*, je jakýmsi opakem předchozího. Problém se sice objeví, obvykle nečekaně, ale klient nemá kapacitu k jeho zpracování, případně ani není k dispozici někdo, kdo by mu s tím pomohl. Setkali jsme se s tím, že vážná psychická porucha vypukla u pacientky po zhlédnutí filmu, který ji připomněl dávne trauma.

Při práci s takovým klientem je možné pokládat tyto příběhy za sekundární traumata a podle toho s nimi zacházet. Ukazují k traumatu původnímu, které je obvykle analogické tomu, co v současnosti vyvolalo silnou reakci.

7. Skutečný *autobiografický příběh* klienta motivovaný aktuální nebo doznívající náročnou situací. Ten vždy obsahuje *těžkost* (to, co vyprávěč potřebuje vypovědět, případně re-strukturovat). Takové jsou příběhy klientů z krizových center, z rodinných poraden a z dalších psychologických a psychiatrických zařízení. Příběh je prezentován někomu, o kom se předpokládá, že s řešením těžkosti vyprávěči pomůže.

Některé linie příběhu můžeme vnímat jako „ústřední“ v tom smyslu, že definují zásadní role vyprávěče a osob, které jsou pro něj významné. V příbězích obsahujících těžkost vyprávěč obvykle vystupuje jako ten, kdo něco důležitého nezvládl.

Již pouhé několikanásobné opakování příběhu s těžkostí má terapeutický účinek. Terapie může spočívat v tom, že se v příběhu hledají skryté vzorce (např. oidipovský komplex, pocit méněcennosti) a ty se klientovi interpretují, posiluje se jeho schopnost reflektovat neuvědomované. Terapeut může hledat záblesky klientových schopností problém zvládat a v procesu empatického zrcadlení je

posilovat (rogersovská nedirektivní terapie). Z příběhu je možné extrahovat jeden ústřední problém a organizovat proces přeučení postojů, které problém fixují (behaviorální a kognitivně-behaviorální směry), nebo se přímo naplňuje řešení problému zahrnující vedle klienta i externí zdroje (některé postupy sociální práce).

Narativní terapie inspirovaná systemickým uvažováním pokládá klienty za „oběti“ příběhů, které si sami o sobě zkonstruovali. Chce těžkost externalizovat, oddělit ji od klienta. Těžkost je pojímána jako jakási pod-osobnost klienta. Zkoumá se její vliv na klientův příběh a vliv autobiografie na ni. Terapie se pak pokouší podpořit klienta v konstruování „alternativního příběhu“, ve kterém má klient jinou roli než v příběhu původním. Pro stavbu nových příběhů se hledají inspirace jak v osobní historii klienta, tak v kulturním prostředí.

U lidí s mentálním postižením, kde je vyprávění souvislé autobiografie nad jejich možnosti, pokládá Šiška (2005) za cenné i „autobiografické fragmenty“. Jejich iniciátorem, zprostředkovatelem a vlastníkem je zpravidla někdo jiný než sám vyprávějící klient. Pomáhající profesionál musí příběh scelit, „dovyprávět“. Takové scelování se užívá i při práci s těžce traumatizovanými dětmi a dospělými, kteří ještě nezvládnou organizovat své příběhy jako kontinuitu.

Novým typem veřejně přístupné autobiografie je v současnosti internetový *blog*. Jak strukturování zážitků do této podoby, tak odezvy čtenářů mohou nepochybně vyprávěči pomáhat při zmáhání jeho těžkostí.

8. *Příběh – vzpomínání*, který je vyprávěn proto, aby se posílila klientova vazba na to, co se v jeho minulosti stalo pozoruhodného (např. reminiscenční terapie v domovech pro seniory, podporovaná vytvářením tzv. paměťových krabiček obsahujících předměty upomínající na minulost). Posлуhač strukturuje materiál tím, čemu věnuje zřetelnou pozornost (např. pozitivním zážitkům z dětství). Denní snění je podobný pochod obrácený do budoucna.

9. *Příběh – předpověď*. Předpovědi se mohou opírat o výklady z karet, horoskopy, linie dlaní apod. Jindy může předpověď vyslovit

autoritativní profesionál („Vaše manželství zkrachuje do několika let“, „Vaše dítě bude mít obtíže v každé škole“, „Tyto těžkosti brzy budou za vámi, najdete si jiného partnera, s ním budete šťastnější než s člověkem, který vás právě opustil.“). Jde vždy o příběh vyprávěný někým jiným, který se v případě pochmurné předpovědi může naplnit, protože posluchač nevědomky realizuje program v ní obsažený. Pozitivní předpovědi jsou často nekvalifikovanými planými útechami, což tuší jak jejich vyprávěči, tak posluchači. Práce na překonávání problémů začíná až za nimi, resp. mimo ně.

Předpovědi uvedeného typu představují při terapeutické práci vždy překážku. Není však nutné vydávat mnoho energie na zpochybňování kompetence toho, kdo je vyslovil. Je lepší zabývat se fakty, které s předpovědi nejsou v souladu, a tím ji oslabovat.

10. *Příběh – demonstrace*. Příběh je vyprávěn proto, aby se ukázalo, jakou zkušeností vyprávěč prošel. Např. člověk trpící psychózou, člověk vězněný, člověk žijící v „ghettu“ sociálně vyloučených. Předpokládání posluchači jsou profesionálové nebo jiní lidé, kteří se v osudech klientů angažují. Posluchači mají zevnitř pochopit, jak a čím vyprávěč žije.

Deníkové záznamy dívky s Downovým syndromem obsahující fragmenty příběhů lze nalézt v knížce Stříhavkové (2004). Ukazují, jak tato dívka prožívá svůj svět.

11. *Příběh posilující skupinovou příslušnost*, kolektivní pospolitost v okruzích blízkých lidí. Vyprávění příběhu komukoliv jinému konstituuje „my“, které může být dáváno do protikladu k „oni“. Cavarerová (2000) mluví o narativním přátelství. Příběhy, v nichž rodina uchovává své významné zkušenosti, jsou dnes rodinnými terapeuty nazývány rodinné legendy. Také firmy a jiné typy organizací si pěstují legendy o zakladatelích a legendy o významných, zlomových údobích, tzv. korporativní legendy. Hrdinské historky skindheadů popisují konfrontaci „bílých“ a „černých“ lidí apod.

Při práci s rodinami se rozlišují legendy fixující rodinné problémy a legendy pomáhající rodinám překonávat těžkosti.

Příběhy podporující rasovou nesnášlivost jsou těžko vyvrátitelné pouhým pře-

svědčováním jejich vypravěčů. Je lepší podporovat jejich dekonstrukci tím, že nositele předsudku vystavíme zkušenosti, která není s předsudkem slučitelná.

12. *„Velký příběh“* – mýtus/legenda posilující napojení na univerzum a na vlastní kulturu (např. řecká mytologie, evangelijní příběhy, Staré pověsti české). Hrdina je z podstaty věci nadřazen lidem, je Bohem nebo „polobohem“.

„Řádně fungující mytologie“ má podle Campbella (1998) následující funkce:

- mystickou, ta udržuje pocit vděčnosti a úcty k tajemnému rozměru vesmíru, k absolutnímu mystériu bytí;
- koordinační (naš název, O. M., E. L.), která zajišťuje korespondenci s vědním dobou, zprostředkuje a sjednocuje obraz světa;
- morální, stvrzuje, podporuje a vštěpuje normy, podle nichž je žádoucí žít;
- průvodcovskou (naš název), podporující fungování člověka v jednotlivých etapách jeho života a schopnost přejít z jedné do druhé, v tomto ohledu mytologie vede, utěšuje a povzbuzuje.

V některých náboženstvích je významná představa průběžného zaznamenávání lidského příběhu do *knihy života*, kterou během posledního soudu přečtou bohové (Bůh) a po zhodnocení obsahu rozhodnou o způsobu pokračování života po smrti. Svým dočasným příběhem tak pomáháme utvářet svůj příběh věčný.

Silné univerzální příběhy mají pro lidské společnosti konstitutivní význam. Např. rodové kroniky sepsované v barokní době v Čechách zaznamenávaly osudy selských rodin, a to jako přímé pokračování dějů vyprávěných v bibli, jejichž převyprávěním rodinné kroniky začínaly.

Postmoderní euro-americká kultura současnosti je kritizována za to, že nenabízí silné, univerzální příběhy relevantní pro všechny lidi. A to přesto, že nyní zažíváme díky masivnímu rozšíření a vlivu médií doslova inflaci příběhů. Jsme zahlceni tolika prefabrikovanými příběhy, v nichž dostávají herci a jiné celebrity téměř postavení polobohů, že nemáme dost prostoru pro konstrukci kvalitního příběhu vlastního. U některých klientů může být první podmínkou účinného pomáhání vytvoření prostoru k tomu, aby vůbec mohli svůj příběh vnímat.

Lidé, kteří se dobrovolně vystavili izolaci od společnosti (pobyt na polární stanici, účast v experimentu s biorytmy) vnímají po určité době takové odříznutí od záplavy příběhů jako přínos. V dopisech, které píše blízkým lidem, lépe než předtím zaostřují vlastní příběh.

Globální propojování světa přineslo ideál multi-kulturality, čili ideál koexistence Velkých vyprávění. Jednotlivec si dnes v našem typu společnosti – na rozdíl od minulosti – může Velké vyprávění sám vybrat. Je v pokušení si ho i přetvářet, ale tím by ho znehodnotoval v samé podstatě. Velké vyprávění má být pro iniciativy lidských jedinců tabu.

Silné napojení na univerzální příběh má nepochybně léčivé účinky. Toho si byli vědomi např. zakladatelé svépomocných skupin anonymních alkoholiků (Anonymní alkoholici, 1989). Předat svůj život do péče Vyšší moci považují za klíčovou podmínku úzdravy. Křesťan tuto moc bez problémů ztotožní s Bohem. Ale i ten, který se pokládá za agnostika, potřebuje zážitek spirituálního probuzení, potřebuje navázat kontakt s mocí, která ho přesahuje. „Když s vámi mluvíme o Bohu, máme na mysli vaše vlastní pojetí (Vyšší moci), ať je nazýváte jakkoliv.“ (Cit. dílo, str. 53.)

Povzbuzování klientů v těžkostech k tomu, aby hledali svůj Velký příběh, se dá doporučit obecně.

Závěr

Příběhy, s nimiž pracují pomáhající profesionálové, nejsou vždy jednoznačně zařaditelné do typů, které jsme výše rozlišili pro přehlednost výkladu. Jeden a tentýž příběh může figurovat v několika výše uvedených kategoriích. Naznačená typologie míří spíše k pojmenování funkce příběhu v kontextu klientova života i v kontextu profesionálního pomáhání. Pokusili jsme se ukázat, že příběh může být východiskem tohoto pomáhání, může být jeho překážkou, jeho podporou, jeho cílem i indikátorem úspěšnosti terapeutického procesu.

Seznam literatury:

- Anonymní alkoholici.** New York, AA World Services, 1989.
- BEČKA, J. V. **Česká stylistika.** Praha: Academia, 1992.
- CAMPBELL, J. **Mýty.** Praha: Pragma, 1998.
- CAVAREROVÁ, A. **Relating Narratives: Storytelling and Selfhood.** London: Routledge, 2000.
- DAVIS, N. **Therapeutic Stories to Heal Abused Children.** N. Davis, Alexandria VA, 1988.
- FRANZ von, M. L. **Psychologický výklad pohádek.** Praha: Portál, 1998.
- FREIRE, P. **Pedagogy of the Oppressed.** Harmondsworth: Penguin Books, 1972.
- FRYE, N. **Anatomie kritiky.** Brno: Host, 2003.
- HILLMAN, J. **Klíč k duši.** Praha: Portál, 2000.
- CHRZ, V. **Struktura vyprávění příběhů u dětí mladšího školního věku.** *Pedagogika*, 2002, roč. LII, č. 1, 59–75.
- CHRZ, V., ČERMÁK, I. **Žánry příběhů, které žijeme.** *Československá psychologie*, 2005, roč. XLIX, č. 6, 481–495.
- KODRLOVÁ, I. **Kreativita, šílenství a sebevraždy.** *Lidové noviny*, str. VIII, 10. 2. 2007.
- KRATOCHVÍL, S. **Manželská terapie.** Praha: Portál 2000.
- MEEKUMS, B. **Creative writing as a tool for assessment: implication for embodied working.** *Arts in Psychotherapy*, 2005, vol. 32, 1, 1–11.
- PESECHKIAN, N. **Kupec a papoušek.** Brno: Cesta, 1996.
- STŘIHAVKOVÁ, D. **Na tom záleží II.** Praha: JPM Tisk, 2004.
- ŠÍŠKA, J. **Mimořádná dospělost.** Praha: Karolinum, 2005.
- TŘEŠŇÁK, P., TABERY, E.: **Revoluce na Bobří řece. Skautský příběh s otevřeným koncem.** *Respekt*, 2007, roč. XVIII, č. 8, 13–15.

Pracovní situace probačních pracovníků – případová studie

Work Situation of Probe Officers – Case Study

Eva Matoušková

Mgr. Eva Matoušková je absolventkou Masarykovy univerzity, Fakulty sociálních studií, oboru sociální politika a sociální práce.

Abstrakt

Tento článek pojednává o problematice probační a mediační služby v České republice z pohledu případové studie. Autorka se na základě svého výzkumu snaží najít odpověď na otázku: „Jak pracovníci nejmenovaného střediska Probační a mediační služby ČR reagují na to, co jim komplikuje výkon jejich povolání?“

Abstract

This article deals with the problems of Probe and Mediation Service in the Czech republic from the perspective of a case study. Based on her research, the author aims to answer the following question: “How do the workers of an unnamed Probe and Mediation Service Center respond to the obstacles complicating their work performance?”

Probační a mediační služba České republiky je jednou z institucí naplňujících v České republice principy restorativní neboli nápravné justice. Restorativní justice chápe trestný čin jako sociální událost ovlivňující celou komunitu. Proto za adekvátní považuje takový trest, který vede k nápravě či obnovení vztahů či majetku a je přijatelný pro všechny strany konfliktu (Štern). Cíle Probační a mediační služby České republiky (dále jen PMS) na tyto principy navazují. Jsou jimi: snaha o integraci pachatele do společnosti, participace poškozeného i pachatele na nápravě následků způsobených trestnou činností a ochrana společnosti skrze zajištění výkonu alternativních trestů, prevence trestné činnosti atd.

Naplňování zmíněných cílů je závislé na kvalitě práce probačních pracovníků jakožto těch, kteří jsou v přímém kontaktu se všemi zainteresovanými subjekty (pachatelé, poškození, soudy...). Ta je však ovlivňována řadou činitelů, které na ni mohou působit jak v pozitivním, tak negativním smyslu. Tímto tématem jsem se zabývala v rámci své bakalářské práce Organizační vztahy ve středisku Probační a mediační služby ČR. V dalším textu budu prezentovat její obsah. Cílem bude

poukázat na to, které faktory snižovaly v době výzkumu kvalitu probační práce a jak na ně probační pracovníci reagovali. Budu hledat odpověď na otázku: „Jak pracovníci jednoho nejmenovaného střediska Probační a mediační služby ČR reagují na to, co jim komplikuje výkon jejich povolání?“

Vzhledem k tomu, že výzkum by realizován na podzim roku 2004, níže uvedené poznatky odrážejí tehdejší situaci a její případné změny v práci nejsou reflektovány.

1.1. Krátce o Probační a mediační službě ČR

Probační a mediační služba České republiky je samostatnou institucí pod dohledem Ministerstva spravedlnosti, která vznikla k 1. 1. 2001. Svojí činností navazuje na činnost probačních pracovníků pracujících od roku 1994 při okresních a krajských soudech. Organizační struktura PMS je dvojstupňová, tvořená na prvním stupni ředitelstvem se sídlem v Praze a na druhém stupni 74 středisk ve městech se sídlem okresních soudů. Jedním ze středisek, jehož pracovníci si nepřáli, aby bylo jmenováno, se budu zabývat dále.

Pracovníky PMS jsou probační úředníci a probační asistenti s ukončeným vysoko-

školským respektive středoškolským humanitně zaměřeným vzděláním (náplň jejich práce je však v praxi velmi podobná) a dále administrativní a provozní zaměstnanci (těm se však dále zabývat nebudu). Probační úředníci a asistenti se povinně dále vzdělávají v rámci Studijního programu vzdělávání úředníků a asistentů PMS.

Ve zkoumaném středisku působilo v době realizace výzkumu, to je v roce 2004, 6 probačních úředníků a 3 probační asistenti.

1.2. Sociální pracovníci pod tlakem různých nároků

Postavení sociálního pracovníka obecně a probačního pracovníka (úředníka i asistenta) konkrétně se vyznačuje velkým množstvím vlivů, které na něj působí. Sociální pracovník je zapojen do různých sociálních sítí, jež na něj kladou řadu nároků a očekávání. Sarah Banks (1995) v této souvislosti uvádí 5 takových systémů. Jedná se o právní systém, profesní normy, morální normy sociálního pracovníka, sociální povinnosti a organizační pravidla organizace. Sociální pracovník se tak musí řídit několika rozdílnými systémy povinností a naplňovat jejich očekávání. Zmíněné systémy se značně liší v charakteru očekávání, jež mají vůči práci sociálního pracovníka. Tato očekávání mohou být nejen rozdílná, ale často se vzájemně vylučují.

Podle Lipskyho je specifikum práce sociálních pracovníků v jejich velké svobodě jednání. Tímto Lipsky označuje takové autonomní jednání pracovníků, které není závislé na organizačních pravidlech a které není oficiálně uznáno. Zdrojem tohoto druhu autonomie je pozměňování cílů a pravidel organizace jejími zaměstnanci za účelem vyrovnání se se svou pracovní situací. Lipsky vyvozuje, že organizační svoboda sociálních pracovníků vyplývá z toho, že jsou v přímém kontaktu s klienty. Jejich práce je totiž v takovémto případě velmi špatně kontrolovatelná, což umožňuje sociálním pracovníkům velkou míru samostatnosti rozhodování. To na jednu stranu přináší rizika pro klienty i cíle programů, na druhou stranu to však umožňuje pracovníkům vyrovnat se s komplikovanými úkoly, které nemohou být předpisy ošetřeny a dávají sociálnímu

pracovníkovi prostor k situačnímu přístupu (Lipsky, 1980, str. 15). Pracovníci si tak mohou vytvářet jak individuální tak kolektivní strategie, které mají jejich práci konkretizovat a usnadňovat. Takto realizované úkoly pracovníků nakonec mohou podstatně ovlivňovat naplňování původních cílů organizace a vytvářet cíle nové.

Vyrovnání se s protikladnými očekáváními mohou sociální pracovníci dosahovat například prostřednictvím orientace svého chování na „...různé strukturální komponenty činnosti“ (Lipsky, 1980 In Winkler, 2002, str. 125). Sociální pracovník se tak záměrně může jednostranně orientovat například na organizaci, právní normy, spotřebitele sociálních služeb nebo na profesní normy a jiné cíle opomíjet.

Orientace na organizaci pak například může vést ke snaze vyhovět za každou cenu požadavkům nadřízených. Orientace na právní normy vede u sociálního pracovníka k domněnku, že je zákonu v rozhodování absolutně podřízen a nemůže jednat jinak. Jednostranná orientace na klienta zase může mít za následek zneužívání programu. Při orientaci na profesní normy se pracovník považuje za profesionála schopného fundovaně rozhodovat, proto nechce být omezován žádnými autoritativními předpisy, cíli a postupy.

V dalším textu se budu zabývat zejména tím, jak mohou kolidovat požadavky organizace na sociálního pracovníka s požadavky profesními (a to jak představami sociálního pracovníka o tom, jak by měla být jeho práce vykonávána, tak profesní kulturou vycházející z profesního společenství).

2. Metodologie výzkumu

V roce 2003 jsem absolvovala povinnou školní praxi v jednom ze středisek Probační a mediační služby ČR. Během ní jsem se seznámila s některými aspekty práce probačních pracovníků, které jimi byly vnímány negativně. Proto jsem se rozhodla zabývat se jimi dále ve své bakalářské práci. Zkušenosti nabyté prostřednictvím zúčastněného pozorování při své praxi jsem se rozhodla rozšířit o další, získané konkrétně zaměřeným výzkumem. Jednalo se o výzkum zaměřený na porozumění problému, k čemuž jsem zvolila kvalitativní strategii. Technikou

sběru dat byl rozhovor pomocí návodu, jednotlivé rozhovory pak byly realizovány v zimě roku 2004. Objektem výzkumu bylo již zmíněné středisko PMS a participanty všichni probační pracovníci střediska.

Z teoretického rámce výzkumu vyplynula řada dílčích otázek. Vzhledem k jejich počtu jsem provedla jejich kategorizaci na základě podobnosti. Z ní vyšlo pět tematických okruhů, na jejichž základě jsem formulovala následující dílčí výzkumné otázky. 1. Cítí se být probační pracovníci profesionály? 2. Co probačním pracovníkům, podle jejich názoru, nejvíce znesnadňuje jejich práci? 3. Domnívají se probační pracovníci, že mají možnost podílet se na řízení PMS? 4. Jaké individuální postupy vyrovnávání se s pracovní situací probační pracovníci užívají? a 5. Vnímají probační pracovníci existenci organizační kultury ve smyslu specifických kolektivních hodnot a postupů?

3.1. Probační práce jako profese

Pro pochopení toho, co vnímají probační pracovníci ve své práci jako problematické a jak na to reagují, je podstatné i to, jak chápou svoji pracovní pozici. Skutečnost, že v organizaci pracuje řada vysokoškolsky vzdělaných lidí a že výsledkem jejich práce není jednoduchý snadno odhadnutelný produkt, mě vedla k otázce, zda se probační pracovníci cítí být profesionály. Zajímalo mě zejména to, zda jim vyhovuje míra prostoru, kterou mají k realizaci vlastního pojetí práce, protože právě rozhodovací volnost je jedním ze znaků profese. Dále mě zajímalo i to, zda cítí potřebu vzniku vlastní profesní organizace.

To, jakou mají probační pracovníci rozhodovací volnost, je ovlivněno existencí interních závazných metodických postupů (dále jen metodik). Metodiky jsou podle probačních pracovníků kvalitní, na druhou stranu však jsou poměrně direktivní a nejsou uzpůsobeny množství případů a zaměstnanců (probačních i administrativních pracovníků) PMS. Metodiky často předpokládají individuální práci s klientem, práci v terénu, práci se sociálním prostředím klienta, což probačním pracovníkům vyhovuje. Na druhou stranu však vyžadují i velkou administraci případů.

