



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

**Návrh metodického dokumentu podpory rodin
v náhradní rodinné péči prostřednictvím
peer konzultantů**

Bakalářská práce

Studijní program

Sociální práce

Autor: Božena Kellerová
Vedoucí práce: Mgr. Hana Šlechtová, Ph. D.

Olomouc 2023



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

**Návrh metodického dokumentu podpory rodin v
náhradní rodinné péči prostřednictvím peer
konzultantů**

Bakalářská práce

Studijní program

Sociální práce

Autor: Božena Kellerová

Vedoucí práce: Mgr. Hana Šlechtová, Ph. D.

Olomouc 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Olomouci 30. 4. 2023

Božena Kellerová

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucí práce, Mgr. Haně Šlechtové, Ph.D., za její obětavé a vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Jsem vděčná za připomínky, trpělivost a zpětnou vazbu, kterou mi vždy ochotně poskytla. Poděkování dále patří mým konzultantům – zejména peer konzultantce Jitce Brabcové, Bc. Martině Loutné, metodičce pro rozvoj služeb v DR, a Alžbětě Skleničkové, metodičce pro PPPD v DR. Moje největší poděkování patří doc. Ing. Bohumilu Šťastnému, Ph.D., za neskonalou podporu a pomoc ve studiu a mé rodině za toleranci a laskavou sounáležitost.

Obsah

Úvod.....	11
1 Specifičnost náhradní rodinné péče z hlediska odbornosti	13
1.1 Náhradní rodinná péče	13
1.1 Potřeby náhradních rodičů	14
1.2 Doprovázení náhradních rodičů	15
1.2.1 Dobrá rodina, o.p.s.	15
1.2.2 Služby nabízené doprovázející organizací	16
1.2.3 Doprovázející pracovník	16
2 Peer konzultantství	19
2.1 Peer konzultant.....	19
2.1.1 Kompetence peer konzultanta.....	20
2.1.2 Role peer konzultanta.....	22
2.1.3 Peer konzultant jako součást týmu.....	23
2.1.4 Náplň práce peer konzultanta.....	23
2.1.5 Potřeby peer konzultanta.....	23
2.2 Peer konzultant v náhradní rodinné péči.....	24
2.2.1 Peer konzultant v náhradní rodinné péči v jiných zemích	26
2.2.2 PK v NRP v České republice	30
3 Analýza potřebnosti	39
3.1 Potřebnost zavedení pozice PK v rámci podpory rodin v NRP	39
3.2 Potřebnost metodického dokumentu pro praxi v organizaci Dobrá rodina	40
3.2.1 PK v náhradní rodinné péči – etická hlediska a východiska.....	40
3.3 Příčiny nedostatečné podpory rodin v NRP a její důsledky.....	43
3.4 Příklady řešení dané problematiky v projektech v ČR nebo v zahraničí	43
3.4.1 PK v NRP v reflexi strategických, koncepčních a metodických materiálů v projektech a činnostech v zahraničí	43
3.4.2 PK v NRP v reflexi strategických, koncepčních a metodických materiálů v projektech a činnostech v ČR.....	44
3.5 Základní informace o velikosti a případných specifikách cílové skupiny vzhledem k řešenému problému	45
3.6 Metody získání dat a vyhodnocení výchozího stavu	45
3.7 Specifikace stakeholderů zapojených do problematiky v různých rolích.....	46
4 Metodický dokument podpory rodin v NRP prostřednictvím PK	47
4.1 Základní východiska pro zavedení metodického dokumentu podpory rodin v NRP prostřednictvím PK	47
4.2 Možná řešení dané problematiky – užívané metodické postupy v ČR a ve světě a odůvodnění zvoleného řešení	48

4.3	Identifikace limitů dosavadního řešení	50
4.4	Očekávaná změna a popis cílového stavu vzhledem k navrženému řešení.....	51
4.5	Návrh obsahu metodického dokumentu pro podporu rodin v NRP prostřednictvím PK.....	53
4.5.1	Definice cílové skupiny	55
4.5.2	Legislativa	55
4.5.3	Zdroje a financování	55
4.5.4	Proces zavedení a řízení	55
4.5.5	Nábor peer konzultantů	56
4.5.6	Kurz pro PK.....	59
4.5.7	Zácvik, intervize, supervize, podpora, plán dalšího vzdělávání	60
4.5.8	Začlenění PK do týmu	62
4.5.9	Propagace peer konzultantství, vyhledávání nových PK	65
4.5.10	Provádění pilotního ověření.....	65
4.5.11	Evaluace pilotního ověření	65
4.5.12	Aktualizace metodického dokumentu.....	66
4.6	Provedení terénního průzkumu pro potvrzení analýzy potřeby	66
4.7	Vývojový diagram použitých metod	67
4.7.1	Definice cílové skupiny, analýza potřeb cílové skupiny	67
4.7.2	Analýza potřeb, lidských a finančních zdrojů organizace	67
4.7.3	Legislativa – zjišťování zákonných podmínek	67
4.7.4	Proces zavedení a řízení, určení odpovědných osob	67
4.7.5	Tvorba metodického dokumentu.....	67
4.7.6	Provedení pilotního ověření, evaluace pilotního ověření	68
4.7.7	Implementace metodického postupu do organizace.....	68
4.7.8	Hodnocení a evaluace.....	68
4.7.9	Propagace	68
4.7.10	Aktualizace metodického postupu	68
4.8	Prediktivní analýza rizik a dopadů v cílovém prostředí	70
4.9	Návrh, realizace a zavádění pilotního ověření metodického postupu v organizaci.....	71
4.9.1	Potřeba stanovení cílů a očekávání pilotního ověření	71
4.9.2	Vypracování plánu implementace	71
4.9.3	Výběr náhradních rodin.....	72
4.9.4	Realizace pilotního ověření	72
4.9.5	Sběr dat a vyhodnocení výsledků	72
4.9.6	Implementace doporučení a rozšíření projektu	72
4.9.7	Monitorování a evaluace	72
4.10	Evaluace pilotního ověření	73
	Závěr.....	75

Seznam pramenů a literatury	77
Seznam tabulek.....	86
Seznam příloh	89
Přílohy.....	90
Bibliografie k přílohám.....	107

„Člověk poznává život skrze lidi, se kterými sdílí svoji zkušenost. Já vím něco, Ty víš něco a vzájemně se obohacujeme.“

Rama

Úvod

Téma podpory rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů jsem si zvolila, protože je považuji za velmi důležité a postrádám systematický odborný diskurz s tímto zaměřením. Aktuální je nejen pro mne a mé kolegy - pracuji jako pěstounka na přechodnou dobu, ale i pro celý systém náhradní rodinné péče. Na základě svých zkušeností z vlastní praxe vnímám potřebu zavedení pozice peer konzultantů jako klíčovou, protože by mohla přispět ke zvýšení profesionality a komplexnosti poskytované péče a služeb v oblasti podpory náhradní rodinné péče a tím přispět k lepšímu a efektivnějšímu zajištění potřeb náhradních rodičů a jejich přijatých dětí.

Cílem mé bakalářské práce je konceptualizace tématu podpory rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů, vypracování analýzy potřebnosti zavedení pozice peer konzultanta v rámci podpory rodin v náhradní rodinné péči, analýza potřebnosti metodického dokumentu pro tuto službu a návrh metodického dokumentu pro podporu rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů ve vybrané organizaci poskytující doprovázení a podporu náhradních rodičů a žadatelů v náhradní rodinné péči. Konkrétní podoba dokumentu se odvíjí od analýzy potřebnosti. Tato metodika zvýší profesionalitu a komplexnost poskytované péče a služeb v oblasti podpory náhradní rodinné péče.

Metodický dokument reaguje na nedostatečnou podporu ohrožených dětí a náhradních rodin. Zajištění včasné komplexní preventivní, poradenské, podpůrné i krizové pomoci je pro ochranu těchto rodin klíčové. Ohrožené děti jsou vzhledem ke své právní situaci umísťovány do různých typů náhradních rodin, z nichž některé stojí mimo systém odborné pomoci. Přestože děti a rodiny řeší obdobná témata, chybí kontinuální podpora těchto rodin a rozvoj jejich kompetencí pro specifika náhradního rodičovství i dostatečná podpora nepěstounských dětí vyrůstajících v náhradních rodinách.

Obsah bakalářské práce je rozdělen celkem do čtyř hlavních kapitol. První kapitola pojednává o specifikách náhradní rodinné péče. Druhá kapitola se zabývá komplexně problematikou peer konzultantství v obecné rovině, následuje část věnovaná specifikům peer konzultanta v náhradní rodinné péči. Třetí kapitola řeší analýzu potřebnosti peer konzultanta v rámci podpory rodin a analýzu potřebnosti metodického dokumentu pro praxi podpory rodin v náhradní rodinné péči. Čtvrtá kapitola se věnuje návrhu metodického dokumentu.

V České republice je téma peer pracovníků a peer podpory v náhradní rodinné péči nové a prozatím nepublikované, čerpala jsem zdroje hlavně ze zahraničních článků

a výzkumů. Informace z českého prostředí jsem získala zejména prostřednictvím dosavadních projektů, výzkumů a článků týkajících se peer pracovníků v rámci péče o duševní zdraví. Použila jsem i osobní výpovědi českých peer pracovníků v náhradní rodinné péči a informace z právě běžícího projektu, jehož součástí bude i tvorba metodického dokumentu peer konzultanta pro podporu náhradních rodin.

1 Specifičnost náhradní rodinné péče z hlediska odbornosti

„Náhradní rodinná péče je forma péče o děti, kdy je dítě vychovááno náhradními rodiči v prostředí, které se nejvíce podobá životu v přirozené rodině.“ (Bubleová, Kovařík in Matějček, 1999, s. 31).

Výraz náhradní rodiče (dále jen NR) bude v textu zahrnovat jak adoptivní rodiče, tak pěstouny, a to i za situace, kdy dítě má stále své biologické rodiče, kteří nebyli zbaveni rodičovských práv a povinností. V práci se budu dále věnovat především NR pěstounům a osvojitelům.

1.1 Náhradní rodinná péče

Náhradní rodinná péče (dále jen NRP) je forma nekolektivní péče o ohrožené děti, která je vykonávána NR v jejich rodině. To dětem umožňuje vyrůstat v prostředí, které je nejvíce podobné vlastní rodině. NRP spadá do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) České republiky (dále ČR).

O umístění dítěte do jakékoliv formy NRP platí, že se má hledat rodina pro dítě, nikoliv naopak, a vždy o všem rozhoduje soud, který má k dispozici tyto formy NRP: osvojení, pěstounskou péči, svěření do péče jiné fyzické osoby, než je rodič, a poručenskou péči. (MPSV, 2023 [online])

- **Osvojení (adopce):** po právní stránce se dítě stává vlastním dítětem, osvojitelé mají rodičovskou odpovědnost a vazby dítěte s biologickou rodinou zanikají.
- **Pěstounská péče** se rozlišuje na tradiční dlouhodobou pěstounskou péči a na pěstounskou péči na přechodnou dobu. Vazba dítěte s biologickými rodiči není přerušena, pěstouni zastupují dítě jen v běžných záležitostech, ale zákonnými zástupci jsou nadále biologičtí rodiče dítěte, pokud nebyli rodičovské odpovědnosti omezeni nebo nebyl její výkon pozastaven. Vedle individuální pěstounské péče existuje i skupinová péče v SOS pěstounských vesničkách.
- **Svěření do péče jiné fyzické osoby**, než je rodič: soud dává zpravidla přednost příbuzným dítěte.
- **Poručenská péče:** soud stanoví dítěti poručníka (často pěstouna), který dítě vychovává a zastupuje místo rodičů. (dále viz příloha č. 1: Systém náhradní rodinné péče v České republice)

1.1 Potřeby náhradních rodičů

Z hlediska sumarizace výsledků rolí a kompetencí NR (viz příloha 2: Role a kompetence náhradních rodičů), bez ohledu na věk přijímaných dětí a jejich zdravotního stavu do pěstounské péče, je pro NR stěžejní zaměření se na obecné předpoklady, kompetence, role a naplňování potřeb přijímaných dětí, kdy je věnována pozornost hlavně zásadním úkolům, a to podpoře schopnosti dítěte navázat citovou vazbu s pečující osobou, poskytování bezpečného a láskyplného prostředí, terapeutického přístupu a úzká spolupráce s dalšími profesionály a s biologickou rodinou dítěte.

V rámci dobrého fungování a saturace potřeb celé náhradní rodiny jako celku i jejích jednotlivých členů je mimo naplňování potřeb přijímaných dětí velmi důležité, dá se říci, že dokonce stěžejní, naplňování potřeb NR. Pokud totiž nebudou mít NR dostupnou podporu a možnosti uspokojovat své potřeby, mohou selhávat jak oni v péči o dítě, tak i celá rodina. Podpora rodin tak slouží i jako prevence syndromu vyhoření NR a potažmo jako prevence umístování dětí do ústavního zařízení.

NR mají svá očekávání, potřeby a možnosti, řeší mnoho nejistot a otázek v každodenním životě.

Z hlediska potřeb jsou pro NR důležité tyto klíčové oblasti (Goldingová, 2022):

Výkon NRP – jak se ve své roli NR cítí, co potřebují pro výkon kvalitní NRP, jak svou roli prožívají, v čem vnímají potíže, co je v roli NR naplňuje, také sem spadají potřeby vzdělávání, čerpání informací, znalostí, zkušeností.

Dále to je **aktivní naslouchání**, odborná pomoc, supervize, poskytování emoční podpory, podpory při rozhodování, prostor pro vyjádření emocí, podpora sebedůvěry.

NR **musí sám sebe přijímat**, akceptovat se jako důležitý základ bezpodmínečného přijetí dítěte, taktéž je třeba, aby zachovával vnitřní klid a jistotu.

Ve vlastním osobním životě musí mít NR **stabilní zázemí** a možnost udržování kvalitních a spokojených mezilidských vztahů.

Pro NR jsou nesmírně důležité **hospodaření se silami a jejich obnova**, čas pro relaxaci, na psychohygienu, vnímání těla jako zdroje energie, zdravý životní styl – pohyb, výživa, spánek, organizace času. Pěstouni musí jednat tak, aby jejich profesionální zájmy nepohltily veškerý jejich volný čas a zůstal jim prostor na koníčky, kulturu a společenský život.

NR mají vzhledem k povaze jejich pomoci omezené možnosti věnovat se sobě, což souvisí s nejasným oddělením svého volného času a času věnovaného domácnosti. NR se musí plně věnovat dětem, ale musí najít čas i na sebe a na partnera, jinak je ohrožen vyhořením. (Zezulová, 2012)

1.2 Doprovázení náhradních rodičů

Mezi nejdůležitější vnější faktory, jež ovlivňují úspěšnost péče NR, patří dostupnost podpory a služeb pro rodiče v NRP. Vzhledem k náročnosti práce především pěstounů je dlouhodobá zátěž mimořádná a je nezbytné, aby byla kompenzována nejruznějšími respitními a dalšími odbornými službami. Pro NR je důležité, aby věděli a cítili, že je podpora dosažitelná, a naučili se ji čerpat a využívat. (Pazlarová, 2016, s. 126)

Hlavním posláním doprovodných organizací je umožnit, aby co nejvíce děti mohlo vyrůstat v rodinném, byť náhradním prostředí a aby tyto děti mohly prožít co nejpřirozenější dětství v bezpečném prostředí. (Dobrá rodina, 2019 [online])

1.2.1 Dobrá rodina, o.p.s.

V současnosti je největší doprovázející organizací v ČR organizace Dobrá rodina, o. p. s. (dále jen DR), která doprovází přes 860 rodin. DR se od roku 2012 zaměřuje na ochranu dětí a podporu NRP. Jejím cílem je spoluvytváření a podpora systému zaměřeného na prevenci nežádoucích jevů ve společnosti působením v oblasti výchovy, vzdělávání a osvěty. Nabízí programy, aktivity a služby a snaží se tak o konkrétní cílenou kontinuální a systémovou pomoc při provázení rodin a jednotlivců od narození po dospělost. Podporuje vazby dítěte na rodiče, příbuzné a další blízké osoby a vazby na přirozené sociální prostředí. Klade důraz na kvalitu péče, profesionalitu, spolehlivost a vysokou odbornost poskytovaných služeb. (Dobrá rodina, 2019[online])

Všichni pracovníci této organizace vykonávají činnost s respektem k právům dětí a všem jejich potřebám. Nabízejí pomoc rodičům při řešení výchovných nebo jiných problémů souvisejících s péčí o dítě. Poskytují odborné poradenství a pomoc osobám, které mají zájem stát se osvojiteli nebo pěstouny, a osvojitelům nebo pěstounům v souvislosti s osvojením dítěte nebo svěřením dítěte do pěstounské péče. Zajišťují přípravu a psychologické posouzení žadatelů o osvojení nebo pěstounskou péči. Podporují a odborně doprovázejí pěstounské rodiny, které o tyto děti pečují. (Dobrá rodina, 2019[online])

Dobrá rodina poskytuje veškeré služby, jež ukládá novela zákona o SPOD organizacím, které uzavírají dohody o výkonu pěstounské péče dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. Poskytuje tedy např. poradenství, pomoc při zajištění osobní péče o svěřené dítě, asistenci při kontaktu dítěte s biologickou rodinou, odbornou pomoc a vzdělávání pěstounům a také dobrovolnickou oporu rodinám. Vedle významné podpory pěstounským rodinám, pomáhá také ostatním rodinám se svěřenými dětmi (osvojitelům, rodinám, ve kterých jsou děti svěřené do péče jiné osoby), dále pomáhá biologickým rodinám, které jsou ohroženy odloučením od dítěte, nebo řeší kontakt dítěte s biologickou rodinou či návrat dítěte

zpět do této rodiny. Organizace, která působí celorepublikově, si klade za cíl svou aktivní účastí zejména podporovat systémové změny a metodické sjednocení v souladu s potřebami ohrožených dětí a jejich rodin. Využívá moderní metody práce (přístupy založené na teoriích attachmentu, vývojovém traumatu aj.), snaží se o přenášení mezinárodních zkušeností a know-how. DR v rámci svých realizovaných projektů zavádí do své práce např. koncept moderního osvojení, program PRIDE, tvoří metodiky a spolupracuje s odborníky, kteří se specializují na děti vyrůstající mimo svoji původní rodinu (Dobrá rodina, 2019 [online]).

1.2.2 Služby nabízené doprovázející organizací

Od 1. ledna 2013 je v platnosti novela zákona o SPOD, která přináší do systému pěstounské péče koncept podpory. Institut dohod o výkonu pěstounské péče zohledňuje skutečnost, že osoby pečující a osoby v evidenci mají zákonný nárok na pomoc a doprovázení (viz § 47b zákona o sociálně-právní ochraně dětí).

Pěstouni si mohou svobodně zvolit doprovázející subjekt. Jedná se o partnerský vztah mezi pěstounem a doprovázející organizací. Doprovázení probíhá v rámci sociální práce (dále SP) s rodinou. Tato činnost je vykonávána na základě pověření k výkonu sociálně-právní ochrany dětí.

Hlavním obsahem dohody o výkonu pěstounské péče jsou ujednání o způsobu naplňování práv a povinností pěstouna vyplývajících ze zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Obsah dohody a navazujících dokumentů musí být v souladu s individuálním plánem ochrany dítěte. Doprovázející pracovník, který s rodinou spolupracuje, provádí zároveň i dohled nad plněním povinností vyplývajících z uzavřené dohody o výkonu pěstounské péče. (Rychlík a kol., 2018)

1.2.3 Doprovázející pracovník

V praxi se doprovázející pracovník spíše označuje termínem klíčový pracovník. V zákoně tento termín není ukotven, ale obecně se používá. Klíčový pracovník je tedy sociální pracovník, který je rodině přidělen a je s rodinou v dlouhodobém a intenzivním kontaktu v rámci potřeb rodiny a v rámci daném zákonem. (viz zákon č. 359/1999 Sb.)

