

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Úloha sociálního pracovníka v humanitárních organizacích

Diplomová práce

Autor:

Kamila Kopecká

Vedoucí práce:

doc. PhDr. Adéla Mojžíšová, Ph.D.

The role of a social worker in humanitarian organizations

Social work encourages social change, solving problems in human relations, strengthens and liberates people, in order to fulfill their personal welfare. Its goal is to let all people to fully develop their abilities and prevent failure. The point of social work in humanitarian aid area is removal of significant negative factors, which could negatively influence already difficult social situation of individual or whole society. The goal of providing humanitarian aid to suffering is alleviation of consequences of their social situation and providing self-sufficiency for individual and whole society.

There have been radical changes in social area since 1990. Various social problems are growing and so is growing the need for solution. Social worker skill requirements are increasing. Social working education had to be re-gained to university level as a professional activity. Minimum social working education standards emerge, universities got accreditations for additional areas of social work. Newly emerged humanitarian work field prepares student for quality work in humanitarian and developing help. New ways of competence for social work are sought.

The theoretical part of thesis informs about traditions, goal of humanitarian and developing aid, current education possibilities, describes method, theory and ethics of social work. It also focuses on effect of traumatizing events on individual and society. The research part of thesis uses experience, views and opinions of social workers on problematics of social workers role in humanitarian and developing aid, opinions of social working students about education in humanitarian and developing aid.

Motivation for the thesis was also own interest in social working domain, the need to inform social workers about specificity of work in humanitarian and developing organizations and current options for education of social workers. The thesis can also be useful source of information for wide public and social working or humanitarian aid applicants.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Úloha sociálního pracovníka v humanitárních organizacích“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

V Českých Budějovicích 23.4.2007

.....

Kamila Kopecká

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Adéle Mojžíšové, Ph.D. za odborné vedení a konzultace při zpracovávání diplomové práce. Dále děkuji Ing. Květoslavě Princové za spolupráci při sběru dat a studentům bakalářského studia oboru Sociální a humanitární práce Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci za vyplnění anketních lístků. V neposlední řadě děkuji všem humanitárním pracovníkům, kteří mi byli ochotni vyplnit dotazník pro výzkumnou část práce.

OBSAH:

Úvod	7
1. Současný stav.....	9
1.1 Humanitární a rozvojová pomoc.....	9
1.1.1 Tradice pomoci	9
1.1.2 Humanitární pomoc	10
1.1.3 Humanitární pomoc České republiky	11
1.1.4 Světové a české humanitární organizace	12
1.1.5 Význam humanitární a rozvojové pomoci.....	19
1.2 Rozvojová spolupráce.....	20
1.2.1 Pojem rozvojová spolupráce.....	20
1.2.2 Základní témata rozvojové spolupráce	21
1.2.3 Podoby rozvojové spolupráce a rozvojové cíle tisíciletí.....	23
1.2.4 Prioritní země	26
1.3 Globální problémy	28
1.3.1 Vzdělání	28
1.3.2 Zdraví.....	29
1.3.3 Chudoba.....	30
1.4 Sociální práce	32
1.4.1 Definice, smysl a cíle sociální práce	32
1.4.2 Úrovně sociální práce.....	34
1.4.3 Profesionální komora sociálních pracovníků	36
1.5 Metody sociální práce	37
1.5.1 Případová práce	37
1.5.2 Skupinová práce.....	39
1.5.3 Komunitní práce	40
1.6 Teorie uplatňované v sociální práci	41
1.6.1 Rogersovský přístup orientovaný na klienta	41
1.7 Kompetenční profil sociální práce.....	42
1.8 Předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese	47
1.8.1 Požadavky na schopnosti pracovníka v pomáhajících profesích.....	47
1.9 Etika sociální práce.....	48
1.9.1 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky	48
1.10 Vzdělávání v oblasti sociální práce.....	49
1.10.1 Vývoj sociálního školství v ČR.....	50
1.10.2 Současné možnosti vzdělávání v oboru sociální a humanitární práce	53
1.10.3 Minimální standardy vzdělávání v sociální práci.....	57
1.10.4 Vzdělání sociálních pracovníků dle zákona o sociálních službách	60
1.11 Dobrovolnická služba	62
1.11.1 Dobrovolnictví – pojem, charakteristika	62
1.11.2 Zákon o dobrovolnické službě.....	63
1.12 Krizová intervence	64
1.12.1 Metody krizové intervence	64
1.12.2 Traumatizující událost	67

1.12.3 Typy neštěstí.....	68
1.12.4 Životní krize	69
1.12.5 Nemoc, smrt	71
1.12.6 Reakce na traumatizující událost.....	72
1.13 Syndrom vyhoření.....	74
1.13.1 Definice pojmu, prevence	74
1.13.2 Supervize, výcvik.....	75
2. Cíle práce a hypotézy.....	78
2.1 Cíl práce.....	78
2.2 Hypotézy	78
3. Metodika	79
3.1 Charakteristika cílového souboru	79
3.2 Metoda dotazování.....	80
3.2.1 Dotazník	80
3.2.2 Anketa	80
4. Výsledky.....	82
4.1 Výsledky dotazníkového šetření	84
4.2 Výsledky anketního šetření	99
5. Diskuse	106
6. Závěr	112
7. Seznam použitých zdrojů	114
8. Klíčová slova.....	119
9. Přílohy.....	120

Úvod

Sociální oblast je jedna z velmi významných složek zdraví. Světová zdravotnická organizace (WHO) udává, že zdraví je stav úplné fyzické, duševní a sociální pohody, nebo-li blaha, nikoli pouze nepřítomnosti nemoci nebo tělesné chyby. Za nemoc je tedy považován stav, kdy je člověk omezován v některé oblasti lidské pohody (blaha). Sociální složka tedy významně spolu s tělesnou, psychickou a spirituální složkou utváří člověka.

Události, které ohrožují naši tělesnou, duševní a sociální celistvost, jsou však běžnou součástí života stejně jako bolest. Nejrůznější bolesti, utrpení a traumata jsou kolikrát nepředvídatelné a jednoznačně patří do lidských společností. Lidé svou nepřízeň osudu prožívají, snaží se jí porozumět a svým způsobem se s ní vyrovnat. Nešťastné, traumatizující události našeho života doprovází silné pocity bezmoci. Pokud se člověk má úspěšně s takovou událostí vyrovnat, bezpodmínečně potřebuje, mimo jiné, i dostatek sociální opory, pomoci a pochopení.

Sociální pracovník se při výkonu své práce zabývá celkovou situací člověka. Toto mu umožňuje správně stanovit sociální diagnózu a na jejím základě následně provádět příslušnou sociální terapii.

Smyslem sociální práce v oblasti humanitární pomoci je odstranění závažných negativních faktorů, které by mohly nepříznivě ovlivnit již tak těžkou sociální situaci jedince či celého daného společenství. Účelem poskytnutí humanitární pomoci poškozeným je především zmírnění následků jejich sociální situace a nabytí schopnosti soběstačnosti, a to jak u jedince, tak i celého společenství.

Sociální a humanitární pracovník usiluje o vytvoření sociálního prostoru, ve kterém se dá krizová pomoc realizovat a ve kterém by se mohla daná společnost dále rozvíjet. Zároveň usiluje o snížení zranitelnosti této společnosti. Při vytváření svých programů se snaží o takovou humanitární pomoc, která by směřovala k rozvoji a trvalé udržitelnosti skutečně pomoci v daném společenství. Role sociálního pracovníka v humanitární pomoci je tak naprosto zásadní.

Humanitární pomoc nelze poskytovat, pokud nejsou jasně dány vztahy, kterými může pomoc účinně proudit k těm, kteří to opravdu potřebují.

Sociální pracovník v humanitární organizaci by měl mít potřebné kompetence k vytváření těchto vztahů, k vytváření sítě k tomu, aby pomoc mohla být realizována. Taktéž by měl mít kompetence k tomu, aby tuto pomoc uměl zajistit i technicky.

Humanitární pomoc se vyznačuje dlouholetou tradicí. Existuje mnoho důvodů, proč lidé cítili potřebu pomáhat druhým v nouzi a neštěstí. V průběhu minulého století byla tradice pomoci zakotvena v několika významných mezinárodních dokumentech, úmluvách a konvencích.

V polovině devatenáctého století vznikla jedna z nejznámějších humanitárních organizací – švýcarský Mezinárodní výbor Červeného kříže. Ve dvacátém století postupně vznikaly další humanitární a rozvojové organizace. V České republice zaznamenaly humanitární a rozvojové organizace svůj největší rozmach po roce 1989.

Za posledních několik let tedy výrazně zvýšila svou pozornost oblasti pomoci při nejrůznějších katastrofách i Česká republika. Nejvíce silným podnětem byly rozsáhlé povodně v České republice v roce 1997. Od této doby došlo k posílení integrovaného záchranného týmu. Velice významným se stává to, že sociální pracovníci začaly být školení v rozpoznávání v postkatastrofických potřeb poškozených.

Diplomová práce v teoretické části informuje o tradicích a cílech humanitární a rozvojové pomoci, o současných možnostech vzdělávání v oblasti sociální práce, popisuje metody, teorie a etiku sociální práce, zabývá se také dopady traumatických událostí na jedince či společnost. Výzkumná část práce přibližuje činnosti, zkušenosti a názory pracovníků k dané problematice v oblasti humanitární a rozvojové pomoci; postoj studentů sociální a humanitární práce.

Stimulem pro zpracování předkládané práce se stal vlastní zájem o problematiku sociální práce, potřeba informovat sociální pracovníky o specifikách práce v humanitárních a rozvojových organizacích a současných možnostech vzdělávání sociálních pracovníků. Diplomová práce může posloužit i jako informační materiál pro širokou veřejnost a zájemce o oblast sociální a humanitární práce.

1. Současný stav

1.1 Humanitární a rozvojová pomoc

1.1.1 Tradice pomoci

Tradice pomoci má v lidské historii a kultuře velmi obsáhlou tradici, kdy lidé v lepší ekonomické situaci pomáhali chudším. Zejména v době válečných krizí nebo při přírodních katastrofách, stejně tak i v období míru.

Existují dva základní důvody, proč lidé vždy měli tendenci poskytovat druhým pomoc v nouzi. Jedná se o důvody náboženské a etické, a důvody politické a pragmatické. Podle prvního principu je morálně a eticky správné poskytovat pomoc těm, kteří se ocitají v nouzi. Podle pragmatického principu je ekonomicky i politicky výhodné investovat do pomoci chudým zemím, protože se tím v dlouhodobém horizontu ušetří prostředky, které by stát musel vynakládat na zajištění vlastní bezpečnosti a prosperity. **(39)**

Tradice humanitární pomoci byla v průběhu minulého století oficiálně zakotvena v několika základních souborech mezinárodních dokumentů, úmluv a konvencí. Jde o Mezinárodní humanitární právo (zákony války). K dokumentům humanitárního práva patří čtyři Ženevské konvence z roku 1949 a na ně navazující Doplňující protokoly z roku 1977, které kromě jiného obsahují konkrétní mezinárodní práva zraněných a nemocných na bitevních polích, mezinárodní standardy pro zacházení s válečnými zajatci a také práva civilistů, kteří nejsou přímými aktéry daného konfliktu. **(39)**

Po skončení druhé světové války se začal budovat takový systém mezinárodní bezpečnosti a spolupráce, který by nejen zabránil opakování mezinárodních konfliktů, genocidy a nejzávažnějších zločinů proti lidskosti, ale také postupně vytvořil rámec základních lidských práv, vymahatelných kdekoliv na světě. Vznikla tak Všeobecná deklarace lidských práv (1948), Úmluva o prevenci a trestání zločinu genocidy (1948), Mezinárodní úmluva o občanských a politických právech (1966), Úmluva OSN proti mučení a jinému krutému, nelidskému a ponižujícímu zacházení (1984), Úmluva OSN o právech dítěte (1989). Na systém lidských práv zaštiťovaný OSN navazují jednotlivé mezinárodní úmluvy o konkrétních právech osob (uprchlíci). **(39)**

1.1.2 Humanitární pomoc

Humanitární pomoc má významnou dlouholetou tradici a dobře měřitelné výsledky narozdíl například od pomoci psychosociální.

Humanitární pomoc, nazývaná také pomoc krizová (dle Velké Británie) zahrnuje aktivity, které představují bezprostřední reakci na humanitární krizi. Zaměřuje se na záchranu nevinných životů, na mírnění lidského strádání a respekt vůči lidské důstojnosti. Řeší otázky přežití, zdraví, přístřeší, přísunu potravin, zajištění základní hygieny, krizové psychologické pomoci, péče o děti a obnovy školství. Jedná se obvykle o pomoc krátkodobou, která lidem zasaženým humanitární krizí pomůže uspokojit jejich základní životní potřeby a také znovu obnovit důstojný život do podoby, jakou měl před danou krizí. Je poskytována jen po tu dobu, dokud postižená země, oblast, či jedinec není schopen z větší části fungovat samostatně.

Humanitární pomoc je výrazem solidarity s postiženými, je to úsilí mezinárodního společenství při řešení kritických situací a problémů, a to tam, kde jejich řešení přesahují možnosti postižených zemí. Na tuto pomoc následně navazují další rozvojové záměry. Uplatňuje se v situacích, kdy je ohroženo velké množství lidí, nebo v situacích, které ohrožují mezinárodní mír a bezpečnost. Respektuje tři zásady – nezaujatost, nestrannost a nezávislost. Tyto zásady jsou zakotveny v Chartě Spojených národů, která zavazuje k mezinárodní spolupráci při řešení problémů humanitární povahy. Nejsou-li státy sami schopny poskytnout pomoc a ochranu, musí povolit intervenci mezinárodních humanitárních organizací. **(2)**

Humanitární pomoc by měla odpovídat potřebám daného společenství, měla by být účinná a spravedlivá ve vztahu k aktuální situaci. Toto vyžaduje především individuální zacházení s oběťmi, neboť lidé reagují na mimořádné události různě.

Výše popisovanou pomoc poskytují jednotlivci, skupiny, spolky, státní i nestátní organizace (církevní, humanitární, charitativní organizace), a to samostatně nebo ve spolupráci se státní správou v rovině duchovní, psychologické, psychosociální, materiální a finanční. Mezi další formy humanitární pomoci lze řadit i záchranářskou pomoc (záchranný tým), dále poradenskou a technickou pomoc.

1.1.3 Humanitární pomoc České republiky

Při řešení a zvládnání mimořádných událostí či krizových situací v České republice, je nutné správně určit druh a nároky na skutečné potřeby postiženého území a následně účelně využít zdroje, které jsou k dispozici a dají se k řešení situace použít.

K výše uvedenému se vypracovává postkatastrofická analýza. Je to základní podklad pro upřesnění připravených plánů na obnovu postiženého území a pro co nejlepší rozmístění dostupných zdrojů. Podkladové materiály obsahují popis stavu před katastrofou zaměřený na standardní zabezpečení základních funkcí území a určení rozhodujících objektů a činností, jejichž narušení by omezilo nebo zničilo schopnosti území plnit základní funkce. (2)

V České republice zpracovávání aktuálních dat pro postkatastrofickou analýzu provádí krizový štáb. Hlavním cílem a obsahem této analýzy je v první řadě zjištění rozsahu lidských a materiálních ztrát a potřeb poskytnutí pomoci. V další fázi se stanovují časové a věcné priority pro poskytnutí pomoci, specifikují se požadavky na pomoc z jiných regionů a ze zahraničí. V konečné fázi se hledají potřeby aktualizace krizových a havarijních plánů a nových rozvojových příležitostí vytvořených katastrofou. (2)

Kvalita a doba zpracování postkatastrofické analýzy závisí na mnoha činitelích - na rozsahu katastrofy, na míře, do jaké bylo narušeno fungování státní správy či infrastruktury, na kvalitě a úplnosti informací a v neposlední řadě i na schopnostech a zkušenostech analytického týmu.

Zpravidla nelze všechny potřeby uspokojit okamžitě, je nutné stanovení časových a věcných priorit. Prioritními jsou ty potřeby, které nám zaručují základní životní podmínky. Nestačí-li připravené místní zdroje k zajištění a pokrytí těchto požadavků, je nutno stanovit požadavky na pomoc z jiných regionů a ze zahraničí.

Součástí české zahraniční politiky je mimo humanitární pomoc i zahraniční rozvojová pomoc. Úkoly v oblasti zapojení České republiky do mezinárodních záchranných operací při mimořádných událostech v zahraničí a poskytování humanitární pomoci do zahraničí jsou plněny dle zákona č. 239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů ve znění pozdějších

předpisů, a to v součinnosti Ministerstva vnitra s Ministerstvem zahraničních věcí. Státní humanitární pomoc ČR do zahraničí je uskutečňována prostřednictvím finančních zdrojů určených vládou na daný rok ve státním rozpočtu pro humanitární pomoc. (2)

Vládní zahraniční rozvojová pomoc je soubor finančních, materiálních a dalších převodů do přijímacích zemí. Může být z hlediska dárce poskytována dvoustranně (=bilaterálně) nebo mnohostranně (=multilaterálně) prostřednictvím mezinárodních organizací. V rámci dvoustranných projektů může mít pomoc formu finanční, materiální, technickou.

Česká republika se v současné době stále více zapojuje do mezinárodní rozvojové spolupráce jako dárce, objem přijímané pomoci se postupně snižuje.

1.1.4 Světové a české humanitární organizace

V roce 1863 byly v Ženevě položeny základy jedné z nejznámějších humanitárních organizací - Mezinárodního výboru Červeného kříže. V roce 1919 vznikla britská organizace Save the Children, věnující se hlavně humanitární pomoci dětem po celém světě. Ve třicátých letech dvacátého století byl na pomoc Židům prchajícím z nacistického Německa vytvořen americký International Rescue Committee. V reakci na útrapy druhé světové války se zrodily také britský Oxfam nebo americký CARE. Jako aktivistická a méně neutrální reakce na Mezinárodní výbor Červeného kříže začala na konci šedesátých let fungovat francouzská organizace Lékaři bez hranic a mnoho dalších nevládních neziskových organizací, které poskytují pomoc v různých částech světa. (39)

Mezi hlavní humanitární organizace v ČR po roce 1989 patří Česká katolická charita a společnost Člověk v tísni.

Při zpracovávání své práce jsem se seznámila s několika humanitárními a rozvojovými organizacemi. Jedná se o následující organizace: Člověk v tísni, Adra, Česká katolická charita Praha, Český červený kříž, Berkat, Společnost pro Fairtrade a rozvojové vzdělávání, UNICEF, Archa, Humanistické centrum Dialog, Narovinu, Humanita Afrika, VARA, Pro-Contact, Agentura rozvojové a humanitární pomoci Olomouckého kraje.

Člověk v tísni

Obecně prospěšná společnost Člověk v tísni vznikla jako humanitární organizace s cílem pomáhat v krizových oblastech a podporovat dodržování lidských práv ve světě.

Organizace se zabývá humanitární pomocí tak i rozvojovou spoluprací. Krizovou pomoc poskytuje v zahraničí i v České republice. Hlavními tématy, kterými se organizace v rámci rozvojové spolupráce věnuje, je zajištění základních lidských potřeb, jako je například voda, podpora vzdělání a zdravotnictví, rozvoj podnikatelských aktivit, sociální programy a podpora občanské společnosti a dobrého vládnutí.

Organizace vznikla v roce 1992 pod názvem Nadace Lidových novin. V únoru 1994 se změnil název na Nadaci Člověk v tísni při České televizi, v dubnu 1999 pak byla organizace zaregistrována jako obecně prospěšná společnost.

Nejrozsáhlejším projektem organizace v České republice bylo odstraňování následků ničivých povodní v roce 2002. Součástí činnosti organizace je již několik let terénní sociální práce zaměřená na řešení situace ve stále se zvětšujících českých „sociálních ghettech“. Prostřednictvím zavádění interkulturního vzdělávání do českého školského systému společnost Člověk v tísni podporuje toleranci a respekt k minoritním skupinám. Organizace také usiluje o zvýšení informovanosti české veřejnosti o situaci v zemích postižených válkami či totalitárním režimem a o globálních problémech současného světa. Spolupracuje s českými médii a od roku 1999 pořádá každoročně mezinárodní festival dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět. (26)

ADRA, o. s.

Adra je nevládní neziskovou organizací, zaměřenou na poskytování humanitární a sociální pomoci v zahraničí a v České republice. Tato pomoc má charakter bezprostřední pomoci při mimořádných událostech (živelné pohromy, válečné konflikty apod.) nebo realizace dlouhodobých rozvojových projektů (podpora vzdělání, zaměstnanosti, zdravotní péče apod.) Snaží se zmírňovat utrpení kohokoli a kdekoli na světě. (1)

Cílem sdružení je usilovat o zvyšování úrovně života a zdraví obyvatel České republiky, rozvojových zemí a zemí, které potřebují pomoc; poskytovat, koordinovat a

dopravovat rychlou pomoc obětem přírodních katastrof, mezinárodních konfliktů, terorizmu a občanských válek a zmírňovat jejich následky. Svoji činnost zaměřuje na práci s tělesně postiženými, bezdomovci, sociálně ohroženými, uprchlíky a příslušníky jiných etnických skupin, v rámci primární sociální prevence provádí besedy na různých typech škol s použitím vlastní dokumentace. Pořádá sportovní, kulturní a humanitární akce pro děti a mládež. (9)

Adra se ve své práci z velké části zaměřuje na humanitární a rozvojové projekty v zahraničí. Zahraniční pomoc směřuje především do zemí bývalé Jugoslávie, nejchudších zemí východní Evropy (Moldávie, Ukrajina), Pákistánu, a do Východní Asie.

Adra byla založena v USA v roce 1956 a od té doby vznikají její pobočky při Církvi adventistů sedmého dne v dalších zemích po celém světě. V České republice byla ADRA založena Rudolfem Reitzem v roce 1992 nejprve jako nadace, v roce 1994 pak vzniklo občanské sdružení.

V posledních letech se Adra začíná také více angažovat v oblasti podpory a zabezpečení sociálních služeb v České republice (je provozovatelem dvou Azylových domů - Nový Jičín a Straník, poradny pro oběti trestných činů - Pyramida pomoci a rozvoje v Hradci Králové a Dobrovolnických center Frýdek – Místek a Česká Lípa).

Od roku 1999 organizuje také výcvik dobrovolníků v rámci psychosociálních týmů a od roku 2004 zajišťuje školení pro Krajské intervenční týmy, zabezpečující rychlou pomoc v období katastrofy v České republice.

Česká katolická charita

Česká katolická charita je nezisková humanitární organizace. Je největším nestátním poskytovatelem sociálně zdravotních služeb u nás.

Cílem organizace je pomoc bližním v nouzi bez ohledu na jejich příslušnost k rase, národnosti či náboženství. Činnost Charity e zaměřuje na pomoc potřebným na území České republiky i v zahraničí. Jde zejména o pomoc matkám s dětmi v tísní, lidem bez přístřeší, osobám se zdravotním a mentálním postižením, sociálně slabým rodinám, drogově závislým, opuštěným starým lidem, osobám, které se ocitly v osobní krizi, migrantům a uprchlíkům, vězňům a osobám vracejícím se z výkonu trestu. Charita

provozuje poradny, stacionáře, přechodná ubytování, domovy na trvalý pobyt, hospice apod. a vede projekty na začlenění do společnosti a využití volného času. Významná je i pomoc rodinám, které byly postiženy v průběhu let 1997 - 2002 povodněmi.

Český červený kříž

Český červený kříž je humanitární občanské sdružení působící na celém území České republiky i v zahraničí. Působí zejména v oblasti humanitární, sociální a zdravotní. V současné době má ČČK celkem 69000 členů a dobrovolníků sdružených v 1598 Místních skupinách.

Posláním ČČK je zejména předcházet a zmírňovat utrpení, chránit zdraví, život a úctu k lidské bytosti, podporovat vzájemné porozumění, přátelství a mír mezi národy bez rozdílů národnostních, rasových, náboženských, třídních a politických a usilovat o naplňování základních principů hnutí Červeného kříže.

Berkat

Berkat je občanské sdružení zaměřené především na pomoc a podporu svépomoci v místech zničených válkou a humanitárními katastrofami.

Občanské sdružení bylo zaregistrováno na podzim r. 2001. Impulsem ke vzniku Berkatu byla snaha pokračovat v práci stejnojmenného občanského sdružení v Ingušetii na podporu dětského stacionáře v Grozném. Berkat zároveň navázal a rozvinul aktivity otevřeného společenství lidí, známého od konce r. 1999 jako Výbor SOS Čečensko. Berkat se zaměřuje na aktivity v oblasti obrany lidských práv v Čečensku a Afghánistánu. (9)

Hlavní strategií Berkatu ve všech realizovaných projektech je zprostředkovat co nejvíce přímých informací o životě lidí v Čečensku a Afghánistánu.

Společnost pro Fairtrade a rozvojové vzdělávání

Společnost pro Fair Trade a rozvojové vzdělávání je nevládní nezisková organizace se statusem občanského sdružení. Zabývá se především zvyšováním povědomí české veřejnosti o Fair Trade jako účinném nástroji k prosazování udržitelného rozvoje v zemích globálního Jihu. Kromě toho přináší do České republiky inovativní formy rozvojového vzdělávání (rozvojové vzdělávání pro mateřské školy,

kombinace rozvojového vzdělávání a spotřebitelské výchovy nebo kombinace rozvojového vzdělávání a výuky cizích jazyků).

Činnost sdružení spočívá především v organizaci přednášek, workshopů, seminářů, šíření informací o Fair Trade, rozvojovém vzdělávání a příbuzných tématech, spolupráci s dalšími regionálními, národními a mezinárodními organizacemi, provozování specializovaných Fair Trade obchůdků.

Fair Trade je alternativní přístup ke konvenčnímu mezinárodnímu obchodu, který klade důraz na sociální a ekologický rozměr výroby a obchodu. Za cíl si klade 6 bodů. Zlepšit životní podmínky znevýhodněných výrobců zlepšením jejich přístupu na trh, posílením organizací výrobců, poskytnutím spravedlivých cen za výrobky a zajištěním kontinuity obchodních vztahů. Rozvíjet příležitosti pro znevýhodněné výrobce, zvláště ženy a domorodé obyvatele, a chránit děti před zneužíváním v procesu výroby. Zvyšovat informovanost spotřebitelů o negativním vlivu mezinárodního obchodu na výrobce tak, aby svou kupní sílu mohli využívat pozitivním způsobem. Dávat příklad obchodního partnerství skrze vzájemný dialog, respekt a transparentnost. Přispívat ke kampaním za změnu pravidel konvenčního mezinárodního obchodu. (9)

UNICEF

Dětský fond OSN – UNICEF je největší světovou organizací, která se celosvětově zabývá ochranou a zlepšováním životních podmínek dětí a podporou jejich všestranného rozvoje. Veškerá činnost organizace je vedena přesvědčením, že péče o děti a jejich zdravý vývoj (výživa, přístup k nezávadné vodě, očkování, vzdělávání, ochrana dětí před jakýmkoliv vykořisťováním) jsou základní podmínkou rozvoje lidstva. UNICEF byl založen s cílem podílet se na vymýcení překážek, které staví dětem do cesty chudoba, násilí, nemoci a diskriminace. Podporuje Úmluvu o právech dítěte. Jeho cílem je zajistit rovnost pro všechny, kdo jsou diskriminováni, zejména pro dívky a ženy. Snaží se o dosažení Rozvojových cílů tisíciletí. (9)

Dětský fond byl založen v roce 1946, od roku 1953 se fond stal trvalou součástí Organizace spojených národů, specializovanou na programovou pomoc strádajícím dětem celého světa.

UNICEF je mezivládní organizace, a tak při prosazování svých cílů může přímo spolupracovat s vládami jednotlivých zemí i s nevládními organizacemi. Působí ve 161 zemích a oblastech světa. Hlavní ústředí UNICEF sídlí v New Yorku, důležité ústřední úřadovny a distribuční základny UNICEF pracují také v Ženevě, Bruselu, Tokiu a v Kodani.

ARCHA

Archa je humanitární sdružení, které bylo založeno v listopadu 2001 s hlavním cílem věnovat se humanitární a rozvojové pomoci a aktivitám s ní souvisejícím. Jeho projekty jsou zaměřeny na dva základní okruhy.

Prvním okruhem jsou rozvojové a humanitární programy v regionech s vysokou mírou chudoby a sociální potřebnosti a přímá humanitární pomoc v oblastech s akutní potřebou takové pomoci. V současnosti organizace působí na severu Arménie. Druhou, související oblastí práce, je působení směrem k české společnosti a to především formou kulturních a vzdělávacích akcí, které přibližují historická a kulturní specifika, současnou situaci „neklidných“ regionů a obecně přispívají ke zvyšování povědomí o širší problematice humanitární pomoci (fotografické výstavy, besedy, filmová pásma, koncerty). V současné době se organizace zaměřuje především na oblast Kavkazu a Zakavkazí.

Humanistické centrum Dialog

Humanistické centrum Dialog je občanské sdružení, které vzniklo v roce 1998. Cílem činnosti je podpora a šíření humanistických myšlenek, ochrana lidských práv a rozvoj občanské společnosti různými formami kulturních a společenských činností. Občanské sdružení je postaveno převážně na dobrovolnické práci. Sdružení se v roce 1999 připojilo k mezinárodní kampani Humanistického hnutí a zahájilo projekty Kampaně lidské podpory v Guineji, Keňi a později i Beninu. (9)

Humanistické centrum Dialog organizuje mnoho projektů v oblasti školství, zdravotnictví a zemědělství v Africe, sbírky, festivaly, výstavy fotografií v ČR na podporu projektů v Africe, programy o lidských právech pro české školy, působící proti diskriminaci a xenofobii mezi mládeží v ČR, "Adopce afrických dětí" - projekt pomoci na dálku.