Probační pracovníci proto považují metodiky za omezení v jejich rozhodovací volnosti. Toto omezení by však pro ně nebylo tolik citelné, pokud by nebylo spojeno s velkým množstvím klientů (viz dále). Díky tomu znamená jejich vázanost interními normami to, že se pracovník musí věnovat i takovým činnostem, které nepovažuje za potřebné. Probační pracovník František¹ uvedl tento příklad: „... *metodika týkající se dohledu říká, že musíme mít probační program. Někdy je ten program úplně zbytečný, protože tam není co psát. A člověk ho musí buď jenom formálně vytvořit, nebo nevytvořit, to už záleží na něm. Když ho vytvoří formálně, tak v něm de facto nic není. Můžu ho nenapsat, ale když mi přijde kontrola, tak mi řekne, že mi chybí probační program.*“

Metodiky jsou podle vlastních slov pracovníků nositeli jejich profese, názory na ně se však různí. Jsou oceňovány jako vodítko v případech, kdy si probační pracovník neví rady. Stejně tak jsou i kritizovány pro svoji závaznost a administrativní náročnost. Dalšími prvky důležitými pro formování a udržování profesního cítění probačních pracovníků jsou jednak povinný kvalifikační kurs pro pracovníky PMS, jednak pracovní skupiny složené z probačních pracovníků a odborníků z jiných organizací.

Na otázku, zda pracovníci cítí potřebu dalšího profesního sdružování, pak vesměs odpovídali záporně.

3.1.1. Volnost rozhodování a další aspekty profese

Komplexní cíle obsažené v metodikách, jejich závaznost a množství klientů jsou tři základní faktory, které ovlivňují pocit rozhodovací volnosti probačních pracovníků. Metodiky sice nejsou příliš v rozporu s představami pracovníků, jak by měla za ideálních podmínek jejich práce probíhat, nereflktují však množství klientů organizace. Tím, že jsou závazné, se však často stávají při naplňování cílů organizace kontraproduktivními, protože jejich dodržování zabírá pracovníkům čas, který by mohli věnovat přímo klientům.

V době realizace výzkumu byla tedy rozhodovací volnost pracovníků spíše malá. V případě, že by měli méně klientů, by pro ně metodiky byly i nadále omezením, přesto by však jejich

vnímání rozhodovací volnosti bylo odlišné. Odpověď na otázku, zda probačním pracovníkům vyhovuje míra jejich rozhodovací volnosti, by tedy byla: V současné době ne.

Odpovědi na otázku, zda se probační pracovníci považují za profesionály, je: Zpravidla ano. Podle toho i jednájí, i když tomu jejich současná pracovní situace příliš neodpovídá. Na jednu stranu je od nich vyžadován individuální přístup, na stranu druhou se musí držet určených postupů. (Kromě volnosti rozhodování je pro chápání profesionality probačních pracovníků důležité i to, jakou mají podporu ze strany vedení organizace v samostatném rozhodování. O tom viz kapitola 3.4.1.)

Probační pracovníci nemají potřebu mít vlastní profesní sdružení. Důvodem může být to, že chápání probační práce jako profese je v PMS podporováno. Ale i to, jak řekla jedna z pracovníků, že pracovníci jsou příliš „opotřebováni“ na to, aby se ještě chtěli sdružovat.

3.2. Reálná pracovní situace probačních pracovníků

Pro lepší pochopení fungování PMS jsem si kladla otázku: „Co probačním pracovníkům, podle jejich názoru, nejvíce znesnadňuje jejich práci?“ Odpovědi na tuto otázku byly získávány prostřednictvím zjišťování představ o ideálních pracovních podmínkách, respektive toho, v čem se tato představa liší od jejich reálné pracovní situace.

Jako nejpodstatnější problém vlastní pracovní situace většina pracovníků označovala přetíženost služby množstvím klientů. Na jednoho zaměstnance totiž připadá 200–280 případů, což je podle slov probačních pracovníků asi desetinásobně víc než v obdobných zahraničních institucích například v Rakousku. Tento stav je navíc dlouhodobý a táhne se již od dob vzniku organizace. Probační pracovník David to komentuje slovy: „*Myslím si, že právě proto, že už to trvá tři roky, tak že to je trochu problém, že ten nápor těch případů je takovej. Člověk má pocit, že pořád spíš něco hasí než buduje, a to není dobře.*“

Velký nápad klientů se následně odráží i v dalších oblastech fungování PMS. Jednou z nich je například množství administrativy, plynoucí ze snahy probačních pracovníků

u všech případů dodržovat závazné metodické postupy (viz výše).

Většině probačních pracovníků také nevyhovuje způsob fungování organizace. Jedním ze základních problémů je struktura organizace. Při současné centralistické dvoustupňové struktuře je totiž nutně většinu záležitostí řešit prostřednictvím ředitelství, což jej zahlcuje, a vede tak ke zpomalování jejich vyřízení². Se strukturou organizace souvisí i komunikace v rámci ní. Probační pracovník František k tomu říká: „*Tady chybí ten střední management, ta organizace té služby. Nějak propojit ty články. Zefektivnit komunikaci mezi ředitelstvím a těma střediskama, aby ty skutečný potřeby středisek byly slyšet.*“

3.2.1. Zdroje problematičnosti práce probačních pracovníků

Lipsky (1980) identifikuje 5 základních zdrojů problematičnosti práce sociálních pracovníků. Všechny je můžeme nalézt i v postojích probačních pracovníků ke způsobům realizace své práce. Probační pracovníci nemají dostatečné zdroje k tomu, aby mohli dobře vykonávat svoji práci. Nejpalčivější je problém personální, kdy chybí další probační i administrativní pracovníci, ale i technický personál. Důvodem jsou nedostatečné finanční prostředky. Dále se pracovníci musí vyrovnat s velkým množstvím klientů, kteří jsou povětšinou nedobrovolní, což ovlivňuje jejich angažovanost. Vedle toho mají probační pracovníci při práci s klientem realizovat velmi komplexní cíle. To sice pracovníkům vyhovuje, ale v podmínkách zahlcenosti klienty to je pro ně velmi nesnadné.

Jejich pracovní situace je pak velmi výrazně ovlivněna vysokou administrací činností. Podle Lipskyho je však právě administrativa jednou z mála oblastí činnosti sociálních pracovníků, kteří realizují komplexní, těžko standardizovatelné a kvantifikovatelné cíle, kterou je možné kontrolovat.

S těmito spíše praktickými problémy souvisí i samotným způsobem fungování organizace, kdy současná struktura organizace nevyhovuje jejím potřebám. Tento problém se podařilo alespoň zmírnit vznikem ne zcela legitimního krajského stupně řízení, který tvoří mezistupeň mezi ředitelstvím organizace a středisky.

Míra jeho fungování je však sporná právě kvůli jeho nelegitimitě a nejasnosti jeho postavení ve struktuře organizace.

Výše popsané problémy souvisí s tzv. středním věkem organizace, jak jej popisuje Schein (1985, In Lukášová 2004). Po počátečním období fáze fungování organizace charakteristickým dominantní osobou řídící organizaci, neformálními vztahy, pružností a nadšením přichází období, kdy velikost organizace „vyžaduje zavedení pevné organizační struktury, jasných pravidel, regulací a koordinací“. To může vést ke krizi identity spojené se ztrátou společných cílů. Zvládnutí takové krize pak vyžaduje, jak sami probační pracovníci říkají, změnu způsobu řízení organizace.

Odpovědi na otázku, které faktory probačním pracovníkům nejvíce znesnadňují práci, tedy jsou: vysoký počet klientů, nároky organizace na způsob práce probačních pracovníků a způsob fungování organizace.

3.3. Možnost podílet se na řízení organizace

Z výše popsaného vyplývá, že probační pracovníci jsou často limitováni pravidly a povinnostmi, která jim nevyhovují. Proto jsem se ptala, zda se probační pracovníci domnívají, že mají možnost podílet se na řízení organizace. Podstatným pro mne bylo to, zda mají možnost ovlivňovat fungování organizace v oblastech, které jsou pro výkon jejich práce podstatné.

Pracovníci ve svých odpovědích často rozlišovali úroveň lokální (vztahy s místními soudy, zastupitelstvy a dalšími spolupracujícími organizacemi) a celostátní, týkající se ovlivňování chodu celé organizace. Probační pracovníci považovali své šance zasahovat do vedení organizace na místní úrovni za vysoké, na úrovni celostátní však naopak za poměrně nízké.

Možnými způsoby ovlivňování chodu PMS na celostátní úrovni je jednak činnost v odborných pracovních skupinách, dále vznášení dotazů pracovním skupinám či připomínkování jimi vytvořených návrhů. Tento postup se však zdá probačním pracovníkům při řešení konkrétních pracovních problémů příliš zdoluhavý, proto zpravidla problém řeší sami. Probační pracovnice Cecilie k tomu říká: „Myslím si, že touto cestou by se ten můj problém dal vyře-

šit, ale bylo by to hrozně pomalý. To je pro silný nátlak a trpělivý lidi, kteří někam napíšu, pak se to někam začlení, počká se, až se ta skupina sejde. Nemám pocit, že by ta připomínka padla někam do kouta, ale je to hodně pomalý. To si to raději vyřeším nějak jinak.“ Kromě toho jim také nevyhovuje to, že pracovní skupiny mají status pouze poradních orgánů a na jejich návrhy nemusí být brán zřetel.

3.3.1. Kontexty řízení organizace

Dá se očekávat, že probační pracovníci, jakožto lidé s vysokým vzděláním, specifickou kvalifikací a praktickými zkušenostmi s výkonem své práce, budou mít zájem na tom, podílet se na řízení organizace. Ne všichni zaměstnanci se o to pokusili, přesto však jsou většinou k této možnosti (na celostátní úrovni) poměrně skeptičtí. Vedle toho pak ti zaměstnanci, kteří se v tomto směru angažují, často omezují svoje aktivity, protože vidí jen malou pozitivní odezvu a ocenění svých snah. Tito se pak postupně vrací k tomu, že se plně věnují „pouze své práci“.

3.4. Individuální způsoby vyrovnání se s pracovní situací

Jak již bylo napsáno výše, probační pracovníci se musí potýkat s řadou pracovních problémů, z nichž nejpalčivějším je asi množství klientů na jedné straně a závazné pracovní postupy na straně druhé. Proto jsem si kladla otázku: „Jaké individuální postupy vyrovnávání se s pracovní situací probační pracovníci užívají?“ Zajímalo mě zejména, zda se pracovníci snaží si svoji pracovní situaci nějak ulehčit, případně jakým způsobem.

Rozhovory na toto téma však byly ovlivněny právě probíhajícím konfliktem mezi zaměstnanci navzájem a mezi zaměstnanci a vedením organizace. V tomto konfliktu totiž došlo k potrestání některých zaměstnanců právě za používání neformálních právních postupů. To vedlo u řady z nich k striktnímu dodržování metodik, které jsou podle názoru jednoho z pracovníků tím jediným, co je kontrolováno a podle čeho je pracovník hodnocen. Probační pracovník Bedřich: „Každý se snaží dělat všechno striktně, tak jak se má, aby nemohl být za něco postížen a taky aby na něj nemohl nikdo nic nabonzovat. Je to docela síla.“

Nejčastějšími uváděnými způsoby usnadnění si pracovní situace v době mého výzkumu tedy bylo: zkracování a formalizace kontaktu s klientem, vybírání si klientů, kterým bude poskytnuta intenzivnější péče, vynechávání některých administrativních úkonů či práce o víkendech. Probační pracovnice Anna to popisuje takto: „*Jsou některé věci, které můžu dát každému klientovi, a potom člověk někdy může udělat jakoby víc, pokud má dojem, že to bude efektivní, prospěšný. Pak mě zlobí, že to nemůžu udělat pro každého klienta, u kterého mě to napadne, nebo to nemůžu alespoň zkusit, protože na to nemám čas.*“

3.4.1. Neformální postupy probačních pracovníků

To, že se probační pracovníci musí vyrovnat s řadou pracovních problémů a není jim k tomu poskytnuta dostatečná pracovní volnost (musí pracovat s řadou klientů podle závazných metodických postupů), vede k tomu, že si vytváří vlastní prostor pro svobodné rozhodování. K tomu podle Lipskyho mohou využívat tři způsobů. Jedná se o zjednodušování či konkretizaci cílů organizace, omezování poptávky ze strany klientů a nerovné zacházení s nimi. U probačních pracovníků se setkáváme s neformálními pracovními postupy, které souvisí zejména s prvním a třetím způsobem ulehčení³.

To, že si sociální pracovník vůbec může vytvořit prostor pro svobodné jednání, je podle Lipskyho (1980) umožněno tím, že je jeho práce jen velmi těžko kontrolovatelná. Jednou z mála věcí, jež se kontrolovat, dá je správnost administrativy. Proto, když si sociální pracovníci zjednodušují cíle, jichž se budou snažit dosahovat, uchylují se často ke snaze vyhovět administrativním nárokům. To vede ke zhoršení práce s klientem, a tím i ke změně cílů celé organizace. Z tohoto však nemůžeme generalizovat, že probační pracovníci dávají jednoznačně přednost administrativě před prací s klientem. To, nakolik jsou probační pracovníci ochotni omezit administrativu, souvisí s tím, jak ji chápou (vychází totiž z metodických postupů jako ideálního vzoru jejich odborné práce) a jak chápou poslání PMS. Pro některé je podstatné především to, že PMS je součástí justice a vykonává úkony potřebné pro další rozhodování

soudu, proto je nutné, aby její práce byla dostatečně evidována. Naopak jiní zaměstnanci se domnívají, že administrativní je přebujelá a zatlačuje do pozadí hlavní poslání PMS, kterým je pomoc klientovi v jeho životní situaci.

Toto nás vrací zpět k otázce profesního cítění probačních pracovníků. Část pracovníků se sice zvýšeně věnuje administrativě, na základě toho však nemůžeme jednoznačně říci, že jde o orientaci na organizaci či na právní normy. Příčinu tohoto jevu můžeme hledat v několika oblastech. a) Výkon administrativní práce je při řešení náročné pracovní situace, jednodušším řešením než některá jiná, b) pracovní konflikt a sankcionizování vlastních postupů pracovníků vedl k tomu, že se pracovníci snaží předejít dalším možným konfliktům, c) metodické materiály, ze kterých administrativní plyne, jsou pro některé zaměstnance ideálním vzorem práce s klientem a nositeli profese.

Druhým způsobem ulehčení pak je nerovné zacházení s klienty. Ti jsou děleni na ty, kteří pomoc potřebují a nepotřebují, spolupracují či nespolupracují atd.

Z výzkumu tedy vyplynulo, že se probační pracovníci na obtížnou pracovní situaci adaptují zejména těmito způsoby: snahou o vyhovění všem administrativním požadavkům; zanedbáváním administrativy v případech, které si jsou schopni obhájit; zkracováním a formalizací kontaktů s klientem; vybíráním si klientů, kteří potřebují individuální přístup a práce s nimi se zdá být perspektivní.

3.5. Ztotožnění se s pracovním kolektivem a organizační kultura střediska

Odpovědi na otázku, zda probační pracovníci vnímají existenci organizační kultury ve smyslu specifických kolektivních hodnot a postupů, byla ovlivněna již zmíněným konfliktem, který naboural vztahy, atmosféru střediska, ale i doposud existující organizační kulturu ve smyslu sdílených pracovních postupů. Při něm byly interní dohody a neformální postupy vyzrazeny ředitelství, které za ně zaměstnancům udělilo postihy.

V době před organizačním konfliktem se zaměstnanci domlouvali na společném postupu či na tom, jak si budou některé věci vykládat. Naopak řada jiných postupů byla zavedená

z dřívějších dob existence střediska a bez dalších změn se dlouhodobě využívala. Probační pracovnice Gábina říká: „*Kdyby tahle otázka přišla před půl rokem, tak bych řekla, že ten konsenzus tady máme. Spoustu věcí jsme tady společně řešili a bylo to dobrý, ale teď to právě nejde.*“

Podle probační pracovnice Gábiny existuje zvláště silné ztotožňování se se střediskem a podobný styl práce zejména mezi těmi pracovníky, kteří pracují na středisku od jeho vzniku. Právě počáteční období nadšení a budování, ale i špatného technického vybavení a nejistoty je podle ní důvodem, proč tito zaměstnanci pracují obdobným způsobem

3.5.1. Organizační učení jako způsob předávání organizační kultury

Organizační kultura střediska byla podle výpovědí probačních pracovníků velmi silná a pracovníkům to vyhovovalo. Byla vystavěna na způsobech jednání, které si osvojili probační pracovníci v dobách formování organizace. Tuto kulturu do jisté míry převzali i nově přichozí pracovníci prostřednictvím tzv. organizačního učení. Protože se ale neúčastnili jejího budování, převzali některé způsoby „redukce úzkosti“ (řešení dilemat) přímo jako legitimní pracovní postupy bez toho, aby znali pravý důvod jejich vzniku (Schein, 1985, Musil, 2004). Díky tomu si osvojili poněkud odlišný způsob práce, než jaký měli ostatní pracovníci.

Až nedávný organizační konflikt ukázal, že se tito pracovníci nepřiliš identifikovali se svými spolupracovníky a s kulturou střediska. To ve výsledku vedlo ke všeobecné nedůvěře a ustupování od dohodnutých neformálních pracovních postupů.

Závěr

Shrnu-li zjištění výzkumu, mohu říci, že v době realizace výzkumu probační pracovníky ze zkoumaného střediska jejich práce bavila a považovali ji za prospěšnou. Bohužel se však na nich podepisovalo dlouhodobé pracovní zatížení a neřešení jejich problémů. Cítili se unaveni a frustrováni. Tento problém neřešili odchodem z organizace, ale spíše tím, že přestávali práci věnovat svůj volný čas, rezignovali na iniciativu v organizačních záležitostech,

které přímo nesouvisely s jejich prací, a snažili se realizovat jinými způsoby.

Rozporuplné bylo také chápání probačních pracovníků jako profesionálů. Probační pracovníci sami se za ně většinou považovali a toto jejich chápání bylo v určitých směrech podporováno i vedením organizace. Na druhou stranu však organizace omezovala jejich rozhodovací volnost, a to prostřednictvím formulování závazných metodických postupů či postihováním vlastních individuálních a kolektivních pracovních postupů.

Probačním pracovníkům takovéto jednání nevyhovovalo, protože chtěli mít ve svém vedení oporu, která by jim zajišťovala servis potřebný k jejich práci. To se však v době výzkumu nedělo.

Probační pracovníci se tedy alespoň snažili neobviňovat se z toho, jak PMS plní své cíle, a vytrvat. Jeden z pracovníků to hodnotil slovy: „*Jsem smířenej s tím, že ten probační dohled ve většině případů neprobíhá tak, jak by probíhat měl, a snažím se nedělat si z toho těžkou hlavu, protože za to nemůžu, i kdybych se rozkrájel.*“

Platnost výše zmíněných závěrů je omezená nejen dobou, ale i způsobem realizace výzkumu a výběrem objektu. Vzhledem k charakteru problémů, které většinou vycházejí z organizační struktury PMS, však můžeme předpokládat, že v obdobných situacích se mohli ocitnout i zaměstnanci jiných středisek.

Probační pracovníci v této souvislosti navrhovali různé změny, a to zejména: v oblasti zvážení možnosti zúžení cílů organizace tak, aby alespoň některé mohly být fakticky naplňovány, či zavedení funkčních období vedoucích pracovníků, tak aby vznikl tlak na kvalitu jejich práce a byla možná jejich snadná výměna.

Poznámky

- 1 Jména všech pracovníků byla v rámci zachování jejich anonymity změněna.
- 2 Změna struktury organizace je však možná jen prostřednictvím změny zákona.
- 3 Omezování poptávky klientů jako jeden ze způsobů ulehčení pracovní situace je pro případ pracovníků PMS těžko aplikovatelný. Probační pracovníci mají opačný úkol – snažit se navázat kontakt se všemi svými nedobrovolnými klienty.

Seznam literatury:

BANKS, S. **Ethics and values in social work.** London: Macmillan Press, 1995.

LIPSKY, M. **Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individua in Public Servises.** New York: Russel Sage Foudation, 1980.

LUKÁŠOVÁ, R., NOVÝ, I. A KOLEKTIV. **Organizační kultura. Od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonnosti podniku.** Praha: Grada Publishing, 2004.

MUSIL, L. „Ráda bych vám pomohla, ale...“ **Dilemata práce s klienty v organizacích.** Brno: Marek Zeman, 2004.

SCHEIN, E. H. **How Culture Forms, Develops, and Changes.** In: KILMANN, R., SAXTON, M. J., SERPA, R., A KOL.: **Gaining Control of the Corporate Culture.** San Francisco, London: JosseyBass Publisher, 1985

ŠTERN, P. 2004. Poslední revize 12. 8. 2004.

Výroční správa o činnosti Probační a me-

diační služby České republiky za rok 2003. [online]. [citováno 8. 11. 2004] <http://portal.justice.cz/soud>

WINKLER, J. **Implementace: Institucionální hledisko analýzy veřejných programů.** Brno: Masarykova univerzita, 2002.

Očekávání spojená s fungováním zákona o registrovaném partnerství v České republice

Expectations on Functioning of Law of Registration Partnership in the Czech Republic

Ivan Hofmann, Lenka Sazečková

Ivan Hofmann, DiS.¹:

Absolvent Vyšší odborné školy sociální, obor sociální práce. Člen občanského sdružení STUD Brno, v níž vede Queer knihovnu s homosexuální tematikou. Dále koordinuje různé tematické besedy, které přispívají k prevenci a osvětě.

JUDr. Lenka Sazečková:

Pedagogický pracovník na Vyšší odborné škole sociální v Brně vyučující předměty z právní problematiky. Dále koordinuje praxe studentů ve vybraných sociálních zařízeních. Aktivně spolupracuje s Centrem pro rodinu v Brně.

Abstrakt

Problematika legislativy partnerského soužití homosexuálů je přibližně rok po jeho schválení 1. 7. 2006 živě diskutované téma nejen mezi homosexuální menšinou. Po prostudování současné podoby zákona o registrovaném partnerství se domníváme, že zákon nedostatečně ošetřuje některé právní aspekty. Cílem předloženého příspěvku je kvantitativní výzkum, který se snažil zjistit, zdali se obsah zákona o registrovaném partnerství setkal s kladnými ohlasy u homosexuálů a zdali budou mít homosexuálové zájem uzavírat na základě tohoto právního předpisu registrované partnerství. Cílem bylo dále zjistit, jestli by si stejnopohlavní páry přály změnu stávající podoby zákona ve smyslu rozšíření práv pro homosexuály. Zadavatelem bylo občanské sdružení gayů a leseb STUD Brno. Jako technika sběru dat byl zvolen dotazník a výzkumná otázka zněla: „Setkal se zákon o registrovaném partnerství se zájmem u gayů a leseb a naplnil jejich představy?“ Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že zájem homosexuálů o využití zákona o RP v partnerském vztahu je velký, neboť 62,60 % respondentů se stálým partnerem uvedlo, že by chtělo vstoupit do RP podle současného znění právního předpisu. Přesto téměř 80 % respondentů požaduje novelizaci současného zákona o RP ve smyslu rozšíření práv pro gay a lesbické páry.