Náhradní rodič ve spolupráci s klíčovým pracovníkem v průběhu spolupráce rozvíjí a naplňuje níže uvedená základní pravidla (Dobrá rodina 2020 [online]):

Má o dítě upřímný zájem, snaží se vytvářet podmínky pro všestranný vývoj dítěte (tělesný a duševní vývoj, budování vztahů), a to vždy přiměřeně okolnostem, v nichž se rodina a dítě v dané době nachází.

Buduje rodinu a vzájemné citové pouto, zapojuje dítě do rodinného života a běžného chodu domácnosti. Má pro něj vždy bezpečnou otevřenou náruč, vede ho k samostatnosti, spolupráci s ostatními a odpovědnosti.

Nastavuje bezpečné a přiměřené hranice chování, vytváří pocit jistoty pro dítě díky jasným pravidlům a postojům, jaké chování je v pořádku a jaké nikoliv, umožňuje dítěti zakoušet přirozené důsledky jeho chování.

Přijímá dítě takové, jaké je, nabízí dítěti prostor pro jeho názory, hodnoty a přání, naslouchá dítěti, umožňuje dítěti podílet se na rozhodování o jeho záležitostech přiměřeně jeho věku a schopnostem, snaží se o přijetí jeho osobnosti bez zbytečných omezení a je nápomocen při rozvíjení jeho nadání, zájmů, koníčků a vrstevnických vztahů, přijímá identitu dítěte, včetně národnostní, etnické, sexuální, náboženské a kulturní.

Podporuje dítě v tvorbě jeho vlastního světa, umožňuje dítěti aktivity a pohyb v inspirujícím prostředí i mimo náhradní rodinu, včetně budování vztahů s dalšími lidmi, při překážkách a nezdarech při výchově a péči o dítě je trpělivý a vytrvalý.

Rozvíjí se a prohlubuje si znalosti o dětském vývoji, vývojových traumatech a specifikách náhradního rodičovství, pomáhá dítěti zpracovat nepříznivé zkušenosti z minulosti, ve výchově používá pochopení a humor místo přísnosti a přehnaných očekávání a nároků směrem k dítěti.

Pomáhá dítěti pochopit a přijmout jeho minulost, trpělivě a aktivně vytváří příležitosti pro nezaujatou komunikaci s dítětem o jeho minulosti, biologických rodičích a dalších příbuzných a blízkých osobách, dále poskytuje pravdivý a pro dítě přijatelný popis historie dítěte, toho, co prožilo a kdo jsou jeho příbuzní.

Umožňuje dítěti kontakt s původní rodinou, a to kontakt osobní či jiný, a podporuje vhodný způsob komunikace s biologickými rodiči či příbuznými a jinak blízkými osobami s ohledem na bezpečí, smysluplnost kontaktu a přání a zájem dítěte.

Je otevřený a vstřícný spolupráci s odborníky – spolupracuje s odborníky na NRP či dalšími odborníky, příslušným OSPOD a dalšími subjekty v systému SPOD.

Vytváří dítěti bezpečný domov a prostředí – zajišťuje dítěti bezpečné prostředí pro jeho zdravý vývoj, vychovává dítě bez násilí, usiluje o výchovu bez tělesných trestů, slovního ponižování dítěte a jeho zastrasování, pokud si to situace v rodině žádá, je otevřený pomoci odborníků dříve, než v náhradní rodině propukne psychické či fyzické týrání, emoční či sexuální zneužívání, případně domácí násilí.

Klíčový pracovník spolupracuje s NR, ale nikdy za ně nepřebírá jejich kompetence. Musí být připraven s nimi řešit velké spektrum odborných témat. V případě, že rozsah práce a vědomostí je nad jeho možnosti a kompetence, bez prodlení nabídne náhradním rodičům konzultaci odborníka z daného oboru – např. psychologie, psychiatrie, speciální pedagogiky apod. (Rychlík a kol., 2018)

V ideálním případě by tak NR měli mít podporu své rodiny, klíčového pracovníka, dalších sociálních pracovníků OSPOD i z řad odborníků. V rámci fungování NRP ale nastávají situace, kdy NR potřebují kromě odborné pomoci, která je poskytována s určitým odstupem, pomoc někoho, kdo by s nimi otevřeně sdílel všechny aspekty jejich života v NRP, kdo by rozuměl problémům a náročným situacím, ve kterých se nalézají nebo do kterých se mohou dostávat, a to z pohledu své žité zkušenosti. Protože v určitých ohledech a oblastech je zkušenost nepřenositelná a zvláště pro NR velmi cenná. I když doprovázení sociálním pracovníkem funguje spíše na principu partnerství, je v něm přítomna i kontrolní činnost. Jedná se o kontrolu, zda jsou naplňovány potřeby dítěte, zda rodina plní domluvené cíle spolupráce, zda např. pěstouni postupují při výkonu NRP v souladu s IPOD dítěte atp. (Rychlík a kol, 2018)

Pro NR je však důležitá také spolupráce s osobami, které jsou na úrovni jejich kolegů. Mají jim z hlediska svých zkušeností a náhledu co říci, mají sílu a chuť je podporovat v náročných situacích, které sami zažili, předávají jim své zkušenosti, poskytují psychickou podporu a přinášejí třeba i naději na spokojenější život. A právě takovými pracovníky vhodnými tyto všechny potřeby naplnit jsou PK v NRP.

2 Peer konzultantství

„Peer podpora je založena na přesvědčení, že ti, kdo čelili těžkým překážkám, vydrželi a překonali je, mohou poskytnout užitečnou podporu, povzbuzení, naději a možná i mentorství jiným, kteří se nacházejí v podobné situaci.“ (Davidson in Foitová a kol., 2016, s. 14)

Tato kapitola pojednává o samotném peer konzultantovi. Vysvětluje, kdo to PK je, věnuje se jeho stěžejním kompetencím, zásadním rolím, potřebám, náplni práce a začlenění v týmu. Poté se zaměřuje na činnost PK v NRP v rámci řešerše zdrojů ve vybraných zemích, konkrétně na Slovensku, ve Velké Británii a USA a v České republice, kde se věnuje také jeho legislativnímu ukotvení, kontextu se sociální politikou a teoriemi, metodami a technikami sociální práce.

2.1 Peer konzultant

Slovo PEER pochází z anglického jazyka a do českého jazyka se nedá jednoznačně přeložit jedním slovem. Nejvíce výstižnými překlady jsou osoba stejného stavu či druh. Volněji se dá tento výraz přeložit jako označení osoby, kterou spojují s druhou osobou nebo více osobami určité shodné charakteristiky v některé významné oblasti. Ve školském prostředí je tou charakteristikou např. věk a peer osobami vrstevníci, v komunitní oblasti se jedná o bydliště ve stejné čtvrti a sousedy, v rodinné situaci o stejný stav (např. matky na rodičovské dovolené), v oblasti duševního zdraví lze slovem peer označit osoby se zkušeností s duševním onemocněním. V oblasti NRP jde tedy o osoby se zkušeností s NRP. (Foitová a kol., 2014)

Pokud se člověk v určité životní situaci rozhodne využít svoji zkušenost ve prospěch dalších osob, stává se zdrojem cenné podpory, sdílení a obohacení. V případě, že absolvuje také odpovídající školení, může se stát tzv. peer pracovníkem, peer mentorem nebo peer konzultantem (dále pro všechny jen PK), a svoji zkušenost tak může využívat i ve své pracovní roli. PK jsou lidé s žitou zkušeností, kteří používají tuto zkušenost k podpoře dalších klientů a posilování jejich naděje. Žitá zkušenost zde představuje vědění, které je dostupné lidem, kteří si určitou zkušenost prožijí na vlastní kůži. Pro PK je ale mimo žitou zkušenost velmi důležitá i žitá odbornost, jež vyjadřuje, do jaké míry je člověk schopen s tímto věděním zacházet, aby mohl pomoci ostatním členům, kteří se nacházejí v podobné situaci. (Sociální bydlení, 2022 [online])

„Být peer konzultantem znamená být někomu po boku, být opravdovým člověkem pro lidi v těžkých životních obdobích. Zahrmuje to sdílení znalostí, zkušeností a pocitů, stejně jako reflexi a uplatňování každodenních postupů v širším kontextu poskytovatelů služeb a širší společnosti. Být peer konzultantem

představuje důležitou kompetenci, je to způsob, jak poskytovat kvalitativní informace. Je to alternativní přístup a nástroj podpory.“ (Puurunen, 2018, s. 9)

2.1.1 Kompetence peer konzultanta

„Kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností a postojů umožňující pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností.“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017[online])

Zde jsou vymezeny stěžejní kompetence PK podle Puurunen (2018):

Zkušenosti, které PK prožil a problémy, kterými si prošel. Podporou PK se podle definice rozumí navazování vztahu mezi lidmi se stejnými zkušenostmi. Tuto důležitou zkušenost nelze získat v rámci žádného odborného vzdělání. Lze tedy konstatovat, že peer podpora je specifickou intervencí. Zpracování vlastního životního příběhu umožňuje PK poskytnout druhým odpovědi, např. v otázkách problémů, se kterými osobně bojoval a našel vhodná řešení. Vlastní zkušenost s hledáním tak zaručuje jeho autenticitu. PK musí nalézat propojení mezi výzvami, kterým sám čelil, a těmi, které řeší jeho klienti.

Po stránce **empatie** je podstatné, aby byly respektovány individuální způsoby podpory PK. Tento respekt má značný vliv na spolupráci a vztah mezi PK a klientem. Tento vztah by měl být rovnocenný, protože pouze takový může skutečně vést k posílení a spoluúčasti klienta. Řešení obtížných situací a problémů klienta musí být hledáno společně a PK se při něm musí zaměřovat na silné stránky klienta.

Spolehlivost je základní a nutnou dovedností, která umožňuje PK vybudovat důvěrný vztah v profesionální rovině, kde se budou PK i klient cítit bezpečně. Důvěrný vztah je stěžejním pro společnou práci. Dobrá spolupráce není možná, pokud neexistuje důvěra. Budování důvěry je dlouhý proces a je potřebné na mnoha úrovních. Důvěra mezi odborníky, úředníky a PK by se měla podobat důvěře mezi spolupracovníky a je stejně důležitá jako důvěra mezi pracovníky a klienty.

Komunikační dovednosti jsou jednou z klíčových výhod PK. Mluví totiž „stejným jazykem“ jako klient. PK dělá prostředníka mezi různými subjekty, může zastávat funkci tlumočnicka mezi klientem a organizací, ale může být nápomocen i při navazování dobrých sousedských vztahů či při řešení úředních záležitostí. V jeho komunikaci i chování se musí především odrážet snaha o budování respektujícího empatického vztahu bez předsudků. PK komunikuje s klientem se zájmem a bezpodmínečným přijetím a chová se k němu jako k rovnocennému partnerovi. V rámci své interakce s klientem se PK snaží vytvářet takové prostředí, které posiluje upřímnou a otevřenou komunikaci, protože jedině ta může vést k vzájemnému

pochopení. Komunikace s PK musí posilovat v klientovi vědomí vlastní odpovědnosti a musí ho povzbuzovat k tomu, aby využíval příležitostí, kriticky přijímal rady a snažil se nakonec nalézt pro sebe své nejlepší řešení. PK musí mít velmi dobrý cit pro načasování. Musí najít ten správný okamžik, kdy je vhodné a potřebné sdílet své zkušenosti, aby klientovi nastínil vhodná řešení nebo jen poskytl naději.

Velkou výhodou pro klienty je peer konzultantova **schopnost spolupráce** s organizacemi a dalšími lidmi. Aby mohl klient využívat další služby a třeba i materiální pomoc, musí PK umět spolupracovat se všemi, kteří tuto podporu nabízejí, a musí o těchto organizacích a úřadech vědět.

Dovednost **kritického myšlení** je potřebná, aby mohl PK správně poznat a porozumět minulé i aktuální životní situaci klienta. Jedná se o schopnost klást správné otázky pomáhající klientovi, ale jen tehdy, když je na to klient připraven. PK musí být také schopen nalézat a definovat skutečné potřeby klientů. Za pomoci svých komunikačních nástrojů se snaží PK klienta vést, aby mluvil o svých myšlenkách, podporuje jeho schopnost vyjadřovat se a odkrývat situace, které nechtěl dříve sdílet. PK se snaží s klientem řešit problémy, aniž by ho hodnotil, odsuzoval nebo kritizoval. Snaží se posunout klienta dále od problému a tím posílit jeho důvěru v to, že se dokáže se situací vypořádat. V případě, že PK vyhodnotí, že klient je v nebezpečí nebo tím směrem směřuje, konfrontuje klienta s touto situací a poté se snaží společně najít řešení. PK musí také umět rozpoznat, kdy už je takováto situace nad jeho síly, a požádat o pomoc.

Mimo výše zmíněných základních kompetencí jsou pro PK důležité i **specifické dovednosti** ve smyslu seznamování se s organizací, kde PK pracuje. Pro úspěšnou podporu je nezbytná efektivní spolupráce mezi PK a organizací. Zásadní je znalost základních hodnot, předpisů, pravidel dostupných služeb, metod a etického kodexu organizace.

Dalšími kompetencemi, které jsou potřebné pro PK mimo technických znalostí potřebných pro splnění určitých úkolů, jsou: schopnost reflexe vlastního života, znalost sebe sama, zdravé sebevědomí a sebedůvěra, přijetí ostatních, pocit kompetentnosti, demokratické rozhodování, schopnost reprezentace a hájení zájmů, určitá úroveň aktivity a odbornosti, organizační schopnosti. Právě přítomnost všech těchto kompetencí je nepostradatelnou podmínkou úspěchu PK a velmi napomáhá k efektivnosti jeho práce a k zastávání jeho specifických rolí. (Puurunen, 2018)

2.1.2 Role peer konzultanta

PK může dále zastávat velmi různorodé role. Jako perspektivní se jeví dle Foitové a kol. (2016) kombinace poskytování podpory klientům spolu s konzultacemi v rámci práce profesionálů a jejich pracovních postupů.

Podle toho, na co je jejich práce zaměřena, lze podrobněji rozlišovat specifické role. Tyto role budou popsány na konkrétním příkladu zaměření PK v oblasti péče o duševní zdraví. Tento příklad není vybrán náhodou, protože pozice PK se v České republice, ale i ve světě poprvé implementovala právě v oboru služeb pro lidi s duševním onemocněním a v současné době je také nadále rozvinuta nejvíce a nejčastěji v psychiatrickém odvětví.

Následující specifické role definovala Foitová a kol. (2016) takto:

PK pracuje jako plnohodnotný člen profesionálního týmu ve službách péče o duševní zdraví. V týmu má specifickou roli, při které jako nástroj pomoci využívá vlastní zkušenost se zotavováním z duševního onemocnění.

Peer lektor využívá svou zkušenost se službami a se zotavováním při profesní přípravě budoucích pracovníků v oblasti péče o duševní zdraví (lékařů, zdravotních sester, psychologů, sociálních pracovníků ad.) a při dalším profesním vzdělávání těchto profesionálů. Peer lektor je kvalifikovaný pro tuto činnost nejen z hlediska své zkušenosti, ale i z hlediska teorie přednášených témat.

Peer poradce je pracovník, který využívá svou zkušenost se službami a se zotavováním v poradenských službách (například v internetové poradně).

Peer výzkumník je pracovník se zkušeností s duševní nemocí, který vede vlastní výzkumnou práci nebo na ní spolupracuje s ostatními výzkumníky na bázi partnerství.

V zahraničí již existují pro některé z těchto pozic systémy kvalifikačního vzdělávání a certifikace. PK v našich podmínkách má poněkud jiné zařazení, než je tomu v zahraničí (bude o tom dále hovořeno v rámci legislativního ukotvení PK).

V našich podmínkách většina PK pracuje v nestátních neziskových organizacích nabízejících sociální služby duševně nemocným. Je tedy součástí tzv. následné péče. Ze zdravotnických zařízení zavedla peer konzultantství jako první Psychiatrická nemocnice Bohnice.

Ve službách zaměřených na péči o duševně nemocné zaujímá PK dle Foitová a kol. (2016) trojí roli podle toho, zda jde o vztah:

- PK – klient,
- PK – svépomocná skupina,
- PK – tým.

2.1.3 Peer konzultant jako součást týmu

Při práci v týmu PK navazuje vztah, naslouchá a využívá část svých příběhů k podpoře, případně zotavení. Chová se jako profesionál a člen týmu, při sdílení informací se řídí stejnými pravidly jako ostatní pracovníci. Dodržuje pravidla poskytování služeb klientovi a etický kodex organizace. S klienty a ostatními členy v týmu spolupracuje v rámci otevřené a rovnocenné komunikace. Sdílí své zkušenosti se všemi tématy včetně těch náročných, ale zná a respektuje své hranice a své role. (Císař a kol., 2021).

O možné rozdílné roli PK vzhledem k fungování dalších osob v týmu vypovídá tabulka 1: Definice rolí peerů, praktiků a podpůrného personálu v oblasti péče o duševní zdraví (REPPER, 2013, [online]) – viz příloha: 1.

2.1.4 Náplň práce peer konzultanta

Náplň práce PK se může v jednotlivých zařízeních či organizacích lišit. Obsah práce PK je pak do jisté míry určován charakterem těchto institucí. Konkrétní náplň práce by měl definovat poskytovatel služeb na základě svých potřeb a možností.

V komunitních službách jsou typickou náplní práce PK koordinace svépomocné skupiny. Toto je pro klienty i organizaci ideální kombinací, jelikož PK je díky přiřazení k týmu více zapojen do jeho práce a dění v celé organizaci. (Puurunen 2018)

V jiném pojetí může mít PK na starosti pouze koordinaci svépomocné skupiny. Může také fungovat jako PK pro celou organizaci. Podle potřeby může být využíván různými týmy v organizaci. Tento způsob se ukazuje také jako poměrně efektivní z hlediska vytížení PK a potřeb týmů. Jistá nevýhoda však prozatím spočívá v tom, že pozice PK není ukotvena v rámci organizační struktury instituce. (Foitová, 2014)

Největší zásluha práce PK tkví v individuální podpoře, ať už v podobě telefonických, e-mailových či osobních konzultací s klienty. (Warrington, 2017 [online])

Další formou podpory, kterou může PK nabízet, je organizace seminářů a různých workshopů. Ty mohou být spojeny také s víkendovým pobytem mimo domov. Klienti tak kromě odborné podpory získávají i prostor pro setkání a sdílení zkušeností.

2.1.5 Potřeby peer konzultanta

Díky zkušenostem z pilotního zaměstnávání PK v ČR, které proběhlo v rámci projektu *Zapojování PK do péče o duševně nemocné* (Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2012 - 2014), byly definovány tyto hlavní potřeby a přání zúčastněných PK: definování role pro tým, ve kterém PK pracuje; definování práce, kterou může a má dělat s klienty; přání dělat kvalitní práci i udržet si vlastní zdraví. Vedle toho však byly zdůrazněny

i jiné momenty (zejm. hlubší porozumění peer práci a být vnímán jako zaměstnanec), možnost sdílení pracovní zkušenosti a pocitů, potřeba dalšího vzdělávání, potřeba nevykonávat jinou práci než je pozice a role PK, potřeba upevňování hranic, přesné a jasné vymezení pozice PK ve vztahu k týmu a klientovi, přesná pravidla, jak a komu nabízet podporu, potřeba mít jistotu, o čem může mluvit s klientem, obsah individuální práce s klienty, potřeba být právoplatným členem týmu, otázka práce s vlastním přesvědčením a práce s kritikou a nakonec nezastupitelná potřeba sdílení – úspěchu, inspirace, ale i negativních situací, myšlenek, pocitů. Potřeby a přání peer pracovníků kopírovaly jejich potřeby v nové roli PK, které se objevovaly v individuálních supervizích. (Foitová a kol., 2016).