Humanistické centrum NAROVINU

Humanistické centrum Narovinu je občanské sdružení, které vzniklo v roce 1995. Cílem činnosti je podpora a šíření humanistických myšlenek, ochrana lidských práv, rozvoj občanské společnosti různými formami kulturně společenské činnosti a projekty rozvojové spolupráce a výchovy.

Sdružení zahájilo svoji činnost vydáváním nezávislých humanistických novin Narovinu. V roce 2000 se sdružení připojilo k mezinárodní Kampani lidské podpory a zahájilo projekty pro africkou Keňu.

Občanské sdružení Narovinu je, stejně jako výše uvedené humanistické centrum, postaveno převážně na dobrovolnické práci.

Humanitas Afrika

Sdružení je nestátní humanitární právnická osoba, jejímž cílem je pomoc rozvojovým zemím Afriky. Základními cíly sdružení je zejména rozvoj pracovních příležitostí mladých lidí v rozvojových zemích Afriky formou zakládání výukových středisek poskytujících možnost vzdělání dětem a mládeži, které se bez vlastního zavinění ocitají v handicapových situacích a jejichž situace se bez možnosti odpovídajícího vzdělání stává bezvýchodnou. Základním požadavkem projektů je pomoc vedoucí k svépomoci. Dále je to pomoc Afričanům žijícím v ČR při integraci do české společnosti, podpora udržení pocitu vlastní identity a kultury a v neposlední řadě přispívat k lepší informovanosti české společnosti o Afričanech a jejich kultuře. (9)

Občanské sdružení Humanitas Afrika vzniklo v Praze v roce 2000.

VARA

Sdružení je dobrovolným, nevládním, neziskovým sdružením občanů, v němž se sdružili fyzické osoby, které se zajímají o porušování lidských práv v Afghánistánu a o zlepšování místních životních podmínek.

Základním cílem sdružení je pomáhat při obnově válkou zničeného Afghánistánu. Organizovat besedy, výstavy, spolupracovat s podobně zaměřenými sdruženími, firmami a organizacemi, zejména s afghánskou nevládní organizací VARA přímo v Afghánistánu. Dalším cílem organizace je podpora afghánských uprchlíků při návratu do jejich domovů.

Pro –contact

Pro-contact je humanitární organizací se statusem občanského sdružení. Organizace podporuje a zakládá humanitární a rozvojové projekty, podporuje mezirasové tolerance a vzájemné lidské a kulturní poznání, školství v rozvojových zemích a boj proti analfabetismu, dlouhodobou soběstačnost a udržitelnost projektů, podnikání v rozvojových zemích, aktivní zapojení obyvatel rozvojových zemí do projektů, zvyšování jejich kvalifikace, zprostředkování vzájemné obchodní výměny s rozvojovými zeměmi na principech Fair Trade.

Agentura rozvojové a humanitární pomoci Olomouckého kraje, o.p.s

Posláním této organizace je organizování rozvojové spolupráce a humanitární pomoci v zahraničí i v České republice. Nedílnou součástí je navazování a podpora kontaktů s partnery v rozvojových zemích (vedoucí k přímé pomoci v daných oblastech), ale i v rozvinutých zemích. Dalším cílem agentury je globální rozvojové vzdělávání a poskytování informací o rozvojové spolupráci a humanitární pomoci. Agentura je jedním z 28 členů české platformy Fóra organizací pro rozvojovou spolupráci.

1.1.5 Význam humanitární a rozvojové pomoci

V poslední době se stále častěji přistupuje k daleko užšímu propojení humanitární pomoci s rozvojovou spoluprací. Důvodem jsou stále se opakující humanitární krize některých zemí jako je Kosovo, Čechensko či Súdán, v důsledku chronických politických krizí.

V zájmu urychlení a zefektivnění humanitární pomoci byl při Evropské komisi v roce 1992 založen Úřad pro humanitární pomoc, který rozděljuje největší množství zdrojů na humanitární pomoc ve světě, zejména prostřednictvím nevládních organizací, a snaží se rovněž monitorovat dopad poskytování humanitární pomoci na její příjemce. A dále Úřad OSN pro koordinaci humanitárních záležitostí, který koordinuje především práci ostatních agentur OSN v reakci na humanitární krize. Tato koordinace zahrnuje vysílání misí, které mají vyčíslit potřeby, do terénu, vyhledávání konsolidovaných výzev na financování humanitární pomoci, organizování dárcovských schůzek

a monitorování, jak byly výzvy naplněny a jak jsou humanitární akce naplňovány. V systému OSN navíc existuje Centrální revolvingový fond pro financování naléhavých humanitárních potřeb v mezidobí mezi katastrofou a dobou, kdy jsou k dispozici dárcovské prostředky. (39)

Princová (36) se však zmiňuje o významu humanitární pomoci v tom smyslu, že v případě katastrofy je potřeba pokrýt pouze bezprostřední potřeby, a v další fázi pomoci je třeba podporovat lidi, aby si pomohli sami.

1.2 Rozvojová spolupráce

1.2.1 Pojem rozvojová spolupráce

Termín rozvojová spolupráce vznikl po druhé světové válce. Jedná se o dlouhodobý proces modernější formy humanitární pomoci, zaměřující se šířeji na chudobu a potenciál pro lidský rozvoj. Spolupráce zúčastněných stran se zaměřuje na monitorování dlouhodobých sociálních a ekonomických podmínek, ve kterých lidé v méně rozvinutých zemích světa žijí. Hledají se způsoby, jak by se tyto podmínky daly zlepšit. Cílem zahraniční rozvojové pomoci je tedy přispět k omezení chudoby v méně vyspělých částech světa, a to tak, aby se ekonomicko sociální rozvoj stal udržitelným.

V oblasti rozvojové spolupráce se také znatelně odráží postup procesu globalizace současného světa. Globalizace přináší mimo jiné také radikální zvýšení nerovnováhy v distribuci ekonomické a politické moci v jednotlivých částech světa.

Za hlavní aktéry rozvojové spolupráce jsou vlády rozvinutých západních zemí, jejich protějšky v rozvojových zemích a konkrétní příjemci v terénu.

Pro pomoc rozvojovým zemím fungují Mezinárodní finanční instituce, zejména Mezinárodní měnový fond, Světová banka apod. Rozvojovou problematikou se zabývá i Světová zdravotnická organizace (WHO), Dětský fond (UNICEF).

K dalším důležitým aktérům rozvojové spolupráce patří vlády států a jejich instituce. Ve většině rozvinutých států existuje rozvojová agentura, koordinující rozvojové aktivity (jako např. švédská SIDA, kanadská CIDA a další). Klíčovým tématem pro vlády rozvinutých zemí je objem prostředků poskytovaných na pomoc

chudým zemím a systém jejich využívání. Důraz je při tom kladen na efektivnost, systémovost a dlouhodobou udržitelnost. Pro vlády Jihu, jako hlavní příjemce pomoci, je stěžejní otázkou transparentnost, efektivnost a zodpovědnost při správě poskytnutých prostředků, i hledání trvale udržitelných lokálních kapacit pro překonávání nepříznivých podmínek ve vlastních zemích. (2, 39, 40)

V oblasti poskytování vnější pomoci se zapojuje i Evropská unie. V rámci Evropské komise působí specializovaný komisař pro rozvoj a humanitární pomoc.

1.2.2 Základní témata rozvojové spolupráce

Základními tématy rozvojové spolupráce se stává populační exploze, ekonomická nerovnováha, životní prostředí a energetické zdroje.

Za posledních sto padesát let zaznamenal svět rychlý nárůst populace z jedné na šest miliard lidí. Tento vývoj vede ke vzniku stále větších obav o celosvětový nedostatek potravin, vody a energie. Dle údajů Světové banky z roku 2003 vlastní 80 % světového hrubého domácího produktu jedna miliarda lidí v bohatém světě, zatímco čtvrtina populace v rozvojových zemích žije pod hranicí chudoby. Za méně než jeden dolar denně žije přes 1,2 miliardy lidí (zhruba 1/5 světové populace), další dvě miliardy přežívají za méně než dva dolary na den. Podvýživou trpí zhruba 1,1 miliardy lidí na světě, stejný počet nemá přístup k pitné vodě. Téměř čtvrtina lidstva je bez domova nebo jen s nedostatečným přístřeším a nemá přístup ke zdravotní péči. Existuje tedy výrazná nerovnováha v sociálních a ekonomických podmínkách, ve kterých lidé v různých částech planety žijí. Podstatnou část rozvojových témat zabírají také otázky ekologie a životního prostředí. (13)

Témata rozvojové spolupráce jsou realizována jako:

1. boj s bezprostřední chudobou - podpora domácí produkce potravin a vody a jejich rovnoměrná distribuce a postupné osamostatňování těchto činností.

2. podpora vzdělávání - ngramotnost a nedostatek vzdělání jsou jednou ze základních překážek samostatného vývoje jednotlivých rozvojových zemí. Právě vzdělání však může být, kromě vlastního přínosu pro ekonomické šance lidí, zásadní i pro otázky hygieny, základních zdravotních návyků a alespoň částečného plánování rodiny (znalost

možnosti antikoncepce), a může tak zpomalit populační explozi a zvýšit šance na úspěšný rozvoj. Základní školu nenavštěvuje zhruba 115 milionů dětí po celém světě, téměř 60 % z tohoto počtu tvoří dívky. V rámci rozvojové spolupráce se proto řadí takové školní projekty zaměřující se na šíření gramotnosti, posilování učitelských kapacit a metodologie (13)

3. podpora zdravotnictví - jedním z největších světových problémů je šíření HIV/AIDS a dalších nakažlivých nemocí, z nichž některé jsou v rozvinutějších zemích snadno léčitelné. Mnohé programy rozvojové spolupráce se proto soustředí na zlepšení zdravotnického systému jednotlivých zemí, prevenci chorob a sociální pomoci infikovaným. (20)

4. rozvoj podnikání - chudé oblasti většinou trpí vysokou nezaměstnaností a nízkým počtem pracovních míst, která nebývají dobře placená. Řešením tohoto problému je rozvoj podnikání - například zřizování dílen a podniků, zvyšování kvalifikace obyvatel dané oblasti prostřednictvím různých kurzů.

5. fyzická infrastruktura - žádná země se neobejde bez investic do infrastruktury (zajištění pitné vody pro nejchudší obyvatele, budování dopravní sítě, moderní telekomunikace potřebné pro rozvoj podnikání a přilákání zahraničních investorů) Otázkou ale zůstává, do jaké míry se k tomuto mají využívat omezené zdroje na rozvojovou pomoc a do jaké míry by tyto potřeby měly být financovány ze soukromých zdrojů.

6. životní prostředí - zaměření na životní prostředí, ekologické katastrofy, záchranu druhů živočichů i rostlin, geologické průzkumy, zalesňování atd. Rozvojové projekty se soustředí i na globální kampaně – např. aktivity na záchranu deštných pralesů v Brazílii nebo projekty zabývající se životními podmínkami lidí ve stále se rozrůstajících městech. (13)

7. energetické zdroje - otázka soběstačnosti a dlouhodobé udržitelnosti energetických zdrojů, které svět potřebuje ke své existenci.

8. gender a demokratizace - ke stále více propagovaným rozvojovým projektům poslední doby patří aktivity zaměřené na vzdělávání žen.

1.2.3 Podoby rozvojové spolupráce a rozvojové cíle tisíciletí

Rozvojová spolupráce může mít v konkrétních rozvojových zemích velmi různorodé podoby. Jednotlivé státy poskytují rozvojovou pomoc několika různými cestami. Jednak financují bilaterální rozvojové projekty, které realizuje subjekt z dané země, a jednak přispívají formou multilaterální pomoci do agentur OSN, Světové banky, Mezinárodního měnového fondu a dalších mezinárodních institucí. Samotné rozvojové projekty se dají rozdělit do čtyř základních skupin: **(40)**

- **Strukturální rozvojové projekty**

Tyto projekty jsou zaměřené na chudé země. Jejich vládám poskytují za velmi přísně stanovených podmínek nadnárodní finanční instituce typu Světové banky nebo Mezinárodního měnového fondu půjčky na restrukturalizaci domácí ekonomiky.

- **Rozvojové programy**

Probíhají na bilaterální úrovni mezi rozvojovými agenturami vyspělých zemí a vládami rozvojových států.

- **Menší rozvojové projekty, realizované nevládními organizacemi**

Kladou velký důraz na operativnější rozměr projektů, konkrétní práci s místními komunitami a na posilování vlastních schopností lokálních obyvatel.

- **Malé projekty rozvojové spolupráce, které se zaměřují na velmi konkrétní a objemově omezenou práci s malými skupinkami lidí.**

Jejich cílem je vedle konkrétní pomoci také přímý kontakt s cílovým příjemcem pomoci a navázání mezilidských vztahů.

Rozvojové cíle tisíciletí (OSN, 2000)

Rozvojové cíle tisíciletí představují soubor rozvojových cílů pro snížení chudoby, který byl sestaven ze závazků přijatých na mezinárodních konferencích a summitech během devadesátých let minulého století. Na konci tisíciletí z nich byly vybrány ty nejvýznamnější a v září roku 2000 na Summitu tisíciletí v New Yorku byly zahrnuty do Miléniové deklarace. Miléniovou deklaraci přijalo 147 hlav států a vlád a všech 191 členských zemí OSN se jí do roku 2015 zavázalo splnit. Deklarace vytyčuje konkrétních osm základních cílů, 18 dílčích úkolů a více než 40 ukazatelů v oblasti rozvoje a odstraňování chudoby. Jejich dosažení představuje základní krok k podpoře

lidské důstojnosti a rovnoprávnosti, k dosažení míru, demokracie a ekologické udržitelnosti. Rozvojovými cíli tisíciletí tedy jsou: odstranění extrémní chudoby a hladu, dosažení základního vzdělání pro všechny, prosazování rovnosti pohlaví a posílení žen ve společnosti, snížení dětské úmrtnosti, zlepšení zdraví matek, boj s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi, zajištění udržitelného stavu životního prostředí, budování světového partnerství pro rozvoj s důrazem na rozvojovou pomoc, obchod a odpuštění dluhů.

Prvních sedm cílů je zaměřeno na zlepšení situace v nejchudších zemích světa, osmý cíl se týká i vyspělých států, které by měly usilovat o vybudování globálního partnerství v oblasti rozvojové spolupráce.

1. Odstranit extrémní chudobu a hlad

Do roku 2015 snížit na polovinu počet lidí, kteří trpí hladem. Téměř 800 milionů lidí nemá dostatek jídla, aby mohli vést normální, zdravý a aktivní život. Díky chronickému nedostatku příležitostí jsou tito lidé odsouzeni žít v neustálé nejistotě, sužování hladem, nemocemi, negramotností, nezaměstnaností a beznadějí. Často jim chybí přístup nejen k potravinám a nezávadné pitné vodě, ale také k hygieně, vzdělání, zdravotní péči a moderním službám. Ekonomický růst sám však nic neřeší. Je třeba, aby ho doprovázel široce sdílený vzestup příjmů, lepší přístup k potravinám a zvýšení produktivity, zejména farmářů, kteří tvoří většinu chudé populace světa postižené hladem. (39)

2. Dosáhnout základního vzdělání pro všechny

Do roku 2015 zajistit, aby mohly děti kdekoli na světě, dívky i chlapci, dokončit základní školu. Téměř 115 milionů dětí dosud nenavštěvuje základní školu. Více než 850 milionů lidí na celém světě neumí číst a psát. Základní vzdělání je prvotním předpokladem každého politického, ekonomického a sociálního rozvoje. Vyšší míra vzdělání napomáhá sociální stabilitě, boji s populační explozí a vzniku otevřenější společnosti.

3. Prosazovat rovnost pohlaví a posílit roli žen ve společnosti

V mnoha zemích nemají ženy stejný přístup ke vzdělání jako muži. Trpí nerovným postavením na trhu práce a nerovným zastoupením v rozhodovacích

procesech. Dvě třetiny negramotných osob na světě jsou právě ženy a podíl žen mezi nezaměstnanými je oproti mužům dvojnásobný.

4. Snížit dětskou úmrtnost

Do roku 2015 snížit o dvě třetiny úmrtnost dětí do věku pěti let. Každoročně umírá asi 11 milionů dětí mladších pěti let následkem okolností, jimž je možné zabránit. V 60 % těchto úmrtí je přispívajícím faktorem podvýživa. Snížení dětské úmrtnosti závisí zejména na obecném zlepšení zdravotnictví v rozvojových zemích.

5. Zlepšit zdraví matek

Do roku 2015 snížit o tři čtvrtiny míru mateřské úmrtnosti. Mateřská úmrtnost zůstává šokujícím způsobem vysoká ve všech rozvojových zemích. Riziko úmrtí při porodu je v těchto oblastech 1:48. **(39)** Během porodu či těhotenství umírá každoročně půl milionu žen. Ženy a děti, chudé komunity ve městech i na venkově, nejvíce trpí špatným zabezpečením zdravotnických služeb včetně primární péče.

6. Bojovat s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi

Do roku 2015 zastavit šíření HIV/AIDS, malárie a dalších závažných onemocnění. Více než 40 milionů lidí žije s HIV/AIDS. Kašová **(20)** uvádí, že ačkoliv je problematika tohoto onemocnění celosvětovým problémem, nejvíce postiženou oblastí jsou země jižní Afriky. Pandemie HIV/AIDS je nejen nesmírnou tragédií osobní, ale též společenskou a ekonomickou. Tuberkulóza a malárie jsou další závažná onemocnění současného světa. Ročně na tyto nemoci umírá zhruba dva miliony lidí. Mnohé rozvojové země však stále vynakládají více daní na obranu či splácení dluhu než na zdravotnictví. Řada chudých zemí musí farmaceutickým firmám za dovoz základních léků platit světové ceny.

7. Zajistit udržitelný stav životního prostředí

Integrovat principy udržitelného rozvoje do politiky a programů jednotlivých států a zabránit ztrátám přírodních zdrojů. Jedním z úkolů v této oblasti je do roku 2015 snížit na polovinu počet lidí bez dlouhodobě udržitelného přístupu k nezávadné pitné vodě a základní hygieně a do roku 2020 dosáhnout výrazného zvýšení kvality života minimálně 100 milionů obyvatel příměstských chudinských čtvrtí (tzv. slumů). Podle odhadu žije na světě téměř miliarda lidí ve slumech nebo v podobných podmínkách.

8. Budovat světové partnerství pro rozvoj

Rozvíjet obchodní a finanční systém založený na jasných pravidlech, předvídatelnosti a nediskriminaci. Řešit specifické potřeby nejméně rozvinutých zemí (bezcelní a beztarifní přístup pro vývoz zboží z těchto zemí; odpuštění dluhů pro nejvíce zadlužené země a zrušení oficiálního bilaterálního dluhu; štedřejší poskytování oficiální rozvojové pomoci ze strany vyspělých zemí, které se zavázaly ke snížení chudoby atd.). Komplexně řešit problém zadlužení rozvojových zemí. Ve spolupráci s rozvojovými zeměmi vytvořit a realizovat strategie směřující k zajištění slušné a produktivní práce pro mladé lidi. Ve spolupráci s farmaceutickými firmami poskytnout přístup k základním lékům v rozvojových zemích a ve spolupráci se soukromým sektorem zpřístupnit rozvojovým zemím výhody nových technologií především v informační a komunikační oblasti. (39)

1.2.4 Prioritní země

Mezi státy, které se řadí mezi prioritní země pro rozvojovou spolupráci na období 2006 – 2010 patří Angola, Jemen, Moldavsko, Bosna a Hercegovina, Srbsko a Černá Hora, Mongolsko, Vietnam a Zambie. (40)

Angola

Angola patří mezi nejméně rozvinuté země světa. Pod hranicí chudoby žije v Angole 68% obyvatelstva. Česká republika (dále jen ČR) se v rámci své rozvojové spolupráce s Angolou zaměří na sektor zemědělství, jehož rozvoj je klíčový pro rovnovážný hospodářský rozvoj země a omezování chudoby a na sektor školství.

Jemen

Jemen patří mezi další málo rozvinuté země světa. V Jemenu žije zhruba 60% obyvatel v chudobě. Každý pátý obyvatel trpí podvýživou. Země se potýká s velmi vysokým přírůstkem obyvatelstva, kojeneckou a mateřskou úmrtností, negramotností a nezaměstnaností. Kritická situace je v zásobování vodou. ČR se v rámci programu rozvojové spolupráce s Jemenem zaměří na sektory vodohospodářství, energetiky a vzdělávání.

Moldavsko

Ekonomická a sociální situace Moldavska je poznamenána dlouhodobým úpadkem průmyslové výroby, nezaměstnaností a odchodem značné části průběšchopného obyvatelstva do ciziny. V rámci rozvojové spolupráce s Moldavskem se ČR zaměří na sektory ochrany životního prostředí a rozvoj lidských zdrojů, především prostřednictvím sociální a ekonomické stabilizace a prevence migrace moldavského obyvatelstva. Také bude posilována spolupráce v sektoru vzdělávání.

Bosna a Hercegovina

Bosna a Hercegovina se v současné době nachází na 41. místě z celkového počtu 51. evropských zemí seřazených dle životní úrovně. ČR se v rámci své rozvojové spolupráce s Bosnou a Hercegovinou zaměří na tři prioritní sektory. Sektor ekonomicko-průmyslového rozvoje, zejména obnovu a modernizaci a přenos zkušeností a technologií. Dále na sektor zemědělství a rozvoj venkova, sektor dopravní infrastruktury.

Srbsko a Černá Hora

Pod národně stanovenou hranicí chudoby se v Srbsku a Černé Hoře nachází deset % obyvatelstva. ČR podpoří hospodářský a sociální rozvoj Srbska a Černé Hory intervencemi v oblastech životního prostředí, ekonomicko-průmyslového rozvoje, dopravy, zdravotnictví, práce a sociálních věcí.

Mongolsko

V Mongolsku žije pod hranicí chudoby více než třetina obyvatelstva. ČR se v rámci své rozvojové spolupráce s Mongolskem zaměří na sektor ekonomicko-průmyslového rozvoje, sektor životního prostředí, sektor zemědělství a rozvoje venkova a sektor práce a sociálních věcí. Spolupráce se bude zaměřovat na centrální region.

Vietnam

Vietnam patří mezi relativně málo rozvinuté země. ČR se v rámci rozvojové spolupráce s Vietnamem zaměří na sektory ochrany životního prostředí, zemědělství, oblast práce a sociálních věcí, a dále na podporu podnikání a modernizaci průmyslové infrastruktury. Významná bude pomoc při řešení následků působení průmyslových jedů (dioxinů).

Zambie

Pod hranicí chudoby žije v Zambii 73% obyvatelstva. ČR se v rámci rozvojové spolupráce se Zambíí zaměří na sektor zdravotnictví. Toto odpovídá potřebám naléhavosti intervencí ve prospěch zlepšení zdravotního stavu obyvatelstva.

1.3 Globální problémy

Mezi nejvíce diskutované globální problémy se řadí problematika dostatečného vzdělání, kvalita zdravotní péče a potažmo zdravotního stavu obyvatelstva a v neposlední řadě chudoba.

1.3.1 Vzdělání

Vzdělání je základním předpokladem rozvoje jednotlivce i komunit všude na světě. Zatímco ve vyspělém světě získává stále větší procento obyvatel vysokoškolské vzdělání, mnoho rozvojových zemí se dosud potýká s negramotností svých obyvatel. Ať již jsou důvody negramotnosti jakékoli (nepříznivé kulturní prostředí, nedostatek peněz nebo probíhající ozbrojený konflikt), výsledkem je prohlubující se ekonomické zaostávání postižené země. (9)

První krok k překonání zaostalosti nejchudších rozvojových zemí představuje zajištění gramotnosti a úplného základního vzdělání pro všechny obyvatele. Dostupnost základní školní docházky pro všechny děti do roku 2015 se stala jedním z rozvojových cílů tisíciletí. Součástí uvedeného cíle je rovněž odstranění nerovnosti v přístupu ke vzdělání mezi muži a ženami. Zejména v Africe a Jižní Asii procento gramotných dívek dosud výrazně zaostává za podílem gramotných chlapců.

Obsah a forma vzdělávání by měly vycházet z možností jejich využití v dané oblasti, ale zároveň připravovat studenty na to, aby se uměli vyrovnat se změnami, které současná industrializace a globalizace světa přináší. Každé vzdělávání kromě znalostí a kompetencí předává také společenské a kulturní vzorce a hodnoty.

Vzdělání se vyplácí jak společnosti, tak vzdělanému jednotlivci. Vzdělanější lidé častěji přicházejí s inovacemi, které jsou motorem rozvoje.

Jedním z velkých problémů v rozvojových zemích je populační růst. Tento problém by mohl být efektivně řešen právě i vzděláváním žen. Je prokázáno, že pokud se ženám dostalo osvěty, pokud byly vzdělanější a měly větší přístup k informacím, dokázaly se tradicím vzepřít a porodnost ovlivnit (ať už antikoncepcí, nebo změnou tradičního modelu vztahu mezi mužem a ženou). **(9)**

Velkou překážku rozšiřování vzdělání v rozvojových zemích představuje nedostatek finančních zdrojů ve státním rozpočtu i v rozpočtech většiny rodin. Mnoho rozvojových zemí je extrémně zadlužených nebo vydávají velkou část příjmů na zbrojení. Stát tedy často není schopen vydávat na vzdělání větší částky peněz a obyvatelstvo je tak nuceno i na základní vzdělání doplácet velké částky. **(9)**

Důvodem negramotnosti dětí v rozvojových zemích se stává i ta skutečnost, že i děti musí tvrdě pracovat, aby jejich rodiny přežily. Proto jim ze strany rodin často není možné poskytnout vzdělání.

1.3.2 Zdraví

Zdraví je klíčovým předpokladem pro příznivý sociální, ekonomický i kulturní vývoj jedinců.

Zdraví lidí v chudých zemích je dlouhodobě výrazně horší než v zemích rozvinutých. V zemích bohatých jsou hlavní příčinou smrti civilizační nemoci, v chudých zemích lidé nejčastěji umírají na nemoci infekční, z nichž k nejdůležitějším patří AIDS.

Z osmi Rozvojových cílů tisíciletí přijatých OSN jsou tři zaměřeny přímo na zlepšování zdraví a další na ovlivnění životních podmínek lidí, tedy na faktory, na nichž zdraví závisí (snížení dětské úmrtnosti, zlepšení zdraví matek, boj proti HIV/AIDS, malárii, tuberkulóze a dalším chorobám). **(39)**

Podle odhadů odborníků ovlivňují zdravotnické služby zdraví lidí pouze z 10-15%, zatímco vliv životního stylu a sociálních a ekonomických podmínek je několikanásobně vyšší až 60 %. To také vysvětluje hluboké rozdíly mezi zdravím

obyvatel různých částí světa a rozličné zdravotní problémy, s nimiž se jednotlivé země potýkají. Ekonomická situace je bezesporu také významným faktorem ovlivňujícím zdraví, protože rozvinuté státy zpravidla vydávají na péči o zdraví vyšší prostředky než státy méně rozvinuté.

Jedním z velkých problémů ohrožujících zdraví lidí v chudých zemích je podvýživa. Téměř polovina všech dětských úmrtí v rozvojových zemích je způsobena podvýživou. Ohroženy jsou zejména ženy a děti v nejranějším věku života. Celková podvýživa či nedostatek určitých živin přispívají ke zvýšení dětské a mateřské nemocnosti. Podvýživa je největším problémem ve Východní Africe, kde se počet podvyživených dětí do pěti let zvýšil z 22 milionů v roce 2000 na téměř 24 milionů v roce 2004. **(39)**

K celkovému vymýcení podvýživy je třeba zaměřit se na příčiny, které vedou k jejímu vzniku – chudoba, nedostatek příjmu, nedostatečná péče o děti a ženy, omezený přístup k nezávadné vodě a chybějící vzdělání žen a dívek.

Jedním z největších zdravotních problémů dneška, který se týká všech oblastí světa je výskyt viru HIV, onemocnění AIDS. Onemocnění je příčinou milionů úmrtí a výrazně omezuje kvalitu života nemocných. První případy byly zaznamenány v roce 1981 v USA. Dnes žije s touto nemocí více než 40 milionů lidí po celém světě, především v jižní Africe. **(20)** Počet lidí, kteří žijí s AIDS, se dramaticky zvyšuje také ve Východní Evropě a v zemích bývalého Sovětského svazu. V porovnání s rokem 1995, kdy v těchto oblastech žilo odhadem 160 000 lidí nakažených virem HIV, je to podle současných odhadů 1,3 milionu.

Boj proti onemocnění AIDS musí být založen především na prevenci. Ovlivňovat faktory, které při vzniku tohoto onemocnění působí (chudoba, migrace, nízká úroveň vzdělání, rizikový životní styl) a zároveň účinně léčit nemocné.

1.3.3 Chudoba

Chudoba je v současné době považována za jeden z nejtěžších problémů globalizovaného světa.

Pojetí chudoby se odvíjí od životní úrovně každé společnosti. Nejrozšířenějším způsobem měření chudoby je hranice chudoby, vyjadřující minimální výši příjmu, která je zapotřebí k uspokojení základních životních potřeb - k zajištění potravy a obydlí. (9)

Za celosvětovou hranici extrémní chudoby označila Světová banka v roce 1990 příjem dosahující pouze jednoho amerického dolaru na den. Toto stanovení chudoby však není přesné. Chudoba je vždy relativní (například obyvatel ČR se může cítit bohatý vůči obyvateli Afriky, ale zároveň chudý v porovnání s obyvateli vyspělých zemí). Britský vědec Peter Townsend definoval chudobu jako neschopnost účastnit se společenského dění a žít na úrovni, která je v dané společnosti běžná. Ekonom a nositel Nobelovy ceny Amartya Sen založil své pojetí chudoby na tezi, že chudoba není nedostatek příjmů, nýbrž nemožnost plnohodnotně žít kvůli nedostatku ekonomických prostředků.