Abstract

The dilemma of homosexual's legal partnership in the Czech Republic has been widely discussed since its approval on July 1st 2006. After careful study of Law of registration partnership we suppose, that some aspects of same-sex partnership are not successfully handled. The aim of the presented work was a quantitative research trying to find if homosexuals in the Czech Republic has met up the legal partnership positively and if they are willing to contract their partnership. The further objective was to found out if gays and lesbians wanted the change of current Law of registration partnership. The civil association of gays and lesbians STUD Brno submitted the theme of the research. Data collection was provided by a questionnaire and the research question was: "Has Law of registration partnership met up with the interest among gays and lesbians and has fulfilled their expectations?" The questionnaire inquiry found that homosexuals were willing to utilize the Law of registration partnership because 62.60 % of respondents with a partner stated that they would like to contract their partnership based on contemporary statutory text. Notwithstanding, up to 80 % of polled required updating the Law of registration partnership in terms of widening gay and lesbian rights.

Úvod

V naší společnosti je rovnost všech lidí, jako jejich základní vlastnost, zakotvena již v čl. 1 Listiny základních práv a svobod: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Toto znění listiny do značné míry odpovídá vyjádřením zabránění diskriminace v evropském právu.

Partnerské soužití homosexuálních párů je podle našeho názoru rovnocenné klasickému heterosexuálnímu vztahu a soužití. V současné době bez adopce dětí a dalších práv. „Podle mého názoru netřeba homosexualitu zdůvodňovat, ona prostě existuje.“ (Spencer, 1999: 6.) Nejedná se pouze o erotickou, nýbrž též o citovou orientaci. Vytvořený vztah se svou kvalitou plně vyrovnává vztahu heterosexuálnímu. Tudíž tato otázka opravdu není a ani nemůže být v tomto textu předmětem popisování. Máchová (1974) popisuje dva hlavní znaky „společenství lože a stolu“, jinak řečeno společná domácnost. Dále pak uznává určitá „kritéria úspěšného manželství“. Tato kritéria manželství převádíme do partnerského soužití, protože si myslíme, že by partnerské soužití mělo tato zahrnovat: subjektivní pocit štěstí, souladný a plný osobnostní vývoj obou partnerů, souladný erotický život, integrovaný život, konstruktivní řešení konfliktů a nemělo by se zapomínat na řádnou výchovu dětí.

Považujeme za nutné, abychom nebyli indiferentní vůči právnímu a politickému systému země, v němž žijeme, a vůči svému okolí. Je důležité znát svá práva a aktivně je prosazovat a hájit. Kohák (1997: 54) píše: „Občanská lhostejnost – ono, já se o politiku nestarám – je pro demokracii smrtelným ohrožením, protože umožňuje třeba jen hrstce nadšenců a fanatiků, aby se stali rozhodnou většinou těch, kdo, se o politiku starají.“

Česká společnost je, podle našeho názoru, vůči gay a lesbické menšině poměrně tolerantní. Přesto existuje diskriminace, značné homofobní názory, stereotypy a předsudky. Kohoutek (2002: 193) píše: „Obvykle je diskriminace behaviorálním výrazem předsudku. Obecně lze

říci, že ten, kdo je diskriminován, je zbaven nějaké výsady nebo práva, jež je dáno jiným členům společnosti, kteří nepatří do dané minoritní skupiny.“ Podle Mičienka (2006) se pomocí stereotypů orientujeme v životě. Jde o zjednodušování, díky čemuž není třeba každou situaci řešit jako novou, jedinečnou. Obtíž je v tom, že stereotypy pro svoji zjednodušující povahu mohou být nebezpečné a mohou obsahovat různé předsudky. Kohoutek (2002) chápe předsudky jako zautomatizované a s různou intenzitou v určité situaci. Dále dodává, že mohou ovlivňovat celý život.

Úpravu registrovaného partnerství či jiné formy soužití osob stejného pohlaví do svého právního řádu zavedlo celkem 26 států světa. Jednou ze zemí, kde se podobná otázka – a ne pouze jednou – diskutovala, je i Česká republika. Před „sametovou revolucí“ v roce 1989 si lidé nemohli dovolit žít společně s osobou stejného pohlaví. Tabuizování homosexuálního tématu před společností a hlavně trestnost tohoto jednání byly hlavním důvodem k tomu, aby gayové a lesby žili sami anebo vstupovali do heterosexuálních manželství (Vaníková, 2001). „Existovaly tzv. růžové listy, speciální policejní seznamy osob s odlišnou sexuální orientací.“ (Domesová in Babica, 2003: 7.) Po listopadu 1989 došlo k zásadnímu zlomu. Vzniklo Sdružení organizací homosexuálních občanů v ČR a započal dlouhý, náročný a trpělivý boj za rovnoprávnost. Snahy o prosazení institutu registrovaného partnerství se v ČR datují už od roku 1992. Prvního července 1990 vstoupila v platnost novela trestního zákona. V oblasti trestního zákona došlo k zrovnoprávnění pohlavního styku u homo- a heterosexuálů na věkovou hranici 15 let (Vaculíková, 2003).

1. července 2006 byl Parlamentem ČR schválen zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a změně některých souvisejících zákonů. Přijetí legislativní úpravy pro stejnopohlavní svazky tak neřeší problém jako takový, pouze tuto nerovnoprávnost znovu kodifikuje a poněkud modifikuje. Je pouze prvním nezbytným krokem, který má smysl, pokud chceme zachovat principy liberálně demokratického zřízení. Dále pak realizovat právo na sebeurčení, rovnost před zákonem a zároveň odstranit kulturní a společenskou diskriminaci stejnopohlavně orientovaných.

Na druhé straně se domníváme, že edukační úsilí v otázkách homosexuality by mělo být rovněž směřováno do vlastní gay a lesbické komunity ke zlepšení informovanosti a odbourávání stereotypů a nadměrných obav z diskriminace. Sledování těchto procesů je také velice zajímavým námětem pro další výzkum.

V Německu platí zákon o tzv. životním partnerství od roku 2001. Vznik partnerství je podobný uzavírání sňatku, registrace se provádí za přítomnosti státního úředníka, podrobnosti upravují zákony jednotlivých spolkových zemí. Mezi práva a povinnosti patří společné jmění partnerů, vzájemná vyživovací povinnost, práva vztahující se k nájmu bytu, práva dědická, včetně dědické daně, zdravotní pojištění, návštěvy v nemocnici a možnost činit rozhodnutí ohledně léčby, právo na společné příjmení, společné opatrovnictví biologických dětí partnerů, právo nesvědčit proti sobě v trestních věcech, imigrační a naturalizační práva pro partnera-cizince. Ukončení partnerství se odehrává před soudem (<http://www.ilga.info>).

Rakousko nemá právní uznání stejnopohlavního partnerství. Nedokonale uznání má své důsledky v některých právních situacích. Právo dědické je omezeno v případě absence poslední vůle. Partner, který zůstane, nemá právo dědit, protože dědické právo se vztahuje pouze na manžele. Stejnopohlavní partner může však zůstat v nájmu bytu svého zesnulého partnera. Homosexuální zaměstnanci nemají právo žádat si o péči o svého nemocného partnera. Naproti tomu heterosexuálové mohou vyžadovat, aby jim bylo zaplacen až 40 hodin ročně v případě, že se starají o svého partnera. Homosexuálové také nemají právo na vdovecký důchod. Právo navštívit svého partnera v nemocnici či ve vězení není v zákoně zakotveno. Také nemohou odmítnout svědčit proti svému partnerovi před soudem. Stejnopohlavní páry nemohou adoptovat děti a není dovolen přístup k umělému oplodnění (<http://www.ilga.info>).

V Itálii trestní zákoník neobsahuje zákony, které ochraňují gaye a lesby jako skupiny. Stejnopohlavní páry nejsou zákonem uznány. Městská rada severoitalské Padovy se stala vůbec první radnicí v Itálii, která umožnila nesezdaným heterosexuálním i homosexuálním dvojicím, aby se úředně zaregistrovaly jako páry.

Rozhodnutí vyvolalo znepokojení v církevních kruzích i u pravicových stran. Stejnopohlavní partneři nemají nárok na důchody partnerů. Chybí úprava týkající se společného obývání domácnosti a zdanění. Legislativa týkající se rozvodů nezmiňuje sexuální orientaci. Adopce a přístup k reprodukčním technologiím není umožněn (<http://www.ilga.info>).

V Nizozemí bylo registrované partnerství zavedeno 1. ledna 1998. Podle statistických údajů činil počet stejnopohlavních svazků za prvních šest měsíců roku 1998 3,6 % z celkového počtu uzavřených manželství. V roce 2001 se vzalo 2 500 homosexuálů, v roce 2002 1 800 a v roce 2003 pak 1 500 z celkového počtu 82 600 sňatků. Celkově bylo do konce roku 2005 sezdáno 6,3 % homosexuálů. Z 5 751 homosexuálních svazků, které byly uzavřeny mezi dubnem 2001 a prosincem 2003, skončilo 63 párů, tj. 1 %, rozvodem. Během stejného období bylo sezdáno 243 000 heterosexuálních párů a rozvedlo se 2 800, tj. 1,15 %. Statistika ukázala, že lesbické páry se o něco více rozváděly než gay páry. Podle statistických údajů nizozemské vlády je míra rozvodů mezi gay a lesbickými páry téměř identická s rozvody heterosexuálních párů (<http://www.gmax.co.za>).

V Belgii bylo registrované partnerství schváleno v červnu 2003. Do konce roku 2003 bylo sezdáno 1 708 homosexuálních párů. V roce 2004 to bylo 2 204. Nepodařilo se ale zjistit, kolik procent homosexuálů se v Belgii vyskytuje. Celkově bylo do konce roku 2004 sezdáno 4,7 % homosexuálů. V Norsku od roku 1993 do roku 2001 bylo uzavřeno jen 1 293 stejnopohlavních svazků ve srovnání s 196 000 heterosexuálními manželstvími. Ve Švédsku bylo uzavřeno v letech 1995 až 2000 1 526 stejnopohlavních svazků ve srovnání s 280 000 heterosexuálními manželstvími (<http://www.zenit.org/>).

V květnu 2004 začaly ve státě Massachusetts (USA) legální svatby gayů a leseb. Do registrovaného partnerství vstoupilo 16,7 % homosexuálů. Podle statistického průzkumu 62 % voličů podporuje rovnoprávné manželství pro gaye a lesby. Plných 84 % voličů se domnívá, že tato manželství mají pozitivní vliv nebo žádný vliv na kvalitu života v Massachusetts, což byly jedny z hlavních argumentů odpůrců těchto svazků (<http://www.lesbianlife.about.com>).

V Oregonu (USA) podle statistických údajů z roku 2004 byly sňatky mezi lesbami 2,4x vyšší než mezi muži. Tehdy se vzalo 2 968 homosexuálů, z nichž bylo 2 099 sňatků mezi lesbami, tj. 70,7 %, a 869 mezi gayi, tj. 29,3 %. Pro srovnání, celkový počet heterosexuálních sňatků byl 11 004 (<http://www.oregon.gov>).

V Ontáriu a v Britské Kolumbii (Kanada) byly svazky legalizovány v roce 2003 a na federální úrovni v roce 2004. V Britské Kolumbii bylo uzavřeno od července 2003 do konce roku 2005 celkem 2 531 stejnopohlavních svazků. Kanadská společnost pro zdravotní průzkum poprvé zjišťovala sexuální orientaci mezi obyvatelstvem v roce 2003. Z šetření vyplynulo, že 1,3 % mužů a 0,7 % žen ve věku 18–59 let jsou homosexuálové. V jednotlivých provinciích uzavřelo stejnopohlavní svazky až 14 % homosexuálů (<http://www.zenit.org>).

V naší společnosti existuje institut manželství a také společné soužití v neformálním svazku, a to na základě právních institutů. Jedná se o institut druhů a družek, osoby blízké nebo institut společné domácnosti. U těchto institutů nevznikají žádná vzájemná práva, pouze práva a povinnosti ve vztahu ke třetím osobám či ve vztahu ke státu.

Cíle práce

Po patnácti letech předkládání různých podob návrhů nakonec došlo počátkem roku 2006 ke schválení zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a změně některých souvisejících zákonů. Domníváme se proto, že je příhodné zmapovat zájem a očekávání od tohoto právního předpisu. Cílem naší práce bylo zjistit, s jakým ohlasem se zákon o registrovaném partnerství setkal u homosexuální komunity a zda její uvedená komunita využije. Dále jestli zákon přinesl zkvalitnění života gayů a leseb, zejména pak zlegalizování partnerského vztahu. V neposlední řadě jsme se zaměřili na to, jak jsou stejnopohlavní páry spokojeny s faktickým zněním zákona a zda by si přály změnu struktury zákona.

Výzkumná metodologie

Byl zvolen kvantitativní výzkum, neboť můžeme nalézt odpověď pro vytyčený cíl naší práce, kterým bylo testování hypotéz. K dané problematice je kvantitativní výzkum adekvátnější než

kvalitativní, protože lze získat mnohem více informací od velkého počtu respondentů v poměrně krátkém čase, a je tedy možné vytvořit si obecnější a standardizovanější představu o problému. Předpokládali jsme rovněž, že při dotazníkové metodě výzkumu budou respondenti otevřenější, neboť se nebudou ostýchat přiznat svoji sexuální a citovou orientaci, a budou tak moci vyjádřit svůj zájem a očekávání od zákona o registrovaném partnerství. Anonymita je relativně přesvědčivá. V neposlední řadě významným důvodem pro volbu kvantitativního výzkumu je fakt, že získaná data lze lépe strojově zpracovat.

Výzkumná otázka našeho výzkumu zněla: „Setkal se zákon o registrovaném partnerství se zájmem u gayů a leseb a naplnil jejich představu?“ Hlavní hypotéza: „Čím vyšší je počet gayů a leseb, kteří nevstoupí do partnerského vztahu na základě současného znění zákona o registrovaném partnerství, tím vyšší je pravděpodobnost, že homosexuální páry mají výhrady k zavedenému zákonu o registrovaném partnerství.“ Zájem a představy, které vyplývají z výzkumné otázky, jsme si vymezili následovně: Zájem = spokojenost/nespokojenost s přijetím zákona o RP, využití zákona o RP v partnerském vztahu, znalost/neznalost obsahu zákona. Představy = zlegalizování partnerského vztahu, rovnocenná práva s heterosexuály, novelizace zákona ve smyslu přiznání více práv homosexuálům, konkrétní představy homosexuálů o rozšíření práv.

Jako technika sběru dat byl zvolen dotazník, v němž respondent odpovídal písemně na otázky do tištěného formuláře. Prioritou bylo upoutat respondenta a sestavit dotazník pouze na jednu stranu A4. Dotazník obsahoval 14 otázek, přičemž byly použity převážně „uzavřené otázky“. Dotazník obsahoval pouze dvě „otevřené otázky“, ke kterým se respondenti mohli volně vyjadřovat. Dotazník jsme rozdělili do sekcí. V první sekci byli respondenti seznámeni s účelem a cílem výzkumu. První otázka byla uvolňující a měla minimalizovat iritaci ke správnému vyplnění dotazníku. Druhá sekce se týkala základních údajů o respondentech. Třetí sekce byla zaměřena na současný partnerský život respondentů a zjišťovala, zdali by dotázaní vstoupili podle současného znění zákona do registrovaného partnerství. Čtvrtá sekce

byla zaměřena na hodnocení současné podoby zákona o registrovaném partnerství. V páté sekci měli respondenti prostor na vyjádření svých přání souvisejících s obsahem zákona.

Vzorkem našeho výzkumu byli gayové a lesby v České republice. Konkrétně se jednalo zejména o návštěvníky pražského a brněnského filmového festivalu Mezipatra věnovaného gay a lesbické problematice. Dále to byli členové a přátelé gay a lesbických organizací a sdružení v Praze, Olomouci, Českých Budějovicích, Chomutově a Mostě. Výzkum byl prováděn na filmovém festivalu Mezipatra v Brně v kině Art, Cihlářská 9, a v Praze v kině Světozor, Vodičkova 41. Dále jsme obeslali vybrané gay a lesbické organizace a sdružení v České republice: Praha (Býlý psi, Gay iniciativa v České republice, M-klub Lambda Praha, Transforum), Olomouc (Ucho Olomouc), České Budějovice (Jihočeská Lambda), Chomutov (GKA Chomutov), Most (Most k naději MONA). Internetový dotazník byl umístěn na stránkách informačního serveru www.kluci.info. Sběr dat probíhal od 27. října 2006 do 12. února 2007.

Způsob zpracování dat

Data získaná z dotazníků byla shromážděna a kategorizována do několika tabulek. Nejdříve byly vyloučeny neplatné dotazníky, tj. neúplné a ty, které vyplnili lidé nespádající do definovaného vzorku. Poté byla provedena kategorizace, např. rozdělení podle toho, zda mají stálého partnera, či nikoliv. Data byla převedena do databáze typu MySQL, ve kterém se vznášely dotazy. Následně byla data tabelárně a graficky zpracována v programu Microsoft Office Excel 2003.

Výsledky a diskuse

Bylo zpracováno 498 platných dotazníků z celkového počtu 1 000 distribuovaných, což je 48,9 % úspěšné návratnosti. Nesprávně vyplněných dotazníků bylo 362, tj. 36,2 %. 140 dotazníků nebylo vyplněno. Nejvíce respondentů, 362, tj. 72,69 %, bylo získáno na filmovém festivalu Mezipatra. Ve spolupráci s lesbickými a gay organizacemi jsme získali 87 odpovědí, tj. 17,47 %. Z internetových stránek odpovědělo 45 respondentů, tj. 9,04 %, a zbylí 4 respondenti, tj. 0,80 %, vyplnili a odevzdali dotazník osobně. Rozsah 498 respondentů v našem výzkumu

považujeme za nadprůměrný, neboť doposud nebyl proveden žádný rozsahem podobný výzkum. Poslední oficiální výzkum Mezinárodní asociace leseb a gayů v letech 2002 a 2003, který zjišťoval, zdali jsou gayové a lesby diskriminováni, zahrnoval 267 respondentů.

Z celkového počtu respondentů (498) bylo 150 žen (30,12 %), 336 mužů (67,47 %) a 12 jiných (2,41 %). Pod označením „jiné“ jsou transgender respondenti. Přestože výzkum byl určen pouze homosexuálům, byla zohledněna také kategorie transgender. Nejvíce respondentů se charakterizovalo jako gay – 313 (62,85 %), za bisexuálního muže se považovalo 23 (4,62 %) dotázaných. Za lesbickou ženu se označilo 118 (23,69 %) respondentek a dalších 32 (6,43 %) se považovalo za bisexuálku. 12 (2,41 %) respondentů se identifikovalo jako jiné, tj. transgender. Ve věkovém zastoupení byl nejmladší pouze jeden čtrnáctiletý mladík a nejstarší, také pouze jeden, pětáosmdesátiletý muž. Největší zastoupení bylo ve věkových skupinách 26–35 let (38,16 %) a 21–25 let (30,72 %). 11,65 % respondentů bylo ve skupině do 20 let, 9,64 % respondentů bylo ve skupině 36–45 let, 7,83 % ve věkové skupině 46–60 let a 2,00 % ve věkové skupině 61 a více let. 40,36 % respondentů uvedlo za své nejvyšší dosažené vzdělání maturitu. Vysokoškolské vzdělání uvedlo 38,96 % respondentů. Vyučených bylo 8,43 % a vyšší odborné vzdělání mělo 7,43 % respondentů. Základní vzdělání uvedlo 4,82 % respondentů. Bez stálého partnera stejného pohlaví bylo v době vyplnění dotazníků 215 (43,17 %) osob. 37 (7,43 %) osob uvedlo, že má krátkodobé vztahy, přičemž tato skupina byla přiřazena ke kategorii „bez stálého partnera“. Bez stálého partnera bylo tedy 252 (50,60 %) respondentů. 246 respondentů (49,40 %) žilo v době výzkumu se stálým partnerem. Pocity samotných homosexuálů z přijetí zákona o RP jsou uvedeny v tabulce 1.

Jedním z hlavních aspektů našeho šetření bylo zjistit, zda by respondenti vstoupili do partnerství podle současného znění zákona o RP. Odpovědi respondentů byly rozděleny do dvou skupin. První skupinu tvořili respondenti bez stálého partnera, ale hypoteticky uvažující o vstupu do partnerství. Téměř polovina z nich (45,64 %) se vyjádřila, že v současné době neví, jestli vstoupí v budoucnu to registrovaného

Tab. 1 Pocity gayů a leseb z přijetí zákona o RP

Co jste pocítoval při schválení zákona o RP?	Četnost	%
Velice šťastný	221	44,38
Spíše šťastný	181	36,34
Ani šťastný, ani nešťastný	84	16,87
Spíše nešťastný	8	1,61
Velice nešťastný	4	0,80
Celkem	498	100,00

partnerství. Druhá skupina zahrnuje respondenty se stálým partnerem a 62,60 % z nich projevilo zájem o vstup do registrovaného partnerství podle současného znění zákona o RP. 50 % respondentů se stálým partnerem uvedlo, že jejich partneri souhlasí s uzavřením registrovaného partnerství. Zájem o vstup do RP u mužů, žen a transgender je uveden na obr. 1.

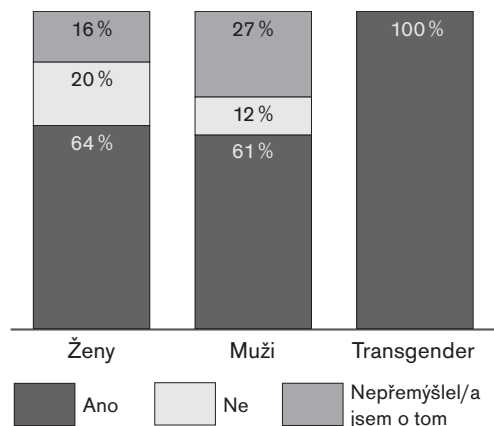
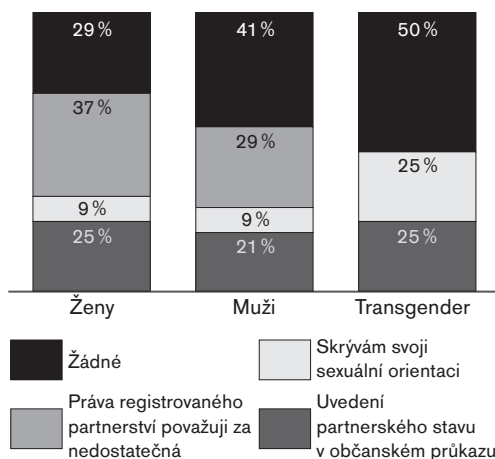
V dotazníku 6 respondentů připsalo, že již vstoupili do institutu registrovaného partnerství. Jednalo se o pět gayů (z toho dva uzavřeli partnerství v Německu) a jeden lesbický pár. V České televizi byla v lednu 2007 uveřejněna zpráva o tom, že již přes 200 gay a lesbických párů uzavřelo registrované partnerství v ČR. Pro srovnání uvádím statistiku z Nizozemí, kde od schválení registrovaného partnerství v roce 1998 do půl roku vstoupilo do partnerství 3,6 % gayů a leseb. V Belgii to bylo 1 708

homosexuálních párů a ve státě Massachusetts (USA) 16,7 % homosexuálů. Čísla o počtu uzavřených registrovaných svazků jsou v ČR nižší v důsledku několikaměsíční platnosti zákona o RP. Na základě statisticky zjištěných výsledků předpokládáme v budoucnu nárůst počtu uzavřených stejnopohlavních svazků.