V rámci reflexe rozvoje PK uvádějí Říčan, Zajíčková a Holá (2018) tyto základní potřeby, které korespondují s výsledky výše zmiňovaného projektu, viz následná tabulka:

Tabulka 1: Potřeby peer konzultantů (Říčan a kol., 2018)

<p>Práce sama na sobě Zotavení, náhled, chci pomáhat..</p>	<p>Podpora zvenčí Vzdělávání, supervize, informace</p>
<p>Tým, ve kterém pracuji Náplň práce, pravidla, každodenní zpětná vazby, týmovost</p>	<p>Vzájemná peer podpora Obohacení, sdílení zkušeností, zpětná vazba, upevnění v roli</p>

2.2 Peer konzultant v náhradní rodinné péči

PK v NRP je profesionál, který má vlastní žitou zkušenost náhradního rodičovství. Reflexi této vlastní zkušenosti náhradního rodičovství používá k podpoře dalších náhradních rodin. Hlavním posláním PK je sdílení reflexe vlastního osobního příběhu a zkušeností, otevření zdrojů podpory, zplnomocnění, zvýšení kompetencí, ocenění, motivace a dodání naděje klientům, ujištění v jejich rolích NR a přijetí těchto rolí. PK nevyužívá žádné specifické techniky SP jeho základní technikou je otevřené sdílení osobní zkušenosti.

Při práci s již stávajícími pěstounskými a osvojitelskými rodinami a s rodinami zájemců a žadatelů o NRP je možnost využití PK přidanou hodnotou, která spočívá

ve schopnosti předat klientům konkrétní zkušenosti a schopnosti náhradního rodiče, uvědomění si důležitých momentů při výkonu náhradního rodičovství. PK je tedy důležitou součástí týmu dalších profesionálů. (Dobrá rodina, 2022)

Na základě výše popsaných skutečností lze shrnout to nejpodstatnější s ohledem na téma potřebnosti PK v NRP. Rodiče/pěstouni dětí v NRP řeší specifické problémy a situace spojené s výjimečností postavení a života náhradních rodin.

Pazlarová (2016) uvádí, že NR je třeba považovat za profesionály, kteří poskytují velmi specifickou službu dítěti a jeho rodině. Jedná se o velice komplexní úkol: součástí jejich práce je úzká spolupráce s dalšími profesionály a s rodinou dítěte.

Dle Zezulové (2012) a Smolíkové by měla být náhradní rodina také vysoce profesionální, měla by být součástí týmu, který pracuje s rodinou dítěte. Při zvládání složitých situací musí mít dostatek odborné pomoci, o kterou si musí umět požádat.

Konečná (2019) k tomu dodává, že náhradní rodič je součástí týmu utvořeného okolo dítěte, je otevřený spolupráci s dalšími odborníky a jeho mimořádným úkolem je naplňování potřeb dětí.

S tím vším lze souhlasit, ale aby mohl náhradní rodič kompetentně a dosyta naplňovat potřeby dětí, musí mít dostatečně sycené potřeby své, protože spokojené dítě potřebuje hlavně spokojeného rodiče, což ostatně platí nejen pro náhradní rodiny. Otázka podpory náhradních rodičů je v literatuře a v odborném prostředí diskutována a je považována za důležitý prvek pro udržení psychické stability náhradních rodičů a úspěšnost a udržitelnost celé NRP.

Novela zákona o SPOD přinesla v roce 2013 do systému péče a služeb pro NR koncept podpory v podobě zákonného nároku na pomoc a doprovázení (viz § 47b zákona o sociálně-právní ochraně dětí). Díky této státem garantované podpoře mohlo dojít ke zvýšení kvality poskytované péče, a to jak ze strany náhradních rodičů z pohledu péče o dítě a spolupráce s biologickou rodinou, tak i ze strany všech dalších osob, které svou práci konají v nejlepším zájmu dítěte a náhradní rodiny. (Rychlík a kol., 2018)

Postupem času se ale ukazuje, že i v tomto nastaveném systému opory nastávají velmi často v životě těchto lidí situace, kdy tato podpora přestává stačit. Z následné analýzy potřebnosti, o které bude hovořeno později, vyplývá, že náhradním rodičům chybí možnost sdílení zkušeností, podpory a opory od někoho, kdo sám tuto situaci žije nebo zažil. V rámci získaných předložených dat se to jeví jako naprosto stěžejní potřeba NR. Toto platí i pro žadatele a uchazeče o náhradní rodinnou péči, pro které je tato možnost podpory také nesmírně důležitá. K tomuto si dovoluji podotknout i svůj osobní názor, z hlediska mého osmiletého působení v praxi v NRP v pozici profesionální pěstounky, že se s ním plně ztotožňuji a vnímám tuto potřebu zavedení PK do NRP jako velmi opodstatněnou.

2.2.1 Peer konzultant v náhradní rodinné péči v jiných zemích

V rámci řešení problematiky peer konzultantství v NRP v jiných zemích budou představeny výsledky rešerše, které shrnují postavení PK na Slovensku, ve Velké Británii a v USA.

Při rešerši bylo nejdříve stěžejní zjistit správnou terminologii pro PK v jednotlivých státech. Na Slovensku je to *laický poradca*, v USA a ve Velké Británii peer mentor.

Ač se jedná o tři odlišné země, se kterými má Česká republika někdy více, někdy méně něco společného, může se všemi třemi nechat inspirovat do budoucna v oblasti problematiky PK v rámci českého systému.

Slovensko by pro Českou republiku mohlo být velkým vzorem, protože je v řešení problematiky náhradní péče minimálně „o krok napřed“ a navíc jeho systém jako celek je tomu našemu s ohledem na společnou minulost nejpodobnější. Na Slovensku je zakázána ústavní péče pro děti do šesti let věku, Slovenská republika je napřed také díky poměrně modernímu institutu výchovy v profesionální rodině jako formy dětského domova.

Zdrojem informací o fungování PK, na Slovensku laického poradce, jsou *Manuál laického poradenstva* (Matejová, Roháček 2010) a internetové stránky organizace Návrat (Návrat, 2023 [online]). Návrat je nejznámější neziskovou organizací zabývající se náhradní péčí na Slovensku. Tato organizace stála u zrodu profesionální pěstounské péče na Slovensku a působí zde od roku 1993.

Centrum pro NRP Návrat rozběhl v roce 2006 modelový projekt s názvem *Laický poradca*. Projekt spočíval v podpoře a vzdělávání NR, kteří chtěli organizovat svépomocné skupiny a poskytovat poradenství pro jiné NR a tím rozšířit nabídku stávajících služeb pro náhradní rodiny. Laičtí poradci jsou zkušení NR s víceletou praxí s přijatými citově zraněnými dětmi. Jsou to otevření NR, kteří mají ve svém okolí přirozenou autoritu, a proto se na ně spontánně obracejí s prosbou o radu, vyslechnutí a porozumění noví NR, kteří tuto roli přijali nedávno nebo se na ni teprve připravují. Někteří z těchto NR, laických poradců, fungují i jako koordinátoři svépomocných skupin náhradních rodin v tzv. klubech náhradních rodin v regionech Slovenska. Této skutečnosti Centrum pro NRP využilo a vytvořilo síť laických rodičovských poradců jako účinný finančně nenáročný a hlavně přirozený nástroj další pomoci náhradním rodinám. Mnohokrát se cítí náhradní rodiny ve své specifické situaci po přijetí dětí osamocené, ve svých bolestech a smutcích a mají velkou potřebu poradenství, odborného ale i laického, které hraje důležitou roli pro udržení rovnováhy a působí také jako prevence selhání. (Návrat, 2023 [online]).

Cílem myšlenky laického poradenství je podpoření náhradních rodičů prostřednictvím svépomocného poradenského nástroje a partnerské role v kombinaci s odborným poradenstvím.

„Výhodou laických poradcov je osobný zážitok, ktorý majú zreflektovaný a sú schopní ho pomúknut' iným ľuďom v podobnej situácii. Úlohou podpory a vzdelávania je posilniť procesné zručnosti laických poradcov, povzbudiť ich, pomôcť nájsť im svoju jedinečnú primeranú rolu a ‚nepokazit‘ ich autentickosť jazyka.“ (Návrat, 2023 [online])

Velká Británie a Spojené státy americké byly vybrány do této práce vzhledem k jejich dlouhodobému působení v oblasti řešení podpory v NRP, a to v oblasti peer monitoringu s biologickými rodiči, s NR i s mládeží vyrůstající v NRP.

Rešerše primárních studií v anglickém jazyce byla realizována na základě využití literárního přehledu. Byly prohledány databáze SCIENCE DIRECT, SCIE SOCIAL CARE a ELSEVIER. Výsledky ukázaly, že problematika peer mentoringu v NRP ve Velké Británii a v USA je velmi aktuální, naléhavá a důležitá, dále viz příloha 2: Rešerše zdrojů k tématu PK ve Velké Británii a USA.

Ve **Velké Británii** existuje program Peer mentoring, který přispívá k podpoře pěstounů a který zajišťuje individuální podpůrné vztahy mezi více a méně zkušenými pěstouny. Koncept mentoringu se začal rozvíjet na základě mnoha výzkumů a vzešel z námětu a potřeb pěstounů samotných.

Výzkum Alice McInerney (2009 [online]) *„Somebody to Lean on: peer Mentoring as a Support Mechanism for Foster Carers“* se zaměřoval na možnosti využití individuálního vzájemného mentoringu jako podpůrného mechanismu v pěstounské péči. Britští pěstouni měli k dispozici podpůrné skupiny. Dle výsledků výzkumu bylo zjištěno, že pouze třetina pěstounů, kteří měli ve svém okolí takovouto skupinu, ji navštěvovala pravidelně. Namísto toho 70 % pěstounů ve studii uvedlo, že se mohlo obrátit na jiného pěstouna s žádostí o pomoc a radu. Z toho může vyplývat, že hlavním přínosem skupin bylo vytvoření vazeb mezi jednotlivými pěstouny, kteří si poskytují vzájemnou podporu. Výzkum zdůraznil přínos vzájemné podpory pro pěstouny.

„Podpora pěstounů samotnými pěstouny je metoda, která nejspíše potvrzuje vlastní zkušenosti pěstounů. Důkazy z literatury a z této studie jasně ukazují na sílu vzájemné podpory pěstounů. Nic se jí nevyrovná, pokud jde o zařizování oddechu, předávání moudrosti z praxe, vytváření příležitostí k bezpečnému odlehčení a řešení problémů.“ (Sellick in McInerney, 2009 [online])

Účastníci výzkumu se shodli i na výhodách pro samotného mentora. Zmiňují, že mentoring přináší mentorovi mimo jiné příležitost k osobnímu rozvoji, aktualizaci myšlenek a technik, navázání blízkého vztahu s tím, komu pomáhá (ve studii popisovaný jako *mentee*). A právě díky tomuto vztahu může *mentee* přinášet nový přístup a podněcovat mentora ke zpochybnování jeho způsobů práce. K dalším jednoznačným přínosům patří pocit uspokojení z pomoci ostatním, získání zkušeností v nové roli, odevzdání něčeho zpět komunitě a pocit, že pomohou ve výsledku hlavně dětem v náhradní rodinné péči. Přínosy pro *mentees* navíc zahrnují rozvoj dovedností, zvýšení pravděpodobnosti úspěchu, dostupný a zkušený zdroj poradenství. Další zřejmou výhodou je možnost podpory i mimo pracovní dobu. (McInerney, 2009 [online]).

V *Příručce peer mentoringu pro pěstouny* (Warrington, 2017 [online]) je uváděno vzájemné mentorování schválených pěstounů ve vztahu jeden na jednoho s jinými schválenými pěstouny jako metoda vedení a podpory, nikoliv řízení nebo usměrňování. Mentoři motivují a posilují *mentees* k identifikaci problémů a cílů a k jejich řešení nebo dosažení. Dále tato publikace popisuje dovednosti, kompetence, odpovědnosti a povinnosti mentora, párování mentorů, začátek a konec mentorského vztahu, řešení případných konfliktů, podporu pro mentory ad.

Americká studie, o které se zmiňuje Berrick (2010 [online]) hovoří o politickém tlaku a vizionářských vedoucích představitelích, kteří požadovali, aby se systémy změnily, díky čemuž vznikala nová paradigmatata praxe. Jednou z nejzásadnějších změn v praxi bylo autentické začlenění rodin do všech aspektů služeb, včetně plánování případů, rozhodování a poskytování služeb. Rodiče jsou stále častěji dotazováni na své názory v oblasti vlastních potřeb a v oblasti služeb, jejich hlasy jsou slyšeny, respektovány a brány v potaz při dalším plánování, neboť pracovníci v oblasti péče o děti se snaží rozvíjet spojení s rodiči za účelem dosažení společných cílů pozitivního rodičovství.

V USA se peer mentory stávají mimo NR i mládež, která sama prošla náhradní rodinnou péčí, a také biologičtí rodiče. Sociální pracovníci identifikují rodiče, kteří byli v minulosti soudně odděleni od svých dětí, ale poté, co provedli zásadní změny ve svých životech, získali děti zpět do péče. Takoví mentoři mají být podporou, vedením, obhajobou a nadějí pro biologické rodiče, kteří se nově ocitnou v systému péče o děti. Mezi konkrétní úkoly peer mentorů biologických rodičů patří zvýšit motivaci rodičů zapojit se do služeb a provést potřebné změny v jejich životě, dále se snaží rodiče informovat o tom, co od nich systém očekává, o důsledcích jejich nečinnosti a o službách, které jsou rodičům k dispozici. Také mohou hrát klíčovou roli jako zprostředkovatelé pomoci mezi rodiči a návaznými službami a poskytovateli. Snad nejvýznamnější rolí je, že peer mentoři by měli biologickým rodičům pomoci překonat sociální izolaci tím, že budou podporovat rozvoj pozitivních podpůrných vztahů. „*Tím,*

že peer mentoři pracují na zlepšování sociálních sítí, ovlivňují jak strukturu, tak i zdroje zprostředkávající podporu, které mnozí klienti sociální péče o děti naléhavě potřebují“ (Berrick, 2010 [online]).

Dle Berrick (2010, [online]) sami biologičtí rodiče zmiňují jako zásadní a nejdůležitější atributy mentoringu následující hodnoty:

- **sdílená zkušenost** – peer mentor je dokáže plně pochopit a je schopen jim pomoci,
- **povzbuzení** – mentor připomíná rodičům jejich cíle a to, že jsou dosažitelné,
- **komunikace** – komunikace mentora má na rozdíl od odborníka specifický styl, je srozumitelná, dostupná a lze dohodnout frekvenci setkávání.
- **podpora** od svého peer mentora zejména ve chvílích, kdy to rodiče potřebují.

Výzkum *Peer support for new foster parents: A case study of the Kentucky Foster Parent Mentoring Program* (Pope, 2022 [online]) zmiňuje zásadní změny v systému služeb pěstounské péče. Změny v legislativě USA přispěly k většímu využívání mentoringu v programech péče o děti v NRP, přičemž tyto programy byly financovány vládou a určeny biologickým rodičům dětí v NRP, mládeži v NRP a aktivním pěstounům. V rámci národních reforem států v oblasti umístování dětí mimo biologickou rodinu je v USA kladen větší důraz na kvalitní náhradní rodinnou péči – na efektivní získávání a udržování nových náhradních rodičů. V tomto případě se mentoring ukázal jako slibný nástroj podpory pěstounů. Ve výzkumu jsou uvedeny informace, které se shodují s předchozími zmiňovanými studiemi. Pope (2022 [online]) k tomu ještě dodává jako výhodu pro mentora, že „v mnoha případech může učení druhých často posílit to, co známe a co jsme se naučili prostřednictvím svých zkušeností.“

V souvislosti s peer mentoringem v USA je vhodné zmínit ještě jednu studii. Jedná se o výzkumnou syntézu více než 30 studií o mentoringu mládeže v pěstounské péči. Taussigová a Weilerová (2017 [online]) prokázaly, že mentoringové služby pro pěstounskou mládež jsou účinnou intervenční strategií, která má pozitivní dopad na celou řadu faktorů, včetně duševního zdraví, vzdělávacích potřeb, vrstevnických vztahů, výsledků jejich umístění do NRP a životní spokojenosti. Dále může mít peer mentoring důležitý vliv na přechod mládeže do vlastního života v dospělosti, stabilitu zaměstnání a bydlení a vyhnutí se zapojení do systému trestní justice. Velmi dobré výsledky jsou také v oblasti sjednocování rodiny.

V roce 2021 byl v USA podán návrh zákona *Foster Youth Mentoring Act of 2021* (Zákon o mentoringu mládeže v NRP), který by měl řešit potřebu větší podpory mentoringových programů, a to včetně financování těch programů, jejichž cílem je podpora nejzranitelnějších mladých lidí v zemi. Bude se tedy věnovat také potřebě

zajištění zdravé spolupráce pěstounské mládeže s dobrovolníky a vrstevnickými mentory. (MENTOR, 2022 [online]).

2.2.2 PK v NRP v České republice

V České republice není pozice PK v NRP ještě formálně zavedena ani legislativně ukotvena. PK v NRP u nás fungují, ale spíše v rámci neformálního poradenství, kdy pracují na různých pozicích v systému NRP a peer konzultantství mají nad rámec své náplně práce. V praxi se však naprostá většina aktivit mezi NR, které mají znaky peer konzultantství, odehrává zatím přirozeně bez žádných pravidel, metodik a kodexů v rámci sociálního fungování mezi jednotlivými NR, žadateli a zájemci při osobních kontaktech na seminářích a kurzech, prostřednictvím sociálních sítí a různých svépomocných skupin a osobních mezilidských přátelských vztahů. Tomu odpovídají i zjištění z níže prezentované rešerše výzkumů a zdrojů na české půdě.

2.2.2.1 Praxe peer konzultantství v NRP v ČR

Rešerše primárních studií byla realizována na základě využití literárního přehledu. Primárně byly prohledány databáze BIBLIOGRAPHIA ČECHOSLOVACA (MEDVIK), GOOGLE SCHOLAR, VIRTUÁLNÍ KNIHOVNA NRP. Výsledky ukázaly, že peer konzultantství je významné a rychle se rozvíjející i v českém prostředí, ale zdroje zaměřené výhradně na peer konzultantství v NRP chybí – viz příloha 3: Rešerše zdrojů k tématu PK v NRP v ČR.

Rešerši se podařilo zjistit, že v současné době fungují v ČR čtyři PK ve čtyřech různých organizacích. Dvě pracovnice jsou zaměstnány „oficiálně“ a další dvě zatím neformálně, od dubna 2023, tedy po schválení projektů zaměřujících se mimo jiné na podporu náhradních rodin, žadatelů a uchazečů o NRP, by však měly být zaměstnány oficiálně.

PK působí v těchto organizacích: Janus, z. s., Letní dům, z. ú., Rodinné centrum Rouda, z. s., a Dobrá rodina, o. p. s.