Za dimenze chudoby se dnes považuje několik oblastí – zdraví, vzdělání, přístup ke službám, infrastruktura, bezpečnost, sociální vyloučení. (27)

Odborníci odhadují, že 70 % všech chudých lidí na světě žije na venkově. V chudých částech světa, které jsou převážně zemědělské, zpravidla není jiná práce než pěstování plodin nebo chov dobytka. Taková práce je fyzicky vyčerpávající a na finančním trhu málo ohodnocená. Velké nebezpečí, které zvyšuje riziko růstu chudoby na venkově, je migrace do měst. Z venkova odcházejí zpravidla ti nejsilnější a nejschopnější. Samostatnost vesnic se tak citelně oslabuje.

Chudoba se projevuje i ve městech. Typickým rysem je bezdomovectví. Zatímco na venkově se o člověka, který nemá dostatek prostředků na vlastní živobytí, obvykle postará příbuzenstvo či širší komunita, ve městech se často nacházejí jedinci, jejichž sociální vazby jsou z různých důvodů narušené a kteří se v případě existenční krize ocitnou doslova na ulici. Dalším rysem chudoby ve městech jsou chudinské čtvrti, v rozvojovém světě pak jejich extrémní verze – tzv. slumy. (9) Zmíněné čtvrti se vyznačují vysokou koncentrací obyvatelstva, vysokou nezaměstnaností, nízkou vzdělaností, vysokým procentem onemocnění, pramenící z nízké úrovně zdravotní péče, nedostatečné hygienické infrastruktury, vysokou kriminalitou, sociálním vyloučením komunity a s ním související stigma.

I v ČR došlo v 90. letech k výraznému nárůstu počtu chudých lidí. Chudobou jsou stejně jako jinde na světě nejvíce ohroženi nezaměstnaní, zdravotně postižení či chronicky nemocní; dále ženy, neúplné rodiny s dětmi, národnostní menšiny a venkovské obyvatelstvo. Ovšem tato chudoba se liší od chudoby v rozvojovém světě. Díky bezplatnému školství a zdravotnictví, které bylo a je dostupné téměř všem, zůstává tak v ČR oproti rozvojovým zemím vzdělanost a zdraví na poměrně vysoké úrovni.

1.4 Sociální práce

1.4.1 Definice, smysl a cíle sociální práce

Sociální práce je teoretickou i praktickou disciplínou. Vychází z mnoha vědních oborů. Využívá poznatků psychologie, pedagogiky, práva, ekonomie, sociologie, lékařství a dalších vědních disciplín.

Základní složkou sociální práce je komunikace. Komunikace má mnoho způsobů, komunikujeme verbálně i neverbálně. Hayesová (16) rozděluje neverbální komunikaci do čtyř významných skupin – napomáhající řeči, nahrazující řeč, vyjadřující postoje a emoce.

Cílem sociálních pracovníků je podpora klientova sociálního fungování, dále je to snaha o zlepšení sociálních podmínek a sociální spravedlnosti, a to podněcováním změn v zákonech, politice státu i v politice mezinárodní. Matoušek (30) ve své knize popisuje následující praktické cíle sociální práce. Těmi jsou: podpora schopnosti klienta řešit problém, adaptovat se na nároky a vyvíjet se. Dále zprostředkování klientovi kontakt s agenturami, které mu mohou poskytnout služby a potřebné příležitosti. Napomáhání tomu, aby systémy podpory klientů pracovaly humánně a efektivně a v neposlední řadě rozvíjení a zlepšování sociální politiky.

Sociální práce jako obor je aplikovaná věda, která zkoumá komplexní souvislosti mezi intrapsychickými, interpersonálními, skupinovými a společenskými procesy a způsoby jejich ovlivnění legislativními, organizačními, komunikačními a vztahovými prostředky, s cílem zlepšit životní pohodu všech lidí. (3)

Sociální práce jako činnost je profesionální aktivita, která podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Jsou pro ni klíčové principy lidských práv a společenské spravedlnosti. Zaměřuje se tedy na řešení lidských problémů, obtížných životních situací v daném sociálním prostředí, na vztahy mezi lidmi a jejich prostředím. Jejím cílem je umožnit všem lidem plně rozvinout své možnosti, obohatit jejich životy a předcházet selhání. **(3)**

Matoušek **(29)** uvádí, že sociální práce je společenskovědní disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování a vysvětlování, které směřuje ke zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, diskriminace určitých skupin, nezaměstnanosti). Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu. Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. U klientů, kteří se již společensky uplatnit nemohou, podporuje sociální práce co nejdůstojnější způsob života.

Havrdová **(14)** sociální práci popisuje jako profesionální aktivitu, která vytváří podmínky pro rozvoj a lepší využití zdrojů jednotlivce, skupin, komunit a společnosti využíváním prostředků analýzy a komunikace; profesionálním utvářením a usnadňováním vzájemné interakce (organizováním, vyjednáváním); realizací a změnou legislativních a společenských podmínek, s cílem ochránit a posílit zejména znevýhodněné a ohrožené skupiny a jednotlivce ve společnosti.

Sociální pracovníci pracují se širokým spektrem klientů. Při snaze pomoci danému klientovi se zabývají celkovou situací člověka. Při své práci se zaměřují nejen na faktory sociální, ale i faktory psychické, biologické či duchovní. Tento přístup umožňuje správně stanovit sociální diagnózu a na jejím základě následně provádět odpovídající sociální terapii. Obtíže člověka, které mají sociální charakter, mohou totiž pramenit i z jiné než pouhé sociální povahy a tu je potřeba odhalit. Teprve poté může být člověku poskytnuta odpovídající odborná pomoc. **(10)**

Mezi postupy sociální práce zahrnujeme poradenství, klinickou sociální práci, skupinovou práci, sociálně pedagogickou práci a rodinnou terapii i snahu pomoci lidem

získat služby a zdroje v jejich společenství. Celkové zaměření sociální práce je společné, ovšem priority sociální práce se v každé zemi liší, a to v závislosti na kulturních, historických a socio-ekonomických podmínkách.

Sociální práce vzešla z humanistických a demokratických idejí a její hodnoty jsou založeny na úctě v rovnost, hodnotě a důstojnost všech lidí. Zaměřuje se na naplnění lidských potřeb a rozvinutí lidských možností. V solidaritě se znevýhodněnými se sociální práce snaží zmírňovat chudobu a osvobodovat zranitelné a ponížené lidi za účelem posílení jejich společenského zapojení. Hodnoty sociální práce jsou součástí národních a mezinárodních etických kodexů.

1.4.2 Úrovně sociální práce

Úrovně sociální práce rozepisuje Matoušek (28). V sociální práci jsou rozlišovány činnosti na mikroúrovni, střední úrovni a makroúrovni.

Na mikroúrovni pracuje sociální pracovník formou případové práce - tj. individuální podporování klientovy schopnosti vyrovnat se s problémy. Základní činností při práci s případem je poradenství, dále jde o koordinační a mediační činnosti.

Střední úroveň činností zahrnuje práci se skupinou (např. skupiny rizikové mládeže, nezaměstnaných, zdravotně postižených atd). Skupinová práce umožňuje zpětnou vazbu ostatních na klientovo chování, náhled na řešení jeho problému a poskytuje mu příležitost pomoci druhým lidem. Do činností na střední úrovni zahrnujeme i práci s rodinou nebo skupinou rodin (např. poradenství rodinám, jež adoptují děti, poradenství rodičům v rozvodu).

Činnost na makroúrovni zahrnuje komunitní práci. Komunitní práce spočívá v organizaci akcí místního společenství, jejichž cílem je naplnění určité místní potřeby nebo řešení místního problému. Jde o řídicí, supervizní a konzultační činnost.

Havrdová (14) uvádí okruhy činností, které vykonává sociální pracovník na různých úrovních odbornosti:

- *Sociálně-správní činnosti* - souvisejí s uplatněním nároku a poskytováním finanční a věcné podpory a pomoci v systému sociálního zabezpečení

- *Sociálně-právní poradenství* - orientace jednotlivců, rodin, skupin a komunit v jejich legislativních a správních možnostech
- *Sociální diagnostika* - rozpoznávání a mapování sociálních problémů, potřeb a zdrojů jednotlivců, skupin a komunit a jejich vzájemných souvislostí
- *Sociální prevence a ochrana* - vytváření podmínek k omezení rizika vzniku a zhoršení sociálních problémů u ohrožených jednotlivců, rodin, skupin a komunit, včetně jejich vyhledávání (depistáž)
- *Sociální intervence* - soubor odborných činností (provázení, poradenství, terapie, organizování, trénink, vyjednávání, zastupování) směřujících k obnově a zlepšení psychosociálního fungování jednotlivců, rodin, skupin a komunit, k lepšímu využití různých zdrojů (intrapsychických, interpersonálních, společenských aj.)
- *Sociální koncepce* - vytváření a realizace sociálních programů, plánů
- *Supervize* - reflexe a podpora profesionálního fungování studentů a sociálních pracovníků a jejich dalšího rozvoje
- *Sociální management* - řízení sociálních organizací a týmů
- *Výzkum v sociální práci* - vyhodnocování účinnosti služeb, dopadů sociálně-politických opatření aj.
- *Vědecká činnost* - rozvoj teorie a metodologie sociální práce
- *Vzdělávání a další vzdělávání* odborníků v sociální práci

Řezníček (41) vymezuje následující role sociálních pracovníků:

- *Pečovatel, poskytovatel služeb* - napomáhá tam kde, klient z nějakého důvodu nezvládne vykonávat důležité činnosti v denním životě
- *Zprostředkovatel služeb* – diagnostikuje, odhaduje dostupné zdroje pomoci, informuje klienta, obhajuje jeho potřeby
- *Cvičitel sociální adaptace* – napomáhá klientům modifikovat jejich chování tak, aby mohli účinněji řešit své problémy
- *Poradce nebo terapeut* – pomáhá klientům získat náhled na jejich postoje, pocity a způsoby jednání

- *Případový manažer* – usiluje o zajišťování, koordinaci, vhodný výběr služeb, případová diagnostika a terapie
- *Manažer pracovní náplně* – organizátor nadměrného objemu práce, plánování načasování a dávkování intervence, sledování kvality služeb
- *Personální manažer* – osoba zajišťující výcvik a výuku, konzultace a řízení pracovníků
- *Administrátor* – vedoucí pracovník nebo ředitel zařízení, plánuje, rozvíjí a zavádí způsoby práce
- *Činitel sociálních změn* – angažuje se při identifikaci a řešení širších spol. problémů

1.4.3 Profesionální komora sociálních pracovníků

Profesionální komoru sociálních pracovníků (dále jen PKSP) založila v roce 1997 skupina lidí se zájmem o obor, praxí, potřebou výměny zkušeností a snahou o zlepšení postavení sociální práce jako oboru ve společenském kontextu.

Hlavním cílem komory je podporovat rozvoj sociální práce a jejích metod, rozvíjet počínající snahy o důstojnou formu spolupráce sociálního pracovníka s klientem, a zvyšovat společenskou prestiž tohoto oboru. PKSP vytváří a aktualizuje databázi profesionálních sociálních pracovníků, rozšiřuje informační materiály a odbornou literaturu, připravuje překlady zahraniční literatury s tematikou sociální práce, publikuje odborné články, provozuje webovou stránku o problematice sociální práce. Poskytuje konzultace v rámci Psychosociální poradny, nabízí supervizní konzultace a pořádá pracovní semináře, kursy a workshopy.

PKSP se domnívá, že je třeba místo pouhé aplikace sociální práce klást důraz na komunikaci s klientem v maximálně možné míře, odvíjet vzdělání a výuku od společenských jevů s ohledem na potřeby klientů, nikoli však od sociální patologie. Zdůrazňuje, že sociální práce nespočívá pouze v odstraňování nežádoucích společenských jevů a v uspokojování materiálních potřeb klientů, ale že má především podporovat jejich vlastní potenciál a individuální blaho. Hájí nezadatelnost sociálních práv klientů a lidských práv vůbec, která při své práci musejí sociální pracovníci

respektovat. Rozšiřuje spektrum používaných metod a přístupů i jejich dostupnost tak, aby si klient sám mohl z nabízených služeb vybrat tu, kterou považuje za užitečnou. Apeluje na vytváření srovnatelných podmínek pro sociální pracovníky s ostatními pomáhajícími profesemi. **(37)**

1.5 Metody sociální práce

1.5.1 Případová práce

Případová práce, zaměřená na případ, na jedince, je v oblasti sociální práce často uplatňovaným přístupem. Jedná se o přístup velmi náročný z hlediska profesionální vybavenosti i osobních dispozic sociálního pracovníka.

Základem případové práce je pochopení jedince, ale i porozumění rodině, komunitě, společnosti, kultuře, ve které jedinec žije. Jedním z nejvýznamnějších úkolů je zprostředkování potřebné služby, proto by měl případový pracovník dobře znát možnosti, nabídky a poslání nejrůznějších institucí poskytující sociální služby.

Případový pracovník se zabývá problémy klienta v celé jejich šíři. Pracovník povzbuzuje jedince k odvaze a sebedůvěře, pomáhá mu prozkoumávat dostupné zdroje, mobilizovat síly a vyhodnocovat možnosti, které se před ním otevírají. Pracuje tedy se silou a schopností jedince, nikoli s jeho bezradností. **(28, 33)** M.H.Erickson vychází z předpokladu, že vše potřebné je obsaženo v klientovi, tzn. i změna vychází z něj.

Případová práce se zabývá řešením takových problémů, které klienta spoutávají a omezují adekvátní využívání jeho možností. Mohou to být problémy, které vycházejí z vnějšího prostředí, problémy mezilidské nebo intrapsychické. Cílem případové práce je co nejlepší dosažitelné řešení zmíněných problémů. **(33)**

Pro postup práce s konkrétním klientem si případový pracovník vytváří určitý případový plán. Tento plán zahrnuje identifikaci vhodného klienta, určení klientových potřeb, naplánování služeb nebo léčby, napojení klienta na adekvátní zdroje a následné monitorování případu.

Případová práce je proces, který zahrnuje sociální studii, vyšetření, intervenci a ukončení. Jednotlivé fáze se prolínají. Sociální studie je etapou prozkoumávání, zda

sociální pracovník má vstoupit do procesu terapie nebo nevstoupit. Druhou fází je vyšetření, kdy sociální pracovník vymezuje klientův problém a stanovuje pracovní hypotézy. Ty se proměňují s měnící se životní situací klienta. Intervence je fáze, která začíná již od samotného prvního kontaktu s klientem. Spočívá v rozhovorech, počáteční podpoře klienta. Cíle intervence si klient určuje ve spolupráci se sociálním pracovníkem. Ukončení případové práce představuje závěrečnou fázi případové práce.

Zbytečné prodlužování terapie posiluje klientovu závislost a toto není cílem případové práce. Ukončení by mělo tedy nastat v ten moment, kdy se klient z větší části zotavil z toho, co se mu událo a sociální pracovník uzná, že klient nabyl schopnosti poradit si sám v různých situacích. Sociální pracovník však může pro klienta i nadále představovat oporu v případě krize. **(29)**

Pro celý proces případové práce je zásadně důležité zvládnout umění rozhovoru. Rozhovor má dospět k tomu, co klient nejen potřebuje, ale co je schopen a ochoten přijmout. Slouží k vytvoření vztahu a následně dobré spolupráci mezi klientem a sociálním pracovníkem. Během rozhovoru je důležité aktivně naslouchat tomu, co klient sděluje přímo či nepřímo. Mnohé vypovídá i neverbální komunikace.

Základní činností při práci s případem je poradenství. Poradenství je službou, kterou se poskytují informace o možnostech řešící nebo zmírňující obtížnou situaci člověka. Mezi další prostředky případové práce patří individuální pohovor s klientem, krizová pomoc a intervence, mediace **(více viz. 17)**, socioterapie, doprovázení klientů v problémových fázích jejich života.

Mezi určitou formu případové práce se řadí i streetwork. Streetwork je anglické slovo, které v překladu znamená práci na ulici. Někdy se v souvislosti se streetworkem užívá pojem terénní sociální práce. Je to taková práce s klientem, která je vykonávána v jakémkoliv otevřeném neinstitucionalizovaném prostředí, nezastřešeném i zastřešeném.

Definice streetworku by se dala popsat jako aktivní vyhledávací, doprovodná a mobilní sociální práce. Zahrnuje nízkoprahovou nabídku sociální pomoci, určenou jedincům sociálně-patologického chování a osobám žijícím rizikovým způsobem. **(4)**

Vyhledávací funkce této práce spočívá v aktivní depistáži a navazování kontaktu s členy cílové skupiny, dále v mapování lokality – sběr dat, analýza získaných informací o příčinách a charakteru sociálně-patologických jevů v dané lokalitě. (4)

Pojem nízkoprahový označuje možnost poskytnout klientovi sociální pomoc anonymně. Streetwork je založen především na důvěře. Zjišťováním klientovi totožnosti by mohla být tato důvěra narušena.

Cílem streetworku je oslovit ty skupiny, jež potřebují pomoc, avšak samy ji nevyhledávají nebo ji odmítají. Sociální pracovník poskytuje klientům podporu při zvládnání krizového období jejich života. Nabízí odborné sociální poradenství a socioterapeutickou pomoc v přirozeném prostředí cílových skupin.

1.5.2 Skupinová práce

Skupina má pro člověka nezměrný význam. Člověku, který si připadá se svým problémem osamocený přináší úlevu a zjištění, že není ve své situaci sám, že i ostatní kolem něj zažívají různá trápení. Skupiny představují prostor pro výměnu názorů a myšlenek, vznikají i nové pohledy na řešení problému.

Existuje několik způsobů, jak lze dělit skupiny. Matoušek (28) uvádí šest druhů skupin. Skupiny homogenní, úkolově zaměřené, psychoterapeutické, svépomocné, skupiny pro výcvik lidských vztahů, skupiny zaměřené na dosažení sociálních cílů. Každá skupina si formuluje vlastní cíle dle zaměření a složení konkrétní skupiny.

Skupiny homogenní jsou takové skupiny, kde se setkávají ohrožené osoby – např. týrané ženy, drogově závislí. Skupiny úkolově zaměřené řeší konkrétní problém. Psychoterapeutické skupiny mají mnoho podob. Setkávají se v nich lidé trpící celou škálou závislostí. Svépomocné skupiny jsou založené na vzájemné pomoci a podpoře. Skupiny pro výcvik lidských vztahů se zaměřují na výcvik vedoucích pracovníků v efektivním jednání s lidmi. Poslední zmíněná skupina je zaměřená na dosažení sociálních cílů – např. práce s mládeží či komunitou.

Sociální pracovníci pracující se skupinou musí mít bezpodmínečně znalost skupinové psychoterapie. Je to postup, který k léčebným účelům používá skupinovou dynamiku – vtahy a interakce mezi členy skupiny.

Kopřiva (21) ve své knize uvádí, že pokud se chce sociální pracovník věnovat práci se skupinou, měl by taktéž projít sebezkušenostním výcvikem. Smyslem takového výcviku je osvojení principů skupinové práce a také uvědomění si sebe sama. Zmenšuje se tak riziko toho, že si bude sociální pracovník své vnitřní problémy odreagovávat na klientech.

Pro kvalitní práci se skupinou se vždy vytvářejí určité zásady členství ve skupině. Tato pravidla by měla být členům skupiny předložena ještě před zahájením samotné činnosti. Nejzásadnějším pravidlem je dodržování mlčenlivosti a důvěrnosti. Mezi další pravidla patří otevřenost a upřímnost. Bez této zásady by skupinová práce neměla smysl. Každý z členů skupiny by však neměl být nucen mluvit o tom, na co ještě není připravený.

1.5.3 Komunitní práce

Komunitní práce je u nás poměrně novou formou sociální práce. Ve světě má již stoletou tradici.

Komunitní práce se zabývá komunitou. Existuje několik definic toho, co je komunita. Některé definice komunitu popisují jako skupinu lidí, kteří žijí v geograficky definované oblasti a mezi nimiž existují vzájemné sociální vazby a jsou vázány k místu, kde žijí. Jiné definice vymezují komunitu jako určité místo ohraničené hranicemi, kde místní obyvatelé sdílejí společné kulturní hodnoty, zájmy a mají strukturu – formální, neformální organizace. Stručně a jasně definuje komunitu Matoušek. (28) Říká, že komunita je místo, kde člověk může získávat emocionální podporu, ocenění a praktickou pomoc v každodenním životě.

Komunitní práce je metoda směřující k vyvolání a podporování změny v rámci místního společenství. Zapojuje do řešení problému a do rozhodování a života komunity její občany.

Proces komunitní práce zahrnuje zjišťování a analýzu potřeb v místní komunitě, plánování, realizaci a vyhodnocení.

Komunitní pracovník by měl být profesionálem, který dokáže žít uprostřed konfliktů a napětí, dokáže naslouchat potřebám jednotlivých skupin žijících v komunitě.

Usnadňuje a podporuje jednání různých zájmových skupin. Pomáhá občanům komunity zapojit se do procesu komunitní práce. Měl by umět skončit v pravý čas svou práci a předat svou kompetenci místním obyvatelům. **(33)**

1.6 Teorie uplatňované v sociální práci

1.6.1 Rogersovský přístup orientovaný na klienta

Rogersovský přístup je považován za součást humanisticko existenciální psychoterapie. Jedná se o empirický přístup založený na meziosobním vztahu.

Teorie psychologa Carla Rogerse je založena na ochraně lidské individuality, klade důraz na existenci a svobodu. Chápe každého člověka jako proces, nikoli jako hotový výtvar. Zastává názor, že přestože je člověk v praxi omezen společenskými normami, potřebuje užívat své svobody, což se vztahuje zvláště na jeho myšlení a na emoce, které je provázejí. **(38)**

Rogersovská psychoterapie je terapií vztahovou. Terapeut s klientem vstupují do vztahu, aby našli a vyřešili příčiny klientových obtíží. Aby byl tento vztah účinný, musí vykazovat určité prvky. Terapeut musí být ve vztahu ke klientovi sám sebou a otevřený, empatický, měl by projevovat zájem o klientovu osobu a úctu. **(43)**

Psychoterapie zahrnuje 4 etapy. Terapie nedirektivní - terapeut pouze zajišťuje vhodnou atmosféru (aktivním nasloucháním). V další fázi je terapie reflektivní - terapeut se stává aktivnějším, snaží se co nejvíce vcítovat do pacientových zážitků. V prožitkové fázi terapeut projevuje i své vlastní pocity, které v něm vyvolávají pacientova sdělení. Je nejen empatický, ale i vřelý a upřímný. Závěrečnou fází je dosažení intenzivních citových prožitků vzájemného setkání s možností sebeprojevení.

Popisovaný přístup je účinný zejména u lidí, toužících po větší nezávislosti, autonomii a vnitřním řízení. Dá se doporučit tomu, kdo byl poškozen necitlivou výchovou. Výhodou rogersovského přístupu je univerzálnost, není žádná psychická porucha, která by jeho uplatnění vylučovala. Také riziko poškození klienta terapeutem je při rogersovské terapii minimální. **(38)**

Podle formy rozeznáváme terapii individuální a terapii skupinovou. Nejrozšířenější je terapie individuální, kdy se terapeut věnuje pouze jednomu klientovi. Skupinové terapie se účastní zhruba deset klientů a dva terapeuti.

Vlastní terapie je určována interakcí mezi klientem a terapeutem. Zahrnuje úvodní fázi, navázání kontaktu, jež slouží k informování a motivování klienta. Druhá fáze je obsahově určována klientovými symptomy a zdravotním stavem. Ve třetí fázi jsou řešeny osobní problémy a konflikty klienta. V další fázi, tzv. existenciální, je hledán význam poruchy zdraví a terapie pro život klienta. Poslední fází je fáze ukončení terapie.

1.7 Kompetenční profil sociální práce

Pravděpodobně nejvíce žádoucí současnou formulaci kompetencí sociálního pracovníka s akademickým vzděláním (na úrovni vysokoškolského vzdělání v oboru sociální práce) uvádí americká Rada pro vzdělávání v sociální práci. Tyto kompetence ve zkrácené podobě popisuje Matoušek (29):

- Umět uplatňovat teorie v praxi.
- Pracovat v souladu s etickými principy sociální práce a s ohledem na pozitivní význam odlišnosti.
- Být schopen profesionálně využívat vlastní osobnost.
- Rozumět rozličným formám a způsobům utlačování, znát strategie, jimiž se dá dosahovat sociální a ekonomické spravedlnosti.
- Rozumět historii sociální práce, znát její současnou podobu a významná témata.
- Uplatňovat své znalosti při práci s cílovými skupinami na všech úrovních.
- Uplatňovat své znalosti při práci se specifickými problémy.
- Kriticky analyzovat a uplatňovat znalosti biopsychosociálních činitelů, které ovlivňují vývoj jedince. Rozumět interakci mezi jednotlivcem a sociálními systémy různých úrovní.

- Analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, sociálních pracovníků i organizací poskytujících sociální služby. Prokázat schopnost ovlivňovat zásady sociální politiky.
- Hodnotit výsledky relevantního výzkumu a uplatňovat je v praxi, umět navrhnout výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je sdělit jiným.
- Dokázat komunikovat s různými typy klientů, kolegů a s veřejností.
- Umět poskytovat supervizi a konzultace v oblasti vlastní specializace.
- Umět pracovat ve struktuře organizace a v systému poskytování sociálních služeb a dokázat prosazovat nutné organizační změny.

U nás se kompetencemi sociálního pracovníka (způsobilostí k výkonu profese) zabývala Havrdová. **(14)** Kompetence pojímá jako funkcionální projev profesionální role. Soustava základních kompetencí vychází ze základních standardů vzdělávání v sociální práci užívané v současnosti v ČR. Soustava základních kompetencí zahrnuje následující schopnosti a dovednosti:

- Rozvíjet účinnou komunikaci
- Orientovat se a plánovat postup
- Podporovat a pomáhat k soběstačnosti
- Zasahovat a poskytovat služby
- Přispívat k práci organizace
- Odborně růst

Každá kompetence je blíže definována kritérii kompetence. Pro přehlednost uvádím tabulky kompetencí s jednotlivými kritérii: (viz. následující strany)

<p>I. kompetence: Rozvíjet účinnou komunikaci</p> <p>Sociální pracovník umí naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi jednotlivými klienty, skupinami a komunitami. Inicjuje spolupráci a motivuje změnu v zájmu klientů.</p>	<p>II. kompetence: Orientovat se a plánovat postup</p> <p>Sociální pracovník získává ve spolupráci s klienty a odborníky přehled o jejich současných i potenciálních potřebách a zdrojích. Společně plánují postupy, reagující na zjištěnou nouzi a ohrožení. Pracovník dovede stanovit rizikové faktory a meze spolupráce.</p>
<p>1. Navázat kontakt (vytvořit atmosféru důvěry, dbát přiměřené neverbální komunikace)</p>	<p>1. Orientovat se v potřebách a možnostech klientů a jejich rodin ve vazbě na okolí</p>
<p>2. Přizpůsobit komunikaci věku, individualitě, podmínkám.</p>	<p>2. Orientovat se v legislativních, společenských a organizačních podmínkách a možnostech působících v dané situaci</p>
<p>3. Rozeznávat shodná a odlišná hlediska, hodnoty, hodnoty a cíle a respektovat je</p>	<p>3. Sbírat a zpracovávat informace z různých zdrojů.</p>
<p>4. Poskytovat přiměřený prostor pro vyjasnění a vyjádření názorů a cílů klientů</p>	<p>4. Zvažovat spolu s klienty a jejich okolím různé možnosti působení a změny</p>
<p>5. Usnadňovat komunikaci mezi klienty, organizacemi a širším společenstvím</p>	<p>5. Rozeznávat rizikové faktory a stanovit meze</p>
<p>6. Motivovat pro překonávání překážek v dosahování vlastních hodnot a cílů</p>	<p>6. Vést přiměřenou dokumentaci</p>
<p>7. Udržovat pracovní vztah s klientem a jeho okolím v procesu změny a poskytovat přiměřenou zpětnou vazbu</p>	<p>7. Pomáhat objasňovat cíle, zdroje a možné překážky a navrhopvat možná řešení</p>
	<p>8. Vést klienta k porozumění důsledků různých rozhodnutí</p>
	<p>9. Dohodnout plán a rozdělení úkolů k dosažení změny</p>

Zdroj: 14

<p>III. kompetence: Podporovat a pomáhat k soběstačnosti</p> <p>Sociální pracovník podporuje příležitosti k tomu, aby lidé mohli použít své vlastní síly a schopnosti. Pomáhá jim přebírat zodpovědnost, zabezpečovat svá práva a kontrolovat ohrožující chování.</p>	<p>IV. kompetence: Zasahovat a poskytovat služby</p> <p>Sociální pracovník poskytuje nebo zajišťuje přiměřenou úroveň podpory, péče, ochrany a kontroly a zapojuje se do prevence. Podporuje spolupráci mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi.</p>
1. Umět poskytnout emoční podporu	1. Znat možnosti a metody poskytování služeb a intervence
2. Pomáhat lidem rozeznávat a vyjadřovat jejich přednosti, schopnosti a silné stránky	2. Poskytovat pomoc a službu v souladu s dohodnutým postupem
3. Umět objasnit lidem jejich práva a způsoby jejich uplatnění	3. Pravidelně hodnotit měnící se situaci, pokroky a účinnost postupu spolu s klienty
4. Pomáhat účasti klientů na rozhodování, přejímání odpovědnosti a uplatnění práv	4. Organizovat a koordinovat poskytování pomoci a služeb z různých zdrojů
5. Podporovat získání a rozšíření informací, dovedností a schopností, které posilují soběstačnost	5. Vytvářet příznivé okolnosti pro přijetí služby a adaptace na ni
6. Přímo vystupovat v zájmu klientů, obhajovat a vysvětlovat jejich oprávněné zájmy	6. Aktivně čelit chování, které vytváří riziko a ohrožuje klienta nebo okolí
7. Zvažovat právo lidí přebírat na sebe riziko poškození	7. Aktivně se zapojovat do programů, které snižují sociální riziko a zlepšují sociální podmínky a rozšiřují možnosti důstojného života lidí
8. Pomáhat lidem vyvíjet větší kontrolu nad chováním, které ohrožuje je nebo okolí	8. Pomáhat zvládat konflikt, napětí a stres uživatelům služeb a jejich okolí a zlepšovat jejich spolupráci
9. Chápat a respektovat odlišnosti menšin a přispívat k odstraňování diskriminace a útlaku	9. Připravit vhodné podmínky pro zdařilé odpoutání při ukončení služby

Zdroj: 14

<p>V. kompetence: Přispívat k práci organizace</p> <p>Sociální pracovník pracuje jako zodpovědný člen organizace, přispívá k hodnocení a zlepšování její práce a účinnosti služeb pro klienty a efektivně využívá všech zdrojů. Spolupracuje s kolegy.</p>	<p>VI. kompetence: Odborně růst</p> <p>Sociální pracovník je schopen konzultovat a řídit svůj odborný i osobní růst. Je schopen se kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru.</p>
<p>1. Rozumět struktuře organizace, jejím cílům, reflektovat pravidla a režim</p>	<p>1. Sledovat vývoj zákonodárství v sociální oblasti a doplňovat své znalosti a dovednosti v sociální práci</p>
<p>2. Jednat v souladu s právy klientů, pravidly organizace a etikou sociální práce a přispívat k dobré pověsti pracoviště na základě solidních výsledků</p>	<p>2. Využívat kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích k získání a prohloubení informací ke svému oboru</p>
<p>3. Účinně komunikovat a spolupracovat s kolegy a jinými pracovníky</p>	<p>3. Ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj a dále se učit</p>
<p>4. Umět charakterizovat tým, identifikovat vlastní místo v něm a reflektovat vlastní přínos pro práci v týmu</p>	<p>4. Reflektovat osobní stresy, jejich příčiny a projevy a emočně se vylad'ovat</p>
<p>5. Podílet se na kritickém hodnocení práce organizace, přispívat ke zlepšení její kultury a přiměřenosti poskytovaných služeb potřebám a právům různých klientů</p>	<p>5. Identifikovat u sebe i u druhých předsudky a stereotypy, které negativně působí na práci s klienty a pomáhat je překonávat</p>
<p>6. Znat dostupné zdroje organizace, efektivně je využívat a chápat priority</p>	<p>6. Umět si zorganizovat práci a dosáhnout cíle, který si vytknul ve stanoveném čase</p>
<p>7. Vytvářet podmínky pro získání zpětné vazby o chodu organizace a o vlastní práci od klientů a kolegů a navrhopvat konstruktivní změny</p>	<p>7. Sdílet s kolegy profesionální nejistoty, rozeznávat teoretické souvislosti a mnohostrannost možných řešení a vyvažovat práva, potřeby a možnosti</p>
	<p>8. Rozeznávat, kdo a v jakém čase musí rozhodnout, identifikovat rizika spojená s alternativami a přijímat zodpovědnost za vlastní rozhodnutí</p>
	<p>9. Tvořivě využívat příležitosti k dosažení pozitivních změn a hledat nová řešení</p>
	<p>10. Vytvářet a udržovat pracovní vztahy s jednotlivci, organizacemi, odborníky a dobrovolníky, respektovat jejich odlišné pohledy a pracovat s nimi</p>

Zdroj: 14

Uvedené kompetence mohou sloužit jako koordináty vzdělávání i supervizí a zároveň jako pomůcky pro definování dobré praxe poskytovatelů sociálních služeb. (14)

1.8 Předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese

1.8.1 Požadavky na schopnosti pracovníka v pomáhajících profesích

Mnoho pracovníků v oblasti sociální práce vychází z toho, že pomáhat druhým je náročná a vysilující práce, proto na první místo staví potřebu fyzické zdatnosti pracovníků. Jako další se u pracovníků v pomáhajících profesích předpokládá dobrá inteligence, emoční a sociální inteligence a touha stále obohacovat své znalosti.