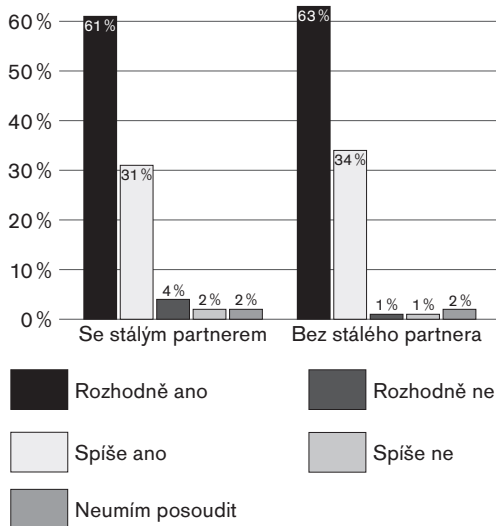
Výsledky zájmu o vstup do registrovaného partnerství přinesly překvapivá zjištění, neboť jsme se domnívali, že respondenti nebudou mít zájem o tento institut z důvodu nedostatečného právního ošetření. Naopak z šetření vyplynulo, že 37,55 % respondentů neshledává žádné překážky k uzavření registrovaného partnerství. Až na druhém místě respondenti v 30,92 % uváděli, že práva registrovaného partnerství považují za nedostatečná. Překážky k uzavření RP v odpovědích mužů, žen a transgender jsou uvedeny na obr. 2.

Detailní a letmý zájem o obsah zákona o RP projevilo 41,37 % respondentů. Výsledky potvrdily náš názor, že většina homosexuálů se o právní problematiku gay a lesbického soužití nezajímá, a rovněž předpokládáme, že mnozí z nich zákon o RP ani nečetli.

Výzkumu šetření zjišťující, zdali zákon o RP zaručuje stejná práva homosexuálním párům jako párům heterosexuálním, přinesly tyto výsledky: 41,57 % respondentů uvedlo, že „určitě ne“. Pouze 4,22 % uvedlo „určitě ano“. Domnívali jsme se, že respondenti budou v nadpoloviční většině vyjadřovat nespokojenost s poskyto-

Obr. 1 Zájem mužů, žen a transgender se stálým partnerem o vstup do RP podle současného zákona o RP**Obr. 2 Překážky k uzavření RP v odpovědích mužů, žen a transgender**

Obr. 3 Názory respondentů na míru legalizace partnerského vztahu homosexuálů



vanými právy pro homosexuály. Naproti tomu pro 61,85 % respondentů právní předpis znamená rozhodný přínos v legalizaci partnerského vztahu osob stejného pohlaví a 44,18 % dotázaných je naprosto přesvědčeno, že je tento právní předpis nutné novelizovat. Názory na přínos současného zákona o RP na míru legalizace partnerského vztahu osob stejného pohlaví v odpovědích respondentů se stálým, respektive bez stálého partnera jsou uvedeny na obr. 3.

Šetření zjišťující, která práva gay a lesbické páry nejvíce postrádají v zákoně o RP, dopadlo následovně. Nejvíce respondenti postrádají nárok na vdovský/vdovecký důchod a společné jmění registrovaných partnerů. Třetím nejčastějším uváděným právem byl nárok na dávky při ošetřování člena rodiny. Současná podoba zákona o RP neumožňuje totiž nárok na peněžité dávky nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců (§ 41 a násl. zákona č. 54/1956 Sb.). Nejzajímavější je, že v celkovém hodnocení adopce dětí, jako médií nejdiskutovanější právo, skončila až na čtvrtém místě. Z šetření vyplývá, že respondenti nejprve myslí na svoje materiální a finanční zabezpečení a následně pak na další práva svého partnera.

Hlavní hypotéza se potvrdila, neboť i když byl zjištěn relativně nízký počet párů, který by

nevstoupil do RP na základě současného znění zákona o RP, tak cca $\frac{1}{4}$ z nich mají vážné výhrady k platnému zákonu o RP. Z dotazníkového šetření zahrnujícího celkem 498 respondentů vyplynulo, že 154 z nich, tj. 30,92 %, považuje práva registrovaných partnerů podle současné podoby zákona o RP za nedostatečná. 33,74 % respondentů majících stálého partnera si dále myslí, že současný zákon o RP *spíše nezaručuje* stejná práva homosexuálním párům, jako mají páry heterosexuální. 42,68 % z nich si pak dokonce myslí, že současný zákon o RP *určitě nezaručuje* stejná práva homosexuálním párům, jako mají páry heterosexuální. V součtu tedy 76,42 % respondentů se stálým partnerem zaujímá negativní stanovisko v otázce rovnocenných práv pro homosexuály v kontextu s páry heterosexuálními, což znamená, že tyto páry mají vážné výhrady k zavedenému zákonu o registrovaném partnerství. Z 246 respondentů majících stálého partnera by 36 z nich, tj. 14,64 %, nevstoupilo do registrovaného partnerství podle současného znění zákona o RP. Je tedy možné usoudit, že zvýšený nezájem o vstup do RP souvisí s výhradami k právům, respektive povinnostem pro homosexuální páry v zákoně o RP.

Závěr

1. července 2006 byl schválen Parlamentem ČR zákon o registrovaném partnerství. Vzhledem k tomu, že formování konečného obsahu zákona a jeho prosazování trvalo více než patnáct let, byly ohlasy homosexuální menšiny v okamžiku jeho přijetí velmi kladné, neboť jim byly přiznány základní lidská práva a svobody. Přesto po důkladném prostudování obsahu zákona se domníváme, že podle oficiální legislativní právní úpravy nejsou gayové a lesby plnohodnotní lidé. Podstata jejich méněcennosti spočívá přesně v tom, že jsou jim upírána podstatná práva a povinnosti. Proto jsme se snažili zjistit, zdali se obsah zákona několik měsíců po jeho schválení setkal s kladnými ohlasy u homosexuálů a zdali budou mít homosexuálové zájem uzavírat na základě tohoto právního předpisu registrované partnerství. Zaměřili jsme se rovněž na to, jestli by si stejnopohlavní páry přály změnu stávající podoby zákona ve smyslu rozšíření práv pro homosexuály.

Dotazníkovým šetřením jsme zjistili, že zájem homosexuálů o využití zákona o RP v partnerském vztahu je velký, neboť téměř 63 % respondentů se stálým partnerem uvedlo, že by chtěli vstoupit do RP podle současného znění právního předpisu. Ze zkoumaného vzorku dotázaných cca 41 % uvedlo, že se detailně nebo spíše zajímá o obsah zákona o RP. Téměř 80 % respondentů požaduje novelizaci současného zákona o RP ve smyslu rozšíření práv pro gay a lesbické páry. Dotázani preferovali nejčastěji vdovský/vdovecký důchod. Na základě dotazníkového šetření zahrnujícího 498 respondentů konstatujeme, že se zákon o registrovaném partnerství setkal se zájmem u gayů a leseb, ale nenaplnil zcela jejich představy.

Výsledky této práce poskytnou zpětnou vazbu občanskému sdružení STUD Brno, které bylo zadavatelem kvantitativního výzkumu s cílem fakticky ověřit zájem o registrované partnerství. Občanské sdružení získané výsledky použije při pořádání společenských akcí, veřejných diskusích, prezentacích a rovněž při prosazování práv homosexuálů u zákonodárců. Dále mohou být příručním materiálem pro sociální pracovníky, kteří by měli profesionálně reflektovat sociální problémy a podporovat sociální fungování klientů. Pro pedagogy, aby mohli své žáky informovat o menšinách, a tím poskytnout impuls k poznávání jejich života, a přispět tak k odstranění přetrvávajících předsudků a tabuizování tohoto tématu. Taktéž pro studenty oboru sociální práce, kteří by měli k této menšině umět rovnocenně přistupovat, rozšiřovat svoje vědomosti a hlavně netrpět předsudky vůči minoritě.

Poznámky

- 1 Kontakt na autora: Ivan Hofmann, DiS., Vychočilova 12, 616 00 Brno, mobilní telefon: 775 657 999, e-mail: hofmannivan@seznam.cz.

Seznam literatury:

Monografické publikace:

- MÁCHOVÁ, J. **Duševní hygiena rodinného života**. Praha: Avicenum, 1974.
- MIČIENKA, M. a kol. **Rozumět médiím**. Praha: Partners Czech, 2006.
- VACULÍKOVÁ, V. **Teoretickoprávní aspekty zakotvení institutu osob stejného pohlaví v právním řádu ČR**. Diplomová práce, Právnická fakulta Západočeské univerzity, Plzeň, 2003.

VANÍKOVÁ, A. **Registrované partnerství osob stejného pohlaví**. Absolventská práce, Vyšší odborná škola, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Domažlice, 2001.

Citace z monografické publikace:

- DOMESOVÁ, A. **Život homosexuála**. Absolventská práce, Vyšší odborná škola a Střední odborná škola Gustava Habrmanna, Česká Třebová, 2005, s. 7.
- KOHÁK, E. **Průvodce po demokracii**. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997, s. 54.
- KOHOUTEK, R. **Základy užití psychologie**. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2002, s. 193.
- SPENCER, C. **Dějiny homosexuality**. Bratislava: Slovart, 1999, s. 6.

Internetové zdroje:

- <http://www.ilga.info> [online] [18. 9. 2006]
- <http://www.gmax.co.za> [online] [22. 9. 2006]
- <http://www.zenit.org> [online] [26. 9. 2006]
- <http://www.lesbianlife.about.com> [online] [6. 10. 2006]
- <http://www.oregon.gov> [online] [7. 10. 2006]

Právní předpisy:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR v platném znění.
- Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů zákona č. 54/1956 Sb., v platném znění.
- Vyhláška č. 300/2006, kterou se provádí zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, a kterou se mění vyhláška č. 207/2001 Sb., kterou se provádí zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění.

Využití zájmových organizací pro seniory

The Use of Special Interest Organizations for Seniors

Pavla Radová

Bc. Pavla Radová je absolventkou Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Fakulty sociálně ekonomické, oboru sociální práce. V současné době studuje na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy.

Abstrakt:

Tento text se zaměřuje na využití zájmových organizací pro seniory, které pomáhají zprostředkovat sociální kontakty mezi členy, pořádají volnočasové aktivity a poskytují další služby. K prozkoumání motivace účasti na aktivitách pořádaných zájmovými organizacemi byly použity metody kvalitativního výzkumu. Článek se zaměřuje na míru spokojenosti s rozsahem aktivit a hodnocení přínosu těchto činností z pohledu samotných seniorů. Z hlediska využití volného času běžného dne byla prozkoumána také skupina seniorů žijících v institucionální péči, aby tak mohlo být poukázáno na rozdíly mezi těmito dvěma skupinami. Tento text ústí v závěrečné doporučení, které ukazuje na možnost využití svépomocného prvku také vně zájmových organizací pro seniory.

Abstract:

This text focuses on the use of special interest organizations for seniors. These organizations help to mediate social contacts among its members, organize leisure time activities and provide other services. Methods of qualitative research were used to examine the arguments for participation in activities organized by the above mentioned organizations. This text aims at the degree of satisfaction with the range of offered activities and at the evaluation of these activities' merits from the viewpoint of seniors themselves. In the light of using everyday leisure time I also explored the group of seniors living in institutional care in order to show the differences between these two groups. This text results in pointing out the possibility of using the component of self-help outside the domain of special interest organizations.

Úvod

Zájmové aktivity nabírají význam zejména v souvislosti s odchodem člověka do penze. Důchodce ztrácí činnosti, díky kterým byl jeho čas naplněn a strukturován. Je třeba najít si druhý životní program (Haškovcová, 1990, Kalvach, 1997). Ovšem nezřídka se stává, že někteří senioři nemají už žádný cíl, nevědí, jak se zapojit do smysluplné činnosti. Stávají se osamělými, většinu času tráví mezi zdmi svého pokoje sledující televizní pořady, prodchnuté agistickými stereotypy, které jen potvrzují negativní obraz o stárnutí a stáří. Poněvadž, jak dokládají např. Donlon, Ashman a Levy (in Nelson, 2005), i starší lidé přebírají agistické stereotypy z masových sdělovacích prostředků, není divu, že mnozí z nich se zcela ztotožňují s rolí nemohoucího a již neužitečného individua.

Avšak významným faktorem pro spokojený život ve vyšším věku je nejen obecně uznávaná jistá úroveň zdravotního stavu, ale neméně důležité jsou i takové faktory, jako je osobní autonomie, potěšení, seberealizace (Higgs, Hyde, Wiggins a Blane, 2003) a sociální vztahy (Holmén, Ericsson, Winblad, 1999). Kvalita života je u těchto lidí, stejně jako u mladšího pokolení, závislá na mnoha vzájemně provázaných podmínkách, které souvisí s celospolečenským klimatem. Jak uvádí Matýsková (2004: 50), „kvalita života seniora [...] významně závisí na nejbližším sociálním okolí, na lidech, kterými je obklopen“. Ve výhodě jsou senioři, kteří žijí se svým partnerem. Podle Sýkorové (1996) je manželství ve stáří centrálním vztahem, který má významný vliv na subjektivní pocit spokojenosti a modeluje i ostatní sociální

vztahy. V toku let se však stále častěji stává, že významné vazby jsou zprerušeny, ať již z důvodu prostorové vzdálenosti, která nabírá svůj význam zejména ve spojení s nemohoucností absolvovat časté cesty, nebo z důvodu absolutní a již neodčinitelné ztráty blízkých osob v důsledku smrti. Jak uvádí Baarsen a Groenou (2001), vdovy i vdovci zažívají krátce po úmrtí manžela či manželky vysoký stupeň emocionálního i sociálního osamění. Senioři se tak častěji než ostatní generace střetávají s osamělostí, ve které se ocitli bez vlastního přičinění a ze které se jen těžko dostávají. Významnou složkou v boji proti problému osamělosti a nedostatku aktivizace se stávají vedle dětí seniorů a jejich rodin také různé zájmové organizace. Ty nabízejí řadu možností využití volného času. Výhodou těchto organizací je zejména fakt, že v jejich čele stojí zpravidla někdo z řad seniorů. Dá se tedy předpokládat, že vedoucí rozumí potřebám a zájmům členů, což mu dovoluje přizpůsobit nabídku a podobu činnosti ke spokojenosti většiny z nich.

Cílem tohoto textu je zodpovědět otázky týkající se volnočasových aktivit v zájmových organizacích pro seniory, zejména pak zjistit, v čem senioři spatřují přínos těchto činností a proč se rozhodli vyhledat tento druh organizací. Pro účely tohoto textu jsou zájmovými organizacemi míněna taková uspořádání, která se prvotně zaměřují na volnočasové aktivity a záliby seniorů. Pro svůj výzkum jsem vybrala organizace, které jsou zaměřeny výlučně na důchodce a členství v nich není podmíněno žádným jiným požadavkem (např. předchozí zaměstnání v určitém podniku). Zároveň jsem si vymezila oblast, ve které se tyto organizace musí nacházet. Touto oblastí je město Jihlava. Podle výše zmíněných kritérií jsem pro svůj výzkum zvolila dva městské kluby důchodců a Městskou organizaci Svazu důchodců v Jihlavě. Výzkum jsem dále doplnila o domov důchodců a dům s pečovatelskou službou, abych tak poukázala na rozdíly mezi skupinou osob sdružených v zájmových organizacích a skupinou osob žijících v těchto institucích.

Zájmové organizace pro seniory

Zájmové organizace mohou mít pro seniory velký význam, neboť jak uvádí Zich (1978),

důležitým faktorem spokojeného života je subjektivní pocit smysluplného využití volného času. „Dlouhodobý nedostatek tohoto pocitu vyvolává duševní trauma, nespokojenost, rozladěnost a je často zdrojem různých výstřelků v chování. Potřeba pocitu sebe-realizace je jednou z nejdůležitějších stránek lidského vědomí.“ (Zich, 1978: 55.) Ovšem mnoho lidí je odchodem do důchodu zaskočeno. Nevědí, čím mají předešlou pracovní aktivitu nahradit, v důsledku toho zkrátka přestanou být aktivní. Pokud si takoví lidé co nejdříve nenajdou nějakou náhradní činnost, jiný smysl života, mohou se začít cítit nepotřební i starší, než opravdu jsou. „Nalezení životního smyslu je předpokladem dosažení duševní vyrovnanosti a následně i zdraví, rozhoduje o odolnosti jedince v jeho životě.“ (Kliment, 2004: 242.) Mnoho odborníků se shoduje na tom, že by se člověk již v předdůchodovém věku měl na penzi připravovat, měl by si hledat nové formy trávení volného času, ještě než do důchodu opravdu vstoupí. Protože jen aktivní stáří může být spokojené stáří. Dá se předpokládat, že ti, kteří byli aktivní celý svůj dosavadní život, se své činnosti nevzdají ani „na stará kolena“. Také Štilec (2004) tvrdí, že životní spokojenost se s příchodem stáří stává stabilní. Lidé, kteří byli se svým životem doposud spokojeni, budou spokojeni i nadále, neboť „prožitek osobní pohody není determinován pohlavím ani věkem“ (Šolcová, Kebza, 2005: 6). Ovšem senioři jsou výrazně ohroženi osamělostí, která nejčastěji nastupuje v důsledku ovdovění. Kuchařová (2002: 60) uvádí, že „podle vnějších indikátorů (žijící příbuzní, charakter bydliště, nabídka sociálních kontaktů v lokalitě aj.) se týká jen části nejstarších seniorů. Ale podle subjektivního vnímání je to jev podstatně rozšířený, protože jednak skutečné sociální vazby nemusí odpovídat podmínkám pro ně existujícím a jednak nelze opomíjet případy, kdy pocit osamělosti není trvalého rázu, ale přesto má významné psychologické dopady. Ve výzkumu Kuchařové pouze 27 % dotázaných seniorů uvedlo, že se nikdy necítí být osamělí (Kuchařová, 2002).

Zájmové organizace poskytují vedle různých možností využití volného času také pro-

stor pro navazování nových společenských kontaktů. Ovšem není kontakt jako kontakt. Allen, Tobias, Haslam-Hopwood (2005) upozorňují na rozdíl mezi běžným, všedním sociálním kontaktem a přátelstvím. Sociální kontakt je výchozím bodem pro vznik přátelství. Podle Allena a kolegů (2005) se pouhý sociální kontakt mění v přátelství, když se dva lidé začnou dobrovolně scházet častěji. Z tohoto hlediska se tedy různé organizace pro důchodce stávají dějištěm vzniku a dalšího udržování mnoha přátelství. Překonat pocit osamělosti, nalézt nový životní program a pomoci v návratu k optimističtějšímu smýšlení mohou zejména kluby důchodců. Tato sdružení fungují na bázi svépomocných skupin. Klub důchodců se řadí mezi svépomocné skupiny pro překonání krize spojené s náhlou změnou (Hartl, 1997). Touto změnou může být např. odchod do důchodu, již zmíněná ztráta partnera nebo stárnutí jako takové. Kluby důchodců pořádají pro své členy zájezdy, různé besídky a poskytují seniorům prostor pro denní schůzky. Širší okruh činností zajišťuje pro penzisty Svaz důchodců. Kromě zájezdů a vycházek tato organizace pořádá každoročně kulturní program, který vstoupil do povědomí občanů jako Den seniorů. Svaz důchodců dále provozuje internetový klub a sociální poradnu, které jsou otevřeny i nečlenům této organizace. Městská organizace Svazu důchodců v Jihlavě také pravidelně pořádá setkání s hudbou a tancem, výstavy, setkávání jubilantů, veřejné besedy a provozuje pěvecký kroužek Seniorek, který vystupuje mimo jiné v ústavech sociální péče. Zájmové organizace spolupracují na zajišťování co nejlepších služeb seniorům v Jihlavě.

Metodika výzkumu

Pro účel tohoto výzkumu jsem zvolila metodu kvalitativního výzkumu. Jedná se tedy o výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace, analýza dat je kvalitativní (Strauss, Corbinová, 1999).

Cílem tohoto výzkumu bylo zodpovědět otázky týkající se volnočasových aktivit vybraných zájmových organizací pro důchodce a jejich přínosu pro členy. Výzkum si nekladal

za cíl vytvořit statisticky reprezentativní obraz zkoumaného problému, byl proveden ve dvou klubech důchodců a v Městské organizaci Svazu důchodců v Jihlavě. Základní výzkumnou jednotkou v tomto výzkumu je senior, člen některé z těchto organizací. Výzkumu se zúčastnilo 10 seniorů ze dvou klubů důchodců a 5 seniorů z Místní organizace Svazu důchodců, celkem se tedy jednalo o 15 rozhovorů se členy těchto organizací. Co se týče charakteristik respondentů z hlediska pohlaví, ve výzkumném souboru v klubech důchodců byl proveden 1 rozhovor s mužem v každém z těchto klubů a ostatní se ženami (převážnou část členů klubů tvoří ženy), na rozhovorech se členy místní organizace Svazu důchodců participovaly 3 ženy a 2 muži.

Výzkum zájmových organizací jsem dále doplnila o výzkum ve dvou domech s pečovatelskou službou a v Domově důchodců Lesnov. Cílem bylo zjistit, zda se tyto skupiny seniorů nějak liší od skupiny členů zájmových organizací, jak oni tráví svůj čas. Na výzkumu se podílelo celkem 7 seniorů z domu s pečovatelskou službou, z nichž 1 byl muž a ostatní ženy, a 5 seniorů z domova důchodců, z nichž taktéž 1 byl muž a ostatní ženy. K výzkumu jsem použila techniku rozhovoru, doplněnou zúčastněným utajeným pozorováním, které jsem prováděla pouze v klubech důchodců. U rozhovorů jsem si vedla terénní poznámky, které odrážely mé postřehy z rozhovoru.

Výzkumné výsledky

Ze semistrukturovaných rozhovorů vyplývá, že členové klubů důchodců jsou spokojeni s aktivitami, které jejich organizace nabízí. Vedle svých zájmových činností mimo organizovanou setkání (mezi kterými dotazovaní nejčastěji uváděli pracovní aktivity, zájezdy, návštěvy výstav, muzeí a divadel), senioři zahrnují do svého programu každý týden několik návštěv klubu důchodců. K typickým odpovědím patřily: „*No tak já nejraději chodím pořád. Chodím sem pokaždé, když je klub, jdu na každou akci.*“ (80letá vdova), „*Chodím pokaždé, každý pondělí, každý čtvrtek, všechny akce, který tu probíhají.*“ (70letá vdaná žena), „*Tak já nejradši chodím pořád, protože se tu pobavíme a je nám tu dobře.*“ (76letá vdaná žena).