Občanské sdružení **Janus**, z. s., pomáhá dětem, dospívajícím a mladým dospělým z ústavní a pěstounské péče. Zaměřují se na jejich komplexní, systematickou a dlouhodobou podporu. Přípravují je na odchod do samostatného života, kde je následně také doprovází. U každého klienta se soustředí na individuální potřeby a podporu především v oblasti praktického života a osobnostního rozvoje. Janus, z. s., poskytuje v rámci nabídky svých služeb i podporu PK. Jejich PK pracuje na této pozici čtyři roky. Svoji osobní zkušenost z pobytu v pěstounské i ústavní péči předává svým vrstevníkům, kteří se chystají do samostatného života. Věnuje se přímé práci s klienty, doprovázení životem, terénní práci, sociálně právnímu poradenství, připravuje

a realizuje společenské aktivity. Absolvovala Vyšší odbornou školu sociálně právní, dále výcvik krizové intervence v praxi. (Janus, 2020 [online])

Organizace **Letní dům**, z. ú., poskytuje podporu rodinám s dětmi v tíživé životní situaci, odbornou pomoc pěstounským rodinám a dlouhodobě pracuje s dětmi, které vyrůstají v ústavní péči. PK zde pracuje na pozici sociální pracovníce. Sama si prošla ústavní a pěstounskou péčí a svoji zkušenost a podporu poskytuje mladým lidem se stejným osudem. (Letní dům, 2022 [online])

Posláním rodinného centra **Routa** z. s. je podpora rodin, jejich sociálního začleňování, ochrana práv všech členů rodiny s důrazem na práva a oprávněné zájmy dětí a rozvoj komunitního života. Centrum vytvořilo projekt, v rámci kterého má být v této organizaci od dubna 2023 zavedena i nová pozice PK. Pracovnice, která se peer konzultantství v této organizaci věnuje zatím nad rámec své náplně práce, zde zastává pozici koordinátorky služeb pro osvojitele. NRP se začala věnovat více poté, co se sama stala adoptivní maminkou. Podílí se na osvětě adopce, předávání zkušeností na přípravách pro budoucí NR. Její původní povolání není v sociální oblasti, ale absolvovala mimo mnoha seminářů a kurzů i akreditované vzdělání MPSV, které jí umožňuje přímou práci s NR. (Rodinné centrum Routa, 2022 [online])

O **Dobré rodině**, o. p. s., zde již bylo hovořeno. Posláním DR je především ochrana dětí, prosazování a podpora jejich nejlepšího zájmu zejména prostřednictvím profesionálních služeb a doprovázení a podpora pro náhradní rodiny. Budoucí oficiální PK této organizace je adoptivní maminka. S organizací DR spolupracuje od roku 2019, kdy pomáhala organizovat vzdělávací semináře s možností sdílení pro osvojitelské rodiny. Dále je autorkou blogů s tématem NRP. Své zkušenosti sdílí také na přípravách budoucích náhradních rodičů. Neoficiálním PK se stala díky své roli při organizaci seminářů a klubů pro adoptivní rodiny, kam přinášela své osobní zkušenosti a vhledy. Získala si jejich důvěru, a tak se na ni začaly obracet. Protože si v této neoficiální roli chtěla být jistější, absolvovala v roce 2022 akreditovaný kurz PK pro klienty s duševním onemocněním (tento kurz byl nejbližší tématu PK v NRP, jiný v tuto chvíli neexistuje). V roce 2023 by měla vykonávat pozici PK oficiálně v rámci projektu MPSV. (Dobrá rodina, 2023 [online])

Mimo tyto nestátní organizace existuje v jednom kraji v ČR doprovázení žadatelů o NRP, které také funguje na principu peer konzultantství. Moravskoslezský kraj (MSK) nabízí svým zájemcům o NRP po předání rozhodnutí o zařazení do evidence žadatelů provázení na principu základního poradenství a emoční podpory. Zájemci pak následně mohou využívat podporu provázejících pracovníků kdykoliv v procesu zprostředkování. Provázejícími pracovníky jsou osoby se znalostí a osobní zkušeností s náhradní rodinnou péčí. Při výběru těchto osob je kladen důraz také na jejich pevné hodnotové nastavení, ale také schopnost přizpůsobit se a flexibilně reagovat na potřeby a nároky žadatelů. (Hartman-Tengler, Kučná, 2022)

2.2.2.2 PK v NRP v rámci legislativního zakotvení

V České republice není pozice PK v NRP legislativně ukotvena, zatím není ukotvena ani v rámci péče o duševní zdraví, kde PK již řadu let fungují. Součástí reformy péče o duševní zdraví je velká snaha o zvýšení podpory PK, proto je součástí *Národního akčního plánu pro duševní zdraví 2020 – 2030* opatření, které má za cíl zakotvit PK v systému péče o duševní zdraví včetně úpravy legislativy a zajištění financování. (Reforma péče o duševní zdraví, 2022 [online])

V budoucnosti bude důležité vytvořit kvalifikační kurz pro PK, což je podmínkou pro zakotvení pozice PK v platné legislativě a zavedení této pozice do Národní soustavy kvalifikací a do Katalogu prací – viz tabulka 2: PK jako nová profese. (Říčan a kol., 2018)

Oblast sociálních služeb upravuje zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., a navazující vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Požadovaným vzděláním PK v sociální sféře je minimálně odborná způsobilost k výkonu povolání pracovníka v sociálních službách dle zákona č. 108/2006, § 110, odst. 4., a pokud ji nemá, musí absolvovat patřičný akreditovaný kurz MPSV do 18 měsíců od uzavření pracovní smlouvy.

Oblast NRP ale ještě upravuje zákon o sociálně-právní ochraně dětí. Tento zákon také říká, že sociálně právní ochranu mohou poskytovat osoby, které získaly odbornou způsobilost. Tou se pro účely poskytování sociálně-právní ochrany pověřenými osobami rozumí vzdělání podle § 49, odst. 2 zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Další vzdělávání probíhá dle potřeb organizace, klientů a samotného PK.

Tabulka 2: PK jako nová profese (Říčan a kol., 2018)

Oblast	Nyní	Možný vývoj
Legislativa	Standard organizace, tolerance v sociální legislativě	Legislativní ukotvení
Etika	Dobrá praxe, etický kodex organizace, řešení dilemat na místě	Etický kodex PK
Náplň práce	Manuál pro PK, pestrost, hledání vhodných obsahů	Standardizace, metodický dokument organizace, pravidla poskytování služeb klientovi
Vzdělávání	Odborná způsobilost k výkonu SPOD dle zákona č. 359/1999 Sb.	Certifikované vzdělání v ČR stanovený rozsah, obsah, atestace
Profesní komora	Neformální setkávání PK	Platforma PK – např. profesní kvalifikace, katalog prací

2.2.2.3 PK v náhradní rodinné péči v kontextu sociální politiky

Sociální politika se týká širších otázek společenského zabezpečení a sociálních služeb a může také ovlivňovat fungování NRP, například z hlediska rodinné politiky a ochrany dětí.

Veřejná rodinná politika dle Tomeše (2011, s. 189–190) je „ekonomická, právní a sociální podpora a pomoc, jež stát (veřejnoprávní instituce) poskytuje rodině... V rámci jejího zaměření se mimo jiné soustřeďuje na veřejnoprávní intervenci ve prospěch dítěte, přestane-li rodina plnit své funkce vůči němu (sanace dysfunkčních rodin a ochrana nejlepšího zájmu dítěte).“

Cílem veřejné rodinné politiky je totiž vždy zdravý vývoj dítěte, hlavním smyslem ochrany a podpory rodiny je nejlepší zájem dítěte, neboť dítě nemá způsobilost k právním úkonům a nemůže se bránit – proto musí být chráněno státem. Sociální politika může například stanovovat zákonné podmínky pro poskytování náhradní rodinné péče, určovat kritéria pro přijetí do náhradní rodinné péče nebo stanovit podmínky pro finanční podporu rodin v náhradní rodinné péči. S výjimkou adopce vhodnými a movitými osobami je NRP zpravidla sociální událostí vyžadující společenskou pomoc a finanční prostředky. (Tomeš, 2010, s. 250)

Sociální ochrana občanů je zajišťována prostřednictvím systému sociálního zabezpečení. V rámci tohoto komplexního systému je možná podpora pro náhradní rodiny prostřednictvím sociálního pojištění (např. důchodového pojištění zajišťujícího sirotčí důchod či nemocenského pojištění zajišťujícího peněžitou pomoc v mateřství), dále pak pomocí státní sociální podpory (např. přídatku na dítě, příspěvku na bydlení, rodičovského příspěvku). Posledním pilířem je sociální pomoc. Základními nástroji této pomoci jsou pak poradenství, sociálně právní ochrana dětí včetně pěstounských dávek (např. příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na úhradu potřeb, odměna pěstouna, příspěvek na úhradu motorového vozidla, příspěvek při ukončení pěstounské péče), sociální prevence a sociální služby.

PK mohou být zapojeni do práce s rodinami v NRP v rámci sociální politiky, ale protože nemají stejné kompetence jako sociální pracovníci, nemohou nahradit odbornou péči poskytovanou sociálními pracovníky. Také ze své pozice nemohou ovlivňovat sociální politiku samotnou, nanejvýš jako běžní aktéři, ryze na občanské bázi. V případě že bude pozice PK oficiálně ukotvena, mohla by vzniknout profesní organizace, např. asociace či komora, s lepší pozicí při vyjednávání a hájení oprávněných zájmů.

2.2.2.4 PK v náhradní rodinné péči v kontextu teorií sociální práce

V teoriích SP se věnuje velká pozornost podpoře rodin v náročných životních situacích, a právě NRP je jednou z nich. PK jsou důležitým zdrojem podpory pro rodiče, kteří se ujímají náhradní péče, a mohou jim pomoci překonat překážky a vyrovnat se s výzvami, se kterými se v rámci náhradní rodinné péče mohou setkat.

„Sociální práce je na praxi založená profese a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí. Pro sociální práci jsou zásadní principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní zodpovědnosti a respektu k rozmanitosti. Zapojuje lidi a struktury, aby se zabývali životními těžkostmi a výzvami a zvyšovali životní pohodu. Opírá se přitom o teorie SP, společenských a humanitních věd a o místní znalosti.“ (Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2021 [online])

Stejně, jako je definováno výše zmiňované pojetí SP, které v roce 2014 formulovala Mezinárodní federace sociálních pracovníků, je na podobných principech a základech založen i fungování peer konzultantství v NRP. PK se v rámci své činnosti také snaží podpořit NR ke změně a k rozvoji svých kompetencí a rolí. Usilují o budování sociální koheze v rámci náhradní rodiny a celého týmu. Pokoušejí se o empowerment, resilienci, participaci a zplnomocnění NR. V rámci stejných principů přistupují i ke své práci s NR – všichni rodiče jsou si rovni, všichni mají stejná práva na pomoc a podporu. Komunikace mezi pracovníkem a uživatelem musí být rovnocenná. Vztah mezi sociálními pracovníky, PK a uživateli služby je nehierarchický, naopak je tvořen jako vztah rovného s rovným. Služby jsou založeny na respektu ke všem uživatelům. Uživatel má právo na veškeré informace, které pracovníci mají, a na základě nichž se rozhoduje. Sdílení informací a rovný přístup k nim je základem vyvážené a radikální SP. (Sociální bydlení, 2022 [online]).

V Minimálním standardu vzdělávání v sociální práci je definován standard teorií a metod sociální práce, který *„pojímá sociální práci jako profesi účinně podporující interakce mezi lidmi a jejich sociálním prostředím (na mikro, mezo i makro úrovni) s důrazem na zapojování lidí a sociálního prostředí do řešení problémů a zlepšování životní pohody/životního zvládnutí.“* (Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2022 online]). PK vedou NR, aby se zabývali traumaty přijatých dětí a těžkými životními situacemi, které zažívají. Pomocí sdílení svých zkušeností a znalostí se PK pokoušejí zvyšovat životní pohodu všech osob v NRP.

V rámci teorií SP v kontextu podpory náhradních rodin prostřednictvím PK lze vycházet ze dvou malých paradigmat SP Malcoma Payna – z terapeutického a poradenského a z konceptu fungování člověka.

Navrátil s Musilem (2000, s. 118) považují koncept sociálního fungování „za klíč k pochopení specifické optiky sociální práce.“

Barlettová (dle Navrátil, Musil, 2000, s. 14) jako jedna z významných propagátorek tohoto pojmu k sociálnímu fungování dále uvádí:

„Zvládání se týká lidského úsilí řešit situace, které mohou být vnímány jako sociální úkoly, životní úkoly nebo problémy života. Lidé prožívají tyto životní úkoly primárně jako tlaky svého sociálního prostředí. Odtud vycházejí dvě významné myšlenky: na jedné straně lidské zvládání a na straně druhé požadavky prostředí. Aby se tyto myšlenky mohly stát součástí jednoho celistvého konceptu, musí být vzájemně propojeny dimenzí, kterou postihne myšlenka sociální interakce.“

Jednotlivá paradigmatata se odlišují svými filosofickými východisky i praktickými důsledky, jak o tom píšou Navrátil s Musilem (2000). V rámci SP nabízejí odlišný obraz faktorů sociálního fungování. Osudy náhradních rodičů ovšem bývají velmi specifické a nelze je začlenit jen do jednoho konkrétního paradigmatu.

V perspektivě **terapeutického paradigmatu**, které Navrátil s Musilem (2000) označují jako terapeutickou pomoc, považuje sociální pracovník za hlavní faktor sociálního fungování duševní zdraví a pohodu člověka. Cílem SP je snaha zabezpečit psychickou a následně psychosociální pohodu zejména formou psychoterapie. Obraz životní situace se omezuje na vnitřní stav – psychiku člověka, případně na důsledky tohoto stavu a schopnost jedince vypořádat se s očekáváním okolí. Pro zlepšení fungování člověka je zde kladen důraz na komunikaci a vztah v rámci rozvoje a uskutečnění osobnosti klienta. Vychází se z předpokladu, že „proces vzájemné interakce je tvůrčí proces, který ovlivňuje všechny zúčastněné.“ (Navrátil, Musil, 2000, s. 17). Platí to nejenom pro náhradního rodiče, ale i například PK. Komunikace je při tom důležitá z hlediska získávání větší kontroly lidí nad vlastními pocity a způsobem života.

Konkrétním příkladem tohoto pojetí SP může být **Rogersův model terapie orientované na člověka**. Carl. R. Rogers definoval podmínky úspěšného terapeutického vztahu, ve kterém je důležité usilovat o kongruenci, opravdovost, bezpodmínečnou vazbu a empatii. Pro úspěšné fungování vztahu mezi PK a NR je naprosto zásadní vybudování důvěry a takového vztahu, ve kterém se bude NR cítit bezpečně, bude vnímat bezpodmínečné přijetí bez odsuzování a hodnocení a bude pociťovat opravdové zaujetí, otevřenost a upřímnost PK při sdílení svých problémů. Jak píšou Navrátil s Musilem (2010, s. 20), „přístup má být podle Rogerse nedirektivní, nehodnotící a jeho součástí má být aktivní naslouchání a autentické přátelství.“

Rogers dále říká, že člověk je individuální bytost a osobnost člověka je proces, který nikdy nekončí. V rámci terapeutické pomoci je dle Rogersova vnímání ještě

důležité, že člověk si je schopen uvědomovat své vlastní hodnoty, být zodpovědný k sobě i ostatním, je schopen sám uspořádat své vlastní myšlenky, pocity a chování, je schopný se sám rozvíjet a utvářet své pozitivní vlastnosti. Také je schopen konstruktivní změny a osobnostního vývoje k vlastnímu uspokojivému životu. (Navrátil, Musil, 2010)

V souvislosti s rogersovskou terapií a podporou náhradních rodin prostřednictvím PK lze říci, že Rogers nepřikládá širším sociálním okolnostem významnější váhu. Jeho pohled je zaměřen na klientovo vnitřní prožívání. Zabývá se sice i problémy, které vznikají v důsledku nepřijetí ze strany významných blízkých osob (např. rodičů), ale jinak nedokáže plně postihnout širší problémů, kterým rodiče v NRP musí čelit. Proto bude zmíněno další paradigma, které je velmi důležité pro pochopení podpory NR prostřednictvím PK, a to paradigma poradenské neboli, jak ho označují Navrátil s Musilem (2010), sociálně právní pomoc.

V **poradenském paradigmatu** závisí sociální fungování na schopnosti zvládat problémy a na přístupu k odpovídajícím informacím a službám. Z uvedeného vymezení poradenského paradigmatu SP vyplývá, že informovaným člověkem je ten, kdo má přístup k informacím a službám. PK má tedy za úkol zprostředkovat klientovi potřebné informace k řešení jeho problému a úkolem SP jako oboru je zajistit potřebným lidem sociální služby. (Navrátil, Musil, 2000).

Všeobecně lze říci, že cílem poradenství je, aby NR získal obecné povědomí o svém problému a věděl, na koho se může obrátit při jeho řešení (Řezáč, 2021).

Navrátil s Musilem (2010), dále uvádějí, že pojetí v poradenském paradigmatu zohledňuje individuální potřeby člověka a současně usiluje o zlepšování systému nabízených služeb, kdy je snaha o změnu společnosti a jejich institucí, aby lépe odpovídaly potřebám občanů – v praxi se zaměřuje na malé individuální změny, které nevedou bezprostředně k větší sociální změně.

„Za podstatné rysy životní situace klienta jsou v tomto kontextu považovány jeho neuspokojené potřeby, individuální omezení, která klientovi brání využít existující možnosti uspokojení těchto potřeb, a více nebo méně dostatečná schopnost institucí společnosti vstřícně reagovat na neuspokojené potřeby klienta a na jeho potíže ve styku s těmito institucemi.“ (Navrátil, Musil, 2000, s. 19).

V tomto kontextu lze poukázat na situaci v NRP, kdy NR chybí komplexní saturace některých potřeb, které nedokáže pokrýt nikdo jiný než právě PK, tedy člověk, který má svoji životní zkušenost se situacemi a těžkostmi, které NR řeší, a dokáže jim pomocí svého příběhu sdílet své zkušenosti, poskytovat informace, zpřístupňováním zdrojů a mediací zprostředkovat další pomoc, podporu.

Na pomezí poradenského a reformního paradigmatu lze zařadit i **ekologickou perspektivu**, o které Navrátil s Musilem (2000) píšou, že je zaměřena pozorností

na člověka, prostředí a jejich vzájemný vztah. Ekologická perspektiva v SP se zabývá vzájemnými vztahy mezi jedincem a jeho prostředím. Při práci s pěstounskou rodinou prostřednictvím PK může být ekologická perspektiva užitečná pro zabezpečení komplexní podpory náhradní rodiny a pro zajištění toho, aby podpora byla zaměřena na skutečné potřeby rodiny. Dále je ekologická perspektiva důležitá pro porozumění vlivu různých faktorů na rodinu a její schopnost zvládat péči o dítě. Například může být podstatné porozumět vztahům mezi členy rodiny a jejich komunitou nebo vlivu pracovního vytížení na schopnost rodiny věnovat se dítěti, dále také porozumět tomu, jak se vyrovnat s tlakem ze strany okolí.

PK, kteří sami prošli zkušeností NRP, mohou poskytovat rodinám oporu založenou na pochopení výzev, se kterými se pěstounské rodiny mohou setkat. Cílem ekologické perspektivy je naučit klienty, v tomto případě NR, zvládat životní úkoly, podporovat je ve využívání podpůrných systémů, tvorbě funkčních systémů, posilování jejich kompetencí a sociálním fungování. PK mohou být dále užiteční při podpoře emocionálního zdraví, mohou pomoci rodinám nalézt způsoby, jak se zaměřit na pozitivní stránky života, jak se vyvarovat negativních myšlenek, které mohou vést k úzkosti nebo stresu, jak si užívat pěstounskou péči a jak se radovat z malých úspěchů, které se v průběhu času objeví. V rámci ekologické perspektivy je důležitá i resilience – PK pomáhají NR zvyšovat odolnost, schopnost vzdorovat a zvládat nepříznivé životní situace, překonávat krize a překážky v rámci výzev, které náročná péče na NR klade.