Kopřiva ve svém výzkumu (21) uvádí jaké schopnosti a vlastnosti by sociální pracovník měl především mít: nejvíce hovoří o náklonnosti (vlídnost, ochota, láska), dále o trpělivosti (klid, vyrovnanost), vcítění (porozumění, empatie) a odbornosti (profesionalita, znalosti).

Významnou roli u pracovníků v pomáhajících profesích hraje také osobnostní přitažlivost. Pracovník se může pro klienta stát přitažlivým nejen pro svůj fyzický vzhled, ale i pro odbornost a pro pověst, a samozřejmě také tím jak jedná s klienty. Výsledkem této schopnosti může být spontánní důvěra klienta k pracovníkovi.

Pro klienty představuje jistota důvěry vůči pracovníkovi velmi důležitý a potřebný záchytný bod. K důvěryhodnosti pracovníka přispívá i diskrétnost, tedy to, co klient sdělí sociálnímu pracovníkovi se nedostane k dalším lidem. Toto je propojeno povinnou mlčenlivostí pracovníků. Další složkou důvěryhodnosti je spolehlivost, která zaručuje, že klient může věřit tomu, co mu pracovník sděluje. Sociální pracovník má správně využívat své moci k tomu, aby klient věděl, že když se pracovníkovi svěří, bude se mu věnovat. V neposlední řadě je důležité porozumění. Klient očekává, že pokud bude o sobě vyprávět, svěřovat se se svými problémy, bude se ho pomáhající pracovník snažit pochopit. (47)

Nezbytné v každé etapě sociální práce jsou komunikační dovednosti pracovníka. Ke čtyřem základním dovednostem v této oblasti se řadí fyzická přítomnost, naslouchání, empatie, analýza klientových prožitků. Sociální pracovník často účelně

pomáhá klientovi už jen tím, že se s ním setkává. Naslouchání je schopnost přijímat a rozumět tomu, co klient sděluje. Empatie představuje jakýsi vhled do světa klienta, vcítění se do jeho uvažování a pocitů, do jeho problémů, je to schopnost reagovat na klientovo chování s pochopením. (28, 32)

1.9 Etika sociální práce

Jak uvádí Úlehla (47) - jaký vztah má sociální pracovník sám k sobě, takový mívá i ke klientům. Vztah mezi sociálním pracovníkem a klientem je v pomáhajících profesích bezesporu velmi podstatná složka povolání.

Od sociálního pracovníka, jak je již výše uvedeno, se očekává osobní vztah, účast. Pomáhající pracovník se setkává s lidmi v nouzi, kteří potřebují víc než pouhou slušnost. Tito lidé očekávají přijetí, spoluúčast, porozumění, pocit, že pomáhajícímu pracovníkovi nejsou na obtíž. Klient potřebuje důvěřovat, cítit se bezpečný a přijímaný. Pokud se takto nestane, práce pomáhajícího se stává pouhým výkonem svěřených pravomocí. (21)

1.9.1 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

Etický kodex sociálních pracovníků vydala v roce 1995 Společnost sociálních pracovníků.

Etický kodex sociálních pracovníků ČR (viz. příloha č. 3) vyjadřuje respekt ke klientům - staví na hodnotách lidských práv, jedinečnosti člověka, potřebě seberealizace klienta, vedení klienta k vlastní odpovědnosti, hledání možností jak klienta zapojit do řešení problému. Kodex dále obsahuje pravidla etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke společnosti, pravidla ve vztahu k povolání a ve vztahu ke kolegům. Sociální pracovníci se tímto kodexem zároveň zavazují ke zvyšování své odborné úrovně a usilování o osobní růst. (28, 53)

Sociální pracovníci se při výkonu své práce setkávají s několika etickými problémovými okruhy. Měli by umět posoudit, kdy je nejvhodnější vstupovat, či

zasahovat do života občana a jeho rodiny, skupiny či obce, kterým sociálním případům dát přednost a věnovat čas na dlouhodobé sociálně výchovné působení. Činnost sociálních pracovníků se z velké části orientuje na to, kolik pomoci a péče klientovi poskytnout, aby ho stimulovaly ke změně postojů a k odpovědnému jednání a nevedly k jejich zneužití a kdy přestat se sociální terapií a poskytováním pomoci. (54)

Matoušek (29) hovoří o tom, že při rozhodování o adekvátní službě pro pomoc klientovi, je vždy podstatnou otázkou jak uvažovaná služba do klientova světa zasáhne. A v jaké úloze se mají sociální pracovníci v klientově světě objevit a v jaké úloze se tam objeví. Zda je tato úloha adekvátní vzhledem k tomu, co klient v dané chvíli potřebuje.

Sociální pracovník má mít možnost diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky. Proto jsou závažné etické problémy probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci profesních asociací (Společnost sociálních pracovníků ČR, Profesní komora sociálních pracovníků ČR).

1.10 Vzdělávání v oblasti sociální práce

V oblasti sociálních služeb je patrný výrazný posun ve vnímání role a pozice sociálního pracovníka z větší části s důrazem na pochopení náplně jeho práce a jeho nezastupitelnosti, stejně tak s apelem na další možné vzdělávání (většina stávajících sociálních pracovníků má středoškolské vzdělání).

Ve velké většině se uvádí nedostatečný počet sociálních pracovníků, jehož důsledkem je malý prostor na kvalitní individuální práci s klientem. Výrazně jsou postrádány specifické formy vzdělávání pro nejrůznější typy služeb, je postrádána zákonem upravená standardizace minimálních kritérií v oblasti počtu sociálních pracovníků v jednotlivých službách a také legislativní zakotvení pozice sociálního pracovníka. V současné době vzrůstá nárůst potřeby odborně dobře připravených sociálních pracovníků, zvláště v novějších typech služeb, které reagovaly svým vznikem na potřeby žadatelů o sociální služby v posledních letech a stále se vyvíjejí (centra krizové intervence, azylové domy, různé typy služeb pro lidi se zdravotním

postižením, domy na půli cesty, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, odlehčovací služby, terénní programy, kontaktní centra, humanitární projekty apod.).

Většina z typů sociálních služeb poukazuje na nedostatek odborně způsobilých sociálních pracovníků se specifickými dovednostmi a znalostmi (absence vzdělávacích aktivit zaměřených na jednotlivé typy služeb), s poukazem na nedostatek financí na jejich mzdy. (53)

Vývoj sociálního a sociálně zdravotnického studia u nás je součástí světového úsilí o odborné řešení sociální problematiky, tzn., že stejně jako všechny složky našeho života se jeho náplň musí měnit se společenským vývojem.

1.10.1 Vývoj sociálního školství v ČR

V bývalé Československé republice vzniká sociální školství v jejích počátcích. Záměr sociálního školství vyplývá z tehdejších poválečných společenských poměrů, zvláště z nezaměstnanosti, z odstraňování největších důsledků války jako například důsledky invalidity, rodinných rozvatů, siroby, apod. Charakter sociálního školství se odráží od tehdejšího kapitalisticko – společenského zřízení a byl především soukromo právní. Formou soukromé kapitalistické charitativní pomoci byla na úseku sociální péče soukromá dobročinnost. Dobrovolná sociální péče se vyznačovala dvěma směry. (35)

První směr byl představován sociology, psychology, pedagogy, právníky a některými sociálně orientovanými lékaři. Usilovali o to, aby se sociální péče stala samostatnou odbornou profesí, která by se opírala především o společenské vědy. Druhý směr byl reprezentován vlivnými lékaři, kteří zdůrazňovali nutnost dobře vyškolených zdravotně sociálních pracovníků, jako pomocných sil lékařů při výkonu úkolů na úseku sociální a zdravotní péče.

Rovněž tak i pojetí výchovy pro výkon sociální práce a sociálně zdravotní péče se měnil. Při školách vyššího typu se vycházelo z amerických vzorů, kdežto školy střední vycházely spíše z domácí mentality, charakterizované např. brněnskou Vesnou, nebo slovenskou Živenou. Vyšší typy škol sociální péče, sociálních a sociálně zdravotních škol byly Vyšší škola sociální péče v Praze a Masarykova státní škola; Slovensko školu vyššího typu nemělo. Tyto školy nebyly řízeny a udržovány rezortem

školství. Vyšší škola sociální péče v Praze byla v letech 1920 – 1936 vydržována tehdejší Českou zemskou komisí pro péči o mládež v Čechách, Masarykova škola státní a zdravotní péče v Praze byla zřízena Rockefellerovy nadace. Nejdříve byla financována kuratorně, později přispívalo ministerstvo zdravotnictví a ministerstvo sociální péče.

Na našem území vznikla výchova sociálních a sociálně zdravotních pracovníků z iniciativy pozdější zakladatelky a dlouholeté předsedkyně Československého červeného kříže PhDr. Alice Masarykové formou krátkodobých kursů. První desetitýdenní kurs uspořádala Česká zemská komise pro péči o mládež v Praze 1917 pro 63 účastnic z učitelských a studentských řad. Na Moravě první krátkodobé kursy sociální péče pořádala Vesna v Brně, která byla tehdejším střediskem kulturního života moravských žen a dívek.

Forma sociální péče se stávala stále více potřebnou. Proto se Česká zemská komise dohodla se Spolkem pro zřízení a vydržování dívčího lycea v Praze a zřídila při tomto lyceu Ženskou školu vyšší pro sociální péči s jednoroční studijní dobou. Tato škola byla otevřena v akademickém roce 1918 – 1919. Během dalších let se osamostatnila, její délka byla prodlužována na 3 – 4 semestry. Byla přejmenována na Vyšší školu sociální péče. Její poslední absolventky vyšly v roce 1936. Ve výchově pro profesi sociální pracovnice zvítězil zdravotní aspekt nad sociálním. Teprve později byly v jejích studijních programech a plánech vytvářeny i společenské disciplíny. (35)

První generace sociálních odbornic nastupovala do povolání po první světové válce za obtížných podmínek, většinou do služeb dobrovolných organizací. Dobrovolné organizace vznikaly neplánovitě, často se jejich program překrýval a nebyl jasný. Práce sociálních pracovnic nebyla vždy chronologicky zajištěna a prostředky na jejich činnost se získávaly především ze členských příspěvků, darů a různých dobročinných akcí. Stát na tuto širokou činnost přispíval nezajištěnými subvencemi, které vyplácel z přebytku rozpočtu. (35)

Kromě těchto dvou škol vyššího typu vznikly za první republiky též střední školy sociální. První škola vznikla v Martine, absolventky byly umisťovány ve službách Červeného kříže. Zde až do roku 1932 vykonávaly také péči o mládež, protituberkulózní péči a dále práci v nemocenských pojišťovnách. Druhá střední škola

sociální vznikla v Brně v roce 1927 při Druhé městské odborné škole pro ženská povolání. Tato škola patřila ke školám Vesny. Dále byly zřízeny i další střední školy v Ostravě, Jihlavě, Hořicích a ve Vysokém Mýtě. Tyto školy navazovaly na odborné školy pro ženská povolání a byly dvouleté a ukončené odbornou maturitou. (35)

V době po druhé světové válce převládl názor, že společenský řád vyřeší všechny sociální problémy. Tento názor vyplýval z přesvědčení, že sociální péče má převážně charitativní ráz, to znamená, že jejím úkolem je odstraňovat především materiální závady (bídu z nedostatku peněz, nezaměstnanost, poskytování šatstva apod.) Nepřihlíželo se k tomu, že sociální problematika má daleko širší a hlubší charakter.

Teorie individuální sociální práce byla přednášena na nově zřízené Státní zdravotní sociální škole v Praze až do roku 1949. Tato škola byla dvouletá a přijímala uchazeče s maturitou. V roce 1946 byly zřízeny sociální fakulty na VŠ politické a ekonomické v Praze a v Brně. Tyto školy vznikly z přesvědčení, že sociální péče je tak závažná profese, že bezpodmínečně je k jejímu výkonu třeba hlubokých znalostí, které může poskytnout jen vysoká škola. Další výzkum v oblasti sociální práce probíhal na sociálních klinikách v Praze, které byly teoretickým vědeckým pracovištěm sociální fakulty a ministerstva práce a sociální péče. V padesátých letech však byly všechny tyto školy a kliniky zrušeny a v roce 1953 dokonce bylo zrušeno i ministerstvo práce a sociální péče.

Omezení sociálního školství vycházelo z předpokladu, že celospolečenská opatření po roce 1948 vyřeší všechny sociální problémy. Ukázalo se však, že tomu tak není. V důsledku toho se ale přestalo systematicky pracovat na teoretických otázkách. Pro vzdělávání sociálních pracovníků bylo otevřeno několik druhů škol. Většinou čtyřletých, navazujících na základní vzdělání, byly to školy sociálně zdravotní. V Praze byla v roce 1953 otevřena čtyřletá škola sociálně právní, která postupem doby přešla v nástavbový typ studia po maturitě.

V sedmdesátých letech existoval pro vzdělávání sociálních pracovníků jeden základní typ studia a to Střední škola sociálně právní v Praze, v Brně a Ostravě. Jednalo se o nástavbové pomaturitní studium ukončené maturitní zkouškou.

Novodobá historie sociální práce v České republice se datuje rokem 1990. Do této doby se obor dal studovat pouze na sociálně právní nástavbě, viz. výše, (úroveň současných vyšších odborných škol). Dnes může sociální pracovník získat jak vyšší odborné vzdělání ve školách státních, soukromých i církevních, tak i vzdělání vysokoškolské na úrovni bakalářské a magisterské. Kromě toho, že existují samostatné katedry sociálních věd či sociální práce na filozofických fakultách univerzit, dostává se sociální práce i do kombinací oborů jiných fakult (např. teologických) **(3)**

1.10.2 Současné možnosti vzdělávání v oboru sociální a humanitární práce

Současné školství nabízí několik studijních oborů sociální práce na vyšší či vysokoškolské úrovni. V poslední době vznikají i obory zaměřující se na problematiku humanitární a rozvojové pomoci. Škola, která nabízí studijní obor této oblasti je Vyšší odborná škola Caritas v Olomouci ve spolupráci s Cyrilometodějskou teologickou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci. Jedná se o studijní obor Sociální a humanitární práce.

Caritas – Vyšší odborná škola sociální ve spolupráci s Cyrilometodějskou teologickou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci

Hlavní myšlenkou pro zřízení církevní školy Caritas se stala idea komplexní péče o člověka, která by sledovala všechny jeho potřeby - tělesné, duševní, sociální, duchovní. Při této činnosti totiž nestačí pouze chuť a nadšení, ale je potřebná i odborná kvalifikace. Duchovní rozměr sociální pomoci vychází z historické tradice církve. Pro studium na církevní škole není podmínkou příslušnost k určitému vyznání, ale motivace vycházející z duchovní dimenze. **(34)**

Od roku 2000 škola nabízí také studium vysokoškolské ve spolupráci s Cyrilometodějskou teologickou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci.

Ve školním roce 2002/2003 byl na škole realizován zcela nový, v ČR dosud ojedinělý obor Sociální a humanitární práce (profil absolventa oboru viz. příloha č. 5). Cílem oboru je formovat humanitární pracovníky, kteří dokáží pomáhat v krizových a následných situacích dobře se orientují v problematice sociální práce s menšinami a migranty jak u nás doma, tak v zahraničí.

Obor Sociální a humanitární práce se zaměřuje na problematiku práce s menšinami, kvalifikovanou pomoc migrantům či imigrantům, profesionální působení v rámci humanitární pomoci. Obor je pouze v denní formě. Zajímavou součástí výuky jsou i netradiční výukové aktivity. Je to blok výuky expertů – odborníků z celé Evropy, dále psychosociální výcvik a zátěžový výcvik. Veškeré tyto aktivity slouží k ověření vlastních schopností, k přípravě na mimořádné situace a k posílení týmového ducha. Nezastupitelnou roli ve studijním oboru má praxe. Studenti prochází krátkodobými stážemi na pracovištích v ČR – např. uprchlické tábory. Další nedílnou součástí studia je praxe v letním období druhého ročníku. Jedná se až o čtrnáctidenní pobyt v zahraničí. Jeho cílem je zvyšování citlivosti studentů vůči jiným kulturám, etnikům, náboženství, praktické poznání jiných politických systémů, organizace práce spolupracujících organizací, adaptace na odlišný přístup, reakce a vnímání místních lidí. Spolu se zátěžovým výcvikem by praxe měli zvýšit odolnost studentů vůči fyzické a psychické zátěži. Sociální problematika, kterou se studenti na této praxi věnují je velmi různorodá – pomoc dětem ulice, sirotkům, bezdomovcům, problematika migrace, romská problematika, problematika poválečné obnovy, rehabilitace po katastrofách, rozvojová pomoc. (34)

V roce 2002 vzniklo při škole samostatné Vzdělávací středisko Caritas. Vzdělávací středisko Caritas pořádá mnoho vzdělávacích aktivit. Jedná se o jednodenní semináře, několikadenní kurzy, výcviky, výukové programy, zprostředkování zahraničních studijních pobytů. Prostřednictvím vzdělávacího střediska se škola podílí na mnoha projektech. Mezi nejvýznamnější patřilo vzdělávání pracovníků v sociálních službách Olomouckého kraje v roce 2004. V roce 2005 na něj navázal projekt Vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb. Jde o rozsáhlý komplexní systém vzdělávání, jehož cílem by mělo být zvýšená kvalita poskytovaných sociálních služeb. (34)

Přehled vysokých škol v ČR nabízejících obory sociální práce

Vysoká škola	Adresa	Obor	Typ studia
Univerzita Karlova v Praze, Evangelická teologická fakulta	Černá 9/646, 115 55 Praha 1	Sociální práce - Pastorační a sociální práce (ve spolupráci s VOŠ JABOK v Praze)	Bakalářské studium
Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta	Nám. Jana Palacha 2, 116 38 Praha	Sociální politika a sociální práce - Sociální práce	Bakalářské a magisterské studium
Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd	Smetanovo nábř. 955/6, 110 01 Praha 1	Sociologie - Sociologie a sociální politika, Sociální politika a sociální práce	Bakalářské studium Navazující magisterské studium
Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií	U Kříže 8, 158 00 Praha 5-Jinonice	Humanitní studia Sociální politika a sociální práce - Občanský sektor Sociální politika a sociální práce - Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích	Bakalářské studium Navazující magisterské studium Navazující magisterské studium
Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií	Joštova 10, 602 00 Brno	Sociální politika a sociální práce	Bakalářské studium Navazující magisterské studium
Univerzita Palackého v Olomouci, Cyrilometodějská teologická fakulta	Univerzitní 22, 771 11 Olomouc	Sociální politika a sociální práce Charitativní a sociální práce Sociální a humanitární práce	Bakalářské studium

Vysoká škola	Adresa	Obor	Typ studia
Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta	Žižkovo nám. 5, 771 40 Olomouc	Pedagogika: Pedagogika – sociální práce	Magisterské studium
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta	Kněžská 8, 370 01 České Budějovice	Sociální péče - Sociální a charitativní práce	Bakalářské studium
Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta pedagogická	Sedláčkova 38, 306 14 Plzeň	Sociální péče – Sociální práce	Bakalářské studium Navazující magisterské studium
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Fakulta sociálně ekonomická	Moskevská 54, 400 96 Ústí nad Labem	Sociální politika a sociální práce	Bakalářské studium
Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta	Reální 5, 701 03 Ostrava	Sociální politika a sociální práce – Poradenství v sociální práci, Sociální politika a sociální práce – Sociální práce s poradenským zaměřením	Bakalářské studium Magisterské studium
Ostravská univerzita v Ostravě, Zdravotně sociální fakulta	Syllabova 19, 703 00 Ostrava 3	Specializace ve Zdravotnictví – Sociální práce se zdravotnickým profilem	Magisterské studium
Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta	Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové	Sociální politika a sociální práce - Sociální a charitativní práce	Bakalářské studium Navazující magisterské studium

Technická univerzita v Liberci, Fakulta pedagogická	Hálkova 6, 461 17 Liberec 1	Sociální práce	Bakalářské studium
Pražská vysoká škola psychosociálních studií s. r. o	Soukromá Hekrova 805, 149 00 Praha 4	Sociální politika a sociální práce - Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii	Bakalářské studium

Zdroj: 18

1.10.3 Minimální standardy vzdělávání v sociální práci

Od roku 1990 dochází v českých zemích k radikálním změnám v sociální oblasti, mimo jiné roste počet nezaměstnaných, drogově závislých a osob tzv. společensky nepřizpůsobených, prohlubují se sociální problémy a potřeba jejich řešení. V souvislosti s tím se ukázalo jako naléhavé obnovit vzdělávání v sociální práci na vysokoškolské úrovni a realizovat sociální práci jako profesionální aktivitu.

Minimální standardy vzdělávání v sociální práci vznikaly v roce 1992 -93 jako návrh členů Koordinační rady pro minimální standardy v sociální práci. Rada se skládá ze zástupců Společnosti sociálních pracovníků ČR, zaměstnavatelů sociálních pracovníků a Asociace vzdělavatelů v sociální práci České republiky. Jejím posláním je koordinovat činnost směřující k ustavení minimálních profesních, zaměstnaneckých a výukových standardů. Minimální standardy jsou součástí stanov Asociace vzdělavatelů v sociální práci. **(14, 31)**

Účelem těchto standardů je vymezit obsah studia sociální práce v podobě minimálního souboru studijních předmětů a zásad studia sociální práce. **(7)**

Absolventi studia sociální práce by měli mít příslušné teoretické znalosti z psychologie, sociologie, práva, sociální politiky, sociální filozofie, teorie řízení a metodologie výzkumu pro kvalitní výkon své práce. Měli by disponovat takovými komunikační a psychosociálně terapeutickými dovednostmi, organizačními schopnostmi, aby byli způsobilí k výkonu individuální nebo skupinové práce s klientem, aby ve svém

regionu dokázali provádět komunitní sociální práci a aby se mohli věnovat výzkumné činnosti.

Během prvních fází studia sociální práce by si měl student osvojit základní znalosti a dovednosti z oborů - filozofie a etika, úvod do sociologické teorie, úvod do psychologické teorie, teorie a metody sociální práce, praxe v terénu, metody a techniky sociálního výzkumu, úvod do právní teorie a praxe, sociální politika, sociální patologie, problémy etnických a menšinových skupin, zdraví a nemoc. **(14, 31)**

Předmět filozofie a etika je úvodem k reflexi profesionální hodnotové orientaci studentů. Cílem tohoto předmětu je seznámit studenty se základními typy filozofických problémů a jejich řešení ve vztahu k sociální práci. Obsahem jsou problémy sociální filozofie jako filozofie vztahů mezi člověkem a společností. Dále vztah sociální filozofie a etiky, sociální filozofie a politiky, sociální filozofie a ideologií, sociální filozofie a práva. Cílem předmětu etika je seznámit s teoretickými a praktickými předpoklady etiky. Obsahem je vymezení základních pojmů a vztahů – vztah náboženství a morálky, filozofie a morálky, ideologie a morálky, politiky a morálky. Aplikace základních etických kategorií a morálních pojmů v následujících vztazích: dobro, zlo, povinnost, služba, svědomí, hřích, úcta, prostředek, účel, život, oběť, smysl, solidarita, charita, vyšší cíl.

Cílem předmětu Úvod do sociologické teorie je, aby sociální pracovník byl schopen porozumět sociálním činitelům vzniku problému, které řeší. Absolvent sociální práce by měl umět sociologicky myslet, orientovat se v základních sociologických kategoriích (tradiční, moderní, postmoderní společnost, sociální změna a sociální mobilita, sociální struktura, společenské skupiny, socializace, organizace a kultura, sociální komunikace, životní běh, socializace...) a ve vztazích mezi nimi.

Úvod do psychologické teorie zahrnuje tři okruhy psychologických poznatků (jak člověk poznává a jaká je jeho duševní výkonnost, jak člověk prožívá a jak se utváří jeho citový život, základní motivační aktivity člověka a jeho formování v náročných životních situacích). Součástí disciplíny je získání poznatků z psychické ontogeneze člověka a orientace v možnostech jejich využití v sociální práci.

Teorie a metody sociální práce seznamuje studenty s teoretickými koncepty sociální práce, metodami sociální práce a s praktickými dovednostmi (komunikace, intervence, organizace práce..)

Praxe v terénu je nedílnou složkou studia sociální práce. Studenti by během svých praxí měli mít možnost seznámit se se všemi aspekty konkrétní sociální práce.

Metody a techniky sociálního výzkumu slouží k tomu, aby studenti byli schopni vyhledávat nebo samostatně a systematicky získávat data o sociální skutečnosti. Studenti se seznamují s kvalitativním a kvantitativním přístupem ke zkoumání sociální skutečnosti a odpovídajícími výzkumnými technikami.

Úvod do právní teorie a praxe předkládá studentům základy občanského, rodinného, trestního práva a rozebírá stěžejní sociální zákony.

Sociální politika studenty seznamuje se subjekty, nástroji a institucemi sociální politiky, dále se strukturou a funkcí dílčích sociálních politik.

Sociální patologie se zabývá tématem problémů jedinců a skupin stojících na okraji společnosti, kriminalitou, násilím v rodině, apod.

K posílení schopnosti studentů reflektovat s odstupem od sociálních mýtů a předsudků vztahy mezi majoritní populací a etnickými nebo jinými menšinami slouží předmět zaměřující se na problémy etnických a menšinových skupin. Pozornost by měla být věnována především rozdílnosti kultur, vztahům mezi specifickými kulturami různých skupin a odpovídajícími technikami intervence do situace menšin.

Studenti by se měli také seznámit se sociálními aspekty zdraví a nemoci, postavením nemocného v rodině, ve společnosti a institucích. Těmto otázkám se např. věnují témata sociálního lékařství, psychiatrie, psychosomatické medicíny, veřejné hygieny, epidemiologie, a další.