Je možno předpokládat, že senioři jsou sice spokojeni s aktivitami, které kluby důchodců nabízejí, ale rádi by okruh těchto činností rozšířili. Toto tvrzení, které by se vzhledem ke značně omezenému spektru aktivit nabízených kluby dalo považovat za pravděpodobné, bylo jednoznačně vyvráceno. Pro vysvětlení příčiny této skutečnosti nám může posloužit výrok jedné se senierek: „*Já si myslím, že tady žádný jiný činnosti jako nejdou, nevím, co by nám jako důchodcům, nějaký taneční zábavy nebo to by nám absolutně – jako nikdo by to nechtěl. My si rády popovídáme v klidu.*“ (77letá vdova).

Domnívám se tedy, že hlavní doménou, ve které tyto kluby působí a pomáhají svým členům, je zajištění prostoru a podmínek pro navázání nových sociálních vztahů. Analýza rozhovorů jednoznačně tohoto tvrzení potvrdila. Všichni z mnou dotazovaných seniorů uvedli, že dávají přednost trávení volného času ve společnosti druhé osoby a u všech rozhovorů se vyskytla tvrzení naznačující určitou míru osamělosti a dychtivosti po kontaktu s lidmi. Ukazuje na to fakt, že na otázku, proč jste začal chodit do klubu důchodců, byly vcelku časté odpovědi, které obsahovaly různé obdoby věty: „Jsem sám.“ „*Já jsem vdova, nemám manžela a tohle mi vyhovuje.*“ (77letá vdova), „*Sestřenice mi to říkala a maminka mi to taky říkala: Seš sama, tak tam jdi taky.*“ (71letá vdova), „*No jak bych to řekl, zabíjím čas, no protože jsem sám 5 let, no a tak abych se pobavil tady.*“ (78letý vdovec), „*Tady je přece jen to společenství lidí, znám se s nima, takže se s nima můžu popovídat.*“ (71letá vdova), „*Důchodci jsou poměrně dost osamocení a je to pěkný, když přijдете mezi takový šikovný, jako jsou tady, a můžete si popovídat.*“ (70letá vdava-žená), „*No ono je to tak, že je člověk tak mezi lidma a prostě se vykecá.*“ (61letý vdovec), „*Já jsem měla 4 kamarádky, ale všechny umřely, proto chodím sem.*“ (77letá vdova). Analýza rozhovorů tedy odkrývá, že snaha po navázání společenského kontaktu a přátelství je hlavním motivem vedoucím k zapojení do kolektivů klubů důchodců.

Poněkud odlišné zájmy a výhody své organizace uváděli členové městské organizace Svazu důchodců. Na rozdíl od mnoha dota-

zovaných v klubech důchodců, kde senioři měli v oblíbě všechny aktivity v přibližně stejné míře, dotazovaní členové Svazu důchodců dokázali identifikovat nějakou činnost či více činností jako nejoblíbenější. Mezi těmito činnostmi se objevovaly zejména turistika, zájezdy, následovány tanečními zábavami, besedami, přednáškami a možností využití internetu. Senioři jmenovali také výhody, které účast na akcích svazu zaručuje, ty se pohybovaly na škále od prevence nudy až po uspokojení potřeby poznávání nových míst. Pro ilustraci uvádím několik výroků, které pohnutky účasti na aktivitách svazu dokumentují: „*Člověk vypadne z toho stereotypu a přijde mezi lidi, pozná nový tvář.*“ (70letý vdovec), „*Poskytuje mi to zkrátka radost, vyžití.*“ (59letá vdova), „*Příjemné využití volného času. A rád poznávám nová místa, turistické zajímavosti.*“ (83letý vdovec), „*Přináší mi to radost z činnosti, že můžu něco dělat.*“ (60letá vdova). Senioři uváděli, že se účastní aktivit svazu pravidelně, jednalo se však jen o některé činnosti, ty si senioři vybírají podle svých zájmů.

Při výzkumu zájmových organizací pro důchodce se ukázalo, že převážná část jejich členů žije ve své domácnosti sama. A senioři, kteří žijí se svým manželem či manželkou, většinou navštěvují zájmová sdružení sami, což může být zapříčiněno potřebou kontaktu také s jinými osobami než se životním partnerem.

Další část výzkumu jsem zaměřila na zájmové činnosti seniorů v domech s pečovatelskou službou a v domově důchodců. Co se týče seniorů v domě s pečovatelskou službou, rozhovory ukázaly, že všichni z dotazovaných se snaží být aktivními, většina z nich vykonává alespoň některé domácí práce a zabývá se svými zálibami. Senioři se navzájem navštěvují a jsou navštěvováni i lidmi zvenčí. Počet a rozsah aktivit klientů domu s pečovatelskou službou se snižuje zpravidla v důsledku zhoršení zdravotního stavu. Oproti tomu situace v domově důchodců se značně liší. Z výpovědí seniorů vyplývá, že rozsah aktivit, kterých se mohou účastnit v rámci domova důchodců, je dostačující. Podle pracovnice ústavu se v účasti na těchto aktivitách střídá asi 30 osob (což je 1/5 z celkového počtu obyvatel), ostatní se účastní pouze v případě, když

domov důchodců pořádá nějakou větší akci. Dotazovaní senioři raději tráví volný čas jinými činnostmi. Nejčastěji jmenovali pletení, ale také četbu, luštění křížovek, sledování televize a pěstování květin. Přínos těchto aktivit spatřovali v tom, že jim vhodně zaplní volný čas a navíc jim pomáhají zapomenout na nepříjemné myšlenky. Z výše jmenovaných aktivit je patrné, že většina z nich má individuální charakter, senior nepotřebuje k jejich výkonu jinou osobu. Dotazovaní se opravdu většinou vyjádřili v tom smyslu, že raději tráví svůj volný čas o samotě. To je naprosto v rozporu s obecně přijímaným tvrzením, že člověk je tvor společenský, které mimochodem bezvýjimečně potvrdili všichni dotazovaní členové zájmových organizací pro důchodce, kteří žijí mimo ústavní péči. Pro ilustraci nabízím několik odpovědí na otázku: Trávíte volný čas raději o samotě, nebo ve společnosti jiných lidí? „*No tak radši sama, tadyhle pletu nebo něco dělám.*“ (83letá vdova), „*Já sama pletením nebo čtením. Já vidím, že lidi jsou takový vtípnější, baví se a já prostě jsem taková pasivní. [...] Já nejsem moc společenská. Mně to dělá potíž, abych se zapojila.*“ (85letá svobodná žena), „*No když je něco s těma lidma, tak jdu s nima, ale tak půl na půl. [...] Protože jsem takovej samotář.*“ (82letý muž žijící s manželkou)

Co se týče přátelství mezi klienty domova důchodců, pouze dvě z dotazovaných uvedly, že se stýkají s další osobou (jedna z dotazovaných jednou týdně a druhá jednou za dva týdny). Další tři dotazovaní označili sami sebe jako samotáře a nebyli schopni identifikovat osobu, se kterou se v ústavu pravidelně scházejí.

Závěr

Senioři sdružení v zájmových organizacích pro důchodce rádi využívají mnohých aktivit, které tato sdružení nabízejí, vedle vyplnění volného času spatřují přínos zejména v možnosti kontaktu s druhými lidmi. Všichni dotazovaní senioři, kteří žijí ve svém přirozeném prostředí, se vyjádřili v tom smyslu, že raději tráví svůj volný čas ve společnosti druhých osob. Naproti tomu výpovědi klientů domova důchodců velmi často svědčily o přání trávit volný čas o samotě. Domnívám se,

že na tvorbě takto významných rozdílů mezi senioři zařazenými v různých organizacích se podílí zejména dva faktory. Je to zdravotní stav, a tedy míra schopnosti zůstat aktivním, a někdy také samotné působení organizací, s nimiž jsou jednotliví senioři spjati. Ve srovnání např. s kluby důchodců atmosféra v domově důchodců působí zcela opačným dojmem. V klubech důchodců je živo, senioři si zde tykají, mají spolu přátelský vztah. V domově důchodců spolu žijí lidé, kteří by k sobě za jiných okolností mnohdy cestu nenašli, oslovují se pane/paní a jejich nálada se zdá být skleslejší. U obou skupin seniorů – tedy u osob žijících ve svém přirozeném prostředí i u penzistů v institucionální péči – se mohou objevovat známky samoty. Samota seniorů žijících ve svém bytě či domě je však diametrálně odlišná od samoty, se kterou se potýkají senioři v domově důchodců. Kontakt s lidmi je v domově důchodců nevyhnutelný. Rozdíl mezi senioři v institucionální péči a senioři žijícími ve svém původním domově netkví tedy v kvantitě sociálních kontaktů, nýbrž v jejich kvalitě. Pro eliminaci úzkosti a osamělosti je nutná rozmanitost vztahů (Rokach, Brock, 1998, Beck, 2004). Z tohoto důvodu se domnívám, že na senioři v ústavní péči by měl pozitivní vliv častější styk s osobami zvenčí. Zejména v členech klubů důchodců, kteří se netají svým zájmem o styk s lidmi a čínorodý život, spatřuji možnost dobrovolných návštěv. Někteří senioři ze zájmových organizací se vyjádřili v tom smyslu, že by se návštěvám domova důchodců nebránili a dokonce by pro ně tyto návštěvy mohly být zajímavé. „*Jistě, že bych se účastnila aktivit v domově důchodců, proč ne? Bylo by to takový potěšení, kdyby tam byli taková ještě schopný lidi.*“ (77letá vdova). V této odpovědi je tedy naznačen zájem o kontakt s lidmi v institucionální péči, ale zároveň je doplněn poznámkou, že nejlepší by bylo setkání se „schopnými“ lidmi. Domnívám se, že tento výrok jasně udává požadavky, které by měly být dodrženy při výběru osob, kterým by byla dobrovolná pomoc ve formě setkávání poskytována. Střet s nemohoucností a bezmocností některých institucionalizovaných seniorů by na penzisty-dobrovolníky mohl mít negativní

vliv. Ten uznali i respondenti, kteří mají s institucionální péčí o seniory zkušenost. Pomoc ve formě návštěv seniorů v ústavní péči by tedy měla být směřována zejména k seniorům, kteří si udržují jistou míru soběstačnosti a dobré nálady. Zkoumané zájmové organizace tedy skýtají velké možnosti, z nichž některých není prozatím využíváno. Touto možností je bezpochyby vedle svépomocného prvku uplatňovaného v rámci organizací také pomoc seniorům, kteří nejsou členy.

Seznam literatury:

- ALLEN, J., G., TOBIAS, G., HASLAM-HOPWOOD, G. **The value of social contacts.** *Psychiatry*, 2005, vol. 68, č. 3, s. 214–219.
- BECK, U. **Riziková společnost.** Praha: Slon, 2004.
- VAN BAARSEN, B., GROENOU, M. I. B. **Partner loss in later life: gender differences in coping shortly after bereavement.** *Journal of loss and trauma*, 2001, vol. 6, č. 3, s. 243–262.
- HARTL, P. **Komunita občanská a komunita terapeutická.** Praha: Slon, 1997.
- HAŠKOVCOVÁ, H. **Fenomén stáří.** Praha: Panorama, 1990.
- HIGGS, P., HYDE, M., WIGGINS, R., BLANE, D. **Researching quality of life in early old age: the importance of sociological dimension.** *Social policy & Administration*, 2003, vol. 37, č. 3, s. 239–252.
- HOLMÉN, K., ERICSSON, K., WINBLAD, B. **Quality of life among the elderly.** *Scandinavian journal of caring sciences*, 1999, vol. 13, č. 2, s. 91–95.
- KALVACH, Z. **Úvod do gerontologie a geriatrie.** Praha: Karolinum, 1997.
- KLIMENT, P. **Specifika vývojových úkolů v seniorském věku.** In SÝKOROVÁ, D., CHYTIL, O. (eds.). **Autonomie ve stáří, strategie jejího zachování.** Ostrava: Zdravotně sociální fakulta Ostravské univerzity v Ostravě a Albert Boskovice, 2004, s. 238–243.
- KUCHAŘOVÁ, V. **Život ve stáří – Zpráva o výsledcích empirického šetření.** [online, rok zpracování 2002]. Dostupný z WWW: http://www.vupsv.cz/Empiricky_vyzkum.pdf
- MATÝSKOVÁ, D. **Nedobrovolná ztráta autonomie u seniorů.** In SÝKOROVÁ, D., CHYTIL, O. (eds.). **Autonomie ve stáří, strategie jejího zachování.** Ostrava: Zdravotně sociální fakulta Ostravské univerzity v Ostravě a Albert Boskovice, 2004, s. 46–52.
- NELSON, T. D. **Ageism: Prejudice against our feared future self.** *Journal of social issues*, 2005, vol. 61, č. 2, s. 207–221.
- ROKACH, A., BROCK, H. **Coping with loneliness.** *The journal of psychology*, 1998, vol. 132, č. 1, s. 107–127.
- STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. **Základy kvalitativního výzkumu.** Boskovice: Albert, 1999.
- SÝKOROVÁ, D. **Prázdné hnízdo – šance, nebo břemeno?** Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1996.
- ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. **Prediktory osobní pohody u reprezentativního souboru české populace.** *Československá psychologie*, 2005, roč. 49, č. 1, s. 1–7.
- ŠTILEC, M. **Program aktivního stylu života pro seniory.** Praha: Portál, 2004.
- ZICH, F. **Co s volným časem?** Praha: Pressfoto – vydavatelství ČTK, 1978.

Zdůrazňujeme rovnocennost různých typů sociální práce, říká vedoucí brněnské katedry

V posledním čísle letošního roku představíme v naší obvyklé rubrice katedru sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Vývoj katedry, především z pohledu sociální práce, popisuje její vedoucí doc. PhDr. **Libor Musil**, CSc.

Kdy byla vaše katedra založena? Kdo stál u jejího zrodu?

Výuka sociální práce – původně v rámci oboru Sociologie, sociální politika a práce – se na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity datuje od roku 1990. V roce 1996 vznikla katedra sociální politiky a sociální práce (SPSP) a obor se stejným názvem. Vedoucím byl nejprve Ladislav Rabušic, potom Tomáš Sirovátka a Libor Musil. Od roku 1994 jsme studium koncipovali tak, aby splňovalo Minimální standardy vzdělávání v sociální práci. Dá se tedy říct, že sociální práce se u nás učí a studuje 13 let. V roce 1998 katedra a studium SPSP přešlo z FF MU na nově vzniklou Fakultu sociálních studií.

Jaké je zaměření katedry?

Na začátku jsme se chtěli věnovat teoretickým a praktickým souvislostem mezi sociální politikou a sociální prací. Orientovali jsme se hlavně na komunitní práci a na tvorbu programů služeb na komunální úrovni. Naším ideálem byl absolvent schopný na základě dobré orientace v sociální práci koncipovat na místní úrovni programy sociálních služeb a intervencí sociálních pracovníků. Osob s touto schopností byl tehdy u nás absolutní nedostatek, dnes je tvůrců programů a projektů mnoho, málokdo z nich však umí rozlišit „sociální služby“ od „sociální práce“.

Kolem roku 2002 jsme se pokusili spojení sociální politiky a sociální práce do jednoho oboru teoreticky vymezit, abychom mohli promyslet obsah jednotlivých disciplín Minimálního standardu z hlediska praktické aplikace teorie sociální politiky a sociální práce. Ukázalo se, že lidé z katedry o takto pojatý celek nemají zájem. Většina je zaměřena buď na sociální politiku, nebo na sociální práci, uvažuje odlišně, a průnik obojího proto zaujal jen asi dva nebo tři z nás.

Nastal dosud neukončený proces rozdělování studia SPSP na újeji pojaté obory. Zatím předpokládáme, že zůstane jedna katedra, která bude vyučovat dva, možná dokonce tři obory: sociální (nebo veřejnou) politiku, sociální práci a možná také personální management a organizační rozvoj. Studium posledního z uvedených oborů se kromě standardní personalistiky snažíme zaměřit na tvorbu a implementaci programů sociálních služeb pro zaměstnance. V magisterském navazujícím studiu SPSP mají v tuto chvíli studenti možnost studovat zárodky těchto oborů v podobě specializací.

Jak se přitom na katedře vyvíjí pojetí sociální práce?

Od původního důrazu na „tvorbu komunálních programů služeb z hlediska sociální práce“ jsme se dostali k širší škále přístupů. Zabýváme se také existenciálním přístupem v sociální práci a sociálním poradenstvím, věnujeme se supervizi. Vlivné je u nás tzv. „konstruktivistické“ myšlení, pro které je typická snaha dešifrovat tzv. „zaručeně platné“, „objektivní pravdy“ o klientech jako „vžité představy“, s jejichž pomocí si sociální pracovníci zařazují klienty do připravených „škatulek“ ještě před tím, než se pokusí zjistit, v čem se okolnosti jejich života těmto „škatulkám“ vymykají.

V bakalářském studiu se náš profil absolventa posunul blíže k představě univerzálního sociálního pracovníka, který by měl být schopen se po získání diplomu specializovat dalším (magisterským) studiem a prací s určitou cílovou populací. Zaměření na komunální politiku sociálních služeb se v tuto chvíli nejvýrazněji uplatňuje v magisterském kombinovaném (dálkovém) studiu, kde studentům nabízíme specializaci na tzv. makro sociální práci, orientovanou na komunitní plánování a na utváření přístupů ke klientům v organizacích.

Jaká je podoba praxe na vaší katedře?

Praxe je podle nás klíčovou částí studia sociální práce. Jsme přesvědčení, že by neměla smysl, pokud by nebyla provázena supervizí. Úvodem k praxím jsou u nás tzv. exkurze. Během nich se studenti seznamují s fungováním různých organizací služeb sociální práce. Následuje povinný kurs nazvaný Základní otázky odborné praxe a supervize. Ve čtvrtém semestru následuje praxe a supervize v individuální sociální práci s klientem. Poté se studenti sami rozhodují, zda si zapíšíou praxi a supervizi ve skupinové, nebo v komunitní sociální práci. V magisterském prezenčním studiu mohou studenti s pomocí supervizora prakticky vykonávat sociální práci v tzv. ohrožených rodinách (viz představení projektu). Tuto výuku zajišťujeme společně s brněnským Sdružením péstounských rodin.

Stává se, že si studenti vyberou třeba praxi a supervizi ve skupinové sociální práci, ale pro všechny z nich nemáme praxi, která by se skutečně týkala skupinové práce. V takových případech studenti v rámci supervizí kultivují svou představu o tom, jak by bylo možné skupinovou (nebo komunitní) práci využít tam, kde se dosud nepoužívá.

Dlouhá léta se nám nedařilo dobře komunikovat s lidmi, kteří mají na starosti studenty na pracovištích praxe. Problém jsme začali řešit před dvěma roky. Získali jsme grant ESF na realizaci projektu Centra praktických studií, mezi jehož klíčové aktivity patří propojování představ instruktorů praxe a našich učitelů supervize. Sníme o tom, že jednou budou supervizi studentům kvalitně poskytovat sociální pracovníci přímo v praxi a učitelé z katedry budou poskytovat supervizi zase jim.

Spolupracujete s některou další školou nebo katedrou? Jak?

Spolupracujeme se školami sdruženými v Asociaci vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP). Podílíme se na konzultacích, které ASVSP poskytuje svým členům. Pracovníci katedry jsou členy týmů, které průběžně dotvářejí Minimálních standardy (v poslední době např. pro etiku v sociální práci). Řada členů ASVSP se na nás obrací se žádostí o konzultaci svých žádostí o akreditaci. Pra-

covníci a studenti katedry se jako manažeři, redaktoři, recenzenti a garanti tematických čísel podílí na vydávání časopisu ASVSP Sociální práce/Sociální práca. Trvale spolupracujeme se Zdravotně sociální fakultou v Ostravě, kde se podílíme se na vzdělávání postgraduálních studentů. S dalšími školami spolupracujeme podle potřeby, např. při pořádání konferencí, psaní a vydávání publikací, poskytujeme si konzultace... Často záleží na osobních vazbách – jsme kolegové, mnohdy spíš kamarádi z oboru.

Navázali jste spolupráci s některou zahraniční školou?

Z formálního hlediska máme uzavřeny dohody s devíti univerzitami, resp. jejich analogiemi po celé Evropě. Máme možnost výměnných pobytů studentů i učitelů. Bohužel ne všechny využíváme. U učitelů je to mimo jiné dáno odlišnými způsoby organizace akademického roku. Když máme čas cestovat, na školách v zahraničí mají studenti volno a naopak. Výměna studentů je častější, ale ani oni nevyužívají všechny možnosti. Je to sice ostuda, ale zase si nemusíme lámat hlavu s tím, že by student nemohl jet tam, kam by chtěl. Míst pro ně máme dost.

Jak vypadá život vašich studentů v prostorách školy?

Studenti s námi „komunikují“ spíše pomocí internetu než osobně. Osobní komunikaci nebrzdí jen „informační systém“, který studentům skýtá „vymoženost“ studovat bez přímého kontaktu s učitelem, ale také fakt, že do učebny přichází běžně 30, 50, ale i 100 a více studentů najednou. Komentáře k eseji dostávají studenti elektronicky, ne v osobním rozhovoru. Nejčastěji se s učitelem setkají studenti, kteří úkoly nezvládají a nezbyvá jim, než zajít na konzultaci. Naštěstí existují diplomové práce, které studenti konzultují osobně. Důležitou příležitostí pro osobní komunikaci jsou supervizní semináře k praxím.

Převaha neosobní komunikace oslabuje identifikaci studentů s oborem. Snažili jsme se vytvořit příležitost pro osobní setkávání se studenty, neprojevíli však velký zájem. Naš kolektivní život je podstatně chudší, než by

nám i oboru prospívalo. Rád bych se studenty diskutoval a poznával jejich pohled na život, studium a sociální práci. Nemám na to ale moc času a příležitostí. Místo toho jim pořád něco vysvětluji a posílám jim komentáře po internetu. Nedávno si nově přijatí studenti zorganizovali setkání, aby „si přitukli“. Přišlo jich asi 25 (ze šedesáti) a byli prý dost nadšení. Nebyl jsem tam. Kdybych si v osm večer přitukával se studenty, ráno bych buď nedorazil na přednášku, nebo bych během přednášení usnul.

Takže otázku na život studentů ve škole položte raději jim.

Co všechno bude umět a znát váš absolvent?