Je důležité si uvědomit, že při práci s náhradní rodinou může být vhodné využít kombinaci různých teorií SP, aby byla zajištěna komplexní podpora a saturace potřeb všech členů v náhradní rodině.

2.2.2.5 PK v NRP v kontextu metod a technik sociální práce

Jak bylo objasněno, pro práci s náhradní rodinou je vhodné použít kombinaci různých metod a technik SP, aby byla zajištěna komplexní podpora rodin zapojených do NRP.

V rámci individuální spolupráce PK s klientem existují dva základní způsoby spolupráce. V prvním případě osloví nový klient přímo PK, který se pak po provedené konzultaci dohodne s odbornou vedoucí na dalším postupu, přičemž opakovaná spolupráce PK s klientem nemůže být bez zapojení poradce pro rodinu nebo klíčového pracovníka. Druhou variantou je, že poradce pro rodinu identifikuje potřebu klienta a nabídne zprostředkování konzultace s PK. Další spolupráce PK s konkrétním klientem se pak odvíjí dle vzájemné dohody s poradcem pro rodinu a dle nastavení služby. Konzultace mohou mít jak osobní, tak distanční podobu. (Dobrá rodina, 2022)

Z hlediska SP s rodinou nepracuje PK samostatně s dětmi, může ale pracovat s rodinným systémem, jehož součástí mohou být děti přijaté i do rodiny narozené. SP s rodinou a jejími dospělými členy je stěžejním posláním PK. Sdílí s nimi reflexi

vlastního osobního příběhu, na základě svých zkušeností nabízí podporu, dodává naději, motivaci. Důležité je také jejich ocenění, zplnomocnění a zkompetentnění. Mezi nejdůležitější kompetence dospělých členů rodiny se mimo zajištění podmínek pro život řadí sladování fungování v rodině včetně schopnosti konstruktivně řešit konflikty, komunikace a spolupráce s širší rodinou a sociálním okolím. Co se jeví jako zásadní, je podpora v kompetencích týkajících se dětí, kterými jsou bezpodmínečné přijímání dětí, vnímání jejich potřeb a naplňování těchto potřeb, laskavé nastavování hranic, pravidel chování a láskyplné a bezpečné konzistentní chování dospělých. (Matoušek, 2013, s. 302)

PK může hrát důležitou roli i v SP s jedinci ve skupinách, a to ve svépomocných skupinách náhradních rodičů. Schwartz (in Matoušek, 2013, s. 292) považuje pomáhající skupinu za „*systém vzájemné pomoci, kde pracovník pomáhá lidem pomáhat si navzájem.*“ Mezi úkoly PK ve svépomocné skupině můžou patřit iniciování, organizování a podpora vzniku skupiny, dále pak může PK kontaktovat potenciaální členy a nabídnout jim účast v takové skupině a také může příležitostně vystupovat ve skupině jako mentor nebo lektor.

PK využívají v rámci spolupráce s NR techniky SP. Technikou je detailně popsán a v praxi osvědčený postup. V SP se užívají postupy pro hodnocení, plánování, terapeutické postupy a postupy pro navození změny. (Marášková a kol., 2011, s. 24) V rámci práce PK s NR to může být například práce s rodinným kruhem nebo rodinné konference, které pomáhají porozumět vztahům v rodině a nalézt cesty ke zlepšení těchto vztahů. Dále lze pak využívat způsoby SP zaměřené na podporu komunikace, jako jsou například práce s komunikačními dovednostmi nebo mediace. Tyto dovednosti mohou pomoci rodinám lépe porozumět sobě navzájem a vyřešit konflikty, které se mohou v rámci NRP objevit. (Matoušek, 2013)

Další technikou, kterou lze využít, jsou motivační rozhovory. Přístupem zaměřeným na uživatele služby se soustředí PK na stimulaci změny tím, že pomáhá uživateli služby prozkoumat a řešit ambivalence. PK může pracovat také s aktivním nasloucháním, tedy pozorným nasloucháním tomu, co uživatel říká, a poskytováním zpětné vazby otázkami, povzbuzováním a dalšími nástroji, jako je zrcadlení, a dalšími metodami. (Wells, 2018)

PK mohou být užitečným zdrojem podpory a rad pro rodiny v náhradní péči, ať již bude mít jejich forma práce podobu individuální případové práce, práce s náhradními rodiči ve skupinách nebo metod práce s rodinou.

3 Analýza potřebnosti

K analýze potřebnosti zavedení PK do NRP je důležité mít zanalyzované konkrétní potřeby rodin v NRP. To umožňuje identifikovat specifické potřeby rodin a navrhnout efektivní způsoby, jak jim vyhovět a co nejúčinněji a nejkompexněji tyto potřeby saturovat.

3.1 Potřebnost zavedení pozice PK v rámci podpory rodin v NRP

Komplexnost role NR (viz podkapitola: 1.2.2.2: Role a kompetence pěstounů) a zkušenost PK z jiných oblastí (viz podkapitola: 2.1: Peer konzultant), dále poznatky o významu a funkci PK v rámci NRP z jiných zemí včetně sousedícího Slovenska (viz podkapitola: 2.2.1: Peer konzultant v náhradní rodinné péči v jiných zemích) a pouze dílčí, zatím nedostatečná zkušenost v ČR (viz podkapitola: 2.2.2, Peer konzultant v české republice) představují argumenty pro systematické zavedení praxe PK do NRP v ČR.

I přes pomoc poskytovanou odborníky z různých odvětví schází NR možnost sdílení zkušeností, podpory a opory někoho, kdo sám tuto situaci zažívá či zažil a umí ji vědomě reflektovat.

V rámci fungování NRP totiž nastávají situace, kdy NR potřebují vedle odborné pomoci, která je poskytována s určitým odstupem, pomoc někoho, kdo by s nimi otevřeně sdílel všechny aspekty jejich života v kontextu NRP, kdo by rozuměl problémům a náročným situacím, ve kterých se nalézají nebo do kterých se mohou dostávat. Pro NR je však velmi důležitá spolupráce s osobami, které jsou v rovině jejich kolegů, mají jim z hlediska svých zkušeností a náhledu co říci, mají sílu a chuť je podporovat v situacích, kterými si prošli oni sami, předávají jim své zkušenosti, poskytují jim psychickou podporu a přinášejí třeba i naději na spokojenější život.

Osvojitelé si např. procházejí traumaty způsobenými neplodností, ztrátou biologických dětí či přijetím dítěte ze dne na den a hledají cesty, jak být dobrým NR. Bylo by pro ně tedy velmi přínosné, kdyby tu pro ně byl někdo, kdo pochopí, jak se lidé v těchto situacích cítí a co konkrétně potřebují, jak jsou zranitelní, křehcí, co vnímají, proč se snaží tvářit co nejvíce jako běžná rodina a proč se bojí selhání. Odborník – např. sociální pracovník, který to sám nezažil, dokáže vnímat těžkost těchto témat, ale stále je velmi vzdálený tomu chápat skutečné prožívání těchto rodin. PK v podobě zkušeného NR může v tomto případě fungovat navíc ještě jako naděje, že i jejich příběh může dopadnout dobře. Díky tomu může být PK i jakousi inspirací. Sdílí zkušenosti, do jakých životních situací se dostal a jak tyto těžké životní situace překonal. PK je

„jedním z nich“, může sdílet i své obavy. Není odborníkem, a tak nemusí mít odpověď na všechno, neradí, jen sdílí. Na základě toho NR nalézají snáze důvěru k PK, díky tomu se otevírají a sdílejí své vlastní problémy. Tím, že PK je jeden z nich, necítí NR ohrožení z toho, že by je mohl poučovat nebo odsuzovat, kritizovat nebo hodnotit někdo, kdo jejich situaci nezažil. (Dobrá rodina, 2022)

Analýza potřebnosti zkoumala názory jednotlivých aktérů systému péče o ohrožené děti na to, zda je potřebné, aby byla odborná podpora prostřednictvím PK poskytována pěstounům, osvojitelům, zájemcům a žadatelům o NRP. Všechny skupiny respondentů zavedení této podpory velkou většinou podporují.

3.2 Potřebnost metodického dokumentu pro praxi v organizaci Dobrá rodina

V rámci získaných předložených dat se jeví jako naprosto stěžejní potřeba podpora rodin v NRP prostřednictvím PK. Toto platí i pro žadatele a uchazeče o NRP, pro které je tato možnost podpory také nesmírně důležitá.

Aby mohl PK v konkrétní organizaci pro podporu rodin v NRP kompetentně pracovat, musí mít jasně definovanou náplň své práce (co musí, co nesmí, co může), musí být vymezeny pracovní postupy, spolupráce v týmu, spolupráce mezi PK navzájem, jakým způsobem bude PK přidělována práce, jakým způsobem bude získávána zpětná vazba na jeho služby, dále je třeba nastavit vedení klientské dokumentace. PK musí znát svá práva a povinnosti, rozsah úvazku, místo ve struktuře organizace a etický kodex organizace. Toto je důležité nejen pro správné fungování PK, celého týmu, jehož plnohodnotnou součástí by měl PK být, ale také pro celou organizaci i pro samotné klienty.

Když nebude mít organizace vytvořené a implementované metodické dokumenty, které by měly obsahovat vše vyjmenované v předchozím odstavci, může docházet k různým situacím, které nebudou správně a kompetentně řešeny ze strany PK, a může docházet k porušování etického kodexu organizace.

3.2.1 PK v náhradní rodinné péči – etická hlediska a východiska

Etická východiska a dilemata jsou důležitou součástí SP s rodinami v NRP. Tyto rodiny se často potýkají s různými problémy a PK musí uplatnit přístupy, přijímat rozhodnutí, která jsou nejen správná, ale i etická.

Svou činností musí poskytovat pomoc a podporu rodinám v NRP tak, aby mohly co nejlépe plnit své rodičovské povinnosti a zajistit dobré zdraví, vzdělání a blaho dětí

v jejich péči. Při poskytování této pomoci musí ale také respektovat a chránit jejich soukromí a důstojnost a umožnit jim participovat na rozhodování o svých životech.

3.2.1.1 Možná porušování etického kodexu organizace DR při činnosti PK

V rámci souhrnu relevantních částí etického kodexu organizace Dobrá rodina, o. p. s. (DOBRÁ RODINA, 2023 [online]), může docházet při fungování PK k těmto typickým porušením kodexu:

Při porušení etického principu ve vztahu ke klientům může docházet ke zveřejňování informací o klientovi třetím osobám bez jeho souhlasu, poskytování klientovi jiné služby než takové, ke které je PK přímo kvalifikován, nezajištění maximálně možné pomoci klientovi. Dále se může jednat o nezpracování informací v souladu s platnými právními předpisy a vnitřními předpisy DR a s ohledem na potřebnost zajištění služeb poskytovaných klientovi, nedodržování a nerozvíjení profesních kompetencí, odborných znalostí a nevyužívání metod DR tak, aby klientovi byla vždy poskytnuta odborná péče nejvyšší kvality.

Porušení etického principu DR v pracovněprávních vztazích může nastat při neloajlnosti vůči organizaci, nerespektování jejího poslání a cílů a neztotožnění se s nimi, nedodržování čestného jednání, morálních zásad a právních předpisů ve vztahu k DR i vůči klientům a třetím osobám.

Z hlediska **porušení etických zásad kolejality** můžeme hovořit o nerespektování znalostí a zkušeností svých spolupracovníků, případně ostatních odborných pracovníků, a nespolečné s nimi, což může přispívat ke snižování kvality poskytovaných služeb. Dále sem patří nerespektování rozdílů v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků.

Porušením etických zásad odbornosti a povolání může PK nepracovat jako člen týmu a neposkytovat podporu druhým, nepřijímat odpovědnost za výsledky své práce.

3.2.1.2 Typická etická dilemata při výkonu činnosti PK v organizaci DR

Etické dilema lze obecně vnímat jako konflikt zájmů aktérů. „*V sociální práci se etická dilemata vyskytují tam, kde se sociální pracovník dívá na situaci jako na volbu mezi dvěma stejně nevhodnými alternativami, které mohou zahrnovat konflikt morálních hodnot a není jasné, která volba je ta správná.*“ (Banks in Rychlík a kol., 2018, s. 172 – 173).

Existují tři podmínky, které musí nastat, aby situace mohla být považována za eticky dilematickou: Je to případ, kdy situace vyžaduje volbu – PK musí rozhodnout, který postup je nejlepší. Druhá podmínka spočívá v tom, že PK musí volit různé způsoby jednání. Za třetí, bez ohledu na to, jaký postup nakonec PK uplatní, je některý

z etických principů ohrožen – neexistuje dokonalé řešení. (Allen in Rychlík a kol., 2018, s. 173).

Výčet typických dilemat v rámci podpory rodin prostřednictvím PK, která mohou nastat (Dobrá rodina, 2023 [online]):

Dilemata a otázky v rámci roviny pracovník – klient

- Nastavení hranice profesionálního vztahu PK a klienta – např. setkání mimo vymezenou pracovní dobu, osobní témata k hovoru (mikrorovina).
- Práce s informacemi – informace, které sdělit a které nesdělit (mikrorovina, mezorovina).
- Suplování jiných pracovních rolí x nezájem ostatních zúčastněných kompetentních pracovníků.
- Rozmluva s dítětem (s ohledem na věk) od začátku trvání péče v PPPD o všech možnostech po ukončení péče v PPPD x neřešení a vyčkávání, jak se situace vyvine (mikrorovina).
- Rozmluva s dítětem o tom, že je adoptované nebo v pěstounské péči x zatajování této informace a respektování přání rodičů (mikrorovina).
- Respektování konkrétní situace rodiny nebo metodiky či nařízení (mikrorovina, mezorovina).

Dilemata a otázky ve vztahu ke svému zaměstnavateli

- Loajalita k týmu/doprovodné organizaci x loajalita k rodině/klientovi (mikrorovina, mezorovina).

Porušení výše zmiňovaných etických principů a zásad etického kodexu organizace Dobrá rodina považují (ze své pozice přechodné pěstounky využívající podpory této organizace) společně s mými kolegy pěstouny a pracovníky organizace za nejčastější a nejtypičtější.

Dále jsou tu **etické teorie**, které zahrnují různé názory na to, co je ve smyslu etických dilemat morálně správné jednání a co je morálně špatné. Např. z deontologického pohledu je již samotné jednání samo o sobě buď správné, nebo špatné, dobré, či zlé. Oproti tomu utilitarismus klade důraz spíše na pravděpodobné důsledky (kolik užitku to způsobí) než jen na závěry o tom, co je morálně správné nebo špatné (Rychlík a kol., 2018).

Podpora náhradních rodin prostřednictvím PK může být cenným zdrojem pomoci, ale může vést k dalším etickým dilematům, jako je například dilema mezi poskytováním podpory a respektováním rodinné autonomie. Je proto důležité, aby PK v této oblasti pečlivě zvážili etická východiska a dilemata a přijali opatření k jejich řešení, aby mohli poskytovat kvalitní péči.

3.3 Příčiny nedostatečné podpory rodin v NRP a její důsledky

Náhradní rodiny často řeší specifické situace v souvislosti s tím, že se jejich rodina stala náhradní, a potřebují účinnou podporu a prostor pro sdílení své zkušenosti a sdělení svých potřeb (viz podkapitola: 3.1: Potřebnost zavedení pozice peer konzultanta v rámci podpory rodin v náhradní rodinné péči).

Jedná se o náhradní rodiny, které mají svěřené dítě do péče a výchovy. Např. osvojitelé, stejně jako jiné typy rodičů v systému NRP, často řeší zcela specifické problémy dítěte (jeho traumata a ztráty, následky pobytu dítěte v ústavním zařízení, témata identity a kořenů dítěte atd.). Následné intenzivní služby pro osvojitele jsou však výjimkou – neexistuje systémový způsob jejich financování. (Dobrá rodina, 2022)

Pro náhradní rodiny je důležitá spolupráce. Náhradní rodiny se mohou dostávat do situací, kdy nemusí cítit dostatečnou podporu a pomoc se nemusí jevit jako dostupná, což může vést až k selhání v péči o dítě. V konečném důsledku se může náhradní rodina rozpadnout a dítě musí být umístěno do jiného druhu péče. V každém případě je dítě ohroženo poruchou attachmentu, citovými a depriváčními projevy, případně psychickými potížemi, může mít celý život velký problém s vytvářením a udržováním vztahů. Z takových dětí mohou vyrůstat dospělé osoby, které nejsou schopné zakládat fungující rodiny, ve kterých by vyrůstaly šťastné a spokojené děti. (Goldingová, 2022)

Nejefektivnějším způsobem ochrany dětí je prevence. Pokud jsou adekvátní a komplexní služby poskytnuty rodinám ve správný čas, může být zabráněno selhání těchto rodin v náhradní péči a zanedbání a traumatizaci dětí.

3.4 Příklady řešení dané problematiky v projektech v ČR nebo v zahraničí

Tato podkapitola shrnuje příklady peer konzultantství v České republice a ve vybraných zemích – na Slovensku, ve Velké Británii a v USA.

3.4.1 PK v NRP v reflexi strategických, koncepčních a metodických materiálů v projektech a činnostech v zahraničí

O PK v zahraničí pojednávala podkapitola: 2.2.1: PK v NRP v jiných zemích (viz podkapitola: 2.2.1: PK v NRP v jiných zemích). Níže jsou shrnuty tři příklady zahraniční praxe v této problematice.

Na **Slovensku** rozběhlo Centrum pro náhradní rodinnou péči Návrat v roce 2006 modelový projekt s názvem *Laický poradca*. Projekt spočíval v podpoře a vzdělávání náhradních rodičů, kteří chtěli organizovat svépomocné skupiny a poskytovat poradenství pro jiné NR a tím rozšířit nabídku stávajících služeb pro náhradní rodiny. (Návrat, 2023 [online])

Ve **Velké Británii** funguje koncept peer monitoringu, který vzešel z námětu a potřeb samotných pěstounů a funguje na principu vzájemného mentorování schválených pěstounů ve vztahu jeden na jednoho (Mc Inerney, 2009 [online]).

V **USA** je třeba zmínit výzkum Berricha (2010 [online]), který pojednává o peer mentoringu biologických rodičů, a výzkumnou syntézu Taussigové a Weilerové (2017 [online]), které prokázaly, že mentoringové služby pro pěstounskou mládež jsou účinnou intervenční strategií, která má pozitivní dopad na celou řadu faktorů včetně duševního zdraví, vzdělávacích potřeb, vrstevnických vztahů, výsledků umístění a životní spokojenosti.

3.4.2 PK v NRP v reflexi strategických, koncepčních a metodických materiálů v projektech a činnostech v ČR

V rámci reflexe strategických, koncepčních a metodických materiálů k tématice PK v NRP je třeba zmínit jako nejdůležitější inovativní projekty organizace Dobrá rodina, o. p. s. s názvy *Budeme rodinou náhradní! Osvěta, kampaň, získávání nových náhradních rodičů a jejich podpora a Jsme rodina náhradní! Podpora rodin se svěřenými dětmi*. (Dobrá rodina, 2022)

Tyto projekty cílí na následující oblasti: podpora náhradních rodin, které nečerpají podporu jako rodiny pěstounské na základě uzavřené dohody o výkonu pěstounské péče; podpora rodin s dětmi svěřenými do péče jiné osoby; podpora osvojitelských rodin; podpora nepěstounských dětí, které vyrůstají v náhradních rodinách; podpora zájemců o NRP; posílení odborné sítě a dostupnosti kompetentních pracovníků v oblasti NRP, kteří rozumí specifikům vývoje dětí v NRP a ohroženým dětem, které prošly týráním, zanedbáváním a zneužíváním a zažily trauma či ztrátu svých blízkých osob. Dalšími oblastmi jsou osvěta laické a odborné veřejnosti v oblasti ohrožených dětí a NRP; kampaň a získávání nových náhradních rodičů. Zavedení pozice PK je důležité v obou těchto projektech i z hlediska posílení nízkoprahovosti a dostupnosti pomoci v organizaci (Dobrá rodina, 2022).