V dalších fázích studia se studenti připravují již na svou profesní dráhu. Studenti prochází specializované kurzy, ve kterých nabývají znalostí a dovedností pro konkrétní oblast sociální práce. **(14,31)**

Podmínkou absolvování studia sociální práce, která se v posledních letech jeví jako stále více nutná, je znalost jednoho světového jazyka.

Minimální vzdělávací standard rozvíjí vzdělávací standard pro tříleté pomaturitní studium. Tento standard se realizuje ve 14 oborových okruzích:

- Teorie a metody sociální práce
- Sociální politika a sociální instituce
- Etika sociální práce
- Rizikové skupiny
- Problematika menšin
- Právo pro sociální pracovníky
- Praxe v sociální práci
- Filozofické otázky sociální práce
- Psychologie pro sociální pracovníky
- Sociologie pro sociální pracovníky
- Metody a techniky sociálního výzkumu
- Sociální aspekty zdraví a nemoci
- Cizí jazyk
- Informatika

1.10.4 Vzdělání sociálních pracovníků dle zákona o sociálních službách

V březnu v roce 2006 byl schválen zákon č 108/2006 o sociálních službách, který počátkem letošního roku vešel v platnost.

Zákon o sociálních službách upravuje podmínky pro poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci. Stanovuje, jaké druhy sociálních služeb mohou být poskytnuty. Upravuje podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb. Definuje kontrolu kvality, účinnosti a efektivity poskytování sociálních služeb a jejich financování a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách. **(51)**

Podstatou zákona je zajištění takových podmínek, které dají každému člověku možnost postarat se sám o sebe, a to s využitím jeho běžných dosažitelných zdrojů, ale také za případné spoluúčasti státu či samosprávy. Každý by měl mít právo spolurozhodovat o možnostech řešení své nepříznivé sociální situace. Proto v případě

pomoci musí být zajištěno, aby tato pomoc nepoškozovala zájmy uživatele služby. S platností zákona souvisí v ČR také zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe (**více viz. 8**). Klientovi by tímto mělo být zaručeno poskytování co nejkvalitnějších sociálních služeb.

Zákon se zabývá i předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Sociální pracovník dle zákona (**51**) vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka se podle zákona rozumí:

1. vyšší odborné vzdělání v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost
2. vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku
3. absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů ve výše uvedených oblastech v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, které není uvedena v bodě 2
4. u manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu

minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.

Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání.

Sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.

Formou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků jsou:

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

1.11 Dobrovolnická služba

1.11.1 Dobrovolnictví – pojem, charakteristika

Dobrovolnictví je pojem, který se u nás „zabydlel“ teprve nedávno. Dobrovolnou činnost vykonává dobrovolník. Je to člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti. (44)

Dobrovolnictví, na němž staví neziskové organizace, a které organizují také dobrovolnická centra, označujeme jako veřejně prospěšné dobrovolnictví.

Dobrovolnictví může mít formu dobrovolného zapojení při jednorázových akcích, jako jsou nejrůznější kampaně, sbírky, benefiční koncert apod. nebo formu dlouhodobé dobrovolné pomoci. Ta je poskytována opakovaně a pravidelně. Dobrovolnictví může být také dobrovolnou službou. Je to dobrovolný dlouhodobý závazek věnovat se dobrovolné práci obvykle mimo svoji zemi.

Dobrovolníci nejčastěji působí v nestátních neziskových organizacích. Ty představují organizační formy, jejichž prvotním cílem není zisk, ale poslání a cíl jejich činnosti. Dobrovolníci působící v humanitárních organizacích se podílí jak na akcích vnitrostátních (pomoc při záplavách), tak i na projektech zahraniční pomoci. Pro neziskové organizace představují dobrovolní pracovníci nesmírnou oporu pro činnost organizací.

1.11.2 Zákon o dobrovolnické službě

V dubnu 2002 byl přijat zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, který vešel v účinnost 1. ledna 2003. Zákon o dobrovolnické službě je konkrétním a nejdůležitějším výsledkem aktivit, jež proběhly v rámci Mezinárodního roku dobrovolníků, vyhlášeného Organizací spojených národů pro rok 2001. Tento zákon v našem právním řádu zakotvuje několik nových pojmů, mezi než například patří dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající a přijímající organizace.

Cílem zákona je co nejpřesněji vymezit základní náležitosti dobrovolnické služby, přináší systém organizace státem podporované dobrovolnické služby. Definiuje vysílající organizace, dobrovolníka a přijímající organizace. Vymezuje oblasti, ve kterých je možné vykonávat dobrovolnickou službu. Z působnosti zákona jsou kromě ostatní dobrovolnické práce také vyňaty činnosti, které mají sice povahu dobrovolnické služby, ale podléhají režimu jiných zákonů - dobrovolní hasiči, aktivisté Českého červeného kříže, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby apod. **(23)**

Dobrovolnická služba se podle příslušného zákona od ostatní dobrovolnické práce liší především vztahem mezi dobrovolníkem a vysílající organizací. Vysílající organizací je podle tohoto zákona nestátní nezisková organizace (občanské sdružení, obecně prospěšná společnost, církev nebo církevní právnická osoba), která dobrovolníky vybírá, eviduje, na výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvu o jejím výkonu. **(23)**

Zákon o dobrovolnické službě je novou právní úpravou. Je tedy nutné sledovat jeho působení, hodnotit jeho výsledky a na jejich základě zákon případně zpřesnit nebo

doplnit. Toto průběžné hodnocení bude nejvíce záviset na nestátních neziskových organizacích, které se dobrovolnictvím zabývají.

1.12 Krizová intervence

1.12.1 Metody krizové intervence

Slovo krize obecně značí vyvrcholení nějakého děje směřujícího k nutné a neodkladné změně. Od 60.let 20. století se krize vymezuje jako průběh reakce na situaci, kterou jedinec nemůže řešit v rámci obvyklých postupů, jakými je zvyklý zátěž zvládat. Krize bývá způsobena mnoha okolnostmi. Může to být ztráta, zátěž, změna nebo volba. **(19, 28)**

Krizová intervence je termín, který znamená „zásah v krizi“. V užším pojetí znamená techniky a strategie při zacházení s člověkem, který prožívá nešťastnou událost. Cílem tohoto užšího vymezení je to, aby člověk opět získal nad sebou vládu, aby se dostal do duševní rovnováhy. Širší vymezení krizové intervence znamená takovou metodu, tedy uspořádání a návaznost postupů, které si kladou za cíl vyřešení současné situace a obnovu lidských sil. Je potřeba, aby se člověk vrátil na předkrizovou úroveň a směřoval svým osobnostním vývojem dál.

Špatenková **(45)** upřesňuje, že cílem krizové intervence je vyřešit nejvíce obtížný problém v co nejkratším časovém rozmezí, a to v období od jednoho do dvanácti dnů.

Metoda krizové intervence se zaměřuje na podnět, který celou krizovou situaci a reakci u klienta na ni vyvolal, dále na pocity klienta, na možné zdroje pomoci v klientově okolí i jeho vlastní síly a možnosti. Hlavním prostředkem krizového zásahu je rozhovor.

Krizová intervence se člení na několik kroků. Jedná se o posouzení, plánování, provedení a vyhodnocení. **(2, 45, 49)**

Při plánování krizové intervence je třeba stanovit krátkodobé a dlouhodobé cíle pomoci, postupy k jejich dosažení a měřítka, podle kterých se vyhodnotí, zda bylo cílů dosaženo. Během plánování je potřeba dodržovat určité zásady – co největší možná

míra spolupráce člověka v krizi s krizovým pracovníkem, uznání jedinečnosti hodnot, myšlenek, chování, potřeb, vnímání, náboženského vyznání a sociokulturního prostředí člověka v krizi. Krizový pracovník by také měl zvážit možnosti jedince vzhledem k jeho životnímu stylu a také dřívějšímu a nyníjšímu socioekonomickému postavení. V neposlední řadě se také prozkoumávají ještě náhradní možnosti řešení pro ten případ, kdy by plán krizové intervence neupěl.

Cílem provedení plánu je zprostředkovat člověku v krizi řešení jeho situace a obnovit tak rovnováhu jeho života. Obecně řečeno, jedinci v krizi krizový pracovník poskytuje podporu. A to i tím, že hájí jeho práva a zájmy. Krizový pracovník člověku v krizi dále nabízí nebo zprostředkovává další návazné služby (psychosociální síť, sociální opora). Při provádění plánu musí pracovník v první řadě znát zdroje obce, či komunity a hodnoty (sebepojetí, životní styl) člověka v krizi.

Vyhodnocení krizové intervence zahrnuje shrnutí dosažených výsledků a rozhodnutí, zda ukončit spolupráci s možnou domluvou následného sledování, zprostředkovat navazující služby či změnit smlouvu o krizové intervenci. Smlouva se mění v případě, kdy se nenaplnily cíle intervence, nebo se objevily nové skutečnosti, které vyžadují novou intervenci.

Měřítkem účinnosti intervence je to, zda byla krize vyřešena, zda bylo dosaženo stanovených cílů. Podstatné je také to, jak se změnilo chování člověka v krizi. Co se člověk v krizi o sobě dozvěděl, co z toho může použít v budoucnu, zda je schopen vyrovnávat se se zátěží a jaké potřeby zůstaly nenaplněné.

Je důležité, aby krizový pracovník dokázal rozlišovat, zda dané chování opravdu souvisí s krizovým stavem člověka. Řada projevů chování (jako zmatenost, smutek apod.) může souviset s tělesným stavem, užíváním drog nebo duševní či tělesnou nemocí. Všechno může být příčinou, spouštěčem i důsledkem krize. **(49)**

Časná intervence je termín, který označuje krátkodobou psychosociální pomoc po traumatizujících událostech. Intervence je účinná, pokud se přihlíží k typu události, času a měnícím se potřebám jednotlivých typů obětí.

Časná krizová intervence dle Baštecké (3) zahrnuje několik bodů:

- předkrizová příprava – pro všechny při očekávání krizové události, zaměřuje se na zvládání stresu a posílení obranných mechanismů
- porada týmu – demobilizace – získání podstatných informací a také určitého uvolnění krizových pracovníků
- instruktáž pro zvládání stresu – zaměření na zvládání krizové události civilním obyvatelstvem
- defusing /z angl. to defuse = zbavit situaci výbušnosti/ - provádí se v malých skupinách do 12 hodin po události, snaží se událost uzavřít a rozčlenit oběti na zvládající a ohrožené
- debriefing stresu pramenícího z krizové události /z angl. to debrief = podat hlášení po provedení úkolu/ - provádí se v malých skupinách od jednoho do deseti dnů po události, zaměřuje se na nejrůznější příznaky pramenící z krizové události
- krizová intervence s jednotlivci – snaží se o zmírnění příznaků krizové události, usiluje o to, aby se jedinec vrátil k fungování před krizovou událostí nebo aby mu byla poskytnuta navazující péče
- rodinné zvládání zátěže pramenící z mimořádné události
- poradenství pro organizace a obec – má posílit oporu a komunikaci, zmírnit příznaky
- pastorační krizová intervence – provází oběť k zdravě prostřednictvím duchovních nástrojů
- následné sledování nebo zpřístupnění návazné péče – posuzuje duševní stav případně potřeby poskytnuta další péče

Další členění se zaměřuje na co největší účinnost časně krizové intervence. To je pravděpodobně tehdy, pokud je zařazena jako jedna část celé krizové intervence. Následující vymezení je pro skupinu obětí od 2 do 20 lidí v čase od 48 do 72 hodin po události. Krizová intervence se odehrává v čase od 0 do 3 měsíců po události (3, 50)

- Při události – důležitá intervence s jednotlivci přímo na místě, poskytnutí první psychické pomoci.
- Bezprostředně po události – úvodní defusing – intervence ve skupině, která se zaměřuje na zmírnění příznaků události, snaží se událost uzavřít.
- 48 – 72 hodin po události – debriefing /viz výše/.
- Týden po události – pořádání krizových seminářů pro skupiny více jak 20 lidí.
- 3 – 4 týdny po události – následné sledování (kontrolní debriefing).
- Tři měsíce po události – následné sledování, pro ohrožené jedince individuální terapie.

1.12.2 Traumatizující událost

Traumatizující událost definuje Mezinárodní klasifikace nemocí – 10. revize. Podle této klasifikace má traumatizující událost „výjimečně nebezpečný nebo katastrofický charakter“ a vyvolala by „hluboké rozrušení téměř u kohokoli“. (2) Traumatická událost se označuje jako „zdrucující traumatický zážitek, zahrnující vážné ohrožení bezpečnosti nebo somatické integrity jedince nebo blízkých osob, nebo neobvykle náhlá a ohrožující změna v sociálním postavení, nebo v mezilidských vztazích jedince, např. ztráta mnoha blízkých osob“.

Traumatizující událost je tedy vymezena tím co se děje a tím, jak na toto dění jedinec reaguje. Vyznačuje se velkou silou působení, nezvladatelností a nepředvídatelností – náhlostí, ohrožují fyzickou integritu jedince. (50)

Současný svět preferuje hodnoty jako jsou zdraví, mládí, úspěch a výkon. Jak uvádí Janovský (19), kvalita života každého jedince se odvíjí právě od těchto hodnot. Každodenní život nás ale staví právě i před skutečností jako jsou utrpení, traumatické události, životní krize, nemoc nebo smrt. V dnešním globalizovaném světě se ukazuje stále větší potřeba nutnosti se těmito okolnostem maximálně věnovat. Je především zapotřebí přijmout skutečnost, že veškeré výše uvedené události zcela přirozeně patří k životu každého jedince a všem ohroženým a zasaženým věnovat potřebnou sociální podporu a pomoc.

V následujících kapitolách popisují jaké typy neštěstí nás mohou potkat, co pro člověka představují životní krize a traumatizující události, jak se s nimi člověk v průběhu času vyrovnává a jakou roli zde hraje sociální pracovník.

1.12.3 Typy neštěstí

Typy neštěstí můžeme třídit dle toho, zda neštěstí zasáhlo jednotlivce, skupinu či větší celky obyvatelstva, a to na neštěstí individuální, neštěstí hromadná a katastrofy.

Mezi neštěstí individuální, jehož obětí se stává jedinec, se řadí např. znásilnění, loupežné přepadení, mučení, omezování osobních práv apod. Hromadná neštěstí a katastrofy zasahují skupinu nebo větší celky obyvatelstva. Hromadná neštěstí se dále člení na hromadná neštěstí omezená a rozsáhlá.

Hromadným neštěstím omezeným se rozumí mimořádná událost (stav náhlé změny v množství nebo uspořádání ničivých sil), která postihuje nejvíce 10 zraněných nebo zasažených, z nichž minimálně jeden je v kritickém stavu. Následky této události jsou řešeny místními zdroji. Hromadným neštěstím rozsáhlým se rozumí taková mimořádná událost, která má za následek náhlý vznik většího počtu než deseti zraněných nebo zasažených. Počet zasažených nepřekračuje číslo 50. Při tomto neštěstí je potřeba aktivovat poplachové, havarijní a traumatologické plány. Lze zvládnout regionálně – v rozsahu bývalého okresu. **(3, 28)**

Pojem katastrofa (pohroma) označuje náhle a nečekaně vzniklou mimořádnou událost velkého rozsahu, která má za následek více než 50 postižených bez rozdílu počtu mrtvých, těžce či lehce zraněných. Při katastrofách bývá nedostatek času na rozhodování a řízení záchranných prací, nedostatek pomáhajících pracovníků a prostředků pomoci, hrozí vznik epidemií. Katastrofy se dělí dle vyvolávající příčiny. Tou může být havárie, tedy mimořádná událost, která vzniká pochybením lidského prvku. Druhým typem katastrofy je živelná pohroma. Jedná se o neovládanou mimořádnou událost vzniklou v důsledku působení přírodních ničivých sil. Přehled třídění katastrof dle WHO uvádím v níže uvedené tabulce: (následující strana)

Přírodně klimatické katastrofy	Sociálně-ekonomické katastrofy	Spojovací katastrofy
Zemětřesení a jeho následky (požáry, sesuvy, hladomor, epidemie...)	Válečný konflikt a mimořádné situace vojensko – politického charakteru v době míru (terorismus, nacionalistické konflikty, migrační vlny...)	Zhroucení systémů – např. počítačových sítí, které zajišťují fungování civilizace
Sopečná činnost a její následky (žhavá sopečná mračna, sopečné povodně)	Civilizační katastrofy (dopravní a průmyslové havárie, havárie v oblasti vodních staveb, jaderné energie, velké požáry)	
Pohyby vodstva či zeminy (povodně, laviny)		
Povětrnostní vlivy (větrné smrště, nadměrná sucha a horka, mrazy, krupobití, přívalové deště...)		

Zdroj: 2

Jednotlivé země většinou ví, jak zacházet s jednotlivými katastrofami – haváriemi či živelnými pohromami, které se v jejich podmínkách opakují. Existují však země, které se na opakovanou nepřízeň přírody připravit nemohou. Důvodem je příliš vysoká míra chudoby těchto zemí, anebo proto, že příroda se nepříznivě projevuje příliš často.

1.12.4 Životní krize

Životní krize jsou přirozenou součástí našeho života. Jankovský (19) člení krize na dva typy. Prvním typem označuje tzv. krize tranzitorní, neboli krize z očekávaných životních změn. Jedná se o krize přechodné. Takto se označují různé kritické uzly v jednotlivých vývojových fázích člověka. Je to například syndrom „prázdného hnízda“, kdy dospělé děti odejdou z domova a rodič se tak cítí osamocen nebo syndrom

„druhého břehu“, kdy si člověk uvědomuje, že větší kus života má již za sebou a čeká ho již druhý břeh života, tedy smrt. Druhým typem krize autor označuje tzv. krize zlomové, katastrofické. Pokud se člověk ocitá v této životní krizi, je přesvědčen, že vše je již ztraceno. Upadá v zoufalství, které následně přechází do depresivních stavů. Člověk je stísněný, má výčitky a sebeobviňuje se ze svého neštěstí. Je přesvědčený, že neexistuje nic, co by mu mohlo v jeho situaci pomoci. Myslí si, že je vše ztraceno a nemá smysl dál žít.

Baštecká (2) a Matoušek (28) doplňují výše uvedené typy krizí ještě o následující: krize situační, krize vývojové, krize pramenící ze zranitelnosti, krize psychiatrické neodkladnosti. Krizí situační se rozumí taková krize, kdy jejím spouštěčem je náhle vzniklá událost. Jedince ohrožuje, uvádí ho do situace tísně, nouze a vzbuzuje v něm silnou úzkost a dojem neodkladnosti a nutnosti tuto situaci řešit. Situační krize jsou nejčastější, projevují se jimi další typy krizí. Krize vývojové neboli krize z neřešených vývojových otázek se mohou objevit tam, kde některé ze základních vývojových podstat – jako je např. důvěra, soběstačnost, vliv a moc, závist a žárlivost apod., byly potlačeny nebo narušeny a daná situace tuto jejich porušenost nastartuje. Krize pramenící ze zranitelnosti se objevuje u lidí, kteří jsou zvýšeně zranitelní v důsledku sociální situace. Krize tak může mít podobu psychotické ataky – člověku tzv. „přeskočí“. Krize psychiatrické neodkladnosti se projevuje v situacích, kdy člověk nemá nad svým chováním stoprocentní kontrolu – např. vlivem alkoholu nebo drog.

Všechny výše uvedené životní krize by se neměly jen tak přehlížet. V těchto chvílích člověk nejvíc potřebuje pomoc a oporu odborných pracovníků (lékařů, psychologů, psychiatrů a v neposlední řadě i sociálních pracovníků). Jak již bylo zmíněno v kapitole případová práce, v žádném případě jedinci v krizi nepomůžeme pokud za něj budeme ve všem jednat sami, bez jeho účasti. Je potřeba, aby si postižený jedinec uvědomil, co všechno je vlastně ztraceno. A potom se sám snažil uprostřed svého neštěstí nalézt to, co se zachovalo a na čem je možné znova začít. (19)

Pro klienty je důležité, že je někdo vyslechne, povzbudí, že se vypovídají, vypláčou, že nejsou tak opuštěni, jak si mysleli. Člověk v krizi by měl mít tedy pocit, že

sociální pracovník se snaží porozumět jeho vnímání světa. A to tak, že sociální pracovník účastně naslouchá, poskytuje klientovi oporu a pocit, že je vyslyšen.

Každé životní utrpení má svůj význam. Proto díky překonaným těžkým chvílím našeho života člověk osobnostně roste, dotváří si svůj hodnotový systém, a také se naučí lépe rozlišovat mezi věcmi podstatnými a nepodstatnými. Každá krize tak do našeho života vnáší svůj určitý význam pro jeho kvalitu.

1.12.5 Nemoc, smrt

Mezi nepříznivé životní situace patří bezesporu i nemoc a smrt. Proto se těmto situacím v předkládané kapitole v krátkosti věnuji.

Přechod ze stavu zdraví do stavu nemoci může být buď velmi pozvolný, anebo náhlý. Nemoc, která má nepříznivý průběh, nepříznivou prognózu, se nazývá onemocněním infaustním. Pokud je průběh nemoci natolik nepříznivý, kdy jde již o onemocnění smrtelné, jedná se o onemocnění letální.

Vyrovňávání se člověka se závažným onemocněním je velmi složitým procesem, který má vždy individuální charakter. Odvíjí se od osobnosti nemocného člověka, důležité je i jeho rodinné zázemí, hodnotový systém, víra a mnoho dalších skutečností. Psychická odezva na závažné onemocnění zahrnuje několik fází. Velmi přehledně tyto fáze charakterizovala ve svém díle Elisabeth Kübler-Rossová. Nemocného vnímá v kontextu jeho sociálních vztahů. Závažné onemocnění tedy nezasahuje pouze samotného nemocného, ale také jeho rodinu a nejbližší přátele. (19)

Helena Haškovcová navíc popisuje ještě tzv. nulovou fázi. Jedná se o období, kdy si člověk začíná na základě různých signálů uvědomovat, že něco není v pořádku a rozhoduje se, jak se zachová. Zda má navštívit lékaře, nebo zda by bylo rozumnější ještě počkat.

Další fáze popsané Elisabeth Kübler – Rossovou jsou následující. První fází je iniciální šok, kdy pacient reaguje na nástup nemoci. Člověk má strach z bolesti a z toho co s ním bude.

Na prvotní šok navazuje popření faktu nemoci. Člověk se stahuje do izolace, domnívá se, že se musí jednat o omyl.

Poté přichází období hněvu, zloby či agrese. Terčem zloby pacienta se stávají jeho nejbližší příbuzní a ošetřující personál. Pacient vnímá své onemocnění jako velikou nespravedlnost. V tomto období je proto zapotřebí mnoho trpělivosti a porozumění. Je důležité pacientovi rozumět a reagovat na jeho projevy profesionálně. Toto je jeden ze základních předpokladů pro výkon pomáhajících profesí, kam bezesporu spadá i nelehká práce sociálního pracovníka.

Po období hněvu nastupuje fáze smlouvání. Klient začíná upravovat svůj žebříček hodnot a někdo se ubírá např. k alternativní medicíně nebo léčitelům.

Deprese je další fází. Jedná se o zcela přirozenou reakci na zátěž, kterou člověk právě prochází. Člověk má strach z nových skutečností – bolest, smrt, sociální zajištění rodiny apod., bojí se neznámého a ztráty. Ze strany rodiny nemocného vyžaduje toto období mnoho porozumění a trpělivosti.

Závěrečnou fází vyrovnávání se se závažným onemocněním je akceptace (přijetí) pravdy. Nemocný může pravdu přijmout buď v podobě smíření se se skutečností nebo v podobě rezignace a zoufalství. Úkolem všech, kteří jsou v této závěrečné fázi nemocnému nablízku, je udělat maximum pro to, aby proces vyrovnávání se se závažným onemocněním měl nakonec podobu smíření nikoliv rezignace a zoufalství.

Jankovský (19) uvádí, že všemi výše uvedenými fázemi neprochází jen nemocný, ale i jeho nejbližší, kteří často potřebují více pomoci než sám nemocný.

1.12.6 Reakce na traumatizující událost

Za akutní fázi reakce na traumatizující událost se považuje prvních 48 hodin po události. Do čtyř až šesti týdnů se lidé většinou přizpůsobí nové situaci a naleznou nějaký způsob rovnováhy. (28, 45, 49)

Mezi první fázi reakce na stres patří fáze omámení a šoku, která trvá do 24 – 36 hodin po události. V této fázi jsou velice důležitá protišoková opatření. Přednost má záchrana životů, zdraví a majetku. Je velice důležité, aby byly lidem poskytovány stručné a jasné informace.

K další fázi patří fáze tzv. výkřiku. Člověk se ptá sám sebe, co se to vlastně stalo. V této fázi se člověk může projevovat netečností nebo naopak přehnanou činností. Většinou trvá do 3 dnů po události.

Po třech dnech od události člověk prochází další fází, kdy hledá smysl celé nešťastné události. Ptá se proč právě jeho takové neštěstí potkalo. Tato fáze může trvat od 3 dnů až do dvou týdnů po události. Člověk právě teď nejvíce potřebuje, aby byl vyslyšen, aby mu někdo účastně naslouchal. Lidé totiž potřebují o události opakovaně mluvit, snaží se jí takto porozumět. Je velmi smutné, když tato pomoc není poskytnuta.

Další fáze tzv. popření a znovuprožívání trvá od dvou týdnů do měsíce po události. U někoho se mohou projevit posttraumatické jevy (různé noční můry a strach z toho, že se událost bude opakovat). V této fázi se člověk snaží zahnat vzpomínky na událost nebo okolnosti kolem ní. Systémy sociální opory a pomoci nabývají v tomto období prožívání reakce na traumatizující události ještě více na důležitosti.

Posttraumatická fáze trvá od jednoho měsíce do tří měsíců po události. V tomto období se někteří lidé již od nešťastné události odpoutali, jiní s ní teprve začínají bojovat. U někoho se může projevit posttraumatická stresová porucha. Někteří již událost postupně vnímají jako uzavřenou kapitolu svého života. Uzavření však může být pouze povrchní a tím se připravuje prostor pro tzv. odloženou traumatickou reakci.

Vyrovnaní se oběti s traumatickou událostí je vždy individuální. Někteří se od této události postupně osvobodí, jiní se s tím nevyrovnejí nikdy. Přijetí traumatické události a osvobození se od ní se projevuje sledováním své budoucnosti bez zraňujících vzpomínek. Událost se tak stává historií a člověk opět dokáže rozeznat podněty traumatizující od podnětů příjemných. Oběti rozsáhlých katastrof se ze svého neštěstí zotavují až sedm let.

Při vykonávání pomoci nesmíme také zapomínat na to, že každá kultura a etnikum mají vlastní způsoby života a vlastní způsoby, jak se vyrovnávat s neštěstím. Nepochopení kultury a hodnot dané společnosti má tak za následek chyby v poskytování pomoci.

1.13 Syndrom vyhoření

1.13.1 Definice pojmu, prevence

Syndrom vyhoření představuje celý soubor příznaků projevujících se zpravidla u lidí angažujících se v pomáhajících profesích.

Příčinou jeho vzniku jsou zvláštní nároky, jež na pracovníka klade intenzivní kontakt s lidmi využívajícími sociální služby.

Syndrom vyhoření může vzniknout poměrně rychle od doby nástupu pracovníků do zaměstnání. U disponovaných jedinců vystavených nepříznivým podmínkám je riziko vzniku syndromu již za několik týdnů či měsíců po nástupu do zaměstnání.

Matoušek (28) uvádí několik typických projevů syndromu. Jsou to:

- Neangažovaný vztah ke klientům – snaha vyhýbat se intenzivním a delším kontaktům s nimi.
- Lpění na standardních a zavedených postupech.
- Práci je věnováno pouze nutné minimum energie.
- Preference administrativní činnosti před činnostmi, které vyžadují kontakt s klienty.
- Důraz na pracovní pozici, na služební postup, na mzdu, na výhody plynoucí ze zaměstnání.
- V úvahách o účinnosti služby převládá skepse.
- Časté pracovní neschopnosti, neplacené volno.
- Omezování komunikace s kolegy, někdy i konflikty s nimi.
- Pocity vyčerpání.
- V ojedinělých případech i zneužívání klientů.

K rozvoji syndromu vyhoření mohou přispět pracoviště, kde není věnována pozornost potřebám personálu, noví členové nejsou zacvičeni personálem zkušeným, neexistují plány osobního rozvoje, chybí supervize, v nichž vládne soupeřivá atmosféra. K rozvoji syndromu také může přispět i ta skutečnost, když pracovník nemá příležitost sdělit někomu kompetentnímu na jaké potíže při práci narazil a poradit se s ním o možných řešeních. (46)

Prevenčí syndromu vyhoření by měla být kvalitní příprava na profesi zahrnující výcvik v potřebných sociálních dovednostech i ostatečně dlouhou praxi; jasná definice poslání organizace a metod práce, s nimiž se nastupující pracovník důkladně seznámí; jasná definice profesionální role pracovníka a náplně práce; existence systému zaškolení nových pracovníků; možnost využít profesionálního poradenství poskytovaného zkušeným odborníkem; podpora dalšího vzdělávání pracovníků ze strany instituce, v níž jsou zaměstnáni. Velmi důležitá pro prevenci syndromu je absolvování průběžných supervizí a kombinování přímé práce s klienty s jinými činnostmi. **(21)**

1.13.2 Supervize, výcvik

Pomáhající pracovníci jsou každodenně více než kdo jiný vystaveni lidskému utrpení, neštěstí, bezradnosti, nouzi. Proto se musí přihlížet i k ochraně zdraví o duši a ducha těchto pracovníků. K tomuto pomáhají nejrůznější výcviky, supervize a podpora.