Náš absolvent je vybaven schopností zamýšlet se nad tím, co a jak s klienty vlastně dělá. Má představu o tom, že sociální práce by měla spočívat ve volbě vhodných nástrojů intervence, které mají – případ od případu – odpovídat situaci a problémům konkrétního klienta. K těmto dovednostem ho vybavují základní předpoklady k orientaci v různých přístupech v sociální práci. Rovněž má představu o tom, co ho může čekat v zaměstnání. Měl by mít jasnou představu, jak interpretovat svou praxi z hlediska toho, co se naučil ve škole, což ale záleží na motivaci studentů. Daří se nám to u těch, kteří se identifikují s oborem. Horší je to u těch, kteří se rámci bakalářského prezenčního studia hlásí ke druhému oboru. Na bakalářském stupni je jednooborové pouze kombinované studium, prezenční studium je na naší fakultě dvouoborové. Ti, kteří sociální práci studují jako svůj „vedlejší“ obor,

mívají k propojování teorie s praktickou zkušeností slabší motivaci. Kdybychom s nimi častěji hovořili osobně, dalo by se s tím něco dělat. Jenže naše škola se neobejde bez státních dotací, které jsou přímo úměrné počtu studentů.

Na jaké hodnoty se vaše katedra orientuje?

Snažíme se studenty vést k představě, že situace každého klienta a jeho interakce se sociálním pracovníkem má neopakovatelné rysy a je třeba respektovat klienta i tuto jedinečnost a snažit se jí porozumět. Zdůrazňujeme, že kdyby sociální pracovník se všemi svými klienty pracoval stejným způsobem, musel by mnohé z nich poškodit. Nebyl by totiž schopen reagovat na situace a zakázky těch, kteří potřebují jiný typ pomoci. Klade me taky důraz na schopnost sociálních pracovníků připustit si vlastní omyly. Vedeme studenty k sebereflexi a snažíme se je učit vnímat vlastní praxi pohledem vnějšího pozorovatele a výzkumníka. Za kritérium kvality takto chápaného výzkumu ovšem nepovažujeme jen metodologickou korektnost, ale také použitelnost poznatků v praxi. Mezi sebou a se studenty také diskutujeme o tom, že různé typy sociální práce a ideologické orientace v sociální práci jsou rovnocenné a žádná z nich není „správnější“ než ostatní. Chybné je pouze fanatické zdůrazňování jednoho pojetí. Ne, že by každý z nás neměl svá oblíbená pojetí intervence. Důležité však je uznat, že mnou preferovaný přístup nemusí být užitečný pro každého klienta.

Připravil Pavel Bajer

Informace o přijímacím řízení:

Ke studiu se uchazeč přihlašuje elektronickou přihláškou na adrese: <http://is.muni.cz/prihlas-ka/>, a to nejpozději do 29. 2. 2008.

Administrativní poplatek za podání přihlášky činí 250 Kč.

Individuální bankovní spojení najdete v přihlášce.

Administrativní poplatek musí být zaplacen nejpozději 29. 2. 2008.

Uchazeči o studium na Fakultu sociálních studií Masarykovy univerzity (FSS MU) jsou vybíráni v rámci přijímacího řízení. Základní kritérium pro přijetí/nepřijetí ke studiu představují výsledky tzv. Národních srovnávacích zkoušek (NSZ), které zabezpečuje společnost www.scio.cz, s. r. o.

Uchazeči o kombinované studium oboru sociální politika a sociální práce mají možnost získat bonifikaci za dosavadní praxi v oboru. Bonifikaci lze udělit na základě potvrzení o tom, ve které organizaci se praxe uskutečnila, jakou činnost uchazeč vykonával, po jak dlouhou dobu a zda v zaměstnání, nebo dobrovolně ve svém volném čase. Uvedené údaje musí být úředně potvrzeny razítkem příslušné organizace a podpisem jejího statutárního zástupce. Za praxi se přitom považuje pouze dobrovolná (tj. prováděná ve volném čase nebo v zaměstnání, ne však v rámci studijních povinností) a soustavná (pravidelná a dlouhodobá, ne příležitostná) činnost, která je vědomě vykonávána s cílem podporovat lidi při zvládání obtížných životních situací. Rozhodnutí o tom, zda bude bonifikace za praxi přiznána, je plně v pravomoci přijímací komise. Bonifikace je přidělována prostřednictvím bonifikačního koeficientu 1,05, jímž se daným uchazečům vynásobí jejich bodový zisk z NSZ. Potvrzení je nutno zaslat na studijní oddělení fakulty do 28. 2. 2008.

Počty uchazečů a studentů

V posledních letech se uchází o studium v prezenčním studiu 300 uchazečů a zhruba 250 v kombinovaném typu studia. Přijímáme do prezenčního bakalářského studia 50–70, do kombinovaného studia 60–80 studentů. Šance na přijetí do magisterského navazujícího studia je 1:2 až 1:4.

Informace o oboru, formě, době studia

Na bakalářském stupni lze obor sociální politika a sociální práce studovat v následujících formách: prezenční (tzv. denní) bakalářské studium dvouoborové, kombinované (tzv. dálkové) bakalářské studium dvouoborové či jednooborové.

Uvažujete-li o studiu našeho oboru na katedře SPSP, můžete očekávat získání takových poznatků, které vám umožní uplatnění jak v oblasti sociální práce, tak v oblasti sociální politiky. Snahou nás, vyučujících, je, abyste dokázali tyto znalosti vhodně zkombinovat a abyste se zároveň naučili získané poznatky využívat při praktickém řešení problémů lidí.

Součástí studia jsou – vedle tradičních přednášek a seminářů – také netradiční formy vzdělávání. Jelikož jsou pedagogičtí pracovníci současně aktivními výzkumníky v oboru SPSP nebo provádí praxi v oboru, nabízí katedra SPSP možnost podílet se přímo na výzkumné činnosti – jednak v rámci výzkumných studií pracovníků katedry a jednak v rámci dalších výzkumných institucí v oblasti sociální politiky a sociální práce. Vlastní výzkum provádějí studenti i v rámci psaní svých bakalářských a magisterských diplomových prací. Katedra SPSP usiluje o to, aby vzdělání, které poskytuje, mělo evropský standard. Proto nabízíme absolvování zahraničních stáží na vybraných zahraničních univerzitách a vysokých školách. Na bakalářském stupni mohou studenti vyjet na kratší zahraniční pobyty, na magisterském stupni se pak nabídka dále rozšiřuje.

Standardní doba magisterského navazujícího prezenčního studia SPSP je čtyři semestry.

Informace pro uchazeče

Sociální politiku a sociální práci lze studovat v kombinaci s mediálními studii a žurnalistikou, politologií, evropskými studii, psychologii, sociologií, environmentálními studii, genderovými studii, sociální antropologií; v rámci mezifakultního studia organizovaného ve spolupráci s FF MU se lze přihlásit též na kombinaci s pedagogikou.

V přihlášce do magisterského navazujícího studia musí uchazeč uvést, na kterou specializaci se hlásí. V magisterském prezenčním studiu nabízíme čtyři specializace: „sociální politika“, „trh práce, politika zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů“, „personální management a organizační rozvoj“ a „sociální práce“. V magisterském kombinovaném studiu nabízíme rovněž čtyři specializace: „sociální politika“, „personální management a organizační rozvoj“, „sociální práce makro (komunitní)“ a „sociální práce mikro (poradenství)“.

Uvažujete-li o studiu našeho oboru na katedře SPSP, můžete v současné době očekávat získání takových poznatků, které vám umožní uplatnění jak v oblasti sociální práce, tak v oblasti sociální

politiky. Naši snahou zatím zůstává, abyste dokázali tyto znalosti vhodně propojit a dokázali je využívat při praktickém řešení sociálních problémů a životních situací lidí.

Jelikož jsou pedagogičtí pracovníci současně aktivními výzkumníky v oboru SPSP nebo provádí praxi v oboru, nabízí katedra SPSP možnost podílet se přímo na výzkumné činnosti. Jednak v rámci výzkumných studií pracovníků katedry a jednak v rámci dalších výzkumných institucí v oblasti sociální politiky a sociální práce. Vlastní výzkum provádějí studenti i v rámci psaní svých bakalářských a magisterských diplomových prací.

Katedra SPSP usiluje o to, aby vzdělání, které poskytuje, mělo evropský standard. Proto nabííme stáže na zahraničních vysokých školách.

Adresa školy:

Katedra sociální politiky a sociální práce
FSS MU
602 00 Brno
tel. 549 494 724
e-mail: kotolova@fss.muni.cz
<http://spsp.fss.muni.cz/>

Představení projektu

Aplikovaný projekt Asistent do rodiny (dále jen projekt) vznikl na základě podnětů studentů navazujícího magisterského studia oboru sociální politiky a sociální práce při Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity (FSS MU) v Brně v podzimním semestru roku 2005. Z řad studentů byl vytvořen tzv. realizační tým, který se podílel na vyhledávání vhodných rodin, vytvoření metodiky pro asistenty a dobrovolníky, propagaci projektu, shánění finančních prostředků a na odborném proškolení asistentů. Ostatní studenti se připravovali na činnost v rodinách.

Projekt se od počátku realizuje v rámci grantu Centra praktických studií, které si klade za cíl posilovat a podporovat praktické aktivity studentů sociální práce. Je určen magisterským studentům katedry, kteří mají zájem pracovat v rodinách a splňují stanovená kritéria. V rámci výuky pak provádějí terénní sociální práci. Z celkového počtu participujících studentů vykonávalo již více než 20 studentů asistenční službu v rodinách. Další tři studenti vytváří realizační tým.

Aktivity projektu se zaměřují na podporu rodin, kterým hrozí odnětí dítěte z důvodu nedostatku přiměřené péče v rámci rodičovské zodpovědnosti a na sanaci rodiny. Rodičovská zodpovědnost se týká především péče o zdraví dítěte a jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj. Cílem asistenčních služeb realizovaných v rámci projektu je podporovat soudržnost a fungování rodin s dětmi, které se nacházejí v obtížné životní situaci. Od listopadu 2005 do června 2007 asistenti intervenovali do 26 rodin, a pracovali tak se 129 klienty. Z dosavadní praxe vyplývá, že 35 % našich klientů pociťuje za významný problém svou bytovou situaci, 35 % klientů má problémy s výkonem rodičovské role a 30 % klientů řeší výchovné problémy dětí.

Pracovní náplní studentů-asistentů jsou podpůrné služby a poradenství. Úkol asistenta spočívá v předání teoretických znalostí a praktických dovedností rodičům, kteří nezvládají svoji úlohu rodiče spočívající v adekvátní péči o dítě. Asistent také poskytuje poradenství v sociálně-právních záležitostech. Asistenti mají vysokoškolské vzdělání v humanitní či sociální oblasti na úrovni bakalářských programů. Teoretickou a praktickou přípravu asistentů zajišťuje vedení projektu v rámci několika kursů vyučovaných na katedře sociální politiky a sociální práce FSS MU s významným podílem externích odborníků. Pro asistenty je vypracován systém kursů, které při asistenci musí absolvovat. Kursy jsou nastaveny tak, aby mohl student asistenci vykonávat po celou dobu svého studia na FSS MU. Před začátkem výkonu asistentké činnosti absolvuje každý student v rámci kursů 28 hodin odborných školení.

Projekt navazuje na již poskytované a rozvíjené služby terénní sociální práce pro rodiny s dětmi ve městě Brně. Daří se nám spolupráce s řadou neziskových organizací (IQ Roma servis, FOD,

Střep – České centrum pro sanaci rodiny Praha), orgánů státní správy (úřady městských částí) i školských zařízení (Fakulta sociálních studií MU, Evangelická akademie v Brně, Ostravská univerzita). Zapojili jsme se také do komunitního plánování ve městě Brně, do pracovní skupiny Rodiny s dětmi.

Posláním projektu je podpora praktického vzdělávání studentů. V rámci přípravy na budoucí povolání intervenují studenti do ohrožených rodin s cílem tyto rodiny posilovat. Projekt tedy v rámci výuky vytváří prostor, v němž studenti pod odborným vedením pedagogů, supervizorů a lektorů uplatňují metody a techniky, které se naučí v průběhu studia na fakultě.

Aplikovaný projekt Centra praktických studií Asistent do rodiny považujeme za netradiční a inovativní formu praxe pro studenty sociální práce. Nabízí možnost poznat sociální práci v praxi, ověřit si tak teoretické znalosti a naučit se komunikovat s klienty. Necelé dva roky trvání projektu dokázaly, že se jedná o velice přínosnou formu praxe pro studenty, kteří se posléze stávají kvalifikovanými odborníky, např. na sociálním odboru. Projekt si také získal nezastupitelné místo v rámci katedry a je o něj ze strany studentů stále se zvyšující zájem.

**Bc. Jiří Vlček, DiS.,
koordinátor projektu**

V Ostravě inovují proces praktické přípravy studentů

Ve vysokoškolském studiu sociální práce zaujímá praktická příprava studujících významnou pozici. Právě v oblasti praktické přípravy studujících dochází k přímému setkání všech zainteresovaných subjektů, a to zástupců vzdělavatelů, praxe (poskytovatelů sociálních služeb) a studujících. Vzniká tak možnost propojovat nabyté teoretické znalosti studujících s reálnou praxí sociální práce. Samotný výkon praktické přípravy však často ovlivňují odlišné představy vzdělavatelů a pracovníků praxí, jejichž sladění není vždy snadné. I z tohoto důvodu začala naše katedra sociální práce Zdravotně sociální fakulty Ostravské univerzity v Ostravě přehodnocovat stávající podobu praktické přípravy studujících a vyvíjet aktivity směřující ke zkvalitnění současného stavu.

Proces inovací praktické přípravy na katedře podnítilo zahájení projektu Zvýšení připravenosti studentů sociální práce na měnící se požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů pomocí kvalitnějšího vzdělávání v oblasti odborné praxe studentů v červnu 2006, za podpory Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

Projekt si klade za cíl zkvalitňovat systém odborných praxí prostřednictvím posílení kompetencí jak studujících, tak zástupců praxe a vzdělavatelů; zvýšení informovanosti; vytváření sítí mezi katedrou a organizacemi sociálních služeb apod. Partnery projektu jsou státní i nestátní poskytovatelé sociálních služeb Moravskoslezského kraje.

Záměr projektu se setkává s odezvou. Svědčí o tom i následující zpětná vazba ze strany studujících na katedře: „*Jsem studentkou 4. ročníku, a přesto, že to za „mé éry“ přišlo pozdě, jsem ráda, že se vůbec zrodilo něco, jako je tenhle projekt. Co od něj očekávám? Vedoucí praxí konečně snad budou vědět, co se studenty dělat, a po dvou hodinách doplňování a kontrolování dokumentů na úřadech je nepošlou domů s tím, že nevědí, co s nimi dělat.*“

Inovativnost projektu lze spatřovat zejména v *přímém zapojování* studujících, zástupců praxe a vzdělavatelů do procesu zkvalitňování odborných praxí na katedře.

Workshopy a pracovní skupiny

Jednou ze stěžejních projektových aktivit je realizace společných setkání všech zmiňovaných subjektů od října 2006 do dubna 2008 formou *workshopů a pracovních skupin*. *Workshopy* jsou určeny pro všechny strany, zástupce vzdělavatelů, poskytovatelů a studujících. V *pracovních sku-*

pinách jsou zapojeny pouze jednotlivé skupiny, např. skupina zástupců pracovníků praxí. Obsahem společných setkání byla diskuse a řešení mj. následujících témat: *Jaké cíle odborné praxe by měly být sledovány? Jaká je role vedoucího praxe na pracovišti v průběhu odborné praxe? Jaké oblasti výkonu praxe by měly být hodnoceny a kým?* Pozitivně účastníci setkání hodnotili zejména možnost vyjádření vlastních pohledů a potřeb k diskutované oblasti a také příležitost k otevřené výměně názorů o aktuálních problémech.

Účastníci skupin budou v budoucnu zapojeni také do *připomínkování připravovaných metodických materiálů*, přičemž budou připomínkovány tři zpracovávané metodické materiály (pro studující, vedoucí praxe, vedoucí kasuistických seminářů). I zde zaujímají názory všech zainteresovaných významné místo při vytváření vzdělávacích materiálů vzdělavatele, např. studující budou mít možnost vyjádřit se k metodickému materiálu pro studující. Přínos setkání pracovních skupin se odráží i ve zpětné vazbě vedoucí kasuistického semináře: „*Tento semestr začal úžasně. Přes léto se komunikovalo, sešli se vedoucí kasuistických seminářů, a pokud nastaly problémy, hodně se na nich zapracovalo. Začátek semestru proběhl nejlaději, vyjasnilo se hodně. Jsme více s katedrou v kontaktu.*“

Dalším příkladem zapojování zainteresovaných skupin do procesu zkvalitňování praktické přípravy je *realizace výzkumů – analýzy potřeb* u studujících, vedoucích praxí a vedoucích kasuistických seminářů. Vedoucí praxe představují sociální pracovníky/pracovnice, kteří provázejí studující na praxi. Vedoucí kasuistických seminářů jsou zástupci vzdělavatele, kteří společně se studujícími reflektují poznatky získané na praxi.

Analýza si kladla za cíl zjistit, jaké jsou potřeby v oblasti praktické přípravy a jak je hodnocen současný stav realizace praxí z pohledu jednotlivých skupin. Pozornost se zaměřovala zejména na odpovědi na otázky: Jaké překážky zamezují realizaci kvalitní praxe? *Jaké inovace jsou navrhovány v konkrétních oblastech souvisejících s praktickou přípravou?* Do kvalitativního výzkumu bylo zapojeno celkem 93 studujících v rámci skupinových rozhovorů, 29 sociálních pracovníků v roli vedoucích praxí v rámci individuálních rozhovorů a 10 vedoucích kasuistických seminářů v rámci rozhovorů individuálních a rozhovoru skupinového.

Výhoda zvoleného pojetí výzkumů, v rámci kterých jsme dotazovali všechny zapojené strany, tkví především v systémovém řešení problematiky praktické přípravy. Získaná zjištění poukázala na rozličnost vzájemných očekávání zapojených stran, která nebyvají vždy naplněna. Důsledky tohoto stavu pak nacházíme ve vzniklých nedorozuměních a problémech při realizaci odborných praxí a implementaci vzdělávacích záměrů katedry. Ilustrativní příklad rozdílných očekávání podává např. zjištění, že někteří studující od vedoucích na praxi očekávají úkolování, ale na druhou stranu, někteří vedoucí praxe uvádějí, že nevědí, co se studujícími na praxi dělat.

Očekávání od praxi

Získaná zjištění z výzkumů poodhalila jisté překážky projevující se v různých očekáváních, požadavcích a postojích, které mohou sledované cíle v praktické přípravě studujících znesnadňovat. Zjištění tak poukázala na nevyjasněné oblasti, které vyžadují další řešení. Např.: *Jak zajistit informovanost vedoucích praxí související s vedením studujících? Jak zajistit efektivní komunikaci s pracovišti praxe, aby představy katedry o vzdělávání studujících mohly být naplněny co nejlépe? Jak zajistit naplnění minimálních požadavků na studující v oblasti praktické přípravy? Je úkolem katedry vzdělávat studující ve výpočtu a podmínkách poskytování sociálních dávek, či se tyto informace mají studující naučit na praxi? Jaké důsledky oba přístupy pro praxi mohou mít?* Přínos výzkumů spočívá ve vytvoření podnětného materiálu s formulací problémů a otázek, na které je potřeba dále hledat odpovědi a dále je řešit. Výstupy výzkumů rovněž při-

spějí ke zpracovávaným metodickým materiálům k praktické přípravě.

Poslední prezentovanou aktivitou jsou *webové stránky* projektu (www.osu.cz/praxeexp), určené výhradně odborným praxím na katedře. Stránky zajišťují snadnou dostupnost informací, rychlou a snadnou aktualizaci dat, úsporu času, ulehčení administrativy a zřehlednění systému administrativy odborných praxí, a co je důležité, umožňují trojstrannou komunikaci studujících, zástupců praxe a vzdělavatelů.

Studujícím na stránkách v přehledné formě poskytujeme informace o formálních náležitostech praxí na katedře, také informace o zahraničních praxích. Ke stažení jsou dostupné základní dokumenty a formuláře k praxím, včetně postupu pro jejich vyplnění. Podstatná ovšem bude možnost vyjádřit se k dění na katedře prostřednictvím připravovaného diskusního fóra.

Zástupci praxe mohou na webových stránkách navrhovat a zveřejňovat témata diplomových prací pro studující, či nabízet volná pracovní místa pro absolventy katedry. V neposlední řadě zástupci praxe na stránkách mohou nalézt nabídku kursů pro ně určených, např. pozvánky na příležitostné přednášky zahraničních lektorů.

Závěrečné zhodnocení

Průběžné dosahování projektových cílů a vývoj kvality praktické přípravy na katedře umožnila zejména aktivní participace všech zainteresovaných subjektů, studujících, zástupců vzdělavatelů a praxe. Celkově se dosavadními projektovými aktivitami podařilo zahájit společnou diskusi o aktuálních problémech v oblasti praktické přípravy a nastartovat vývoj nového pojetí praktického vzdělávání na katedře ve smyslu inovací cílů praxe, vývoje metodických materiálů a rozvoje spolupráce se zástupci praxe.

Praktické vzdělávání tvoří důležitou součást přípravy studujících sociální práce pro jejich budoucí pracovní uplatnění, a proto je třeba této oblasti věnovat neustálou pozornost, zamýšlet se neustále nad jeho efektivitou a kvalitou. Snad se realizací zde popisovaných projektových aktivit částečně přispělo ke zvyšování kvality profesní přípravy budoucích sociálních pracovníků.

Mgr. Věra Holasová,

Mgr. Jana Kahánková, Mgr. Antonín Liška

Rakouské zkušenosti – systém péče a ochrany dětí v regionu Burgenland

Tým Hnízdo – Čiriklano Kher, zabývající se terénní asistencí rodinám s dětmi ohroženými ústavní výchovou, navštívil region Burgenland v Rakousku, aby se zde seznámil s rakouským systémem péče a ochrany dětí. Rozdílnosti rakouského systému spočívají zejména v jasném odlišení typu a cílů zařízení pro pobyt dětí mimo rodinu a v privatizaci sociálních služeb, které si stát pouze objednáva a poskytuje je nestátní organizace.

Zařízení pro pobyt dětí mimo rodinu jsou rozdělena na ta, která podporují rodinu, a na zařízení nahrazující rodinu. U zařízení podporujících rodinu je cílem upravit situaci v rodině a navrátit dítě zpět do péče rodičů v co nejkratší době. Umísťují se do nich děti z rodin, jejichž situace je sice závažná, ale existuje perspektiva návratu dítěte do rodiny. Tato zařízení mají podobu malých bytových jednotek určených pro krátkodobý pobyt (délka pobytu se pohybuje kolem jednoho roku). Zařízení, které jsme měli možnost navštívit, je umístěno v rodinném domku. Žije v něm maximálně 12 dětí, na pokojích po dvou. V domě pracuje jedna hospodyně, která vaří, pere, uklízí. Dále pak čtyři sociální pracovníci úzce spolupracující s odborem ochrany dětí a rodiči. Nástup dětí do zařízení je plánovaný, připravuje se dopředu spolu s rodiči. Přípravu na umístění dítěte do zařízení má v kompetenci orgán ochrany dětí. Pracovník tohoto orgánu doprovází rodiče a dítě do zařízení, seznámí je s chodem zařízení a personálem. Vyjasňuje s rodiči důvody umístění dítěte a kroky, které bude potřeba učinit, aby se dítě mohlo vrátit zpět do péče rodičů. Zároveň vytváří spolu s rodiči a pracovníky zařízení individuální plán. Většina dětí (více než 90 %) se vrací zpět do vlastní rodiny.