Dalším projektem zaměřeným na podporu náhradních rodin lidmi s žitou zkušeností v NRP je projekt *Zvyšování efektivity a podpora využívání nástrojů systému péče o ohrožené děti v Moravskoslezském kraji*. Jedním z cílů tohoto projektu bylo zajistit zefektivnění a profesionalizaci procesu zprostředkování NRP v MSK

prostřednictvím zvýšení počtu osob angažovaných v tomto procesu a nastavení fungujícího systému spolupráce zapojených subjektů, tedy podpora žadatelů o NRP, která je poskytována pracovníky NRP na úrovni krajského úřadu a provázejícími osobami se znalostí a osobní zkušeností s náhradní rodinnou péčí. Součástí výše zmiňovaného projektu je i Metodický manuál pro provázející. (Hartmann-Tengler, Kučná, 2022).

PK pracují v ČR v oblasti NRP ve čtyřech organizacích. Jsou to organizace Janus, Letní dům, Routa a Dobrá rodina. V organizacích Janus a Letní dům PK už několik let fungují, poslední dvě zmiňované instituce vytvořily pro rok 2023 projekty v oblasti podpory rodiny, ve kterých počítají se zavedením PK do NRP.

Všechny zmiňované organizace poskytují svým klientům v rámci svých projektů, metodických manuálů a činností poradenství a poradenské služeb, stejně jako podporu při hledání zdrojů a služeb, které mohou rodině pomoci překonat výzvy. Je důležité, aby PK pracovali společně s ostatními odborníky, jako jsou sociální pracovníci a odborníci na rodinnou péči, aby byla poskytnuta komplexní podpora rodinám v náhradní péči.

3.5 Základní informace o velikosti a případných specifikách cílové skupiny vzhledem k řešenému problému

Analýza potřebnosti se zaměřuje na nutnost podpory náhradních rodin. Cílovou skupinou jsou tedy osvojitelé, pěstouni na přechodnou dobu, osoby, kterým bylo dítě svěřeno do péči jiné osoby, zájemci a žadatelé o osvojení a pěstounskou péči.

V ČR bylo dle statistik MPSV za rok 2021 svěřeno do péče jiné osoby 1179 dětí, do osvojení a péče budoucích osvojitelů 742 dětí, do pěstounské a předpěstounské péče 1782 dětí, do PPPD 665 dětí. (MPSV, 2021 [online].) Dobrá rodina, o.p.s., pro kterou je metodický dokument tvořen, v současnosti doprovází 1 130 náhradních rodin.

3.6 Metody získání dat a vyhodnocení výchozího stavu

Potřebnost zavedení pozice PK se posuzuje s ohledem na „prázdná“ místa systému. Vychází ze zmapovaných potřeb v jednotlivých regionech v ČR, navazuje na činnost organizace a rozvoj jejích služeb, zohledňuje podněty aktérů systému (rodin, OSPOD, KÚ a dalších odborníků). Pro zdůvodnění potřebnosti vychází z vyhodnocování vnitřních dat organizace (např. pravidelných reportů regionálních koordinátorů, klientské databáze) a systémových analýz a zdrojů (např. roční výkaz o výkonu SPOD za rok 2021). (Dobrá rodina, 2022)

Význam podpory rodin a dětí a důležitost prevence a osvěty potvrzuje i *Národní strategie ochrany práv dětí na období 2021–2029*, která uvádí, že děti mají rovněž právo na služby a podporu, jež jim umožní, aby uspěly v dospělém životě (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022 [online]).

Analýza potřeb zahrnovala rozhovory se zástupci náhradních rodin za účelem zjištění, jaké specifické potřeby a výzvy mají, dále zahrnovala získávání informací z jiných zdrojů, jako jsou odborníci na rodinnou péči nebo sociální pracovníci.

3.7 Specifikace stakeholderů zapojených do problematiky v různých rolích

V rámci specifikace stakeholderů je důležité si nejprve pojmenovat, kdo je cílovou skupinou. V našem případě to jsou rodiny v NRP, žadatelé a zájemci o NRP.

Předložená analýza potřebnosti představuje východisko pro tvorbu metodického dokumentu pro organizaci Dobrá rodina. Pro tuto organizaci je velmi důležitá mezioborová spolupráce např. v rámci pracovních a expertních skupin, odborných setkání či kulatých stolů, dále spolupráce v regionech s místně působícími doprovázejícími organizacemi. DR má celorepublikovou působnost a spolupracuje tak se všemi krajskými úřady. Dále spolupracuje aktivně s více než polovinou OSPOD v rámci ČR. Cílem spolupráce s dalšími subjekty je zajištění návazné a komplexní pomoci rodinám, případně nedublování pomoci. Každý regionální tým organizace má zmapované služby v regionu, které může náhradní rodině nabídnout. Jedná se o služby státních i nestátních organizací. (Dobrá rodina, 2022)

Mezi další zapojené subjekty patří spolky náhradních rodičů – např. Aliance náhradních rodin ČR či Profesní sdružení přechodných pěstounů. DR je také členem Asociace Dítě a Rodina a spolupracuje s dalšími organizacemi v oblasti NRP na vytváření dobré praxe (Amalthea, Rozum a cit, Středisko náhradní rodinné péče, děti patří domů aj.). Pracovníci DR jsou v kontaktu s MPSV, v rámci vzdělávání a specializované odborné pomoci spolupracuje DR s lektory a odborníky z celé ČR, také kooperuje se spolkem PRIDE. (Dobrá rodina, 2022)

4 Metodický dokument podpory rodin v NRP prostřednictvím PK

Tato kapitola se věnuje návrhu a realizaci metodického dokumentu, jehož součástí jsou základní východiska pro jeho zavedení, inspirace řešení dané problematiky v ČR a v cizích zemích, identifikace limitů dosavadního řešení a prediktivní analýza rizik, popis očekávaných změn a cílového stavu vzhledem k navrhovanému řešení, struktura návrhu obsahu samotného metodického dokumentu, provedení terénního průzkumu a návrhu, realizaci a evaluaci pilotního ověření v praxi.

4.1 Základní východiska pro zavedení metodického dokumentu podpory rodin v NRP prostřednictvím PK

Z výše předložené analýzy potřeby vyplývá, že náhradním rodičům schází možnost sdílení zkušeností a podpory někoho, kdo sám tuto situaci zažívá nebo zažil. Klíčovým předpokladem je přijetí perspektivy, že žitá zkušenost je podstatným zdrojem podkladů pro rozvoj a fungování pomoci náhradním rodinám. Teoretické znalosti jsou vnímány jako komplementární s osobními zkušenostmi, jež jsou nepřenosné, neboť se opírají rovněž o zkušenosti emocionální. V rámci získaných předložených dat se toto jeví jako velmi důležitá potřeba pro NR. (Černý, 2021 [online])

Využívání PK v NRP je relativně novým přístupem. I přes inovativnost je však peer konzultantství založeno na obecně platných zásadách. Východiska pro metodický dokument podpory rodin v NRP prostřednictvím PK mají své základy v podpoře pozitivních vztahů mezi PK a NR, ve vytváření bezpečného respektujícího a spolupracujícího prostředí a důvěryhodného pozitivního mezilidského klima. Toto klima podporuje solidaritu, toleranci a sounáležitost, posiluje a vytváří podmínky pro zapojení všech náhradních rodičů, zájemců a žadatelů, podporuje komunikaci a spolupráci mezi všemi, kteří jsou součástí týmu, a rozvíjí jejich vzájemný respekt a dostupnou, fungující a využitelnou nabídku pomoci a podpory.

Poskytování peer konzultantství rodinám v NRP může přinášet mnoho rizik, např. nedodržování hranic, porušování profesionálního odstupu či porušování etických zásad přístupu ke klientovi. PK řeší s klientem i velice citlivé záležitosti, čímž může dojít k vytváření velmi osobních vazeb. Smyslem návrhu metodického dokumentu začlenění PK do organizace zabývající se náhradním rodičovstvím je zlepšit kvalitu poskytované péče, jakož i celkovou podporu NR a v neposlední řadě i podporu samotných PK, a tím zvýšit profesionalitu a komplexnost poskytované péče a služeb v oblasti podpory NRP. (Dobrá rodina, 2022)

Tisíce dětí v systému SPOD v ČR nevyrostají v rodině. Na začátku roku 2022 bylo v ústavních zařízeních v ČR stále cca 5630 dětí, přičemž v dětských domovech bylo 138 dětí do věku 3 let včetně a dalších 318 dětí ve věku 4 a více let. V ČR by mělo postupně docházet k omezování ústavní péče, zejména u malých dětí do 3 let, proto je nutné mít dostatek nových náhradních rodičů. Osvěta v oblasti ohrožených dětí stále není dostatečná, chybí kontinuita, také je nutné tuto oblast zviditelnovat, a to jak regionálně, tak celostátně. Do ČR přicházejí stále nové poznatky, jak pomáhat přijatým dětem a náhradním rodinám, a je důležité tuto novou inspiraci šířit dál. (Dobrá rodina, 2022)

Ke konci roku 2021 bylo v evidenci krajských úřadů v České republice vedeno 6874 dětí, pro které je třeba zprostředkovat pěstounskou péči nebo osvojení. V roce 2021 bylo 308 dětí svěřeno do péče osob, které se mají stát osvojiteli. Do pěstounské péče bylo svěřeno 1158 dětí příbuzným a blízkým osobám a 498 dětí ostatním zájemcům o pěstounství. V roce 2021 bylo podáno 540 žádostí o zařazení do evidence osob vhodných stát se osvojiteli a 380 žádostí o zprostředkování pěstounské péče. K 31. 12. 2021 bylo evidováno celkem 1924 žadatelů o osvojení či dlouhodobou pěstounskou péči a 214 žadatelů o pěstounskou péči na přechodnou dobu. Přes 1000 dětí bylo svěřeno také do péče jiné osoby. Jedná se tedy o nemalý počet dětí i budoucích náhradních rodičů, kteří potřebují pomoc a podporu. (Dobrá rodina, 2022)

Zájemci o NRP v různých fázích procesu mnohdy nerozumí systému NRP. Systém je roztržštěný mezi různé aktéry, chybí podpora, odborné poradenství, pomoc zájemcům o NRP zejména ve fázi zprostředkování konkrétního dítěte. V této fázi jsou některé náhradní rodiny přebírající dítě do péče (např. adoptivní rodiče) bez státem garantované podpory. Proto je velmi zásadní zpřístupnění podpory i těmto cílovým skupinám, např. v podobě osob se stejnou zkušeností, což PK beze sporu jsou. (Dobrá rodina, 2022)

4.2 Možná řešení dané problematiky – užívané metodické postupy v ČR a ve světě a odůvodnění zvoleného řešení

Zkušenosti evropských a amerických organizací poskytujících různé služby náhradním rodinám nastiňují základní postuláty z různých perspektiv. V návrhu metodického dokumentu pak sdílejí svá zjištění a praxi v peer podpoře náhradních rodin.

Tématice PK v zahraničí byla věnována podkapitola 3.4.1: PK v NRP v reflexi strategických, koncepčních a metodických materiálů v projektech a činnostech v zahraničí. Níže jsou shrnuty tři příklady zahraniční praxe.

Na **Slovensku** vytvořilo centrum pro náhradní rodinnou péči Návrat v roce 2006 modelový projekt s názvem *Laický poradca*. Projekt spočíval v podpoře a vzdělávání

náhradních rodičů, kteří chtěli organizovat svépomocné skupiny a poskytovat poradenství pro jiné NR a tím rozšířit nabídku stávajících služeb pro náhradní rodiny. V rámci tohoto projektu byl vytvořen i *Manuál laického poradenstva*. (Matejová, Roháček, 2010)

Inspirací z **Velké Británie** byl koncept peer monitoringu, který vzešel z námětu a potřeb samotných pěstounů a který funguje na principu vzájemného mentorování schválených pěstounů (Mc Inerney, 2009 [online]) a příručka *Foster Carer Peer Mentoring Handbook* (Warrington, 2017 [online])

Pro návrh metodického dokumentu podpory rodin v NRP prostřednictvím PK byla námětem také maďarská *Příručka pro peer poradce podpory v bydlení*. (Puurunen, 2018) Věnuje se sice jinému poli působnosti PK, ale hlavní myšlenky, principy a zásady činnosti PK jsou velmi dobře využitelné i v praxi PK v NRP.

O metodických materiálech v projektech a činnostech PK v NRP v ČR pojednávala podkapitola 3.4.2: PK v NRP v rámci reflexe strategických, koncepčních a metodických materiálů v projektech a činnostech v ČR. Souhrnně lze říci, že organizace DR v rámci svých inovativních projektů (*Budeme rodinou náhradní! Osvěta, kampaň, získávání nových náhradních rodičů a jejich podpora* a *Jsme rodina náhradní! Podpora rodin se svěřenými dětmi*) aktuálně řeší zavedení podpory náhradních rodin implementací nové pozice PK. Součástí tohoto projektu bude i vytvoření metodického dokumentu pro tuto činnost. (Dobrá rodina, 2022)

V podobné situaci se nachází také organizace Routa, z. s., která vytvořila, stejně jako DR, pro rok 2023 projekt zacílený na podporu rodin zavedením PK do NRP. Svůj metodický dokument bude teprve zpracovávat.

Z dalších dvou organizací (Janus, z. s., a Letní dům, z .u.), kde pracují PK v oblasti NRP, se nepodařilo zjistit, zda mají tyto organizace pro činnost svých PK vytvořeny specifické metodiky, jelikož ani jedna organizace nereagovala na snahu o kontaktování.

Dalším projektem zaměřeným na podporu náhradních rodin prostřednictvím poskytování pomoci a informací lidmi s žitou zkušeností v NRP je projekt *Zvyšování efektivity a podpora využívání nástrojů systému péče o ohrožené děti v Moravskoslezském kraji*. Jedním z cílů tohoto projektu bylo zajistit zefektivnění a profesionalizaci procesu zprostředkování NRP v MSK zvýšením počtu osob angažovaných v tomto procesu a nastavením fungujícího systému spolupráce zapojených subjektů. V praxi se jednalo o podporu žadatelů o NRP, která je poskytována pracovníky NRP na úrovni krajského úřadu a provázejícími osobami se znalostí a osobní zkušeností s náhradní rodinnou péčí. Součástí výše zmiňovaného projektu je i *Metodický manuál pro provázející*. (Hartmann–Tengler, Kučná, 2022) Zájemci o NRP mohou využívat podporu provázejících pracovníků kdykoliv v procesu zprostředkování. Provázejícími pracovníky jsou osoby se znalostí NRP a osobní

zkušeností s tímto druhem pomoci. Při výběru těchto osob je kladen důraz také na jejich osobní nastavení – pevné hodnotové nastavení, ale také schopnost přizpůsobit se a flexibilně reagovat na potřeby a nároky žadatelů. (Hartman–Tengler, Kučná, 2022)

Všechny výše zmíněné materiály se staly inspirací při vytváření metodického dokumentu podpory náhradních rodin prostřednictvím PK. Materiály byly pečlivě vybrány zejména s ohledem na konkrétnost a specifičnost problematiky NRP, a dále v rámci využití obecných principů a zásad, které byly použity i ze zdrojů, které se zabývaly působností PK mimo NRP, ale týkaly se sociální oblasti.

4.3 Identifikace limitů dosavadního řešení

O identifikaci limitů dosavadního řešení podpory rodin v NRP, potřebnosti zavedení pozice PK a zpracování metodického dokumentu pojednávaly podkapitoly v kapitole Analýza potřebnosti (viz podkapitola 3.1: Potřebnost zavedení pozice PK v rámci podpory rodin v NRP a podkapitola 3.2: Potřebnost metodického dokumentu pro praxi v organizaci Dobrá rodina)

Podle organizace Dobrá rodina (2022) lze nalézt hned několik limitů současné podpory rodin v NRP:

- NR chybí sdílení zkušeností s někým, kdo je nebo byl ve stejné situaci a umí tuto situaci vědomě reflektovat;
- NR chybí spolupráce se zkušenými osobami v rovině kolegů, kteří mají náhled, sílu a chuť je podporovat a předávat jim psychickou pomoc a oporu;
- NR chybí podpora zkušeného NR, který může být navíc nadějí, jelikož dokáže sdílet těžkosti, které sám překonal.

Nic z výše uvedeného sociální pracovník nemůže a nezvládne, protože mu chybí vlastní zkušenosti a prožitky.

Aby mohl PK v konkrétní organizaci pro podporu rodin v NRP kompetentně pracovat, musí mít nastavená pravidla své činnosti. V současné době v náhradní rodinné péči v České republice fungují čtyři PK ve čtyřech různých organizacích. V Moravskoslezském kraji existuje doprovázení žadatelů o NRP, které také funguje na principu peer konzultantství. Ve většině těchto organizací nemají žádný metodický dokument pro tuto pozici, což může být zásadním limitem pro správné fungování PK, týmu, jehož plnohodnotnou součástí by měl PK být, celé organizace, ale také samotných náhradních rodin. Pokud nebude mít organizace nastavené metodické dokumenty, jejichž součástí bude specifikováno, co PK „musí, co nesmí a co může“ mohlo by docházet k situacím, které nebudou ze strany PK správně a kompetentně řešeny, dále

může docházet k porušování etického kodexu, pravidel poskytování služeb a standardů kvality organizace.

Systém NRP je mnohdy pro veřejnost těžko srozumitelný a informace nejsou podávány přístupnou formou. Nepochopení vývojových potřeb dětí, které zažily náročnou zkušenost odloučení od své rodiny, a také nepochopení témat, která potřebují řešit jejich NR, znesnadňuje cestu náhradního rodičovství. V systému SPOD vyrůstají stále tisíce dětí bez rodiny a v každém roce přichází další děti, pro které se hledá rodina. O NRP a potřebách ohrožených dětí panuje stále mnoho mýtů, představ a předsudků. Systém SPOD je pro veřejnost komplikovaný, proto je potřeba hledat a realizovat takové nástroje osvěty a kampaně, které jsou moderní a nabízejí přiblížení těchto témat širokému spektru lidí. (Dobrárodina,2022)

4.4 Očekávaná změna a popis cílového stavu vzhledem k navrženému řešení

Vytvoření pozice PK a ukotvení jeho činnosti v metodickém dokumentu je žádoucím cílem pro posílení odborné sítě a dostupnosti kompetentních pracovníků v oblasti NRP, kteří rozumí specifickým potřebám náhradních rodin, zejména specifikům vývoje dětí v NRP a ohrožených dětí, jež prošly týráním, zanedbáváním, zneužíváním, zažily trauma či ztrátu svých blízkých osob. (Dobrá rodina, 2022)

Očekávanou změnou po zapojení PK do aktivit organizace Dobrá rodina bude zlepšení služeb pro náhradní rodiny, které budou lépe vyhovovat potřebám cílové skupiny, neboť lidé, kteří využívají nebo nedávno využívali stejné služby, se mohou podílet na plánování a rozvíjení dalších služeb, a tak zvýšit kvalitu a efektivitu těchto služeb.