Supervize je činnost, při které prostřednictvím zaměřeného pozorování a cílených otázek uvažujeme nad účinností péče o klienta a její kvalitou a zvyšujeme pracovníkovu schopnost reflexe (uvědomovaného vnímání) vlastní práce a sebereflexe (uvědomovaného sebevnímání) stavů, do kterých ho práce s lidmi uvádí. Supervize obsahuje složky podpory a kontroly a zaručuje dobrou úroveň odbornosti jak v oblasti schopností, vědomostí, dovedností, tak i v oblasti etické a hodnotové. **(3, 15)**

Úkolem supervize je podporovat dobrou úroveň práce v dané odbornosti. Hlavními funkcemi supervize je řízení, vzdělávání a podpora pomáhajících pracovníků. Řídící funkce provádí hodnocení a posuzování pracovního výkonu pracovníků. Cílem je pochopení profesionálních hodnot. Vzdělávací funkce je realizována předáváním zkušeností z praxe, jejímž cílem je rozvoj osobnosti. Do podpůrné funkce spadá sdílení a předávání pracovního odhodlání a naděje. Cílem této funkce je především dobré zvládání profesních nároků. **(42)**

Rozlišujeme supervizi případovou (odbornou) a rozvojovou (manažerskou). Případová supervize je zaměřená na daný problém klienta. Rozvojová supervize se zaměřuje na rozvoj a růst pracovníka nebo týmu. Obě výše uvedené supervize se ale

vždy prolínají a jsou na sobě závislé. Dobrou práci s klientem pracovník roste a pracovníkův odborný růst by se měl odrážet v dobré práci s klientem. (2)

Zvláštní metodou supervize v psychoterapii je tzv. balintovská skupina. Jedná se o postup jak systematicky pěstovat vztah mezi pracovníkem a klientem. Původně byla tato metody určena lékařům, ale postupně se rozšířila i v jiných pomáhajících profesích. Práce v balintovské skupině má určitý postup skládající se z pěti fází. Skupina pracovníků pomáhající profese se schází v daných intervalech pod vedením kvalifikovaného vedoucího. Na sezení někdo z účastníků předloží případ, se kterým by chtěl pomoci. Není totiž spokojen s tím, jak prožíval kontakt a vztah s klientem, nebo jak postupoval při řešení případu. (21) Ostatní účastníci sezení si dávají dohromady informace o předloženém problému a následně sdělují, co je k tomuto problému napadlo a jak by daný problém řešili oni sami. V závěru se předkladatel vyjadřuje k tomu, co slyšel a oceňuje připomínky a nové náměty.

Pomáhající pracovníci při nejrůznějších katastrofách a lidských neštěstích či nouze jsou pro svou práci připravováni výcvikem v krizové intervenci. Tyto výcviky mají pomáhajícího vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi potřebné při řešení krizové situace. (2, 50)

Cílem výcviků je připravovat lidi kvalitně do praxe. Pomáhající pracovník musí především aktivně naslouchat a tím správně rozpoznat a posoudit potřeby, síly a hodnoty člověka v nouzi. Pokud je aktivní naslouchání realizováno, pomoc danému jedinci se poskytuje daleko snáze a účinně. Při hromadných neštěstích a katastrofách je k naslouchání nezbytně třeba přidat i týmovou spolupráci, tedy dokázat koordinovat práci v týmu. Pomáhající pracovník by měl neustále posilovat své komunikační a rozhodovací dovednosti. Všechny typy výcviků se snaží také o to, aby pomáhající pracovníci měli představu i o svých vlastních silných a slabých stránkách osobnosti.

Dovednosti nutné pro posouzení potřeb a pro reakci na naléhavou a neodkladnou situaci (základní úroveň výcviků):

- Účinné vedení rozhovoru – takový rozhovor, který podporuje pohodu a důvěru.
- Předávat pravdivé informace.
- Koordinační dovednosti.

- Dodržování lidských práv.
- Výchova a vzdělávání v oblasti duševního zdraví – naučit se porozumět normálním reakcím na nenormální situaci, rozpoznat ty přeživší, kteří potřebují okamžitou odbornou pomoc, dodávat přeživším odvahu a naději.
- Dovednost následného kontaktu – pro prozkoumání skrytých problémů, potřeb.
- Dovednost rozpoznávat rizika a známky zástupné traumatizace u pomáhajících, vytvářet systémy svépomoci, vzájemné podpory a účastnit se supervizí setkání (= péče o pomáhající).

Na předchozí dovednosti nutné pro posouzení potřeb a pro reakci na naléhavou a neodkladnou situaci navazují preventivní krátké intervence. Cílem této intervence je, aby pomáhající uměli přeživší při zpracovávání traumatického zážitku doprovázet a poskytovat jim podporu a řešit s nimi problémy způsobené situací. Pomáhající by měl rozeznat jevy a reakce, které vyžadují návazné služby a intenzivnější následný kontakt. Náplní takového výcviku je: **(2)**

- Poradenské dovednosti – snaha o podporu odolnosti zasažených a běžné způsoby, jak se s událostí vyrovnat.
- Péče o pomáhající (viz. výše).
- Vytváření sítí – pomáhající se učí aktivizovat přirozené pomáhající systémy dostupné přeživším (sociální síť - sociální opora – rodina, náboženské organizace, svépomocné skupiny, pomáhající profese...).

Podmínky výcviku v jednotlivých zemích se samozřejmě liší dle typů místních zdrojů.

2. Cíle práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Od roku 1990 dochází v České republice k radikálním změnám v sociální oblasti, prohlubují se sociální problémy a s tím vyvstává i potřeba jejich řešení. Zvyšují se tak nároky na odbornost sociálních pracovníků. Proto se mimo jiné jako naléhavé ukázalo i obnovení vzdělávání v sociální práci na vysokoškolské úrovni a realizovat tak sociální práci jako profesionální aktivitu.

Cílem předkládané práce je zmapování sociálních pracovníků v humanitárních organizacích, zhodnocení jejich úlohy a potřebnosti v organizaci a zda vzdělávání sociálních pracovníků odpovídá potřebám těchto organizací.

2.2 Hypotézy

Hypotéza 1: Sociální pracovník je osobou potřebnou pro činnost humanitární organizace.

Hypotéza 2: Vzdělávání sociálních pracovníků v současné podobě na vysokých školách odpovídá potřebám humanitárních organizací a absolventi těchto oborů jsou schopni se do činnosti humanitárních organizací zapojit bez problémů.

3. Metodika

Kvantitativní empirický výzkum testuje hypotézy zaměřené na potřebnost a úlohu sociálních pracovníků působících v humanitárních organizacích a vzdělávání sociálních pracovníků pro oblast humanitární pomoci. K ověření hypotéz bylo použito základních nástrojů výzkumu. Základní metodou výzkumu se stala metoda dotazování. Tato metoda je uskutečňována prostřednictvím techniky dotazníku a ankety.

Technika sběru dat byla uskutečněna prostřednictvím e-mailu, osobního kontaktu a poštovní korespondence.

3.1 Charakteristika cílového souboru

Zkoumaný soubor pro dotazníkové šetření představují, náhodným výběrem zvolení, pracovníci vybraných humanitárních a rozvojových organizací v České republice. Pro anketní průzkum byli náhodně vybráni studenti bakalářského studijního oboru Sociální a humanitární práce Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Záměrem bylo dotazníkovým šetřením oslovit pouze sociální pracovníky vybraných humanitárních organizací. Po pilotním průzkumu bylo však zjištěno, že pozice sociálních pracovníků v humanitárních organizacích je zastoupena v nízkém počtu. Cílový soubor by se tak výrazně zredukoval, proto byl dotazník upraven a oslovení k jeho vyplnění byli i další pracovníci organizací.

V průběhu zpracovávání práce byla jako postačující vyhodnocena pouze forma kvantitativního zkoumání – metoda dotazování (technika dotazníku a ankety) v konfrontaci s plánovaným kvalitativním výzkumem.

Cílový soubor představuje 66 pracovníků organizací a 41 studentů bakalářského studijního oboru Sociální a humanitární práce Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

3.2 Metoda dotazování

3.2.1 Dotazník

Dotazník je metodou, která umožňuje poměrně snadno získat informace od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase a s poměrně malým nákladem. Dotazník je však metodou, která vyžaduje zvýšené nároky na ochotu respondenta odpovědět. Dotazníkové šetření se dále vyznačuje nízkou návratností. **(11)**

Sestaven byl dotazník, který byl určen pro pracovníky humanitárních organizací. A to sociální pracovníky, koordinátory projektů, dobrovolníky a další přicházející do styku s realitou humanitární pomoci.

Po pilotním průzkumu byl dotazník upraven a předložen k vyplnění i výše uvedeným pracovníkům organizací, nejenom sociálním pracovníkům.

Dotazník je uveden v příloze č. 1. Obsahuje identifikační otázky týkající se charakteristiky zkoumaného souboru a dále otázky týkající se vzdělání a potřebnosti sociálního pracovníka v humanitárních organizacích. Cílem dotazníku je zjištění charakteristických znaků sociální práce a vyhodnocení úlohy a potřebnosti sociálního pracovníka na úseku humanitární pomoci.

V dotazníku byly použity otevřené, uzavřené, polootevřené a filtrační otázky.

3.2.2 Anketa

Anketa je nejjednodušší výzkumnou technikou, jenž je velmi často používána při průzkumných šetřeních. Zahrnuje většinou 5 -10 otázek. Ve srovnání s technikou dotazníkového šetření používá anketa většinou uzavřené otázky umožňující snadnou orientaci v problému a rychlou odpověď. Zásadním problémem anketních šetření je nízká návratnost. Respondenti by proto měli být motivováni k vyplnění anketního lístku, potom lze očekávat návratnost vyšší. **(11)**

Sestavena byla anketa, která byla k vyplnění předložena studentům bakalářského studijního oboru „Sociální a humanitární práce“, realizovaného Cyrilometodějskou

teologickou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci. Anketa obsahovala 6 otázek. V anketním průzkumu byly použity otevřené a uzavřené otázky. Cílem bylo zjistit názor studentů na vzdělávání a přípravování sociálních pracovníků pro oblast humanitární pomoci. Anketa je uvedena v příloze č. 2.

4. Výsledky

V období měsíců únor až březen 2007 bylo provedeno anketní šetření u cílového souboru studentů bakalářského studijního oboru „Sociální a humanitární práce“. Dotazníkové šetření bylo uskutečňováno v období února až března 2007 u cílového souboru pracovníků vybraných humanitárních organizací

Studentům bylo rozdáno celkem 50 anketních lístků, vráceno bylo 42 anketních lístků. Návratnost byla 84 %. Během zpracování dat bylo nutné 1 anketní lístek vyřadit z důvodu neúplnosti údajů. Výzkumný soubor tak tvořilo 41 respondentů, což představovalo 82 % oslovených studentů. Pracovníků humanitárních organizací bylo rozesláno celkem 131 dotazníků, vráceno bylo 68. Návratnost dotazníků byla 52%. Během zpracování dat bylo nutné 2 dotazníky z důvodu neúplnosti údajů vyřadit. Cílový soubor tak tvořilo celkem 66 pracovníků humanitárních organizací. Celkem 51% oslovených respondentů.

Tabulka 1: Návratnost dotazníků

Organizace	Počet dotazníků	Vráceno	Vyřazeno	Celkem	Návratnost %
ČLOVĚK V TÍSNI	20	16	2	14	70
ADRA	20	12	0	12	60
UNICEF	5	3	0	3	60
ČČK	20	9	0	9	45
ČKCH, CHARITY ČR	20	11	0	11	55
BERKAT	5	1	0	1	20
FAIRTRADE	5	3	0	3	60
ARCHA	10	5	0	5	50
ARaHPOK	5	0	0	0	0
VARA	10	3	0	3	30
PRO-CONTACT	5	2	0	2	40
HC- DIALOG, NAROVINU, HUMANITAS AFRIKA	6	3	0	3	50
Počet celkem	131	68	2	66	%

Vysvětlivky ke zkratkám:

ADRA - Adventist Development and Relief Agency, tedy Adventistická agentura pro pomoc a rozvoj

UNICEF – Dětský fond OSN

ČČK – Český Červený kříž

ČKCH – Česká katolická charita

BERKAT – Berkat, o.s. – humanitární sdružení

FAIRTRADE – Společnost pro Fairtrade a rozvojové vzdělávání

ARCHA – Archa, o.s. – humanitární sdružení

ARaHPOK – Agentura rozvojové a humanitární pomoci Olomouckého kraje,

VARA - Voluntary Association for Rehabilitation of Afghanistan

PRO-CONTACT – pro-Contact, občanské sdružení pro rozvojovou pomoc

HC – Humanistická centra

4.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1

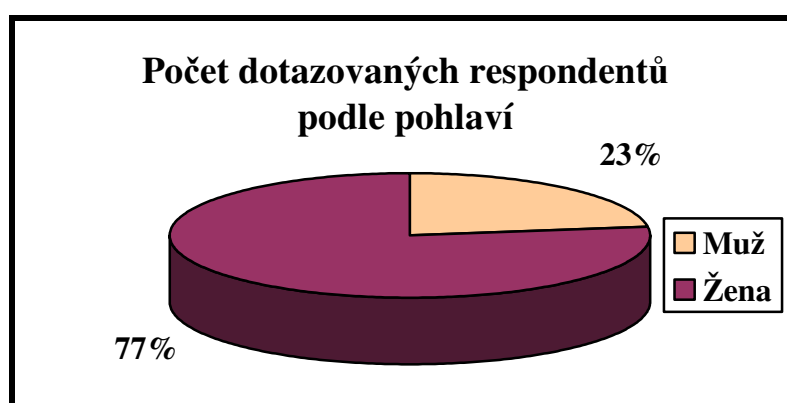
V úvodní části dotazníku byli respondenti dotazováni na identifikační údaje (pohlaví, věk, vzdělání).

Tabulka 1: Cílový soubor

Cílový soubor	Muži	Ženy	Počet celkem
ČLOVĚK V TÍSNI	4	10	14
ADRA	2	10	12
UNICEF	0	3	3
ČČK	2	7	9
ČKCH, CHARITY ČR	3	8	11
BERKAT	0	1	1
FAIRTRADE	0	3	3
ARCHA	2	3	5
ARaHPOK	0	0	0
VARA	1	2	3
PRO-CONTACT	0	2	2
HC DIALOG, NAROVINU, HUMANITAS	1	2	3
Počet celkem	15	51	66
%	23	77	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 1: Počet dotazovaných respondentů podle pohlaví

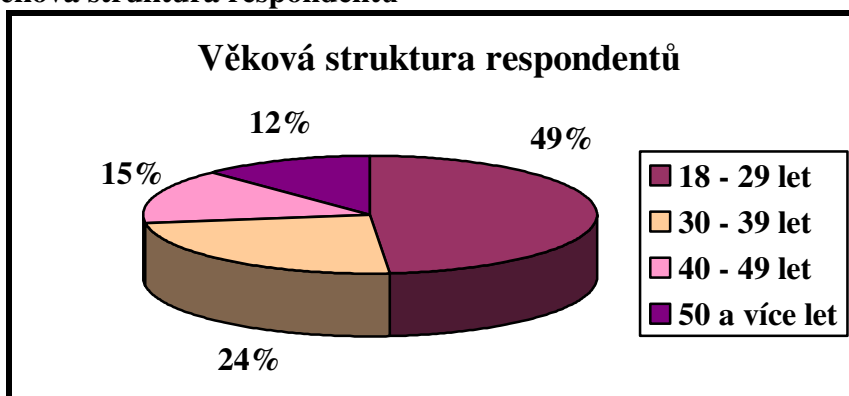


Zdroj: Vlastní výzkum

Dotazník vyplnilo celkem 66 respondentů, z nichž bylo 51 žen (77%) a 15 mužů (23%).

Otázka č. 2

Graf 2: Věková struktura respondentů



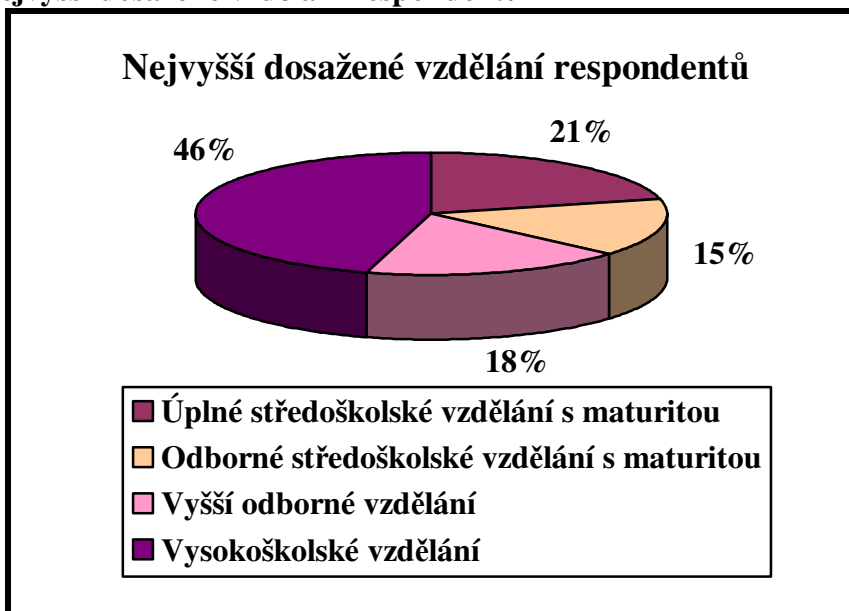
Zdroj: Vlastní výzkum

Věková struktura cílového souboru (respondentů) byla následující:

Ve věkovém rozmezí 18 – 29 let odpovídalo celkem 32 respondentů (49%), ve věkovém rozmezí 30 – 39 let odpovídalo celkem 16 respondentů (24%), v rozmezí věku 40 – 49 let odpovídalo 10 respondentů (15%) a ve věku nad 50 let 8 respondentů (12%).

Otázka č. 3

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

14 respondentů (21%) má úplné středoškolské vzdělání s maturitou, 10 respondentů (15%) odborné středoškolské vzdělání s maturitou, 12 respondentů (18%)

vyšší odborné vzdělání a nejvíce dotazovaných respondentů - 30 (46%) uvedlo vysokoškolské vzdělání.

Otázka č. 4

Uved'te, zda se jednalo o vzdělání/studijní obor se zaměřením na sociální či humanitární oblast:

Na výše uvedenou otázku respondenti odpověděli v 28 případech ANO (42%) a v 38 případech NE (58%).

Pokud se nejednalo o vzdělání se zaměřením na sociální či humanitární oblast, získala jsem následující odpovědi. Přehledně viz. níže uvedená tabulka.

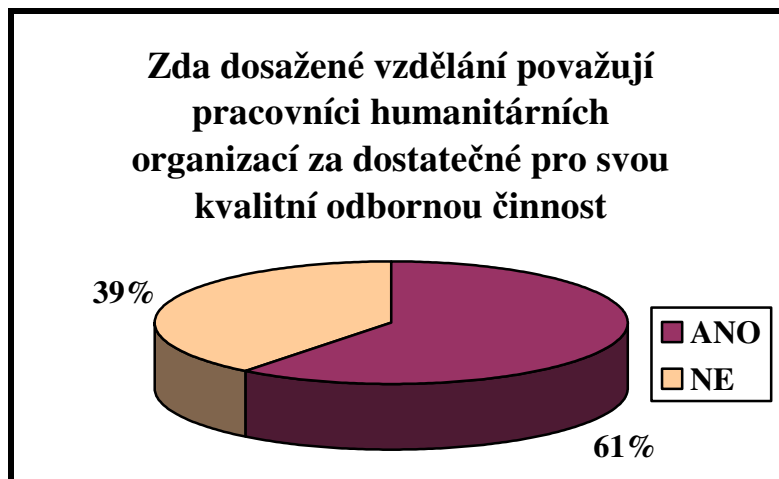
Tabulka 2: Přehled vzdělání respondentů mimo sociální sféru

Vzdělání / Obor	Počet respondentů z celkových 38 záporných odpovědí / %
Ekonomické	2 / 5
Cizí jazyky	2 / 5
Pedagogické	4 / 11
Učňovské vzdělání	2 / 5
Všeobecné gymnaziální vzdělání	6 / 16
Humanitní studia	4 / 11
Management cestovního ruchu	4 / 11
Průmyslové vzdělání, stavitelství	8 / 20
Lingvistické	2 / 5
Zdravotnické	4 / 11

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 5

Graf 4: Zda dosažené vzdělání považují pracovníci humanitárních organizací za dostatečné pro svou kvalitní odbornou činnost

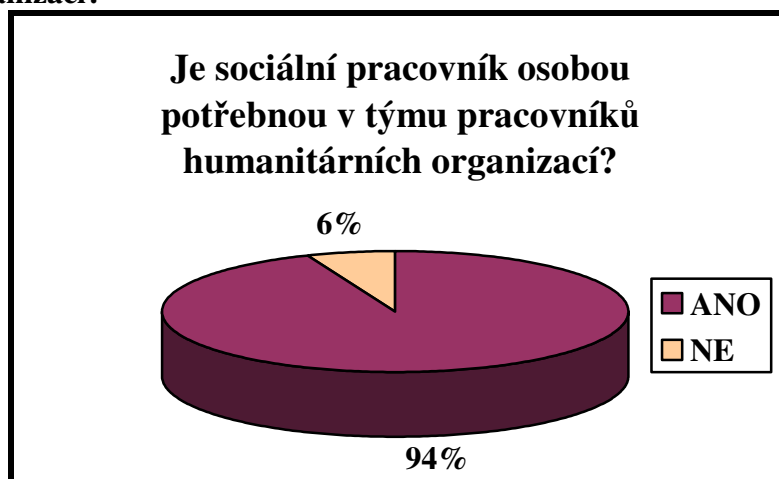


Zdroj: Vlastní výzkum

Na výše uvedené otázku odpovědělo z celkového počtu 66 respondentů 40 respondentů (61%) ANO a 26 respondentů (39%) NE.

Otázka č. 6

Graf 5: Je sociální pracovník osobou potřebnou v týmu pracovníků humanitárních organizací?



Zdroj: Vlastní výzkum

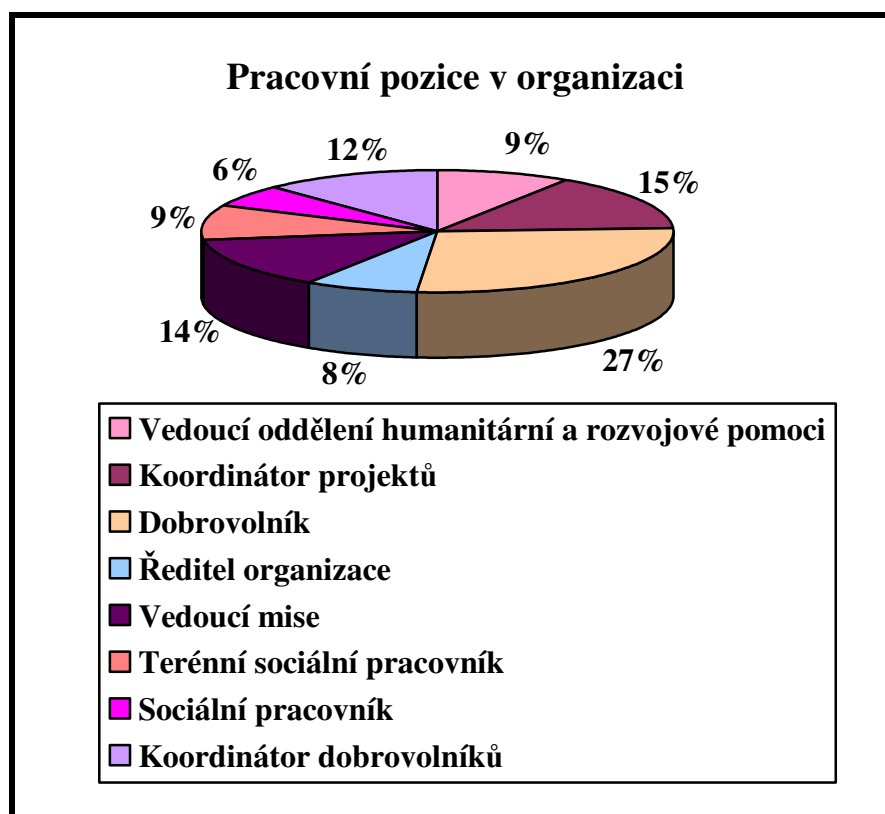
Domníváte se, že sociální pracovník je pro humanitární organizace osobou potřebnou?

Při zjišťování této otázky zodpovědělo 62 respondentů (94%) kladně a 4 respondenti (6%) záporně.

V odpovědi na **otázky (č. 7, 8, 11, 12)** respondenti uváděli, v jaké organizaci působí a jaké je zaměření (působnost) organizace, svou současnou pracovní náplň a jaké sociální služby organizace poskytuje. Tyto otázky sloužily k upřesnění informací o respondentech.

Otázka č. 9

Graf 6: Pracovní pozice v organizaci

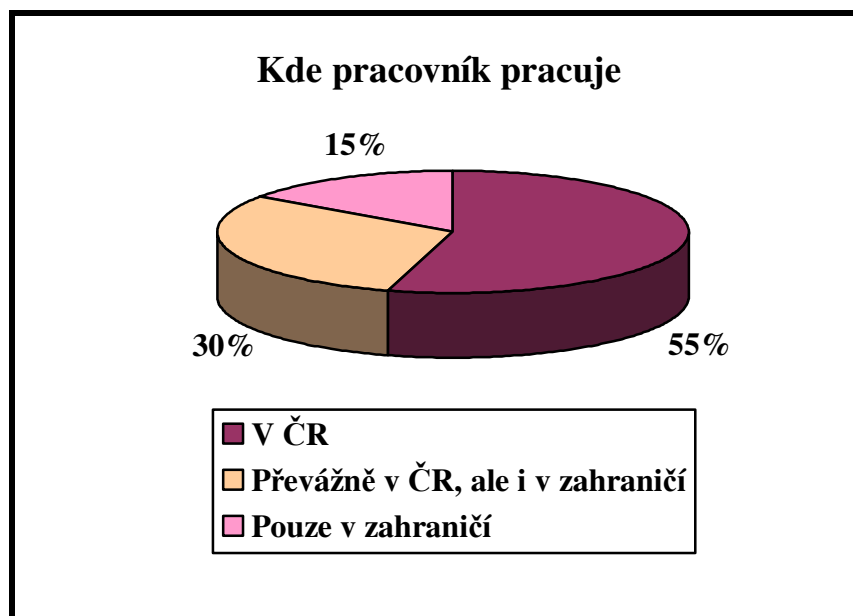


Zdroj: Vlastní výzkum

Dotazník vyplnilo 6 vedoucích a zástupců oddělení humanitární a rozvojové pomoci (9%), 10 koordinátorů projektů (15%), 18 dobrovolníků (27%), 5 ředitelů a zástupců organizací (8%), 9 vedoucích misí (14%), 6 terénních sociálních pracovníků (9%) a 4 sociální pracovníci (6%), 8 koordinátorů dobrovolníků (12%).

Otázka č. 10

Graf 7: Kde pracovník pracuje



Zdroj: Vlastní výzkum

Vy osobně pracujete:

Na tento dotaz jsem získala následující údaje: v ČR pracuje 36 respondentů (55%), převážně v ČR, ale i v zahraničí 20 respondentů (30%) a pouze v zahraničí 10 respondentů (15%) z celkového počtu dotazovaných.

Pokud pracujete v zahraničí, uveďte, jak dlouho jste v zahraničí již pracoval/la?

Na výše uvedou otázku odpovědělo celkem 25 respondentů. V zahraničí dosud pracovalo celkem: řádově v letech 1 – 5 let (12 respondentů), řádově od 1 – 12 měsíců (8 respondentů), řádově dny až týdny (5 respondentů).

Otázka č. 13**Tabulka 3: Přehled typů poskytované pomoci, které jsou klienty nejvíce využívané/žádané – dle názorů pracovníků humanitárních organizací**

Typ pomoci	Počet odpovědí	%
Poradenství	38	58
Psychosociální pomoc	34	52
Taková pomoc, která je přesně cílená, která bude aktuálně potřebná pro přijímací země (oblasti), skupiny i jedince	25	38
Kvalitní pomoc při akutních katastrofách, (první pomoc, materiální pomoc, finanční pomoc), pomoc při zvládnání těžkých životních situací	54	82
Péče o staré lidi a postižené osoby	18	27
Zdravotnický servis, péče	22	33
Taková pomoc, která dává klientovi možnost vyjádřit se k formě pomoci - v klientovi posiluje sebedůvěru a sebeúctu	15	23
Poskytování možnosti podporovaného zaměstnání, azylového ubytování	10	15
Integrační pomoc	8	12

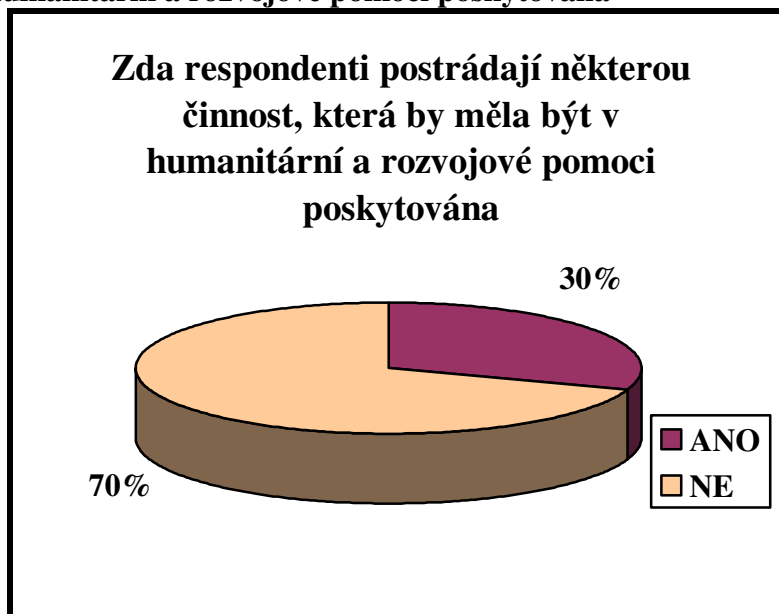
Zdroj: Vlastní výzkum

Jaký typ poskytované pomoci je v dnešní době, dle Vašeho názoru, nejvíce klienty využívaný/žádaný?