Druhou složku systému péče o dítě mimo vlastní rodinu tvoří *zařízení nahrazující rodinu. Do nich jsou umísťovány děti, jejichž rodinná situace neumožňuje návrat dětí.* Měli jsme možnost navštívit zařízení podobné našim dětským vesničkám, koncipovaným s cílem přiblížit se životu v rodině. Děti různého věku (od tří let) žijí v šesti samostatných domcích, v jednom domku bydlí maximálně deset dětí. O děti pečují stabilní personál – tři vychovatelé střídající se ve směnách po dvou dnech

a jeden pomocný vychovatel, pracující v odpoledních hodinách, kdy se děti vrací ze školy. Pro udržení chodu domácnosti mají k dispozici hospodyně. Každé dítě má určeného jednoho z vychovatelů jako klíčového pracovníka. Ten má za úkol shromažďovat veškeré informace o dítěti, udržovat kontakt s rodiči, se školou, dětským lékařem, apod. Dospívající děti, ve věku od 14 let, žijí v samostatném domku. Každé má vlastní pokoj s příslušenstvím, který si uklízí a učí se samostatně se o sebe postarat, hospodařit s penězi (kapesné, brigády) a navazovat normální vztahy. Pro dospívající mládež jsou v domku k dispozici tři garsonky s příslušenstvím a kuchyňkou. Pokud mají vážnější vztah, může být partner v garsonce navštěvovat. Dospívající mládež dostává informace a poradenství v oblasti vztahů i sexuálního života, což v našich podmínkách zní téměř jako utopie. Pracovníci dětské vesničky však tento přístup zdůvodňují tím, že navazování partnerských a sexuálních vztahů tvoří nedílnou součást normálního dospívání a podpora a vedení v této oblasti může předejít pozdějším problémům dětí v samostatném životě. Po dosažení věku 18 let mohou děti odejít do chráněného bydlení v blízkém městě, kde již žijí samostatně, ale mají podporu terénních pracovníků.

Největší odlišnost v péči o rodinu a dítě spočívá s privatizací poskytování těchto služeb. Rakouský stát si ponechal pouze základní kompetence právní ochrany dětí, které vykonávají orgány ochrany dětí jednotlivých regionů a oblastí. Obdoba OSPOD objednáva služby pro rodiny u neziskových organizací a hradí náklady na tyto zadávané služby, kontroluje také kvalitu poskytovaných služeb. Spektrum služeb pro rodiny je velké – školky, denní maminky – matky na mateřské

dovolené, které během dne pečují také o děti z potřebných rodin, příspěvek na zaplacení nájmu bytu po určité době, asistence pro rodinu, atd. Téměř zde neexistují adoptce, ročně se v celém Rakousku uskuteční zhruba 12 adoptcí, většinou v rámci příbuzenstva. Pomalu se také upouští od pěstounské péče, protože ji pěstouni mnohdy chápali jako alternativu adoptce než jako službu dítěti. Téměř se nepoužívá institut zbavování rodičovských práv, soudce práva pouze omezuje na nezbytně nutné úkony. Naše praxe zbavování rodičů rodičovských práv z důvodu usnadnění umístění dítěte do pěstounské péče nenachází u rakouských kolegů pochopení a ospravedlnění.

Pobyt dítěte v zařízení mimo rodinu hradí regionální vláda (regiony velikostí odpovídají asi našim bývalým okresům). Poplatek je vypočítán na den, což vede k tomu, že úřady se snaží zkrátit pobyt dítěte na co nejkratší dobu.

Sociální pracovníci posilují kompetence rodičů, navštěvují rodiny, ale především působí jako case manažeři – objednávají služby pro rodiny a kontrolují kvalitu jejich poskytování, zastupují dítěte v právních záležitostech. Právní zastupování dítěte a právní služby pro rodiny vykonává výhradně obdoba OSPOD.

Výstupy ze studijního pobytu a jejich využití v naší praxi:

- **Princip spolupráce sociálního odboru a nestátních neziskových organizací:** Neziskové organizace zajišťují poskytová-

ní služeb rodinám, které vytipuje sociální odbor, služby se hradí z prostředků sociálního odboru.

- **Postoj profesionálů ke klientům** v obtížných situacích. Klienti jsou přijímáni jako rovnocenní partneři, úředníci se k nim chovají přívětivě. Pracovníci OSPOD by měli být školeni v komunikaci s klienty.
- **Systém individuálního plánování** pro každé dítě umístěné mimo rodinu nebo žijící v rodině potýkající se s problémy. Systém si klade za cíl, pokud je to možné, udržení dítěte v rodině. Systém individuálního plánování navazuje na poskytované podpůrné nebo substituční služby a je provázán s finanční podporou ze strany sociálních odborů. Pobyt dítěte v ústavním zařízení hradí sociální odbor.
- **Systém případových konferencí** – spolupráce různých odborníků na řešení situace dítěte. Zavedení tohoto systému do běžné praxe usnadní spolupráci mezi státními úředníky a neziskovými organizacemi.

Studijní pobyt se uskutečnil v rámci dvouletého projektu Prevence násilného odebírání romských dětí z rodin do ústavní péče prostřednictvím podpory rodin a dialogu se státními institucemi podpořeného Evropskou komisí, programem DAPHNE II, boj proti násilí na ženách, dětech a mladých lidech.

Mgr. Hana Žurovcová,
koordinátorka týmu Hnízdo – Čiriklano Kher

Michal Oláh, Milan Schavel: Sociálne poradenstvo a komunikácia, Prešovská univerzita v Prešove, Pravoslávna bohoslovecká fakulta, Prešov 2006.

V druhom polroku 2006 vyšla publikácia autorov Michala Oláha a Milana Schavela s názvom Sociálne poradenstvo a komunikácia. Autori sa snažia o ucelený teoretický výklad a syntézu viacerých definícií sociálneho poradenstva a ponúkajú sprievodcovstvo sociálnym poradenstvom na Slovensku. V ich podaní je poradenstvo „špecifická odborná činnosť charakterizovaná ako proces pomoci s využitím existujúcich zdrojov a možností osobnosti vysporiadať sa s aktuálnymi problémami v živote. Identifikáciou problémov je určený aj obsah a zameranie poradenstva, ktoré môže byť právneho, ekonomického, psychologického, zdravotného, alebo sociálneho charakteru“. Kniha vyúsťuje do teoretických poznatkov s príťažlivým jazykom a zakotvuje skúsenosti sociálneho poradcu. Okrem teoretického vymedzenia sociálneho poradenstva ponúka kniha i niekoľko fragmentov z rozhovorov a prípadov klientov.

Svedectvom snahy o ucelený prístup k problematike je samotná štruktúra publikácie. Prvá kapitola predstavuje poradenstvo, jeho základné vymedzenie a charakterizuje vybrané poradenské systémy v zdravotníctve, školstve, sociálnom systéme a v cirkvi. Čitateľovi sú zrekonštruované cesty, genéza a charakter sociálneho poradenstva.

Druhá kapitola po teoretickom vymedzení pojmu, kde sa pristavili autori pri pôvodnom, i neskôr nadobudnutom význame slova poradenstvo, pokračujú autori analýzou, vývojom sociálneho poradenstva u nás a vo svete. Autori sa zamerali na vymedzenie špecifik a s tým súvisiacich odborných a kvalifikačných požiadaviek pre výkon jednotlivých stupňov sociálneho poradenstva. Podľa autorov by sociálne poradenstvo malo v systéme sociálnej pomoci plniť dve základné úlohy:

1. Zabezpečovať na jednotlivých úrovniach štátnej správy, samosprávy a neštátnych subjektov prostredníctvom príslušných pracovníkov plnú informovanosť o nárokoch občanov vyplývajúcich z právnych noriem, poskytovať informácie a konkrétnu pomoc.

2. Pomáhať potrebným prostredníctvom odborných a poradenských aktivít vrátane sociálnej terapie. Týmto základným úlohám zodpovedajú úrovne sociálneho poradenstva. Autori navrhujú členiť poradenstvo na základné poradenstvo, odborné poradenstvo a špecializované poradenstvo. Medzi odbornou verejnosťou už prebehla diskusia so (predbežným) záverom rozlišovať základné a špecifické (špecializované) poradenstvo. Problémom sociálnych poradcov je často jednotne túto činnosť vykazovať. Z tohto hľadiska sa dvojstupňové členenie v praxi zatiaľ skôr ujíma.

Autori, ako pedagógovia, sa stretávajú s otázkou, ktorú si potrebuje vyjasňovať snáď každý študent pripravujúci sa na profesiu sociálny poradca. V tomto kontexte ponúkajú analýzu rozdielov a spoločných východísk sociálneho a psychologického poradenstva.

Vychádzajúc aj z týchto súvislostí sa autori vyjadrujú k odborným a kvalifikačným požiadavkám a predpokladom pre výkon sociálneho poradenstva. Spomínaná kapitola systémovo vymedzuje obsah sociálneho poradenstva a vyúsťuje v definovanie požiadaviek pre kvalifikovaný výkon sociálneho poradenstva. V tejto súvislosti považujem za významné zaradenie samostatnej kapitoly, ktorá definuje predpoklady pre kvalifikovaný výkon sociálneho poradenstva.

Na predstavenie inštitúcií, ktoré poskytujú sociálne poradenstvo, slúži tretia, graficky prehľadná a o legislatívu sa opierajúca kapitola. Ako podnetnú hodnotím kapitolu zameranú na obsah sociálneho poradenstva vo vybraných cieľových skupinách. Ak do tejto chvíle čitateľ bežne sa orientujúci v literatúre k sociálnej práci nachádza v recenzovanej publikácii veci, ktoré sú mu dobre známe, k jej praktickým častiam sa bude určite vracáť.

Kapitola je obdarená konkrétnymi rozhovormi klienta a poradcu, kde si čitateľ môže konfrontovať aj svoje vlastné vedenie rozhovoru. Môže sa sporiť a premýšľať, ako by za iných okolností, inokedy, s inými subjektmi zúčastnenými v poradenskom procese viedol rozhovor, kde základným motívom celého poradenského procesu je kvalita vzťahu. Táto kapitola sa zameriava na cieľové skupiny

a sociálnu prácu s nimi. Autori sa pristavili pri rodinnom poradenstve, sociálnom poradenstve, poradenstve s občanmi ťažko zdravotne postihnutými, sociálnom poradenstve pre príslušníkov marginálnych skupín a pre nezamestnaných. Problémy a procesy sú ilustrované konkrétnymi výňatkami rozhovorov. Kapitola obsahuje nácvik sociálneho poradenstva v praxi, kde je predložený čitateľovi praktický nácvik poradenského rozhovoru podľa M. Šlepeckého. Vzhľadom na skutočnosť, že len malá časť sociálnych poradcov sa môže zúčastniť tréningu kognitívno-behaviorálnej terapie, tento počin autorov bude určite oceňovaný. Súčasne si čitateľ uvedomí multidimenzionalnosť vzťahu medzi sociálnym poradcem a jeho klientom.

Túto zložitú úvahu autori do kontextu v piatej kapitole, ktorá pojednáva o predpokladoch kvalifikovaného výkonu sociálneho poradenstva. Autori nás v tejto kapitole sprevádzajú osobnostnou, kvalifikačnou a odbornou výbavou sociálneho poradcu, typmi sociálnych klientov, metódami sociálno-poradenskej intervencie aj vonkajšími podmienkami pre výkon sociálneho poradenstva, do ktorých autori zahrňajú prostredie, médiá, pomôcky a čas.

Autori vychádzajú zo skutočnosti, že pomáhajúca profesia sa nemusí vyhnúť syndrómu vyhorenia, a tak sa logicky venujú rozpoznavaniu tohto syndrómu a jeho prejavu, otázke prevencie a následkov. Pri problematike predpokladov kvalifikovaného výkonu sociálneho poradenstva nedalo autorom nespomenúť supervíziu ako metódu (sústavného) zvyšovania profesionálnej kompetencie sociálneho poradcu.

Možno súhlasiť s autormi, že „supervízia by mala sociálne poradenstvo sprevádzať na každom kroku“. Významnú časť publikácie, čo do obsahu výpovede, tvorí príloha Dôležitosť komunikačných spôsobilostí v poradenskej praxi autorov Jána Prašku a Miloša Šlepeckého. Kniha obsahuje takisto slovník vybraných pojmov, register osobností sociálnej práce, zoznam vybraných organizácií poskytujúcich akreditované vzdelávanie pre pracovníkov v pomáhajúcich profesiách a aj tým naplňa svoje určenie: pre študentov so-

ciálnej práce, sociálnej pedagogiky, psychológie, ošetrovateľstva a príbuzných odborov, pracovníkov vo verejnej správe, sociálnych pracovníkov a iných pomáhajúcich profesií v praxi.

Kniha môže byť podnetnou inšpiráciou aj pre ostrieľaného praktika a prehľadným sprievodcom pre začínajúceho sociálneho poradcu.

Júlia Čechová

Karel Kopřiva: Vztah jako součást profese, Portál, Praha 2006.

Každý, kto pracuje v profesii sociálnej oblasti, ví, jak důležitou roli v nich hraje vztah mezi pomáhajícím pracovníkem a tím, komu je pomáháno. Mnohý se jistě nejednou během výkonu své praxe setkal se situací, která ho vyvedla z míry a pro niž nedokázal najít adekvátní řešení. Kniha Karla Kopřivy pomáhá lépe chápat a rozvíjet vztah ke klientovi a objasňuje úskalí, která interakce osob přináší. Mimo jiné nabízí možnosti vědomé relaxace, varuje a učí vyrovnávat se s různými problémy a vyhýbat se nebezpečím, která psychicky náročná služba druhým přináší. Knihu se zaujetím přečtou nejen ti, kteří již v oblasti pomáhajících profesí pracují, ale také ti, kteří se teprve pro tuto roli připravují – tedy všichni studenti, pro něž se zkušený autor může stát oprávněným průvodcem v oblasti, která je jim zatím neznámá.

Kopřiva knihu rozdělil do devíti kapitol, které podrobně rozpracovávají problematiku vztahu pracovník–klient, všímají si specifik práce v pomáhajících profesích a zdůrazňují možné problémy a hranice takové činnosti. Jednotlivá témata jsou velmi pečlivě volena tak, aby přehledně zahrnovala zásadní prvky zvolené oblasti. Za důležité považují, že autor pojmenovává skutečnosti, na které jistě každý sociální pracovník již pomyslel, ale nedokázal či se bál je přesně označit a „dát jim život“, protože mohou ve své podstatě skrývat prožitky velmi bolestné.

První kapitola rozebírá v základních bodech vztah pracovníka a osoby, které je pomáháno. Autor si všímá především specifik pomáhající profese a zvláštních nároků, které jsou na každého pracovníka kladeny, např.

schopnost trpělivosti, odbornosti, empatie aj. Zdůrazňuje nezbytnost kvalitního a hodnotného vztahu jako základního předpokladu efektivní pomoci potřebnému klientovi. Definuje rozdíl mezi neangažovaným a angažovaným pracovníkem a možná úskalí, která mohou na angažovaného pracovníka číhat. Podrobně se zabývá také paradoxy profesionálního pomáhání, jako je například pochopení pro každého klienta bez rozdílu. Související téma, procesy vzniku, vytváření a udržování hranic mezi sociálním pracovníkem a klientem, popisuje kapitola pátá. Autor vymezuje hranice jako nezbytný prvek určující práva a povinnosti dvou celků, které vstupují do vzájemné interakce.

Druhé kapitole, která se zabývá vnitřním světem člověka, přikládá autor největší důležitost z celé knihy. Velký důraz klade na akceptaci subjektivního vnímání každé jednotlivé osoby, se kterou pracovník přichází do styku. Jinak řečeno – chceme-li klientovi správně porozumět, musíme se zajímat především o to, jak vidí a prožívá dané skutečnosti on, a nabídnout mu porozumění bez hodnocení a „nálepkování“. Na druhou kapitolu pak tematicky navazuje kapitola čtvrtá, která objasňuje otázku citových úrazů a obranných mechanismů vnitřního světa každého člověka. Porozumění této problematice pomůže čtenáři uvědoměle pracovat se svými charakterovými limity a citovými zraněními. Podrobně je zde zpracován koncept tzv. vnímavé přítomnosti jako metody pomoci při odmítání prožitků.

O problematice moci v rukou sociálního pracovníka pojednává kapitola třetí. Zabývá se otázkou kontroly vs. pomoci a hledá odpovědi na otázky, kdy klienta vést a kdy ho naopak podporovat v samostatném řešení problému. Autor dále v rámci kapitoly rozlišuje čtyři typy intervence, tj. instrukce, komentář, kladení otázek, rezonance. Myšlenku lidského vztahu jako systému vzájemných reakcí během interakce rozvíjí kapitola osmá.

Zásadní teze z předchozích kapitol uvádí do praxe kapitola sedmá. Prostřednictvím základních praktických pravidel nabízí předlohu pro vedení rozhovoru s klientem a vymezuje roli sociálního pracovníka. Důrazně

rozlišuje dva druhy kontaktu, a to vnímavý a konfrontační.

V knize nechybějí ani kapitoly, které se věnují relaxaci, prevenci syndromu vyhoření a způsobům dalšího seberozvíjení a vzdělávání. Šestá kapitola se zabývá vědomým propojením těla a mysli, efektivním hospodařením s energií a některými osvědčenými relaxačními metodami. Popisuje cesty vedoucí k syndromu vyhoření a varuje před dlouhodobě zápornou energetickou bilancí. Poslední devátá kapitola charakterizuje sebezkušenostní výcvik, upozorňuje na jeho úskalí a omezení. Věnuje se také významu supervize jako kontrolního prvku efektivní praxe pomáhajících profesí.

Autor je v důsledku své bohaté dlouholeté praxe zkušený odborník, působí jako psychoterapeut, poradenský psycholog a vysokoškolský pedagog. Způsob, jakým podává informace, svědčí nejen o jeho rozsáhlých zkušenostech z pomáhající profese, ale také o tom, že je již řadu let výborným pozorovatelem lidí a jejich chování, jednání a reakcí v rozmanitých životních i profesionálních situacích. Alfou a omegou knihy jsou proto příklady z praxe, které umožňují plně a dokonale pochopit probíraná témata, a zefektivňují tak práci s informacemi. Dané myšlenky se tak zkonkretizují a jsou lépe pochopitelné a zapamatovatelné, a tím i uplatnitelné v praktickém použití.

Vztah jako součást profese není knihou jednoho přečtení, kterou po několika večerech nad ní strávených s klidným srdcem odložíte zpět do domácí knihovny. Naopak – budete se k ní vracet znovu a znovu a hledat odpovědi na otázky, které přináší vyčerpávající praxe pomáhajících profesí. Budete nad ní nejen souhlasně pokyvovat hlavou, protože podle vás autor přesně vystihl i váš problém, ale bude vás podněcovat k zamyšlení, možná vás bude často i zlobit. Text je třeba uvědoměle studovat, přesně tak, jak v úvodním slovu knihy nabádá Jiřina Šiklová: „Čtete ji, prosím pomalu, pozorně, občas si něco zaškrtněte, a hlavně si poznamenejte to, co vás nejvíce v knížce rozčílilo a naštvalo a s čím určitě nesouhlasíte. Tyto stránky si poznamenejte někam na předsádku knížky i s číslem! Čtete je

znovu a znovu! Tak dlouho, dokud vás budou rozčilovat, protože tyto úvahy se vás týkají obzvlášť!“

Knihu Karla Kopřivy ocení nejen sociální pracovníci, na které se autor v praktických příkladech obrací nejčastěji, ale také pedagogové, zdravotní sestry, lékaři, psychologové, psychoterapeuti a jiné osoby, které se při výkonu své praxe každodenně setkávají s klientem a musí řešit dilemata a problémy pramenící z angažovaného a blízkého interpersonálního vztahu – zkrátka všichni, pro které je „vztah součástí profese“.

Jana Kopřivová

Jana Plichtová: Metódy sociálnej psychológie zblízka: Kvalitatívne a kvantitatívne skúmanie sociálnych reprezentácií, Bratislava, Média 2002.

„Kam kráčíš, sociální psychologie?“ se v závěru své monografie táže profesorka Jana Plichtová a nabízí několik témat jako možnosti pro upřesnění směru potenciálně produktivních kroků v její budoucnosti: význam etiky a obnovení humanity sociálních věd zkoumáním celého člověka; studium dynamických souvislostí sociálních a kulturních reprezentací; legitimizace etnografického pozorování; propojení akademické a praktické psychologie. Dříve však, než se čtenář postupně prostuduje k závěrečné otázce a nabízeným odpovědím, čeká jej devět předcházejících kapitol, někdy teoreticky a metodologicky hutně výživného, jindy na dokumentujících příkladech výzkumů svižně plynoucího textu.

Autorka svou knihou doplňuje mezeru v česky a slovensky psané odborné literatuře z oblasti sociální psychologie dvojím způsobem. Na straně jedné s velmi širokým záběrem prezentuje teorii sociálních reprezentací, jak co se týká nosných teoretických pojmů, tak především konkrétních provedených výzkumů, způsobů jejich realizace a dosažených výsledků teoretických i prakticky pragmatických. Na straně druhé používá konkrétní výzkumné projekty pro dokumentování jednotlivých přístupů kvalitativní a kvantitativní metodologie a jimi používaných metod s precizní znalostí každého z nich. Kvalitativní a kvantitativní přístup nepovažuje

za rovnocenné, jelikož takovými ani nejsou, ale drží se skutečnosti, že výzkumný problém a předmět výzkumu determinují výzkumnou metodu, a ne naopak. Současně v textu ukazuje na možnosti a hranice propojení obou výzkumných přístupů. Jednotlivé kapitoly jsou bohatě prokládány příklady ze širokého spektra výzkumných projektů, které vždy uvádí do širšího teoretického, epistemologického a metodologického kontextu, věnovanými například obsáhlému přehledu historie výzkumu asociací; analýze textů a mediální komunikace na pokladě výzkumu sociálních reprezentací psychoanalýzy Serge Moscoviciho; využití počítačových programů při analýze textů; diskutující skupině a skupinovému rozhovoru, u kterých jako startovní příklad používá výzkum důvodů popularity britské královské rodiny Michaela Billiga, a v neposlední řadě kvalitativnímu rozhovoru a etnografickému pozorování.