Díky zavedení pozice PK pro podporu náhradních rodin bude růst sebejistota NR, kteří získají hlubší vhled do své životní situace, dále dojde k posílení důvěry mezi organizací a NR, organizace bude lépe rozumět situaci náhradních rodin, vytvoří se lepší podmínky pro budování solidarity mezi náhradními rodiči. To vše může ve výsledku vést k ovlivnění politického systémového nastavení, jež se jich týká. PK mohou být také prostředníci k překlenutí „dvou světů“ – NR a úředníků. (Puurunen, 2018)

Dle *Příručky peer mentoringu* (Warrington, 2017 [online]) patří mezi **výhody poskytování peer podpory pro PK** např. získání uznání schopnosti podporovat a rozvíjet ostatní, větší osobní spokojenost, rozvoj sítě, rozvoj mezilidských dovedností, osobní rozvoj, aktualizace nápadů a technik, přispívání k průběžnému profesnímu rozvoji, podílení se na poskytování služby péstounské péče včetně podpory udržení péstounů, možné přispění ke zlepšení kvality péče pro děti. **Výhody poskytování peer**

podpory pro NR jsou např. pomoc při adaptaci na novou roli NR, lepší porozumění rolím a úkolům NR, lepší komunikační spojení s doprovázející organizací, získání důvěryhodných rad a vedení, získání zpětné vazby, rozvíjení nových nápadů, dovedností a znalostí.

Pro posílení nízkoprahovosti a zajištění dostupné pomoci je zavedení podpory rodin prostřednictvím PK velmi vítanou změnou v systému. Díky této změně bude docházet k rozvíjení svépomocných setkávání podpůrných skupin NR.

Význam svépomocných aktivit, které mohou být jednou z možností podpory ohrožených dětí a jejich rodin, dokládá také *Analýza inovativních postupů a služeb pro rodiny a děti v České republice*. (MPSV, 2017) Svépomocné aktivity mají řadu výhod, především jsou ale otevřené pro skupiny osob, pro něž jsou formální služby (nebo dokonce pomoc poskytovaná úřadem) příliš „vysokoprahové“. Nízkoprahové aktivity jsou naopak důvěryhodné, protože spojují lidi s podobnými problémy. Budou realizovány kluby pro zájemce o náhradní rodičovství a náhradní rodiče, které budou zprostředkovávat jak edukativní funkci, tak podpůrnou. Stanou se prostorem pro sdílení konkrétních situací, získání nových poznatků a trénink nových dovedností. (Dobrá rodina, 2022)

Vzhledem k navrhovaným řešením se zefektivní kontinuita procesu, tj. podpora náhradní rodiny prostřednictvím PK bude probíhat ve všech fázích procesu, od prvotních informací po svěření dítěte a dále při péči o něj. V praxi se velmi osvědčuje pracovat jak s lidmi, kteří již děti v péči mají, tak s těmi, kteří na dítě teprve čekají nebo jej přibírají. Je vhodné pracovat také s jejich příbuznými/blízkými, pro které je podpora PK velmi přínosná, a to u všech typů NRP. U zájemců o NRP je činnost zaměřena na podporu, poradenství a pomoc. Je důležité, aby zájemci cítili oporu už při primární orientaci v problematice, při rozhodování a přijetí zodpovědného rozhodnutí stát se náhradním rodičem, při čekání a rozhodování o svěření dítěte do péče, v procesu při přebírání dítěte do péče i v úvodní fázi formování nového rodinného systému. Jedná se o podporu těchto rodin v celém procesu. Práce PK zahrnuje také podporu biologických dětí, které již v rodinách žijí, případně též podporu příbuzných či osob, na které bude mít přijetí dítěte do NRP vliv a které mohou mít vliv na bezpečí svěřených dětí. V rámci navrhovaných změn je ideálním cílovým stavem podpořená náhradní rodina, žadatelé i zájemci o NRP, kteří mají všichni dostatečné množství relevantních informací, kterým rozumějí, mají naplněné a saturované všechny své potřeby, včetně pocitů nejistoty a obav, mají důvěru v systém a jeho účastníky, mají vědomí komplexní opory, cítí se bezpečně a stabilně a jsou připraveni na přijetí dítěte do péče. Díky této podpoře nových rodičů ze strany PK ve fázi čekání, přijímání dítěte a v úvodní fázi formování nového rodinného systému, se snižuje riziko selhávání NRP. Cílem podpory je poskytovat ji rodinám dle jejich aktuální potřeby v daném čase, s respektem a individuálním přístupem. Může být

krátkodobá i dlouhodobá, může probíhat intenzivně v krátkém časovém období, nebo může být rozvržena do celého roku, může proběhnout jednorázově, nebo opakovaně. (Dobrá rodina, 2022)

Další velmi přínosnou změnou bude podpora adoptivních náhradních rodičů. Tito rodiče jsou totiž po osvojení dítěte ze systému podporované péče vyloučeni a málokterí mají možnost využít pomoci doprovázejících organizací, což se může přítomností PK v NRP změnit. K tomu může dojít také sdílením a propagací moderních přístupů k adopci, které jsou inspirovány jak zkušenostmi z ČR, tak zahraničními poznatky. (Dobrá rodina, 2022)

Zaměstnávání PK může být hnací silou změn v celé organizaci. PK mohou po příchodu do týmu inspirovat ke změnám nařízení, postupů, každodenních činností samotné organizace a všech jejích členů v týmu. PK můžou vidět svět jinýma očima a je potřeba je podporovat v tom, aby ostatním připomínali, jaké je být „na druhé straně“. PK mohou v organizaci také přezkoumat dokumentaci ke zhodnocení rizik vyhoření, případně selhání náhradních rodin, pro ostatní členy v týmu vytvořit návod, jak čerpat z životních zkušeností během klinické praxe, mohou také školit členy. Tyto aktivity nejsou kritikou či zpochybněním stávající praxe, nýbrž inspirací a snahou ji ovlivnit vlastním příkladem, návrhy a podporou ostatních v hledání nových způsobů práce. (Repper a kol., 2013)

V neposlední řadě by mohlo dojít v rámci odborných setkávání i k posílení kompetencí pracovníků z neziskových organizací, příspěvkových organizací, OSPOD, krajských úřadů, ale i dalších odborníků z celé ČR. Tím by mohly vznikat nové nástroje pro práci se zájemci, žadateli a náhradními rodinami. (Dobrá rodina, 2022)

Navrhované možnosti řešení zajistí efektivnější podporu náhradních rodin, lepší a komplexnější saturaci jejich potřeb a větší spokojenost náhradních rodičů, pro které bude jejich práce posláním, něčím, co je bude pozitivně naplňovat, dávat jim velký smysl, svobodu, radost a lásku. Díky tomu budou vyrůstat v náhradních rodinách emocionálně zdravé a šťastné děti, které budou umět budovat pevné a zdravé vztahové vazby.

Jenom kvalitní a komplexní spolupráce nás všech může skutečně pomoci ohroženým a přijatým dětem a jejich náhradním rodinám.

4.5 Návrh obsahu metodického dokumentu pro podporu rodin v NRP prostřednictvím PK

Vývoj metodického postupu podpory rodin v NRP prostřednictvím PK je dlouhodobý a náročný proces, který vyžaduje pečlivou přípravu a realizaci.

Následující možná struktura obsahu návrhu metodického dokumentu je inspirována příručkou peer mentoringu (Warrington, 2017 [online]), dále *Příručkou pro peers podpory v bydlení* (Puurunen, 2018), *Metodickým materiálem pro provázející* (Hartmann-Tengler, Kučná, 2022), *Manuálem laického poradenstva* (Matejová, Roháček, 2010), osobními podněty, připomínkami a náměty respondentů z provedeného terénního průzkumu (viz podkapitola 4.7: Provedení terénního průzkumu pro potvrzení analýzy potřebnosti) a manuálem vytvořeným Repper a kol. (2013), ve kterém autoři rozdělili proces do čtyř fází (viz následující tabulka).

Tabulka 3: Čtyři fáze tvorby peer pozic (Repper. a kol, 2013)

1. Příprava	2. Nábor	3. Zaměstnávání PK	4. Průběžný rozvoj role
Příprava organizace	Inzeráty	Výběr umístění	Kariérní postup
Příprava týmů	Poradenství o přínosech	Úvod a orientace	Nabídky školení
Definování rolí	Přihlášky	Supervize a podpora	Širší systémová změna
Časté mýty a mylné představy	Pohovory	Udržování dobrých pracovních podmínek	
Příprava PK (školení a příležitosti k získání praxe)	Ochrana zdraví při práci		
	Kontrola výpisu z trestního rejstříku		

Repper a kol. (2013) ve své praktické příručce k implementaci pracovníků peer podpory dále předkládají návrhy dokumentů, které by mohly být možným námětem i pro zavádění PK do organizací v oblasti NRP. Namátkou se jedná např. o profil PK, vyjádření zájmu o peer konzultantství, párování PK, zpětná vazba od PK a NR, etický kodex chování (viz přílohy 6 - 12)

Z hlediska přehlednosti je návrh metodického dokumentu strukturován do následujících podkapitol:

4.5.1 Definice cílové skupiny

Cílovou skupinou pro potřeby tohoto metodického dokumentu budou NR (osvojitelé, dlouhodobí pěstouni, pěstouni na přechodnou dobu), zájemci a žadatelé o všechny formy NRP.

4.5.2 Legislativa

Je důležité být obeznámen s legislativou týkající se oblasti NRP, aby bylo zajištěno, že metodický postup bude odpovídat nejen potřebám rodin v NRP, ale také zákonným požadavkům (viz podkapitola 2.2.2.2: PK v NRP v rámci legislativního zakončení)

4.5.3 Zdroje a financování

Realizace metodického postupu bude vyžadovat jak finanční, tak lidské zdroje. Zdroje budou potřebné nejen pro vývoj samotného metodického postupu, ale také pro jeho následné zavedení, školení a podporu pro PK a další pracovníky, kteří budou postup v praxi aplikovat.

Je vhodné přemýšlet o PK jak v roli profesionálů, tak v roli dobrovolníků, a to dle dané organizace a jejího plánu využití odbornosti získané na základě zkušeností. Je-li PK zaměstnán jako dobrovolník, je důležité jasně definovat jeho roli a odpovědnost v procesu práce s uživateli peer služeb. Podporováno by mělo být spíše zaměstnávání PK jako placených zaměstnanců rovnocenných s odbornými pracovníky.

4.5.4 Proces zavedení a řízení

Organizace si musí určit tým lidí s potřebnými znalostmi a zkušenostmi v oblasti NRP, který bude zodpovědný za vytvoření metodického postupu a jeho následné zavedení a koordinaci. Tento tým by měl být tvořen jak interními pracovníky organizace, tak externími odborníky s potřebnými znalostmi a zkušenostmi v oblasti NRP a metodické podpory. S realizací je spojena i potřeba průběžného hodnocení účinnosti metodického postupu. To by mělo sloužit k určení míry úspěšnosti zavedení postupu a jeho případnému vylepšení. Hodnocení by mělo být prováděno koordinátory, samotnými PK, ale také rodinami, které byly podpořeny.

V rámci organizace je potřeba ustanovit osobu, která bude mít PK na starosti a bude za ně zodpovědná. Dále je třeba definovat náplň práce této osoby. Hlavními úkoly tohoto koordinátora by mohly být poskytování vysoce kvalitních služeb PK a NR, zajišťování komunikace, poskytování rad a podpory PK a celému týmu a jejich vedení,

zajišťování školení pro PK, dohlížení na proces případného párování PK a NR, žadatele nebo zájemce o NRP, udržování aktuálního seznamu PK, evaluace služby, pořádání pravidelného setkání PK. Koordinátor by se měl také podílet na zajištění zpětné vazby, plánu rozvoje PK a NR a vyhodnocení, jak poskytovaná podpora pomohla rozvíjet znalosti a dovednosti obou aktérů. Dále by se měl podílet na šíření informací o peer konzultantství v organizaci, marketingových aktivitách a propagaci mezi další odbornou a laickou veřejností.

4.5.5 Nábor peer konzultantů

Na tomto místě je nutné definovat očekávání uchazečů a také pro koho je pozice určena.

4.5.5.1 Kritéria způsobilosti PK v NRP

Aby se člověk mohl stát PK v NRP, musí být schváleným dlouhodobým pěstounem, pěstounem na přechodnou dobu, adoptivním rodičem nebo zkušeným dospělým, který v dětství prošel NRP. Své vlastní zkušenosti musí mít dobře zpracované a musí být schopný jejich reflexe. Je vhodné absolvovat terapii nebo projít terapeutickým nebo sebezkušenostním výcvikem apod. Schopnost reflexe a sebereflexe je velmi důležitou vlastností kvalitního PK.

4.5.5.2 Dovednosti, osobnostní předpoklady a know-how PK v NRP

Zkušenosti, které PK získali, a problémy, které úspěšně vyřešili, empatie, porozumění, vřelost, nadšení, spolehlivost, schopnost závazku, konzistence, komunikační dovednosti, schopnost spolupráce, nehodnotícího, neodsuzujícího a nekritizujícího přijetí, schopnost péče, flexibilita, kritické myšlení, specifické dovednosti – to jsou žádané vlastnosti a dovednosti PK.

Kvalitní PK musí také umět navázat vztah, aktivně naslouchat, komunikovat, umět předávat a přijímat informace. Dále musí být schopen si zachovat odstup bez odsuzování, hodnocení, kritizování, pomáhat NR identifikovat jejich potřeby, motivace, přání, dovednosti a myšlenkové procesy, rozpoznat a využít jejich silné stránky, pomáhat jim soustředit se v tíživých situacích nejen na otázku co, ale i proč a někdy pomáhá NR „jenom být“. Je nutné, aby PK pracovali s NR metodou nedirektivního přístupu, pomáhali jim stanovit si vhodné cíle a motivovali je k rozvoji nových nápadů, řešení a strategií při dosahování těchto cílů. PK musí efektivně řídit svůj čas a pracovat v rámci svých osobních kompetencí, schopností a hranic. Musí také chápat a respektovat potřebu zachování důvěrnosti. PK umí pracovat s vlastními hranicemi vůči klientům (např. nepřistoupit na setkávání mimo pracovní dobu,

odmítnout poskytování přímočarých rad, vybrat si, o kterých osobních věcech nechce hovořit apod.).

4.5.5.3 Osobní stabilita jako startovní pozice

PK bude přicházet do kontaktu s lidmi v podobně zranitelných situacích, v jakých se ocitl v minulosti sám. Tento zrcadlový efekt může vyvolat empatii a touhu poskytnout kvalitní sociální doprovod. Nicméně je také možné, že dojde k otevření jeho ran z minulosti, které nemusejí být zcela zahojené. Proto je velmi důležité, aby byla životní situace PK stabilní a mohl se spolehnout na důvěru a podporu zbytku týmu.

4.5.5.4 Reflexe svého životního příběhu – mapa vývoje PK v čase

K posláním PK většinou náhradní rodič dospěje vývojem v průběhu nějakého časového úseku, který může být různě dlouhý a běžně sahá až do dětství (viz následující tabulka).

„V rozhovorech s laickými poradci sme boli inšpirovaní mnohými zaujímavými životnými príbehmi, v ktorých sa dali zreteľne vidieť a pomenovať tieto podmienky, udalosti, no najmä ľudia, ktorí mali rozhodujúci vplyv a nasmerovali život na odovzdávanie, cestu pomáhania. Je dobré, ak človek, ktorý pomáha – vidí svoj životný príbeh v jeho celistvosti a vývoji, s dôležitými, možno až zlomovými momentmi – keď má svoj príbeh zreflektovaný. Tiež je zaujímavé prejsť si svoj príbeh s iným človekom, ktorému dôverujem a ktorý prostým počúvaním nastaví svoje zrkadlo, aby som uvidel to, čo som možno doteraz nevidel.“ (Matejová, Roháček, 2010, s. 14)

MAPA môjho života v kontexte rastu k poradenstvu

Krivka môjho života

Narodenie

20 r.

35 r.

Pozn. skúste sa pohrať s farbami a odlíšiť osobné udalosti – odborné témy – krízy – ľudí.

1. Vyznačte faktické udalosti v čase a kľúčové UDALOSTI:

- udalosti, ktoré ma ovplyvnili ako rodiča, náhradného rodiča (vyrastal som v NRS, súrodenec v NRS, vstup do manželstva, partnerstvo)
- udalosti, viažuce sa k tomu, že som sa stal náhradným rodičom (proces prípravy, vyberanie dieťaťa, prijatie dieťaťa do NRS, ...)

2. Vyznačte TÉMY,

- nosná téma istého obdobia - tému dajte tam, kde ste ju intenzívne žili, kde ste ju intenzívne spracúvali, či už v podobe krízy alebo sa riešila, vyriešila.... na ten čas či navždy,
- ak bola v tom období nejaká **formálna udalosť**, ktorá Vám v tom pomohla, zaznačte ju (napr. letný pobyt, rodič. skupina, účasť na seminári, atp.)
- tiež nezabudnite na formálne udalosti, kde ste získali praktické skúsenosť a odskúšali ste si prezentáciu témy, vedenie témy, kontakt s médiami, vedenie klubu či skupiny,
- je dobré, ak využijete **aj témy z okruhu „povinných tém“** a skúsíte ich zaradiť do času... a dať im príslušnú „kvalitu“ spracovania

Udalosti a témy môžete prepojiť do NÁZVU kľúčového obdobia Vášho života, napr. obdobie „Záchrana sveta“ „Biologická rodina nás ohrozuje“ „Obdobie ošialu z rómskej témy“ „Všetky problémy sú zvládnuteľné“ ... „Únava“, kríza... atp.

3. Vyznačte ĽUDÍ, skúste každého charakterizovať, napr. :

- ľudia, ktorí ma ovplyvnili nepriamo/priamo
- ľudia, s ktorými som sa radil, (osobne, alebo aj v duchu...)
- ľudia, ktorí ma podržali,
- človek, ktorý ma viedol,
- človek, ktorý mi bol vzorom, na ktorého som sa chcel podobať

Poznámky k osobnej mape:

- je podkladom k Vášmu osobnému premýšľaniu a spracovaniu si predstavy o tom, čím ste prešli,
- ak sú nejaké veci pre Vás náročné a cítite, že nie je čas, ak sa dá pomenujete tému a nechajte to tak,
- je na Vás, s čím a do akej hĺbky pôjdete v zdieľaní sa – či už v dvojiciach, alebo v skupine, alebo pri písaní osobného profilu.

Autor: R. Matejová

Zdroj: Mapa môjho života v kontexte rastu k poradenstvu (Matejová, Roháček, 2010)

Velice spornou otázkou je, zda je potřebná odborná způsobilost PK. Problematika vzdělání bude určitě ještě předmětem mnoha diskusí. Ze samotné podstaty PK je vzdělání druhotné, nejdůležitější je žitá zkušenost, nicméně oblast NRP upravuje Zákon o sociálně-právní ochraně dětí, který říká, že sociálně-právní ochranu mohou poskytovat osoby, které získaly odbornou způsobilost. Odbornou způsobilostí pro účely poskytování sociálně-právní ochrany pověřenými osobami se rozumí vzdělání podle § 49, odst. 2 (zákon č. 359/1999 Sb [online]). Další vzdělávání je v kompetenci organizace dle jejich potřeb a potřeb klientů a samotného PK.

4.5.5.5 Výběrové řízení

Nábor může probíhat formou výběrového řízení. Hodnotiteli se mohou stát koordinátoři PK, PK samotní či zkušení NR. Zájemci o peer konzultantství vyplní dotazník, ve kterém uvedou typ NRP, kterou vykonávali nebo vykonávají, popíší své zkušenosti a motivaci, proč se chtějí stát PK.