Respondenti se nejvíce vyjádřili pro potřebu kvalitní pomoci při akutních katastrofách, (první pomoc, materiální pomoc, finanční pomoc) a pomoc při zvládnání těžkých životních situací – 54x, služby poradenství - 38x, jako potřebu psychosociální pomoci - 34x. Jako důležité respondenti vnímají potřebu zjištění takové pomoci klientům, která bude adekvátní pro danou cílovou oblast – 25x. Péče o staré lidi a postižené osoby – 18x, zdravotnický servis, péče – 22x. Klienti také žádají takovou pomoc, která dává možnost vyjádřit se k formě pomoci - v klientovi posiluje sebedůvěru a sebeúctu - 15x, poskytování možnosti podporovaného zaměstnání, azylového ubytování – 10x, integrace – 8x.

Otázka č. 14

Graf 11: Zda respondenti postrádají některou činnost, která by měla být v humanitární a rozvojové pomoci poskytována



Zdroj: Vlastní výzkum

Postrádáte některou činnost, která by měla být v humanitární a rozvojové pomoci poskytována?

46 respondentů (70%) takovou činnost nepostrádají, 20 respondentů (30%) takovou činnost postrádají.

Pokud postrádáte některou činnost, vypište kterou.

Tabulka 4: Přehled činností, které by měly být v humanitární a rozvojové pomoci ještě poskytovány

Činnost	Počet odpovědí	%
Větší vedení cílových skupin k samostatnosti a odpovědnosti	7	35
Zajišťovat více kulturní, osvětové a vzdělávací činnosti	4	20
Více podporovat znevýhodněné zeměděle z rozvojových zemí	4	20
Zřizovat více pracovních míst pro znevýhodněné	3	15

Činnost	Počet odpovědí	%
Řízení a zabezpečení pomoci na dálku	2	10

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 15

Tabulka 5: Přehled vlastností a schopností, které by měl sociální pracovník angažující se v oblasti humanitární a rozvojové pomoci především mít

Vlastnost/Schopnost	Počet odpovědí	Počet / %
Empatie	40	60
Psychická a fyzická zdatnost, vyrovnanost, sociální citění	29	44
Profesionalita, schopnost rozhodování	24	36
Asertivita, komunikační schopnosti	23	34
Spravedlnost, obětavost, realita, nadhled, podporovat	22	33
Organizační schopnosti, spolehlivost	20	30
Odbornost a další vzdělávání se	19	28
Flexibilita	17	25
Znalost jazyků	15	22
Adaptabilita, kreativnost	14	21
Tolerance, trpělivost, upřímnost	13	19
Praktické myšlení, samostatnost	12	18
Znalost situace v zemi působení (znalost místní kultury, zvyklostí, ...)	12	18
Motivace k práci	9	14
Umění relaxace, znát své možnosti	4	6

Smysl pro humor	3	5
Cílevědomost	2	3

Zdroj: Vlastní výzkum

Jaké vlastnosti a schopnosti by měl podle Vás sociální pracovník angažující se v oblasti humanitární a rozvojové pomoci především mít?

Dotazovaní respondenti označili jako nejvíce důležitou schopnost empatie, a to celkem 40x, na další místa respondenti řadí vlastnosti a schopnosti následovně: psychická a fyzická zdatnost, vyrovnanost a sociální cítění – 29x, profesionalita, schopnost rozhodování – 24x, asertivní a komunikační schopnosti – 23x, spravedlnost, obětavost, realitu, nadhled – 22x, organizační schopnosti, spolehlivost – 20x, odbornost a další vzdělávání se – 19x, flexibilita – 17x, znalost jazyků – 15x, adaptabilita a kreativnost – 14x, tolerance, trpělivost a upřímnost – 13x, praktické myšlení, samostatnost – 12x, znalost situace v zemi působení – 11x, motivace k práci – 9x, umění relaxace, znát své možnosti – 4x, smysl pro humor – 3x, cílevědomost – 2x.

Otázka č. 16.

Tabulka 6: Činnosti, které by měl sociální pracovník v humanitární a rozvojové pomoci vykonávat

Činnost	Počet odpovědí	%
Kontinuální poskytování pomoci	42	64
Poradenství	40	61
Sociální šetření – přímá (individuální) práce s klientem	32	49
Sociální práce se skupinou	32	49
Sociální práce s komunitou	32	49
Sledování plnění projektů	31	47
Depistáž	30	46

Zdroj: Vlastní výzkum

Jaké činnosti by sociální pracovník měl v humanitární a rozvojové pomoci vykonávat?

Respondenti si mohli vybrat z několika nabízených možností. Mohli označit více variant. Vyhodnocení odpovědí dalo téměř shodné výsledky. Nejvíce respondenti poukazovali na potřebu kontinuálního poskytování pomoci (64%), dále poradenství (61%). Individuální práci s klientem, sociální práci se skupinou a komunitou přikládají respondenti stejný význam (49%). Sledování plnění projektů (47%) a věnovat se vyhledávání sociálně potřebných klientů - depistáž (46%).

Otázka č. 17

Tabulka 7: Co respondenti považují za překážku v kvalitní odborné činnosti sociálních pracovníků v humanitárních organizacích

Označení překážky	Počet odpovědí	%
Nedostatek pracovníků pro jednotlivé projekty	31	47
Nedostupnost/nepřehlednost informací o projektech, grantech, dotačních řízení	14	21
Nedostatek vzdělávacích seminářů, kurzů pro pracovníky	8	12
Jazykové bariéry	30	46
Kulturní bariéry	25	38
Potřeba vysoké flexibility pracovníků	22	33
Finanční náročnost	28	43
Časová náročnost	22	33
Nedokážu posoudit	4	6

Zdroj: Vlastní výzkum

Co považujete za překážku v kvalitní odborné činnosti sociálních pracovníků humanitárních organizací?

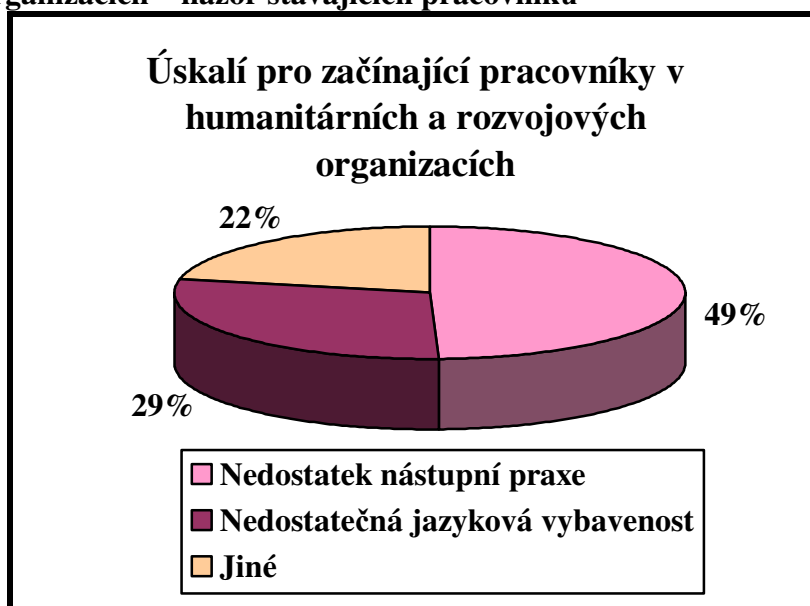
Jako nejčastější překážku respondenti uvedli jazykové bariéry v zemi působení (46%) a nedostatek pracovníků pro jednotlivé projekty (47%) Dále finanční náročnost (43%), kulturní bariéry (38%) a potřeba vysoké flexibility pracovníků (33%), časová náročnost (33%), nedostupnost, nepřehlednost informací o projektech,

grantech...(21%), nedostatek vzdělávacích seminářů a kurzů pro pracovníky (12%). 6% z celkového počtu respondentů toto nedokázali adekvátně posoudit.

Jako další uvedli respondenti v 11 případech nedostatečné finanční ohodnocení pracovníků, v 8 případech byl vysloven názor nedostatku kvalitní supervize pro pracovníky.

Otázka č. 18

Graf 12: Úskalí pro začínající pracovníky v humanitárních a rozvojových organizacích – názor stávajících pracovníků



Zdroj: Vlastní výzkum

Jaká vidíte úskalí pro začínající pracovníky v humanitárních a rozvojových organizacích?

Jako největší úskalí pro začínající pracovníky v humanitárních organizacích respondenti vnímají nedostatek nástupní praxe (49%). Nedostatečná jazyková vybavenost je vnímána jako druhé úskalí pro tyto pracovníky (29%).

Jako jiná úskalí byla uvedena následující: z 21 takových odpovědí bylo vyhodnoceno - nerealistická očekávání v (57%), nedostatečné vzdělání v (19%), nedostatek empatie v (10%), mladý věk pracovníků – málo zkušeností v (14%)

Otázka č. 19

Tabulka 8: Obavy pracovníků před nástupem do práce v oblasti humanitární a rozvojové pomoci

Obava	Počet odpovědí	%
Jak budu přijat ze strany klientů	12	18
Časové vytížení	15	23
Žádná výrazná obava	30	46
Zda budu stačit na svou práci, potřeba vysoké flexibility	18	27
Nedostatek praxe	13	20
Nedostatek zkušeností	10	15
Nebezpečí prostředí	26	40

Zdroj: Vlastní výzkum

Čeho jste se Vy nejvíce obával/la před nástupem do práce v oblasti humanitární a rozvojové pomoci?

Dotazovaní ve 30 případech odpověděli, že neměli žádné výrazné obavy (24%). V dotazníku ale byly zaznamenány i některé obavy. Obavy z toho jak budu přijat ze strany klientů (10%), zda budu stačit na práci – potřeba vysoké flexibility (15%), nedostatek praxe (10%), nedostatek zkušeností (8%). Pracovníci nastupující do práce v rizikovém prostředí se obávali nebezpečnosti tohoto prostředí (21%). Obavou bylo také časové vytížení (12%).

Otázka č. 20**Tabulka 9: Co by pracovníci uvítali pro zlepšení podmínek své práce v humanitární organizaci**

Požadavek	Počet odpovědí	%
Ještě vyšší informovanost o činnosti organizací pro veřejnost	11	17
Větší míru zapojení vládního sektoru do rozvojové pomoci	16	24
Více dnů dovolené	12	18
Kvalitnější výkon podpůrných funkcí (finanční, personální management, fundraising, vedení)	8	12
Více finančních prostředků pro činnost organizace	38	58
Kvalitnější zázemí	10	15
Více dobrovolníků pro jednotlivé projekty	26	39
Jsem spokojen	15	23
Kvalitní a dostatečná supervize	20	30
Dostatečná školení, semináře	28	42
Lepší platové ohodnocení pracovníků	17	26

Zdroj: Vlastní výzkum

Co byste uvítal/l pro zlepšení podmínek Vaší práce v humanitární organizaci?

Na tuto otázku jsem získala výše uvedené informace. Jako nejzásadnější respondenti vnímají potřebu více finančních prostředků pro činnost organizace (20%), dále potřebu dostatečných školení a seminářů (14%), více dobrovolníků pro jednotlivé projekty (10%), kvalitní a dostatečné supervize (10%), lepší platové ohodnocení pracovníků (8%), větší míru zapojení vládního sektoru do rozvojové pomoci (8%), více dnů dovolené pro pracovníky, zejména pro ty, kteří pracují v zahraničí (6%), vyšší

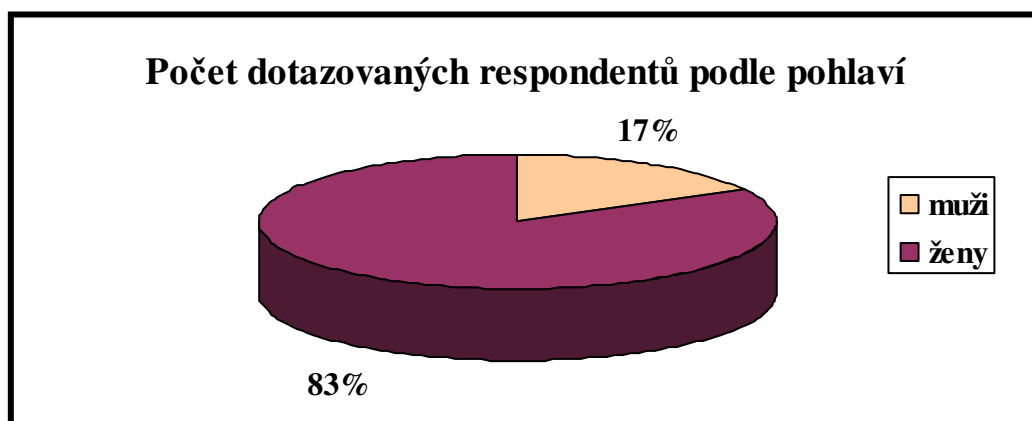
informovanost o činnosti organizace pro veřejnost (5%), kvalitnější zázemí (5%), kvalitnější výkon podpůrných funkcí (finanční, personální management, fundraising, vedení) (4%). Pouze 7% ze všech uvedených odpovědí uvádí spokojenost při výkonu své práce.

4.2 Výsledky anketního šetření

Otázka č. 1

Studenti byly v úvodní části anketního šetření dotazováni na identifikační údaje (pohlaví, věk).

Graf 1: Počet dotazovaných respondentů podle pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem bylo dotazováno 42 respondentů, anketní lístek zodpovědělo 41 respondentů. Z tohoto vzorku bylo celkem 34 žen (83%) a 7 mužů (17%).

1 anketní lístek musel být vyřazen z důvodu neúplných informací.

Otázka č. 2

Tabulka 1: Věková struktura cílového souboru

Věk	Muži	Ženy	Počet celkem
19 let	1	7	8
20 let	1	9	10
21 let	1	5	6
22 let	1	7	8
23 let	1	4	5
25 let	0	1	1
27 let	1	0	1
30 let	0	1	1
31 let	1	0	1
Počet celkem	7	34	41

Zdroj: Vlastní výzkum

Věková struktura cílového souboru (respondentů) z řad mužů byla následující: Vždy po jednom v rozpětí věku 19 – 23 let, dále byl 1 respondent ve věku 27 let a 1 respondent ve věku 31 let. Z řad žen byla věková struktura následující: ve věku 19 let odpovídalo celkem 8 žen, ve věku 20 let odpovídalo celkem 10, ve věku 21 let odpovídalo 6 žen, ve věku 22 let odpovídalo 8 žen, ve věku 23 let odpovídalo 5 žen. V rozmezí 25 – 31 let odpovídalo vždy po jedné respondentce.

Otázka č. 3

Tabulka 2: Motivace ke studiu oboru „Sociální a humanitární práce“

Motivace	Počet odpovědí	%
V budoucnu bych chtěl/la pracovat v některé z humanitárních organizací	20	49
Dlouhodobý zájem o oblast sociální a humanitární práce	16	39
Perspektivnost oboru	14	34
Jiné	13	31
Nevím	7	17

Zdroj: Vlastní výzkum

Co Vás přivedlo ke studiu oboru „Sociální a humanitární práce“?

Motivací pro zvolení studia výše uvedeného oboru bylo ve 20 případech (49%) u dotázaných respondentů ta skutečnost, že v budoucnu by tito respondenti chtěli pracovat v některé z humanitárních organizací. Jako další důvod byl v 16 případech (39%) uveden dlouhodobý zájem o oblast sociální a humanitární práce. Ve 14 případech (34%) byla označena perspektivnost oboru. V 7 případech (17%) bylo uvedena možnost „nevím“ a 13krát (31%) byla označena možnost „jiné“.

Jako jiné důvody - 13 odpovědí (19%) byly uvedeny následující: (tabulka viz další strana).

Tabulka 3: Jiné důvody motivace ke studiu oboru

Důvod	Počet odpovědí	%
Touha pomáhat potřebným	4	30
Chci pracovat s lidmi, široké spektrum uplatnění	3	22
V budoucnu chci pracovat s menšinami	1	8
Obor přináší dobrodružství, neobvyklé situace a cestování	1	8
Ke studiu mě přivedla náhoda	1	8
Obor přináší i kvalitní možnost studia jazyků	1	8
Potřeba vysokoškolského vzdělání pro výkon své práce v humanitární organizaci	1	8
Dlouhodobější pobyt v rozvojové zemi	1	8

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 4

Graf 2: Názor studentů - zda po absolvování oboru budou dostatečně kvalitně připraveni na činnost sociálního pracovníka v humanitární organizaci



Zdroj: Vlastní výzkum

Domníváte se, že po absolvování oboru budete dostatečně kvalitně připraven/na na činnost sociálního pracovníka v humanitární oblasti?

Respondenti měli možnost vybrat si z následujících možností: ano, ne. 19 respondentů se domnívá, že na činnost sociálního pracovníka v humanitární organizaci budou po absolvování oboru dostatečně kvalitně připraveni, 22 dotázaných se domnívá, že nikoliv.

V případě odpovědi NE, co byste změnil/la ve studijním plánu oboru, abyste byl/la lépe připraven/na? (viz. tabulka na další stránce)

Tabulka 4: Přehled požadavků a názorů studentů oboru na studium pro kvalitní přípravu činnosti sociálního a humanitárního pracovníka

Požadavek	Počet odpovědí	%
Více praktické přípravy /praxe/, praktických cvičení, seminářů s odborníky z praxe	12	55
Domnívám se, že budu připraven/na perfektně teoreticky – ve studijním plánu bych nic neměnil/la. Celkově mě připraví až terén	7	32
Více se zaměřit na výuku cizích jazyků /AJ/, a to na oborovou terminologii	5	23
Věnovat více hodin výuky předmětům humanitární pomoci a sociální sféry	3	14
Pro budoucí kvalitní činnost je důležité získávání stále nových zkušeností i mimo studium, rozšiřování nabytých zkušeností	2	9
Věnovat více hodin výuky ekonomické a manažerské oblasti	2	9
Více rozvíjet komunikaci	1	5
Věnovat více hodin výuky předmětu řízení lidských zdrojů	1	5
Věnovat více hodin výuky psychologie, zdravotní péče	1	5
Věnovat více hodin výuce geografie	1	5
Více se zaměřit na studium krizových situací	1	5

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 5

Tabulka 5 : Názor studentů na nejpodstatnější aspekty pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků angažujících se v humanitární oblasti.

Aspekt	Počet odpovědí	%
Kvalitní vzdělávací semináře a kurzy	31	76
Supervize pracovníků	25	61
Potřeba absolvování různých stáží	7	17
Potřeba během profese změnit na čas místo, roli. Učit se přizpůsobivosti	3	7
Mít hlubší zájem o oblast humanitární práce	2	5

Zdroj: Vlastní výzkum

Co je podle Vás nejpodstatnější pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků angažujících se v humanitární oblasti?

Na výše uvedenou otázku se respondenti nejvíce vyjádřili pro odpověď supervize pracovníků - 31 odpovědí (76%). Kvalitní vzdělávací semináře a kurzy řadí na druhou příčku – 25 odpovědí (61%). Jako další označili potřebu absolvování nejrůznějších stáží a praxí – 7 odpovědí (17%), potřebu během výkonu profese změnit na čas místo, roli – 3 odpovědi (7%) a učit se přizpůsobivosti, mít hlubší zájem o oblast humanitární práce – 2 odpovědi (5%) z celkového počtu respondentů.

Otázka č. 6**Tabulka 6: Nejdůležitější kompetence sociálních pracovníků humanitárních organizací**

Kompetence	Počet	%
Podporovat a pomáhat k soběstačnosti	34	83
Orientovat se a plánovat postup	26	64
Rozvíjet účinnou komunikaci	20	49
Odborně růst	17	42
Zasahovat a poskytovat služby	14	34
Přispívat k práci organizace	12	29

Zdroj: Vlastní výzkum

Jaké kompetence sociálních pracovníků humanitárních organizací považujete za nejdůležitější?

Respondenti se nejvíce vyjádřili ke kompetenci podporovat a pomáhat k soběstačnosti – 34 odpovědí (83%). Dále se vyjádřili v pořadí odpovědí: orientovat se a plánovat postup – 26 odpovědí (64%), rozvíjet účinnou komunikaci – 20 odpovědí (49%), odborně růst – 17 odpovědí (42%), zasahovat a poskytovat služby – 14 odpovědí (34%), přispívat k práci organizace – 12 odpovědí (29%).

5. Diskuse

Cílem práce bylo zhodnotit úlohu sociálního pracovníka působícího v humanitárních organizacích. Dalším cílem bylo zjištění potřebnosti pozice sociálního pracovníka humanitárních organizací, ve smyslu potřebnosti činnosti sociálního pracovníka při poskytování komplexního humanitárního zásahu. Na tom je založena první hypotéza „Sociální pracovník je osobou potřebnou pro činnost humanitární organizace“.

Z výsledků (viz. kapitola 4 - Výsledky) vyplývá, že pracovníci humanitárních organizací vnímají pozici sociálního pracovníka v humanitárních organizacích z 94% za potřebnou, což představuje téměř celý dotazovaný cílový soubor.

Cílový soubor zahrnoval pracovníky na pozicích vedoucích oddělení humanitární a rozvojové pomoci, ředitelů a zástupců humanitárních a rozvojových organizací, dobrovolníků, vedoucích misí, koordinátorů projektů, koordinátorů dobrovolníků, terénních sociálních pracovníků a sociálních pracovníků. Sociální pracovníci představovali celkem 15 % zastoupení cílového souboru. Z celého cílového souboru představuje 55% pracovníků angažujících se v rámci ČR; převážně v ČR, ale i v zahraničí 30% a pouze v zahraničí 15%.

Pracovníci humanitárních organizací zajišťují pro své klienty mnoho různých forem pomoci. Cílem humanitárních pracovníků je poskytovat co nejkvalitnější a komplexní pomoc lidem zasažených akutní katastrofou či těžkou životní situací. Tento cíl vychází z potřeb samotných příjemců pomoci, kteří si přejí a potřebují, aby poskytovaná pomoc byla co nejkvalitnější a nejefektivnější pro řešení stávající krize. Jako nejvíce využívanou službou příjemci humanitární pomoci bylo označeno poradenství (58%) a psychosociální pomoc (52%). V tomto ohledu považují roli sociálního pracovníka v humanitárních organizacích za velmi podstatnou.

Při zjišťování jaké činnosti by měl sociální pracovník působící v oblasti humanitární a rozvojové pomoci především zastávat, jsem získala následující podklady. Kontinuální poskytování pomoci vnímají pracovníci humanitárních organizací za jednu z velmi důležitých forem nepřetržité, souvislé pomoci (64%), dále poradenství

v sociálně právní oblasti (61%). Další činnosti byly respondenty hodnoceny velmi v odpovídajícím poměru - individuální práce s klientem, sociální práce s komunitou, sociální práce se skupinou (49%), depistáž (aktivní vyhledávání sociálně potřebných klientů) (46%) a kontrola plnění projektů humanitární a rozvojové pomoci (47%).

Na dotaz, co pracovníci považují za překážku v kvalitní odborné činnosti sociálních pracovníků humanitárních organizací, označila polovina všech dotázaných respondentů jako nejčastější překážku nedostatek těchto pracovníků pro jednotlivé projekty. Z toho plyne zamyšlení nad tím, do jaké míry, rozsahu a kvality mohou být tak služby sociální a humanitární pomoci poskytovány. Další překážkou jsou téměř v odpovídajícím zastoupení vnímány jazykové bariéry. Sociální pracovníci působící v zahraniční humanitární pomoci potřebují znát místní jazyk oblasti, kde působí, což je důležité pro správné pochopení klientů a bezkonfliktní komunikaci mezi sociálním pracovníkem a klientem. Stejně tak je potřebné znát místní kulturní zvyky a tradice, a to jak při humanitární pomoci poskytované do zahraničí, tak i při pomoci poskytované u nás. Pracovníci humanitárních organizací vnímají kulturní bariéry z 38% jako jednu z dalších překážek při kvalitním výkonu činnosti sociálních pracovníků. Téměř polovina všech dotazovaných odkazuje na vysokou finanční náročnost činnosti sociálních pracovníků v zahraničí (tzn. zajištění pracovních podmínek v zemi působení).

Činnost humanitárních organizací jako takových je komplikovaná taktéž nedostupností a nepřehledností informací o projektech, grantech a vypisovaných dotačních řízeních. 12% všech dotazovaných pracovníků humanitární pomoci se domnívá, že činnost sociálních pracovníků není dostatečně podporována ze strany pořádání vzdělávacích seminářů a kurzů. Tyto semináře či kurzy by měli podporovat kvalitu práce sociálních pracovníků. Jedna třetina se domnívá, že na pozici sociálních pracovníků v oblasti humanitární pomoci je tak málo sociálních pracovníků snad z důvodu potřeby vysoké flexibility a časové náročnosti této práce. Jako další uvedli respondenti v 8 případech překážku nedostatečného finančního ohodnocení pracovníků, v 6 případech byl vysloven názor nedostatku kvalitní supervize.

Z výzkumu vyšel i osobnostní profil sociálního pracovníka působícího v oblasti humanitární a rozvojové pomoci. Takový sociální pracovník by měl mít dle respondentů

následující vlastnosti: empatie (60%), psychická a fyzická zdatnost, vyrovnanost a sociální cítění (44%), profesionalita, schopnost rozhodování (36%), asertivita, komunikační schopnosti (34%), spravedlnost, obětavost, realita, nadhled (33%), organizační schopnost, spolehlivost (30%), odbornost a další vzdělávání se (28%), flexibilita (25%), znalost jazyků (22%), adaptabilita, kreativnost (21%), tolerance, trpělivost, upřímnost (19%), praktické myšlení, samostatnost a znalost situace v zemi působení (18%), motivace k práci (14%). Sociální pracovník by měl umět také relaxovat a znát své možnosti (6%), mít smysl pro humor (5%) a být zdravě cílevědomý (3%).

Mnoho autorů (2, 3, 4, 29, 49) poukazuje na to, že sociální problematika v posledních letech výrazně vzrůstá. Souvisí mimo jiné i s globálními problémy. Je proto velmi důležité sociální problematiku podchycovat včas a poskytovat poškozeným vhodný a přiměřený krizový zásah. Toto vyžaduje profesionalitu a zkušenosti ze strany sociálního humanitárního pracovníka, stejně tak dalších pracovníků humanitární pomoci.

Téměř polovina všech dotázaných respondentů se před nástupem do práce v oblasti humanitární a rozvojové pomoci ničeho výrazného neobávala. Další polovina dotázaných se ale vyjádřila k některým obavám. V největším zastoupení (40%) se vyskytovala obava z nebezpečnosti prostředí, ve kterém bude pracovník vykonávat svou činnost. Mezi další obavy bylo zařazeno časové vytížení této práce (23%), zda bude pracovník na svou práci stačit a zda bude dost flexibilní (27%). Nedostatek praxe trápilo 20% dotázaných, stejně tak, jako nedostatek zkušeností v dané oblasti. Pracovníci se také zamýšleli nad tím, jak budou přijati ze strany klientů (18%).

Více jak polovina všech dotázaných respondentů by pro zlepšení podmínek práce humanitárních organizací uvítala zlepšení finančních podmínek pro činnosti organizace. 42% respondentů vyslovilo názor potřeby více kvalitních školení a seminářů, 30% respondentů by uvítala více supervizí, 39% respondentů více dobrovolných pracovníků a 24% větší míru zapojení vládního sektoru. Pro kvalitnější výkon podpůrných funkcí (finanční, personální management, fundraising, vedení) se vyjádřilo přes 10 % respondentů. Téměř 20% respondentů se také domnívá, že je

potřeba zvýšit informovanost o činnosti organizací. Lepší platové ohodnocení sociálních pracovníků zastává 26% dotázaných. Kvalitnější zázemí a více dnů dovolené pro činnost v zahraničí zastává téměř 20% respondentů.

Jedna třetina respondentů postrádá některé činnosti, které by měly být v humanitární a rozvojové pomoci poskytovány. Tito se domnívají, že by přijímající skupiny takové pomoci měli být více vedeni k samostatnosti a odpovědnosti.

Někteří autoři (2, 16, 21, 38) se ve svých publikacích zmiňují o výrazné roli sociálního pracovníka ve smyslu „odrážejícího můstku“ a podpory klienta v řešení jeho krizové situace. Ovšem pouze do té doby, dokud se klient není schopen zorientovat ve svém neštěstí, jinak by podpora mohla přejít k trvalé pomoci a následně nesamostatnosti klienta.

Z výše uvedených faktů vyplývá, že **hypotéza 1:** „*Sociální pracovník je osobou potřebnou pro činnost humanitární organizace*“ **je potvrzena.**

Z dotazníkového šetření předkládám souhrnné shrnutí pozice sociálního pracovníka v humanitární organizaci. Pozice sociálních pracovníků je vnímána jako nezbytně potřebná. Sociální pracovníci by měli poskytovat sociální služby kontinuálně, tedy od počátku krizové situace až do doby nezbytně nutné. Současně provádět sociálně právní poradenství a potřebné psychosociální intervence individuální, skupinové, komunitní. Součástí činnosti sociálních pracovníků by mělo být pravidelné sledování realizovaných projektů.

Hypotéza 2: Vzdělávání sociálních pracovníků v současné podobě na vysokých školách odpovídá potřebám humanitárních organizací a absolventi těchto oborů jsou schopni se do činnosti humanitárních organizací zapojit bez problémů.