Na výzkumu sociálních reprezentací nemoci Claude Hezlichové jsou ukázány a kriticky zhodnoceny možnosti intenzivního, nestrukturovaného rozhovoru. Strukturu rozhovorů výzkumnice přizpůsobovala rozvíjení diskutovaného tématu respondentem a následně je podrobila kvalitativní analýze. Diskutovaná práce Hezlichové značně přispěla k etablování psychosociologických výzkumů vycházejících z analýzy interakce člověk–společnost, které pojímají společenský a kulturní kontext jako nedílnou součást předmětu. Etnografické pozorování autorka dokumentuje především na výzkumu sociálních reprezentací psychiatrických pacientů a duševní choroby Denis Jodeletové. Jodeletová na procesu výzkumu ukazuje, že konkrétní osobu vědce nelze vyjmout ze sociálního a kulturního kontextu, ve kterém se nachází a se kterým je v neustálé interakci. Vědeckost výzkumu v sociálních vědách nezaručí pouze osvědčené metody a následně užití sofistikované statistické procedury, ale především rozvoj sebereflexe výzkumníka a systematické zaznamenávání jeho interakcí s předmětem výzkumu za účelem rozlišení vědeckých artefaktů od aktuálně pozorovaného dění v oblasti předmětu výzkumu, což bez tréninku introspekce výzkumníka není myslitelné.

Plichtová explicitne znižuje dva ciele publikácie: prezentáciu metod, jež se vyvinuly v postmoderní psychologii, a kritickou diskusí limitů vědeckého poznání, které je produktem výzkumné praxe zužující vědu na manipulaci, měření a testování vztahů mezi proměnnými v prostředí laboratorních experimentů. Zda se jí podařilo cíle naplnit, je na posouzení čtenáře samotného. Jako čtenář jsem byl spokojen nejenom s naplněním předjímaných cílů publikace, ale především s vědecky poctivým způsobem, kterým autorka publikace k naplnění vytyčených cílů kráčí. Považuji text za velmi inspirující učebnici pro psychology nejrůznějších zaměření (ať akademiky či praktiky), kterým orientaci v textu značně usnadní přehledně strukturovaný obsah i podrobně zpracovaný věcný rejstřík.

Roman Hytych

Ctibor Határ: Agresia žiakov očami sociálneho pedagóga, PF UKF, Nitra, 2007.

Problematika agresie žiakov nie je problematikou novou. Publikácia PaedDr. Ctibora Határa, PhD., však prináša na jej riešenie nový pohľad. Konkrétne ide o aspekt pomáhajúcej profesie sociálneho pedagóga na školách, profesionálne pripravovaného „intervenovať do zložitých otázok (re)edukácie, sociabilizácie, individualizácie a personalizácie, (re)socializácie, enkulturácie, integrácie intaktných, postihnutých, narušených a ohrozených detí a mládeže vyžadujúcich si sociálno-výchovnú starostlivosť a edukatívne zameranú sociálnu pomoc“.

Recenzovaná publikácia z oblasti sociálnej pedagogiky rieši problematiku agresie a agresivity v multidisciplinárnom kontexte s akcentom na etiológiu, identifikáciu a metodiku riešenia či zmierňovania agresívneho správania detí a mládeže.

Význam predmetnej publikácie zvyšuje i skutočnosť, že prispieva nielen k spresneniu terminologického aparátu v skúmanej oblasti, ale aj k rozpracovaniu metodického modelu sociálno-pedagogickej práce a diagnostiky, ktorý vyúsťuje do návrhu konkrétnych sociálno-pedagogických opatrení na prevenciu a riešenie aktuálneho a zároveň závažného problému žiackej agresie.

Prácu autor generoval do štyroch samostatných kapitol s dôsledne prepracovaným obsahom.

V prvej kapitole Vymedzenie agresie a agresívneho správania žiakov v multidisciplinárnom kontexte autor poskytuje výklad kľúčových pojmov, ako sociálna patológia a sociálna deviácia, normalita a abnormalita, sociálna konformita, agresia, agresivita a agresívne správanie v škole. Objasňuje systém správania sa žiakov a za týmto účelom predkladá schematické znázornenie sociálnej konformity a podkonformity v ich správaní. Prvá kapitola vyúsťuje do klasifikácie agresie a agresívneho správania žiakov podľa viacerých kritérií.

Druhá kapitola Etiológia agresívneho správania analyzuje endogénne a exogénne činitele participujúce na vzniku a vývoji problémového a narušeného správania žiakov agresívneho charakteru a osobitnú pozornosť venuje riešeniu otázok rizikových sociálnych skupín.

Z hľadiska rozvoja sociálno-edukačnej praxe je zvlášť prínosná aj tretia kapitola Metodika sociálno-pedagogickej práce s agresívnym žiakom v školskom prostredí, v ktorej autor rozpracoval vlastnú metodiku, pozostávajúcu z piatich základných krokov, počnúc identifikáciou sociálno-výchovného problému, jeho klasifikáciou a komplexnou analýzou, až po realizáciu sociálno-pedagogickej profylaxie. Príkladné rozpracovanie traktovanej metodiky s vysokou úrovňou kompetencie pri riešení danej problematiky môže slúžiť aj ako referenčný model tak pre odborníkov, ako aj študentov z oblasti sociálnej pedagogiky, iných príbuzných disciplín a širokej verejnosti zaoberajúcej sa rozvojom ľudského potenciálu.

V štvrtej kapitole Miesto sociálneho pedagóga v oblasti prevencie a riešenia agresívneho správania a konania žiakov autor apeluje na nutnosť adekvátneho docenenia pomáhajúcej profesie školského sociálneho pedagóga („odborníka pre oblasť edukačnú a sociálnu, ktorý uplatňuje vo svojej práci inter- až transdisciplinárny prístup k prevencii, riešeniu, ale i skúmaniu sociálno-výchovných problémov a fenoménov“), nakoľko v Slovenskej

republike, žiaľ, doposiaľ nebola legislatívne ošetrovaná. Ťažiskom tejto časti sú požiadavky kladené na osobnosť sociálneho pedagóga, jeho aktuálne úlohy, funkcie a právomoci, ktoré autor vymedzuje nielen na základe viacerých teoretických štúdií, ale najmä kvantitatívnej a kvalitatívnej analýzy študijných programov odboru sociálneho pedagóga. Na význame dodáva tejto publikácii i skutočnosť, že vyzdvihuje dôležitosť kooperácie sociálneho pedagóga, špeciálneho pedagóga a školského psychológa, bez ktorej by ani nebolo možné dôjsť ku komplexnému a optimálnemu riešeniu otázok prevencie, zmierňovania až odstraňovania uvádzanej agresie detí a mládeže.

Prínos predmetnej recenzovanej publikácie vidíme najmä v komplexnom rozpracovaní teoretických a metodických základov sociálno-pedagogickej práce s agresívnym žiakom v edukačnom prostredí, s praktickými odporúčaniami na diagnostikovanie, prevenciu a riešenie agresívneho správania žiakov. Hodnotím ju ako výsledok tvorivého úsilia autora o želateľné zmeny v metodologickej, legislatívnej a profesijnej profilácii profesie sociálneho pedagóga v SR, ktorý je „pre prax profe-

sionálne pripravovaný na riešenie podobných problémov, aby mohol nestranne, neuzato, a teda objektívne diagnostikovať pôvod sociálno-patologických javov, následne navrhnúť ich riešenie a zároveň realizovať sociálno-pedagogickú profylaxiu a prevenciu v konkrétnom sociálno-edukačnom prostredí“.

Publikáciu odporúčam všetkým študentom humanitných a sociálnych odborov, ako podnetný študijný materiál analyzujúci proces diagnostikovania, prognózovania i riešenia jedného z najaktuálnejších a najzávažnejších problémov súčasnej pedagogickej praxe – agresie žiakov. Zároveň môže byť prínosom i pre učiteľov, špeciálnych pedagógov, výchovných poradcov, vychovávateľov, sociálnych pracovníkov a pracovníkov ostatných pomáhajúcich profesií pôsobiach v sociálno-edukačnej praxi, ktorí majú záujem nájsť adekvátne východiská riešenia závažných sociálno-výchovných problémov.

Verím, že práca prispeje k riešeniu aktuálneho problému agresívneho správania žiakov nielen v škole a v rodine, ale aj v širšom sociálnom prostredí.

Marianna Hupková

Časopis Sociální práce/Sociálna práca – Ceny inzerce

2. nebo 3. strana obálky 160 x 230 mm	15 000 Kč
4. strana obálky 160 x 230 mm	18 000 Kč
Formát 160 x 230 mm – celá vnitřní strana číslo 1 a 2	8 000 Kč
Formát 160 x 230 mm – celá vnitřní strana	6 000 Kč
Formát 160 x 115 (80 x 230) mm – 1/2 vnitřní strany	4 000 Kč
Formát 80 x 115 mm – 1/4 vnitřní strany	2 000 Kč
Formát 40 x 67 mm – 1/8 vnitřní strany	1 500 Kč
řádková inzerce	150 Kč za řádku

Objednávky inzerce a kontakt na redakci:

ASVSP – Sociální práce / Sociálna práca
Joštova 10, 602 00 Brno
Tel.: +420 549 497 788
e-mail: socprace@fss.muni.cz
www.socialniprace.cz

Požadované technické parametry:

- formát pdf, jpg (rozlišení 300 dpi), popř. word
- černobílé zpracování

U celostránkové inzerce prosím počítejte s 3 mm spadavkou (přesahem mimo stránku) a 15 mm u hrbe-
tu časopisu, které skryje vazba.

Na vaše přání inzerát zpracujeme. Za grafickou práci si účtujeme částku od 500 do 2 000 Kč.

Plzeňský primátor poděkoval dobrovolníkům v sociálních službách

Je jim osmnáct, dvacet, dvacet pět, ale také třeba padesát let. Někteří dosud studují, jiní už dlouhá léta denně chodí nebo chodili do práce. Člověk s výučním listem, středoškolák, vysokoškolsky vzdělaný absolvent. Co mají společného? Všichni věnují svůj čas potřebným lidem, nezištně nabízejí pomoc. Bez nároku na odměnu jsou společníky a kamarády těm, kteří se pro svůj věk, zdravotní či sociální handicap ocitají náhle sami a mimo veškeré dění.

Kdo jsou tito lidé, kteří ochotně tráví dlouhé hodiny se zdravotně postiženými, starými a osamocenými nebo třeba těžce nemocnými? Říká se jim dobrovolníci v sociálních službách a jen v Plzni je jich několik stovek. Bez jejich smysluplné pomoci si už nedokáže představit činnost nejedna organizace poskytující sociální služby. Za svoji práci nenárokují žádných odměn a nestojí ani o okázalé pocty. O to více jsou

v této konzumní společnosti výjimeční. U nich prostě neplatí: Něco za něco. Oni tak činí výhradně „z dobré vůle“...

Jako příklad může posloužit tábor vozičkářů. Pravidelně začátkem prázdnin putuje skupina vozičkářů se svým doprovodem po cestách nejen západních Čech. Putovní tábor pro vozičkáře Festina lente neboli „Spěchej pomalu“ se uskutečňuje již od roku 1993. Festiny se vždy účastní 15–20 vozičkářů s různým stupněm postižení, z různých koutů České republiky. Doprovází je skupina „tlačičů“ – dobrovolníků, kteří pomáhají všude tam, kde je třeba. Tlačí, vaří, pomáhají vozičkářům s oblékáním, mytím a toaletou. Festina přibližuje svět „zdravých“ světu handicapovaných – dva odlišné světy splývají a hranice mezi nimi mizí. I proto motto Festiny zní: „Co je důležité, je očím skryté.“

Město Plzeň je prvním městem v rámci republiky, které se ve své střednědobé rozvojové koncepci sociálních služeb zavázalo alespoň



Popisek: Primátor Plzně Pavel Rödl předává pamětní listy a drobné dárky Evě Fikrové, předsedkyni sdružení Vozičkáři Plzeňska. Foto: Martin Pecuch

symbolicky splatit svůj dluh vůči těmto „andělům bez křídel“. Velký sál Měšťanské besedy se sedmého listopadu zaplnil téměř dvěma sty dobrovolníky a zástupci 34 organizací poskytujících sociální služby na území města Plzně, kteří z rukou primátora města Ing. Pavla Rödl převzali pamětní listy společně s dárky. Historicky první *Slavnostní poděkování dobrovolníkům v sociálních službách* provázely melodie bluesové skupiny Petra Vlková BAND, atmosféru svátečního odpoledne dotvářel i pestrý raut, v rámci kterého probíhala živá diskuse mezi účastníky.

Plzeň položila základ smysluplné tradici, kdy každoročně ústy svého nejvyššího představitele poděkuje „svým andělům“ za pomoc, co hodnotu má zlata a přitom ji zlatem nelze vyvážit...

Mgr. Alena Hynková,
metodik a vzdělávatel pro oblast
sociálních služeb, Kancelář tajemníka
Magistrátu města Plzně

Konference Nedašov 2007 – Ošetrovateľská péče v sociálních službách

I pro pracovníky v sociálních službách platí povinnost prohlubovat svou kvalifikaci (§ 230, odst. 2., zák. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce). V současné době pro tuto skupinu pracovníků není vytvořen ucelený akreditovaný systém dalšího vzdělávání. Díky zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, mají zájemci o výkon této profese možnost absolvovat jen akreditované kvalifikační kursy.

O Naději

NADĚJE, o. s., (dále jen Naděje) se sídlem v Praze poskytuje ve svých pobočkách v 10 krajích České republiky sociální a zdravotní služby seniorům, dětem, mládeži a dospělým s mentálním a kombinovaným postižením, lidem bez domova, rodinám ohroženým sociálním vyloučením, zejména romským. Jednou z aktivit, kterými Naděje usiluje o udržení vysoké kvality poskytovaných sociálních služeb, je vzdělávání svých zaměstnanců.

Proč konference?

Konference Nedašov 2007 – Ošetrovateľská péče v sociálních službách byla pilotní vzdělávací aktivitou svého druhu, kterou Naděje organizovala. Naším cílem je zaměstnance nejen vzdělávat, ale umožnit jim také sdílet zkušenosti z praxe a navázat spolupráci s kolegy z oboru. Proto jsme zvolili formu konference.

Proč Nedašov?

Za místo konání konference byla zvolena obec Nedašov ve Zlínském kraji, blízko česko-slovenských hranic. V Nedašově je sídlo naší nejvzdálenější pobočky – Domu pokojného stáří. Poskytujeme zde zdravotně sociální služby seniorům. Na pozici pracovníka v sociálních službách jsou zaměstnány zejména zdravotní sestry.

Poptávka po vzdělávání pro tuto cílovou skupinu pracovníků je v tomto regionu velmi vysoká, avšak nabídka vzdělávacích aktivit je zde omezená (vzdělávání nejčastěji v Brně, popř. v dalších větších městech).

O konferenci

Konferenci pořádala Naděje, garantem byla Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek (SKSAPA) z Bratislavy, za níž se zúčastnily tři zástupkyně. Oslovena byla také Česká asociace sester. Její zástupkyně však účast odmítly.

Na konferenci přijelo celkem 59 účastníků. Kromě 61 % pracovníků v sociálních službách se konference zúčastnilo 12 % zdravotních sester z nemocnic, 3 účastnice (5 %) zastupovaly slovenskou oborovou organizaci (SKSAPA). 14 % účastníků zaměstnavatele neudalo.

Konference se zúčastnilo 56 % pracovníků Naděje, ostatní (44 %) byli z jiných organizací (domovy důchodců, pečovatelská služba, nemocnice).

Své příspěvky na téma ošetrovateľská péče v sociálních službách předneslo celkem 14 účastníků.

Mgr. Iľja Hradecký (ředitel Naděje) přednesl příspěvek o kvalitě v sociálních službách a aplikaci standardů kvality v praxi. Bc. Margita Kostúriková (SKSAPA) hovořila o potřebnosti ošetrovateľské péče a postavení zdravotních sester v sociálních službách na Slovensku.

Pozitivní ohlas měly příspěvky Ivety Šustkové (Naděje, pobočka Otrokovice) na téma zvládání agresivních projevů chování uživatelů sociálních služeb a Mgr. Bronislavy Gergelové (Záchránná služba Slavičín) o přednemocniční první pomoci.

Dále zazněly odborné příspěvky na téma etika v sociálních službách, péče o klienta s diabetem mellitus, rehabilitace seniorů v zařízeních sociálních služeb či péče o klienty s Alzheimerovou chorobou apod.

Z konference bude vydán sborník příspěvků.

Závěrem

Na základě kladné zpětné vazby účastníků a účastnic bude Naděje příští rok usilovat o zorganizování druhého ročníku konference v Nedašově. Doufáme, že se konference zúčastní více odborníků z praxe, a že tak založíme novou tradici vzdělávání v tomto vzdáleném regionu.

Mgr. Zuzana Vajdáková,
vedoucí vzdělávání, NADĚJE, o. s.



Centrum I.E.S. Sdružení Podané ruce, o.s.

si Vám dovoluje oznámit,
že již teď se můžete přihlásit na nový kurz
akreditovaný u MŠMT ČR:

STUDIUM PREVENCE SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÝCH JEVŮ

Cílem kurzu je připravit metodiky prevence na výkon jejich funkce, a to v souladu s vyhláškou č. 317/2005 Sb. § 9 c) "*Studium k výkonu specializovaných činností - prevence sociálně patologických jevů*".

Kurz je určený pro školní metodiky prevence a pedagogické pracovníky, kteří se zabývají primární prevencí ve školách či mimoškolních zařízeních.

Termín kurzu: 4. 2. 2008 - 30. 6. 2009, uzávěrka přihlášek: 25. 1. 2008.

Hlavní témata kurzu jsou:

- » Poradenské systémy a primární prevence ve školství
- » Legislativní rámec pro práci školního metodika prevence
- » Primární prevence v podmínkách školy a její zařazení do školních poradenských služeb
- » Minimální preventivní program - tvorba, nácvik, volnočasové aktivity, evaluace PPP, ukázky alternativ apod.
- » Specifika role školního metodika prevence v systému práce školy
- » Systém primární prevence ve školství
- » Školní třída, její vedení a diagnostika
- » Komunikace v práci školního metodika prevence
- » Sociálně nežádoucí jevy - závislost na návykových látkách
- » Sociálně nežádoucí jevy - šikana, gambling, xenofobie, vandalismus, poruchy příjmu potravy, sekty, sebepoškozování, zneužívání apod.
- » Monitorování a evaluace primární prevence.

Garant kurzu je Ing. Radovan Voříšek.

Lektři: **Mgr. Jan Veselý** (Sdružení Podané ruce), **Jiří Valnoha, M.A., DiS.** (Sdružení Podané ruce), **PhDr. Lenka Skácelová** (Poradenské centrum pro drogové a jiné závislosti, Brno), **MUDr. Jiří Dolák** (Centrum Elysium, Sdružení Podané ruce), **Mgr. Veronika Vymětalová** (Sdružení Podané ruce) ad.

Kurz je akreditovaný u MŠMT ČR - č. 11313/2007-25-244.

Cena kurzu: 5 200,- Kč / semestr + 19 % DPH, celkem 15 600,- Kč + 19 % DPH. **Platí se vždy na celý kalendářní rok**, tzn. 1. a 2. semestr (10 400,- Kč + 19 % DPH) + 3. semestr (5 200,- Kč + 19 % DPH) Kč.

Místo konání: Centrum I.E.S. Hapalova 22, Brno Řečkovice.

Další informace hledejte na: www.podaneruce.cz, příp. na tel. čísle 541 225 188.

OBJEDNÁVKA PŘEDPLATNÉHO 2007 Tuto objednávku vystříhnete a odešlete na adresu redakce	
Jméno a adresa objednatele (uvádějte prosím včetně čísla popisného a PSČ):	
Fakturační adresa (Uvádějte prosím tehdy, je-li fakturační adresa odlišná od adresy zasilací. Platí pro objednávky organizací.):	
tel./mobil:	e-mail:
IČO, DIČ objednatele:	
Závazně objednávám předplatné časopisu SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA:	
☐ celý ročník 2008 (set 4 čísel) ☐ (vypište počet kusů)	
☐ ks 1/08 Soc. práce s lidmi s duševní nemocí ☐ ks 2/08 Spol. zakázka a naše odpovědnost	☐ ks 3/08 Podniková sociální práce ☐ ks 4/08 Duchovní rozměr v sociální práci
Prosím o zaslání minulých čísel (vypište počet kusů):	
☐ ks 4/06 Praxe a supervize v sociální práci ☐ ks 3/06 Sociální práce s lidmi se závislostí ☐ ks 2/06 Sociální práce s imigranty ☐ ks 1/06 Role sociálního pracovníka ☐ ks 4/06 Bezdomovectví ☐ ks 3/06 Organizační kultura ☐ ks 2/06 Domácí násilí** ☐ ks 1/06 Sociálně-právní ochrana dětí** ☐ ks 4/05 Probační a mediační služba** ☐ ks 3/05 Rovné příležitosti**	☐ ks 2/05 Sociální práce s rodinou** ☐ ks 1/05 Aktivní politika zaměstnanosti ☐ ks 4/04 Hodnoty a etika v sociální práci* ☐ ks 3/04 Komunitní práce* ☐ ks 2/04 Rodina a péče o seniory* ☐ ks 1/04 Standardy kvality v sociální službě* ☐ ks 4/03 Sociální práce v romských komunitách* ☐ ks 3/03 Teorie a metody sociální práce* ☐ ks 2/03 Děti a náhradní výchovná péče* ☐ ks 1/03 Vzdělávání
* Čísla označená hvězdičkou již nejsou dostupná v tištěné podobě. Můžeme Vám je zaslat v el. formátu (PDF – pro Acrobat Reader). Cena je shodná s cenou výtisku. V případě zájmu toto číslo odešleme na Vámi uvedenou e-mailovou adresu. Velikost souboru se pohybuje kolem 3 MB. ** Tato čísla si můžete zdarma stáhnout z našich webových stránek.	
Druh předplatného (zakřížkujte):	
☐ studentské – 4 x 99 Kč za rok 2008: celkem 396 Kč ☐ občanské – 4 x 129 Kč za rok 2008: celkem 516 Kč ☐ pro organizace – 4 x 229 Kč za rok 2008: celkem 916 Kč	
Studenty (kromě MU) žádáme o zaslání potvrzení o studiu (možno i e-mailem scan ISICu – oboustranně). Výtisky starších čísel časopisu (do roku 2005 včetně) prodáváme za nižší cenu oproti ceně za ročníky 2006 a 2007. Cena jednoho staršího výtisku činí: 189 Kč pro organizace, 89 Kč pro občany nebo 59 Kč pro studenty.	
Platbu provedu (zakřížkujte): ☐ složenkou ☐ převodem z účtu	
Adresa redakce: Časopis Sociální práce/Sociálna práca • ASVSP, Joštova 10, 602 00 Brno • tel.: +420 774 324 983 (13–16 hodin) • fax: +420 549 491 920 • IČO: 49465619, číslo účtu: 777630001/2400 (E-banka) • e-mail: socprace@fss.muni.cz • www.socialniprace.cz	
Podpis/podpis a razítko:	