Respondenty anketního průzkumu byli studenti bakalářského studijního oboru Sociální a humanitární práce ve věkovém rozmezí 19 – 31 let, z větší části zastoupeném ženami. Z anketního průzkumu bylo zjištěno, že nejčastější motivací k zahájení studia oboru byla skutečnost, že v budoucnu by se tito studenti chtěli věnovat práci v některé z humanitárních organizací. Dalšími důvody byl dlouhodobý zájem o oblast sociální a humanitární práce. Jedna třetina dotazovaných uváděla perspektivnost oboru. Vymezení své motivace neprovedlo sedm z dotazovaných studentů, zvolili odpověď „nevím“.

Jedna třetina dotazovaných uvedla další motivační důvody. Z těchto důvodů jednoznačně převládá aspekt touhy pomáhat potřebným.

Studenti se domnívají, že po absolvování oboru budou připraveni pouze z poloviny na činnost sociálního pracovníka v humanitární organizaci. Podle názoru studentů by ve studijním plánu oboru provedli několik úprav. Více jak polovina všech dotázaných studentů poukázala na nedostatek praktické přípravy, ovšem s odkazem na tu skutečnost, že kvalitně prakticky je připraven až terén, teoreticky budou připraveni dostatečně kvalitně.

Jako nejpodstatnější pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků působících v humanitárních organizacích, považují studenti potřebu kvalitní a pravidelné supervize pro pracovníky (76%) a dále kvalitní a vzdělávací semináře a kurzy (61%). Toto potvrzují ve své publikaci mimo jiné autoři Havrdová (14) a Schavel (42).

Za nejdůležitější kompetenci sociálních pracovníků působících v humanitární oblasti studenti označili kompetenci podporovat a pomáhat k soběstačnosti (83%). Toto je nejdiskutovanějším požadavkem na kvalitní poskytování humanitární pomoci. Baštecká (2) uvádí, že je důležité poskytovat humanitární krizový zásah pouze po dobu nezbytně nutnou. Jinak tato kompetence nemůže být plně realizována. Klient se stává na pomoci závislým a vytrácí se jeho schopnost samostatnosti.

Dle dotazníkového šetření bylo zjištěno, že v oblasti humanitární a rozvojové pomoci se angažují v současné době více mladí lidé v rozmezí věku 18 – 39 let. Oblast humanitární pomoci je velmi širokou a obsáhlou, vyžadující vysoké nasazení a odbornost na sociální a humanitární pracovníky. S tím souvisí získání příslušného vzdělání pro výkon této profese.

Vzdělání stávajících humanitárních sociálních pracovníků v mnohých případech neodpovídá současným požadavkům na vzdělání těchto pracovníků. Více jak polovina všech dotazovaných uvedla, že nemají vzdělání v sociální či humanitární oblasti. Příslušnou odbornost si tak doplňují kurzy a semináři o dané problematice, a začínají studovat některý z nabízených studijních oborů pro tuto oblast. V oblasti poskytování

humanitární pomoci je ale zapotřebí nejenom odbornost pracovníků, ale také zdravá motivace a nadšení pro tuto práci.

Zda považují humanitární pracovníci své dosažené vzdělání za dostatečné pro kvalitní výkon humanitární práce, odpovědělo téměř 40% všech dotázaných záporně.

Výše uvedená **hypotéza č. 2 byla potvrzena pouze částečně**. Současná podoba vzdělávání sociálních pracovníků pro oblast sociální a humanitární práce má oporu pouze v jednom studijním oboru u nás, a to bakalářského studijního oboru Sociální a humanitární práce na Cyrilometodějské teologické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Studenti se domnívají, že pro výkon své činnosti budou po teoretické stránce připraveni velmi dobře. Po praktické pouze částečně. Toto však není podloženo nedostatečnou praxí během studia. Praxe v humanitární pomoci je natolik specifická a velmi náročná, proto se absolventi zapojují do praxe humanitární pomoci s menšími problémy. Současná podoba vzdělávání humanitárních pracovníků se ale snaží plně reflektovat potřeby humanitárních organizací.

6. Závěr

Práce vychází z teoretických hypotéz, které byly položeny jako základ výzkumné práce. Hypotézy zjišťovaly potřebnost a nezastupitelnost sociálního pracovníka v činnosti humanitárních organizací, zda vzdělávání pracovníků odpovídá potřebám těchto organizací a zda absolventi oboru sociální a humanitární práce jsou schopni se do činnosti humanitární organizace zapojit bez problémů.

Práce také poukazuje na rozsáhlou a složitou činnost humanitárních pracovníků. V humanitárních organizací pracuje nedostatek sociálních pracovníků vzhledem ke zvyšujícím se sociálním problémům u nás i ve světě.

Chybí legislativní úprava, která by stanovovala potřebný počet sociálních pracovníků pro realizované projekty humanitárních organizací a zároveň taková legislativa, která by upravovala metodické vedení těchto pracovníků. Vzdělání sociálních pracovníků upravuje od letošního roku zákon o sociálních službách, který vešel v účinnost 1. ledna. Vzdělávání a příprava sociálních pracovníků pro oblast krizové a humanitární pomoci je v ČR realizována pouze na jediném oboru, bakalářském studijním oboru Sociální a humanitární práce Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Sociální problematika se v posledních letech zvyšuje a potřeba sociálních pracovníků pro konkrétní oblasti pomoci výrazně stoupá. Jejich počet je však stále nedostatečný. Důvodů, proč tomu tak je, se naskýtá hned několik. Sociální práce je práce sama o sobě velmi náročná, jak po stránce psychické, tak i fyzické. Na pracovníky v humanitární pomoci navíc nakládá časové nároky, pracovní flexibilitu, vysokou odbornost, znalost místní kultury a jazyka příjemců psychosociální krizové pomoci. Toto jsou některé z důvodů proč práci v oblasti poskytování humanitární pomoci mohou vykonávat opravdu jen ti nejodolnější a zdatní jedinci. Sociální pracovníci působící v zahraničí představují často finanční náročnost pro humanitární organizace, které poskytují pracovníkovi pracovní podmínky v dané zemi. Sociální práci v cílových zemích tedy ve většině vykonávají místní sociální pracovníci.

Humanitární organizace také poukazují na nedostatek dobrovolných pracovníků pro své projekty.

S tím, jak se mění svět, struktura společnosti, vyvstávají stále více do popředí globální problémy, jako je problematika dostatečného vzdělání, kvalita zdravotní péče a potažmo zdravotního stavu obyvatelstva a v neposlední řadě chudoba. Je proto potřeba nacházet a uplatňovat nové přístupy v řešení stávajících problémů globalizovaného světa. Stejně tak je potřeba věnovat se systému a kvalitě vzdělávání sociálních pracovníků, i dalších pracovníků poskytující formy humanitární pomoci.

Na člověka by se mělo nahlížet komplexně. To znamená, poskytovat takovou pomoc, která bude zahrnovat a brát v potaz všechny složky lidské bytosti – biologickou, sociální a psychickou stránku osobnosti. Sociální pomoc by měla mít takovou podobu, aby jedinci poskytovala možnost vyjádřit se k formě této pomoci. V klientovi toto posiluje sebedůvěru a sebeúctu.

Oblast humanitární a rozvojové pomoci je velmi rozmanitá a široká. Rozhodně by bylo také zajímavé posoudit práci sociálních pracovníků zahraničních humanitárních organizací v porovnání s prací sociálních pracovníků humanitárních organizací ČR.

7. Seznam použitých zdrojů

1. *Adra – pomoc člověka člověku*. Informační brožura občanského sdružení ADRA. Praha: ADRA o.s., 2006.
2. BAŠTECKÁ, B. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0708-X.
3. BAŠTECKÁ, B., GOLDMANN, P. *Základy klinické psychologie*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-550-4
4. BEDNÁŘOVÁ, Z., PELECH, L. *Slabikář sociální práce na ulici*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 2003. ISBN 80-7239-148-8.
5. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2 (01 0197): část 2 – Citace: metodika a obecná pravidla*. [online]. Verze 3.2. 1999-2005, poslední aktualizace 11.11.2006.
Dostupné z <<http://boldis.cz/citace2.pdf>>.
6. BURIÁNEK, J. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Fortuna, 2003. ISBN 80-7168-754-5.
7. BYSTRICAN, I. Otazníky vzdělávání. In *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. Brno: ASVSP, Fakulta sociálních studií MU, 2003, roč. 2003, č. 1, s. 19-21. ISSN 1213-824.
8. ČERMÁKOVÁ, K. *Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe*. 2. vyd. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-66-7.
9. *Členové Českého fóra pro rozvojovou spolupráci*. [online]. Poslední aktualizace 12.4.2007 [cit. 2007-03-15].
Dostupné z <http://www.fors.cz/2_clenove/index.htm>.
10. *Definice sociální práce*. [online]. [cit. 2007-03-11].
Dostupné z <<http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>>.
11. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum - UK, 2002. ISBN 80-246-0139-7.
12. GIDDENS, A. *Sociologie*. Přel. Jan Jařab. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. Přel. z: *Sociology*. ISBN 80-7203-124-4.
13. *Globální problémy*. [online]. Poslední aktualizace 27.12.2005 [cit. 2007-03-26].

Dostupné z <<http://www.rozvojovka.cz/odbortext.php?co=gp>>.

14. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. 1.vyd. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5
15. HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Přel. Helena Hartlová. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Přel. z: Supervision in the helping professions. ISBN 80-7178-715-9.
16. HAYES, N. *Základy sociální psychologie*. Přel. Irena Štěpaníková. 3. vyd. Praha: Portál, 2003. Přel. z.: Principles of social psychology. ISBN 80-7178-763-9.
17. HOLÁ, L. *Mediace: způsob řešení mezilidských konfliktů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0467-6.
18. *Informace o školách a oborech*. [online]. [cit. 2007-02-20].
Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/skoly>>.
19. JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
20. KAŠOVÁ, K., MOJŽÍŠOVÁ, A. *Dopady HIV/AIDS a ostatních průvodních onemocnění na kvalitu života sociálně slabých rodin v zemích jižní Afriky*. 1. vyd. Praha: Triton, 2004. ISBN 80-7254-566-3.
21. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.
22. KRÁLOVÁ, J. *Speciální techniky sociální práce*. 1. vyd. Praha: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2002. ISBN 80-86568-16-4.
23. KRCZMÁŘOVÁ, J. *Zákon o dobrovolnické službě*. [online]. [cit.2007-03-20].
Dostupné z <<http://www.inexsda.cz/cze/zakon-o-dobrovolnictvi>>.
24. KREBS, V. *Sociální politika*. 3.vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
25. KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-642-X.
26. KUTILOVÁ, M. *O člověku v tísní*. [online]. [cit. 2007-03-15].

Dostupné z <<http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?sid=176>>

27. MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80 -85850-61-3.
28. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
29. MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
30. MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
31. Minimální standardy vzdělávání v sociální práci. In *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. Brno: ASVSP, Fakulta sociálních studií MU, 2003, roč. 2003, č. 1, s. 22-30. ISSN 1213-824.
32. NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.
33. NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. 1. vyd. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.
34. *Naučte se s námi pomáhat*. Informační brožura o studiu. Olomouc: Caritas – Vyšší odborná škola sociální, 2006.
35. NOVÁKOVÁ, H., ŠEDIVÁ, S. *Uplatnění absolventů SŠS v Praze v letech 1979-1980*. Absolventská práce. Vedoucí práce: Helena Benešová. Praha: SŠSP, 1981.
36. PRINCOVÁ, K. Hrozby a výzvy v humanitární pomoci. In *Sborník Spravedlnost a služba*. Olomouc: Caritas – Vyšší odborné školy sociální Olomouc, 2006. ISBN 80-239-7697-4.
37. *Profesní komora sociálních pracovníků*. [online]. [cit. 2007-02-15]. Dostupné z <<http://www.osf.cz/socialniprace/>>.
38. *Přístup orientovaný na klienta* [online]. Poslední aktualizace 22.3.2007 [cit. 2007-04-10]. Dostupné z <<http://www.jednadvatri.estranky.cz/clanky/pristup-orientovany-na-klienta/pristup-orientovany-na-klienta>>.

39. *Rozvojová spolupráce*. [online]. Poslední aktualizace 27.12.2005 [cit. 2007-03-10].
Dostupné z <<http://www.rozvojovka.cz/odbortext.php?co=rs>>.
40. *Rozvojové středisko*. [online]. [cit. 2007-02-20]
Dostupné z <<http://www.rozvojovestredisko.cz/aktualne.php>>.
41. ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-85850-00-1.
42. SCHAVEL, M. Supervízia jako prostriedok zvyšovania profesionálnej kompetencie sociálneho pracovníka. In *Kontakt*. Praha: 2004, roč. 2., č. 6, s. 107-110. ISSN 90-304385-9.
43. SNÁŠEL, M. Sociální práce a přístup zaměřený na člověka. In *Sborník Spravedlnost a služba*. Olomouc: Caritas – Vyšší odborné školy sociální Olomouc, 2006. ISBN 80-239-7697-4.
44. SOZANSKÁ, O., TOŠNER, J. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.
45. ŠPATENKOVÁ, N. a kol. *Krizová intervence pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0586-9.
46. ŠTENCL, J. Syndróm vyhorenia ako sociálnopsychologický problém. *Zdravotníctvo a sociálna práca*. Trnava: 2006, roč. 1. č. 2. s. 22-23.
47. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-36-9.
48. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
49. VODÁČKOVÁ, D. *Krizová intervence: krize v životě člověka : formy krizové pomoci a služeb*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-696-9.
50. WOLFE, D., J. de. *Terénní příručka pro pracovníky psychosociálních a humanitárních služeb, kteří se angažují při hromadných neštěstích většího rozsahu*. Praha: ADRA, MVČR, 2005.
51. *Zákon ze dne 14.3.2006 o sociálních službách*. [online]. [cit. 2007-03-31].
Dostupné z

- <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>>.
52. *Zákon ze dne 24.4.2002 o dobrovolnické službě*. [online]. [cit. 2007-04-10].
Dostupné z <http://www.inexsda.cz/ke_stazeni/zakon0.html>.
53. *Zásady dobré praxe pro sociální pracovníky*. [online]. [cit. 2007-02-23].
Dostupné z <<http://socialnirevue.cz/item/zasady-dobre-praxe-code-of-practice-pro-socialni-pracovniky>>.
54. ZOUBKOVÁ, P. Etický kodex sociálních pracovníků ČR. In *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. Brno: ASVSP, Fakulta sociálních studií MU, 2004, roč. 2004, č. 4, s. 27-30. ISSN 1213-624.

8. Klíčová slova

humanitární a sociální práce – vzdělávání sociálních pracovníků – humanitární organizace – rozvojová spolupráce – krizová intervence – psychosociální pomoc

9. Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Anketa

Příloha č. 3: Etický kodex

Příloha č. 4: Přehled námětů pro sociálního pracovníka

Příloha č. 5: Profil absolventa oboru sociální a humanitární práce

Příloha č. 1

Dotazník

Dobrý den,

Jmenuji se Kamila Kopecká a jsem studentkou 5. ročníku Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Dovoluji se na Vás obrátit se žádostí o spolupráci při dotazníkovém šetření, které je součástí mé diplomové práce. Cílem práce je zmapovat sociální pracovníky humanitárních a rozvojových organizací v ČR, jejich úlohu v organizaci a zda vzdělávání sociálních pracovníků odpovídá potřebám těchto organizací.

Dotazník je určen pro všechny humanitární pracovníky organizace /dobrovolníci, koordinátoři, sociální pracovníci a další/.

Předkládaný dotazník je anonymní a výsledky šetření budou použity pouze k vypracování mé diplomové práce.

Zvolenou odpověď zakroužkujte nebo vypište.

Děkuji Vám za spolupráci.

1. Jste:

- a) žena
- b) muž

2. Váš věk:

- a) 18 – 29
- b) 30 – 39
- c) 40 – 49
- d) 50 a více let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) úplné středoškolské vzdělání s maturitou
- b) odborné středoškolské vzdělání s maturitou
- c) vyšší odborné vzdělání
- d) vysokoškolské vzdělání

4. Uveďte, zda se jednalo o vzdělání/studijní obor se zaměřením na sociální či humanitární oblast:

- a) ANO
- b) NE

Pokud NE, uveďte vystudovaný obor:

.....

5. Považujete své dosažené vzdělání za dostačující pro zvládnutí kvalitní odborné činnosti pracovníka v oblasti humanitární a rozvojové pomoci?

- a) ANO
- b) NE

6. Domníváte se, že sociální pracovník je pro humanitární organizace osobou potřebnou?

- a) ANO
- b) NE

7. Uveďte název organizace, ve které pracujete:

.....

8. Jaké je zaměření / působnost organizace?

- a) působnost v ČR
- b) působnost v zahraničí
- c) působnost v ČR i v zahraničí

9. Vaše pracovní pozice v organizaci:

.....

10. Vy osobně pracujete:

- a) v ČR
- b) převážně v ČR, ale i v zahraničí
- c) pouze v zahraničí

Pokud pracujete v zahraničí, uveďte, jak dlouho jste v zahraničí již pracoval/la:

.....

11. Vaše současná náplň pracovní činnosti:

- a) oblast pomoci dětem
- b) oblast pomoci dospělým
- c) oblast pomoci seniorům
- d) jiné,
uveďte.....

12. Jaké sociální služby vaše organizace poskytuje?

.....

13. Jaký typ poskytované pomoci je v dnešní době, dle Vašeho názoru, nejvíce klienty využívaný/žádaný?

.....
.....
.....

14. Postrádáte některou činnost, která by měla být v humanitární a rozvojové pomoci poskytována?

- a) ANO
- b) NE

Pokud ANO, kterou?

Vypište:.....

15. Jaké vlastnosti a schopnosti by měl podle Vás sociální pracovník angažující se v oblasti humanitární a rozvojové pomoci především mít? (Prosím vypište alespoň 5):

.....
.....
.....
.....
.....

16. Jaké činnosti by sociální pracovník měl v humanitární a rozvojové pomoci vykonávat? (Můžete zvolit více možností)

- a) kontinuální poskytování pomoci
- b) sociální šetření – přímá práce s klientem
- c) poradenství
- d) depistáž (vyhledávání sociálně potřebných klientů)
- e) sledování plnění projektů
- f) sociální práce se skupinou
- g) sociální práce s komunitou
- h) jiné,
uveďte.....

17. Co považujete za překážku v kvalitní odborné činnosti sociálních pracovníků humanitárních organizací? (Můžete zvolit více možností)

- a) nedostatek sociálních pracovníků pro jednotlivé projekty
- b) nedostupnost /nepřehlednost informací o projektech, grantech, dotačních řízeních/
- c) nedostatek vzdělávacích seminářů, kurzů pro pracovníky
- d) jazykové bariéry
- e) kulturní bariéry
- f) potřeba vysoké flexibility pracovníků
- g) finanční náročnost – zajištění proškolení pracovníků, ubytování, strava, apod. v místě působení sociálních pracovníků
- h) časová náročnost
- i) nedokážu posoudit
- j) jiné, uveďte.....

18. Jaká vidíte úskalí pro začínající pracovníky v humanitárních a rozvojových organizacích?

- a) nedostatek nástupní praxe
- b) nedostatečná jazyková vybavenost
- c) jiné, uveďte.....

19. Čeho jste se Vy nejvíce obával/a před nástupem do práce v oblasti humanitární a rozvojové pomoci?

.....
.....
.....
.....
.....

20. Co byste uvítal/a pro zlepšení podmínek Vaší práce v humanitární organizaci?

.....
.....
.....
.....
.....

Příloha č. 2

Anketa

Vážení studenti!

Jmenuji se Kamila Kopecká a jsem studentkou 5. ročníku Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Píši diplomovou práci na téma „Úloha sociálního pracovníka v humanitárních organizacích“. Cílem práce je zmapovat sociální pracovníky humanitárních a rozvojových organizací v ČR, jejich úlohu v organizaci a zda vzdělávání sociálních pracovníků odpovídá potřebám těchto organizací.

Obracím se na vás se žádostí o vyplnění tohoto anketního lístku, jehož výsledky budou použity pouze ke zpracování mé diplomové práce. Anketa je anonymní.

Zvolenou odpověď zakroužkujte nebo vypište.

Děkuji vám za spolupráci.

1. Jste:

- a) žena
- b) muž

2. Váš věk:

3. Co Vás přivedlo ke studiu oboru „Sociální a humanitární práce“? (Můžete zvolit více možností)

- a) dlouhodobý zájem o oblast sociální a humanitární práce
- b) v budoucnu bych chtěl/la pracovat v některé z humanitárních organizací
- c) perspektivnost oboru
- d) nevím
- e) jiné,
uveďte.....

4. Domníváte se, že po absolvování oboru budete dostatečně kvalitně připraven/na na činnost sociálního pracovníka v humanitární oblasti?

- a) ANO
- b) NE

Pokud NE, co byste změnil/la ve studijním plánu oboru, abyste byl/la lépe připraven/a?

.....
.....
.....

5. Co je podle Vás nejpodstatnější pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků angažujících se v humanitární oblasti?

- a) kvalitní vzdělávací semináře a kurzy
- b) supervize pracovníků
- c) jiné,
uved'te.....

6. Jaké kompetence sociálních pracovníků humanitárních organizací považujete za nejdůležitější?

- a) rozvíjet účinnou komunikaci
- b) orientovat se a plánovat postup
- c) podporovat a pomáhat k soběstačnosti
- d) zasahovat a poskytovat služby
- e) přispívat k práci organizace
- f) odborně růst

Příloha č. 3: Etický kodex sociálních pracovníků ČR

1. Etické zásady

1. 1. Sociální práce je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v dokumentech relevantních pro praxi sociálního pracovníka, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.

1. 2. Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

1. 3. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.

1. 4. Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a sdružení občanů svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.

1.5. Sociální pracovník dává přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby poskytuje na nejvyšší odborné úrovni.

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 zaměstnáni, 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.

Zdroj: 28, 54

Příloha č. 4: Několik námětů pro sociálního pracovníka.

1. Učit se celý život.
2. Věkem, zkušenostmi, většími znalostmi se dopouštíme méně chyb.
3. Někteří dospělí lidé o pomoc nestojí, sociální pracovník má povinnost se nevnucovat.
4. Sociální práce duševně obohacuje.
5. Klienti jsou svéprávní, mají zodpovědnost vůči sobě.
6. Sociální pracovník je také jenom člověk, není všemocný. Měl by udělat, co je v jeho silách, ale stále mít na paměti, že klient má právo se rozhodnout a s tím nést i následky svého rozhodnutí. Sociální pracovník nemůže klientovi vnucovat svůj hodnotový systém, pouze ukazovat možnosti řešení jejich problému i s následky jednotlivých kroků. Sociální pracovník by se ale měl snažit klienta motivovat k tomu, aby našel odvahu volit i ta řešení, která vyžadují určité změny.
7. Sociální pohazení neublíží. Lze jej používat vždy a bez omezení.
8. Dobrý skutek neznamena podporovat klienta, který je schopen postarat se sám o sebe.
9. Sociální pracovník by měl být připraven na to, že klient může opakovaně selhat a přitom mít snahu neselhat.
10. Je důležité, aby sociální pracovník rozlišoval mezi poskytováním pomoci a pácháním dobra.
11. Mnoho problémů, se kterými přicházejí klienti (děti) má svůj původ v chování rodičů. Proto se sociální pracovník zaměřuje i na tuto sekundární klientelu.

Zdroj (22)

Příloha č. 5: Profil absolventa oboru Sociální a humanitární práce

Absolvent studijního oboru je připraven pro sociální a humanitární práci realizovanou v celém spektru organizací, druhů a forem pomoci a podpory. Nad rámec obvyklé sociální práce je speciálně připraven na řešení problematiky vztahující se k menšinovým, zejména etnickým skupinám a migrantům, včetně zohlednění jejich náboženské příslušnosti a kulturního prostředí, a zároveň na účinné poskytování humanitární a rozvojové pomoci. K tomu slouží důkladná komplexní teoretická a praktická průprava částečně realizovaná v zahraničí, postavená na znalosti a úctě ke kulturním a duchovním hodnotám.

Znalosti absolventa oboru sociální a humanitární práce

- je seznámen se základními typy filozofických a náboženských problémů a možnostmi jejich řešení ve vztahu k sociální práci,
- zná základní pojmy etiky a zná etické kodexy související s výkonem sociální práce,
- má znalosti o vývoji sociologického myšlení a orientuje se v základních sociologických kategoriích a metodách výzkumu,
- zná různé dimenze problémů související s kulturou, náboženstvím, společenskými a etickými souvislostmi, sociální strukturou společnosti, respektuje rozmanitost životních stylů a kultur,
- zná příčiny vzniku, historii a souvislosti národnostních, náboženských, sociálních a jiných problémů, konfliktů a jevů, jako je xenofobie, rasismus, fašismus,
- je seznámen s psychologickou terminologií, má znalosti z oblasti vývojové psychologie, sociální psychologie, psychologie osobnosti a psychoterapeutických směrů,
- umí vymežit sociální práci, zná historii sociální práce, její teoretické koncepty a metody,
- je seznámen se základními cíli, subjekty, nástroji a institucemi sociální politiky, s historickým vývojem sociálního státu a s rozdíly v přístupech jednotlivých ideologických proudů,
- zná základy práva, právo občanské, rodinné, trestní, pracovní, správní právo a právo sociálního zabezpečení, ovládá platné právní předpisy související s výkonem sociální a humanitární práce, umí je aplikovat v praxi, je seznámen s legislativním a soudním kontextem sociální práce,
- ovládá působnost, strukturu a základní principy institucí a institutů ČR

a mezinárodních organizací poskytujících sociální, humanitární a rozvojovou pomoc,

- má znalosti o vzniku sociálních norem a pojetí sociální deviace, je seznámen s problémy jedinců a skupin stojících na okraji společnosti a sociálně patologickými jevy. má znalosti příčin, dynamiky a prevence těchto jevů,
- zná vliv globalizace na migraci, konflikty, jejich řešení a mezinárodní pomoc,
- rozumí problematice sociálního rizika, mechanismu a příčinám diskriminace,
- zná strategie mezinárodního společenství k omezení chudoby,
- zná koncepci zahraniční rozvojové pomoci ČR i EU,
- orientuje se v koncepci integrovaného záchranného systému ČR, ochraně obyvatelstva a krizovém řízení,
- zná postupy ke komplexnímu posouzení sociální situace klienta i skupin,
- má znalosti potřebné k realizaci účinné sociální pomoci, zejména poskytování sociálního poradenství, terapie, tréninku, organizování, vyjednávání a zastupování,
- má potřebné znalosti pro provádění sociální prevence a sociálně právní ochrany včetně depistáže,
- zná specifika různých cílových skupin,
- má znalosti z oblasti sociální ekologie a trvale udržitelného rozvoje,
- má znalosti ze zdravotních nauk potřebné pro sociální a humanitární práci,
- ovládá základní znalosti z ekonomiky,
- má znalosti potřebné pro komunitní plánování,
- má znalosti potřebné pro navrhování a realizaci projektů v oblasti sociální a humanitární práce, znalosti umí aplikovat ve všestranně odlišném prostředí

Dovednosti absolventa oboru sociální a humanitární práce

- veškeré své znalosti umí používat ku prospěchu klientů,
- je schopen syntetizovat a aplikovat poznatky z předmětů v šíři potřebné pro výkon povolání v sociální a humanitární práci,
- umí rozpoznat, kdo je sociální klient a jaký je jeho sociální problém, potřebuje-li pomoc tělesnou, materiální, duševní či duchovní, je schopen respektovat zvláštnosti klientů,
- dovede zasahovat a poskytovat sociální pomoc, vyhledávat informace a pracovat s nimi, nacházet adekvátní řešení v intencích místních podmínek a právních předpisů, dovede sám poskytovat sociální pomoc,
- umí komunikovat s lidmi a organizacemi v místních podmínkách,
- dokáže se orientovat v cizím prostředí a umí minimalizovat rizika,
- umí používat vhodné strategie, metody a modely sociální práce proti diskriminaci, rasismu, znevýhodnění, nerovnosti a nespravedlnosti,

- umí identifikovat a strategicky řešit konflikty, zvládá krizové situace,
- dokáže napomáhat k lepšímu pochopení a soužití minorit s majoritním obyvatelstvem i mezi minoritami navzájem,
- umí působit na úseku sociální prevence a ochrany, zejména vytvářením podmínek k omezení rizika vzniku a zhoršení sociálních problémů u ohrožených jednotlivců, rodin, skupin a komunit,
- rozumí religionistickým a teologickým východiskům náboženské praxe a jejího sociálního a politického dopadu,
- umí identifikovat a rozeznávat své vlastní předsudky a stereotypy a jejich důsledky pro praxi, oceňovat rozdílnosti,
- je schopen metodami sociální práce podporovat klienty, aby využívali vlastních schopností ke zvýšení kvality vlastního života,
- umí uplatňovat metody vedoucí k sociální změně,
- dokáže získávat a zpracovávat důležité informace,
- dokáže efektivně pracovat s počítačovou a komunikační technikou,
- dokáže vytvořit a realizovat sociální koncepci, program,
- je schopen pracovat jako odpovědný a efektivní člen organizace, umí pracovat v interdisciplinárním týmu,
- umí reflektovat svoji práci a dokáže hodnotit a rozvíjet své profesionální kompetence.

Speciální znalosti a dovednosti absolventa oboru sociální a humanitární práce

- nese morální odpovědnost vůči společnosti a ovlivňuje její sociální klima,
- chrání zájem svého klienta, přistupuje k němu z pozice křesťanské etiky, je nositelem tolerance a úcty k jinak názorově a hodnotově orientovaným lidem, zná humanitární chartu a minimální standardy,
- je nositelem křesťanských hodnot v rámci organizace poskytující sociální pomoc.

Zdroj: VŠ sociální CARITAS