Lidé, kteří jsou dále zařazeni do výběrového řízení, budou pozváni na pracovní pohovor, kde budou hovořit o svých dovednostech, vlastnostech a kompetencích, které do této pozice přinesou, o základní představě, kterou o pozici peer konzultantství mají. Osoby, které nebudou úspěšné, dostanou zpětnou vazbu o tom, jak se mohou zlepšit – reflexi silných i slabých stránek, ošetření rizik, aby se mohly opět v budoucnu přihlásit do výběrového řízení. Prozatím lze těmto osobám doporučit dobrovolnictví či účast na školeních, aby mohly trénovat, zvýšily své sebevědomí v práci s traumatizovanými náhradními rodinami, rozvíjely techniky rozhovoru a budování důvěry při pohovoru. Uchazeči, kteří budou úspěšní, budou pozváni na kurz pro PK.

4.5.6 Kurz pro PK

Momentálně neexistuje žádné specializované vzdělávání pro PK v oblasti NRP. V úvahu přichází účast na jiném obdobném vzdělávání, studium odborné literatury apod.

Jako velmi efektivní se jeví vytvoření specializovaného kurzu „na míru“ pro potřeby jednotlivých organizací, kdy by si každá organizace stanovila svoji náplň kurzu, jakým způsobem kurz povede, kdo ho bude lektorovat, ... Mohlo by jít také o jednotný akreditovaný kurz pro organizace z celé ČR, což by mohlo být v budoucnu také předmětem diskuse.

V rámci kurzu pro PK se jeví jako vhodné začlenění těchto klíčových témat:

- orientace v systému SPOD: minimálně 8 h;

- rozbor vlastních zkušeností (reflexe úspěchů, neúspěchů, jejich příčin, možných řešení): 4 – 8 h;
- obsah práce PK (co musí, nesmí, může, etický kodex, role PK v organizaci, spolupráce v týmu, rozložení pracovních úkolů, time management): 8 h;
- zásady vedení rozhovoru a komunikace: 8 h;
- rizika při práci PK: 8 h;
- základy krizové intervence: 8 h.

Po absolvování kurzu může proběhnout s každým budoucím PK odborné zhodnocení – posouzení jeho silných a slabých stránek včetně pojmenování možných rizik. Lze mu také nastínit možná témata pro jeho další osobní rozvoj. Součástí absolvování kurzu bude vystavení potvrzení o absolvovaném kurzu, úspěšným absolventům také doporučení pro zařazení mezi PK.

PK se v organizaci účastní mimo jiné povinných školení – jako např. školení o GDPR, první pomoci, prevence a řešení konfliktních situací, zásad terapeutického rodičovství, ...

Pro práci v NRP a v sociálních službách obecně je zapotřebí speciálního vzdělání. To platí i pro PK. Jedním z nejlepších způsobů, jak vzdělání dosáhnout, jsou odborná praxe a získávání zkušeností s různými typy sociální intervence. Pro efektivní práci PK s NR je velmi užitečné rozvíjení umění komunikace, naslouchání a reflektování. „Lze předpokládat, že vzdělání v oboru sociální práce a poradenství funguje ruku v ruce s žitou zkušeností peer konzultanta, která je nenahraditelná.“ (Puurunen, 2018, s. 32).

4.5.7 Zácvik, intervize, supervize, podpora, plán dalšího vzdělávání

Po absolvování kurzu budou PK zařazeni do zácviku, kde absolvují náslechy se zkušenými PK, kteří jim poskytnou podporu, poradenství a intervizi.

Aby se zabránilo pracovnímu stresu a syndromu vyhoření, je třeba věnovat pozornost také pravidelné intervizi a supervizi PK. Intervize by měla být ze začátku povinná – např. po každém absolvovaném náslechu či konzultaci (např. formou scénky na téma, které se řešilo, včetně reflexe NR). Až bude PK pracovat sám, bylo by vhodné intervizi minimálně jednou za dva měsíce nebo v případě potřeby opakovat.

Externí nebo interní supervize je důležitou součástí procesu, která dodává PK jistotu a důvěru ve své schopnosti a dovednosti. Mimo to může supervisor PK pomoci překonat možné překážky v jejich práci a také během pracovního rozvoje.

4.5.7.1 Vzájemná podpora mezi PK

Organizace musí umožnit setkávání PK s ostatními PK. Vzájemná podpora PK mezi sebou je pro ně hlavní oporou, která jim pomáhá zvládat nejistoty, „zabydlet se“ v jejich rolích, držet hranice své role a poskytovat dobrou službu.

Je velmi důležité, aby si sami PK vytvářeli své podpůrné skupiny. Jejich vlastní podpůrné sítě podporují kolegiální sounáležitost mezi PK a napomáhají šířit informace v organizaci. Skupina může společně promýšlet, jaké má potřeby ve vzdělávání, členové si mohou napomáhat při zvládání pracovního stresu a řešit společně, jak předložit problémy nadřízeným. Vedení pak lépe chápe, že se nejedná jen o problém jednoho člověka.

4.5.7.2 Podpora a dohled vedoucích

Nově zaměstnaným PK je třeba vymezit dostatečný čas na přizpůsobení se novému pracovnímu prostředí a nové roli. PK by měli projít vhodným školením, aby měli dostatečné informace a nástroje pro zvládání své role.

PK musí být od začátku vztahu s NR dostatečně informován o tom, že jeho úloha je specifická a může zahrnovat oblasti, jako jsou porozumění a přizpůsobení se potřebám náhradních rodin, podpora zapojení do pěstounské komunity (např. účasti na podpůrných skupinách nebo školeních), rozvoj nových nápadů, dovedností a znalostí. Ve vztahu k NR ale nenahrazuje přístup sociálního pracovníka, který dohlíží na své klienty. PK nesmí mít v žádném případě pocit, že je zatěžován záležitostmi náhradní rodiny, které by přesahovaly jeho schopnosti a roli.

Všichni PK, kteří se zaučují, dostávají podporu, školení a vedení, aby bylo zajištěno, že dokážou nalézt a využít zdroje potřebné pro získání odolnosti a zároveň minimalizovat riziko, které by mohlo ohrozit jejich fungování. Vedení organizace a ostatní pracovníci by měli na začátku tolerovat chyby. Je nutné ale dávat PK podpůrnou zpětnou vazbu. Každý pracovník v zaučení má svého vedoucího podle typu služby – cílové skupiny NR, zájemců a žadatelů, se kterými bude později pracovat. Tento vedoucí poskytuje PK každodenní podporu s denními úkoly, vedením záznamů, klíčovou prací a podporou klientů.

V případě většího počtu PK v organizaci bude dohlížející pracovník přiřazovat NR jednotlivým PK podle specifických kritérií shody, o kterých si myslí, že jsou důležitá. Záměrem je totiž vytvoření trvalého a důvěrného vztahu a je třeba klást důraz na to, aby si PK a NR vzájemně vyhovovali. Při tom je potřeba zvážit některé faktory, jako např. typ NRP, věk dětí v péči, případně specifické potřeby přijatých dětí (např. zdravotní postižení dětí). Dále je důležitá otázka etnicity, kultury, jazyka, pohlaví. Podstatným také může být místo bydliště. V dnešní době je samozřejmě možné

zprostředkovat kontakt přes telefon, e-mail nebo sociální sítě, ale pokud se očekává pravidelný osobní kontakt mezi NR a PK, je potřeba zvážit náročnost na logistiku, cestovní čas a náklady spojené s velkou vzdáleností mezi NR a PK. Je tedy vhodné myslet na propojení účastníků, kteří bydlí dostatečně blízko u sebe. Neméně podstatným faktorem je také sladění osobnosti PK a NR tak, aby oba mohli ze vztahu vytěžit co nejvíce. Tento proces by měl zohledňovat individuální charakteristiky i bohaté zkušenosti.

Podpora vedení PK je považována za klíčový faktor při zvládnání pracovního stresu, stejně jako vědomí, že konečnou odpovědnost má vedení. Vedoucí by měl být schopný odhadnout schopnost pracovníků ve vztahu k pracovním úkolům a zajistit, že pracovní cíle PK jsou vykonávány v souladu s pravidly organizace, etickým kodexem organizace a také v souladu se zákoníkem práce.

Vedení musí naslouchat nápadům a problémům, které PK sdílejí, musí si vyhradit dostatek času pro setkávání a musí projevit dostatečný zájem o zkušenosti a zázemí PK.

Je důležité zajistit, aby byli zaučující se pracovníci plně podporováni výše popsaným způsobem, aby byli schopni si udržet svou pracovní pozici, měli přístup k dalšímu vzdělávání a školení, a mohli tak stavět na dovednostech a znalostech, které budou potřebovat pro své budoucí profesní směřování.

V rámci samotné práce PK mohou nastat situace, které by mohly představovat riziko pro PK – mohou se např. přiblížit velmi blízko ke klientovi a zapomenout na udržení rozumných hranic. Je velmi důležité, aby organizace tato rizika rozpoznala, ale také aby zajistila, že PK mají přístup k různým podpůrným službám uvnitř organizace i mimo organizaci. Poskytování této podpory přizpůsobené potřebám každého pracovníka znamená nejen to, že PK cítí plnou podporu v každém kroku, ale snižuje rovněž problémy spojené s jejich nesprávným fungováním nebo selháváním.

4.5.7.3 Plán dalšího vzdělávání

Bylo by vhodné stanovit PK povinný rozsah dalšího vzdělávání – minimálně dvakrát osm hodin ročně. Výběr konkrétního vzdělávání by mohlo být dle doporučení koordinátora, vedoucího PK, a individuální potřeby jednotlivých PK.

4.5.8 Začlenění PK do týmu

Organizace by měla mít definováno, jak PK zajistí rovné postavení v týmu a v organizaci a jaké bude celkové začlenění PK v týmu a ukotvení jeho role. V organizaci, která nemá zkušenosti se zapojením PK, je nutné zajistit, aby vedoucí pracovníci jejich zapojení pečlivě připravili a naplánovali. Příprava může zahrnovat mimo jiné informační schůzku, kde se představí role PK a smysl jejich práce.

Doporučením je, aby se organizace řídila hlavními zásadami začlenění PK ve všech úrovních její činnosti, aby jejich hlas byl slyšen na pracovních poradách a aby nebyli vyčleněni z rozhodovacích procesů. PK by se měli cítit v pracovním kolektivu vítáni.

Od začátku je nutné jasně určit role PK a všech ostatních členů týmu. Kvalitní a pravidelná komunikace mezi PK, nadřízenými a zbytkem týmu může předcházet nedorozuměním, zlepšit pracovní prostředí a je klíčová pro úspěšný pracovní tým. Pracovník s odbornou kvalifikací i PK jsou v tomto pojetí NRP oba profesionálové. „Expertiza obou dvou je nepostradatelná a takto složený tým může být označován jako multiprofesionální. Znalosti jednoho doplňují znalosti druhého. Členové týmu si navzájem nastavují zrcadlo, vyměňují si znalosti a vzájemně se tak učí. Pracovat jako tým nabízí širokou paletu možností, jak nahlížet na jisté situace, a nabízí nový úhel pohledu.“ (Puurunen, 2018, s. 26). Vzhledem k jedinečnosti role PK je potřeba věnovat dostatek času a prostoru přípravě týmu, jehož bude PK součástí. Je vhodné, aby příchod PK byl vnímán jako nový impuls a možnost ke zkvalitnění poskytovaných služeb.

V rámci činnosti PK je nezbytné zajistit předávání informací v týmu. Děje se tak podle zvyklostí v organizaci (na poradách, při intervizích, konzultacích, supervizích). Pro PK je důležité od začátku vědět, že během schůzky s klientem nemusí získat žádnou podstatnou informaci. Pro PK je zvláště ze začátku důležité dostávat zpětnou vazbu od týmu: Jak tým vnímá jeho přínos? Co od něj očekávají členové týmu? Co od něj neočekávají?

Velmi cenné jsou pro tým informace PK, které se týkají jeho zkušeností s jednáním lidí, kteří s ním byli v kontaktu (v NRP např. psychologové, doprovázející). Tým by měl být také schopný ustát zpětnou vazbu od PK týkající se postupů a přístupů ke klientům.

4.5.8.1 Základní vymezení činností PK

PK nabízí svou reflektovanou zkušenost náhradního rodičovství cílové skupině a také svým spolupracovníkům, např. při rozhodování o podobě služby, při vytváření informačních a publikačních materiálů pro cílové skupiny, při tvorbě metodik a pravidel služby, při zvažování vhodného postupu u konkrétní rodiny či při poskytování zpětné vazby na službu. PK se může také spolupodílet na vzdělávacích i nevzdělávacích akcích pro odbornou i laickou veřejnost.

PK je součástí týmu dalších odborných pracovníků organizace. Domlouvá se na konkrétní podobě spolupráce s doprovázejícím pracovníkem či poradcem pro rodinu, kteří mají na starosti stejného klienta jako PK. Vyjasňuje si s nimi role PK, jakým způsobem budou sdíleny informace o rodině, jak se bude plánovat další společný postup a jak se budou zohledňovat různé pohledy na rodinu apod. Dle požadavků nadřízeného se PK účastní porad, intervizních setkání, vzdělávání a dalších aktivit.

PK vede klientskou dokumentaci. Proto je nutné nastavit pravidla vedení klientské dokumentace tak, aby byl z každé intervence PK písemný výstup. Je třeba upřesnit podmínky sdílení klientské dokumentace mezi PK a koordinátorem pro rodinu tak, aby měl každý informace, které potřebuje pro svou práci.

Je nutné vždy individuálně posoudit, zda může být PK současně klientem organizace a zda PK může mít v organizaci jiné pracovní role, zejména z toho důvodu, aby nedocházelo ke střetu zájmů a zmatení veřejnosti, jakou má daná osoba v organizaci roli a z jaké pozice spolu komunikují.

Při komunikaci s klientem si PK uchovává svůj jazyk a nepřebírá techniky sociálních pracovníků. Hlavní rozdíl spočívá ve sdělování osobních zkušeností – zatímco sociálním pracovníkům se doporučuje udržovat určitý odstup, pro PK je otevřené sdílení základní technikou. Současně by se měl učit pracovat s vlastními hranicemi vůči klientům (např. odmítnout dávání přímočarých rad).

PK pomáhá NR, aby si stanovili vhodné cíle a úkoly a pracovali na jejich dosažení. Propaguje peer konzultantství a účastní se setkání podpůrné skupiny PK, školení pro PK a pravidelných supervizí. Dodržuje pravidla poskytování služeb klientovi a etický kodex organizace. Aktivně se účastní setkání multioborového týmu organizace, informačních setkání nebo náborových akcí, kurzů pro pěstouny, svépomocných skupin náhradních rodičů.

Dále je nutné upřesnit, jaká bude forma práce PK. Může mít jak individuální podobu (např. individuální konzultace s náhradním rodičem), tak skupinovou podobu (např. účast PK v klubu pro NR). Konzultace mohou mít jak osobní, tak distanční formu. PK udržuje kontakt s NR podle předem stanovených pravidel v dohodnutých termínech a časech nebo dle potřeby NR, a to prostřednictvím osobních kontaktů, telefonických rozhovorů nebo e-mailové korespondence.

Vztah mezi PK a NR bude nejúspěšnější, pokud náhradní rodič ví, co může očekávat, a cítí důvěru v PK a PK je co nejvíce chráněn před nerealistickými očekáváními NR.

Je užitečné probrat s PK všechny případy, kterými se tým zabývá, a určit si, u kterých klientů je zapojení PK nezbytné. Zkušenost ukazuje, že PK je začleněn zhruba do deseti procent případů daného týmu. U každé spolupráce NR a PK je třeba pátrat po tom, co by mohla být v rámci celého průběhu poskytnutí služby přidaná hodnota při zapojení PK a využití jeho konkrétních zkušeností, vědomostí a schopností.

PK a NR spolu mohou uzavírat smlouvu, která by měla zahrnovat např. účel vztahu, specifické dovednosti a znalosti určené jako cíle rozvoje NR, základní pravidla včetně chování a osobní odpovědnosti, typy a frekvence kontaktů, nastavení hranic, postup řešení neshod mezi PK a NR (v první řadě řešení mezi sebou, následně setkání s odpovědným sociálním pracovníkem, poradcem pro rodinu), dále by mělo být obsahem smlouvy prohlášení o respektování důvěry a mlčenlivosti včetně ošetření

zveřejňování osobních údajů a obsahu rozhovorů bez souhlasu druhé strany a objasnění okolností, za kterých může být mlčenlivost porušena (např. situace, kdy může docházet k potenciálnímu nebo skutečnému ohrožení dětí a dospělých v náhradní rodině).

Délka vztahu mezi PK a NR závisí na účelu peer konzultantství, ale obecně by mohl vztah trvat pro nového NR přibližně 6–12 měsíců, pro žadatele a při konkrétním účelu peer konzultantství 3–6 měsíců, pro zájemce o NRP dle potřeby.

V případě ukončení spolupráce z důvodu neshod mezi PK a NR je nutné zvážit, zda je potřeba v náhradní rodině sledovat výskyt problémů a zda by měl být rodině přidělen nový PK. Je samozřejmě vždy důležité zaznamenat všechny případy, kdy dojde k neshodě. Pokud vzájemný vztah nefungoval kvůli rozporu osobností nebo přístupů, neznamená to, že někdo selhal. Odpovědný sociální pracovník nebo poradce pro rodinu by měl pomoci účastníkům zjistit, v čem jsou v rozporu a zda mohou změnit svůj přístup. Vždy ale platí, že je lepší vztah ukončit, než aby byl nadále problémový.

4.5.9 Propagace peer konzultantství, vyhledávání nových PK

Možnosti, jak by se mohli NR, zájemci a žadatelé o NRP dozvědět o nabídce podpory prostřednictvím PK:

- doprovázející pracovnice vytipuje rodinu, kde může být PK užitečný vzhledem ke svým životním zkušenostem, a propojí je;
- spolupráce s psychology pomáhajícími párům, které nemohou dlouhodobě otěhotnět a zvažují NRP;
- informace o PK na webu organizace DR;
- informace o PK na krajských úřadech;
- informování o PK při přípravách náhradních rodičů;
- využití PK jako prvního člověka při kontaktu se zájemci, než jim bude přidělena konkrétní doprovázející pracovnice.

4.5.10 Provádění pilotního ověření

Provádění pilotního ověření se bude podrobněji zabývat celá podkapitola 4.9 (viz podkapitola 4.9: Návrh, realizace a zavádění pilotního ověření metodického postupu v organizaci)

4.5.11 Evaluace pilotního ověření

Evaluaci pilotního ověření bude detailněji věnována celá podkapitola 4.10 (viz podkapitola 4.11: Evaluace pilotního ověření)

4.5.12 Aktualizace metodického dokumentu

V rámci zavádění metodického dokumentu do praxe je nutná průběžná aktualizace metodického postupu a metodického dokumentu dle aktuálních potřeb cílové skupiny a potřeb organizace.

4.6 Provedení terénního průzkumu pro potvrzení analýzy potřebnosti

Potřebnost zavedení pozice PK pro podporu rodin v NRP a návrhu metodického dokumentu byla zjišťována v kapitole 3: Analýza potřebnosti. Dle zmapovaných potřeb náhradních rodin a vyhodnocení vnitřních dat organizace byla zpracována analýza potřeb, která dále zahrnovala rozhovory se zástupci náhradních rodin, aby bylo zjištěno, jaké specifické potřeby mají. Součástí bylo i získání informací od jiných zdrojů, jako jsou odborníci na rodinnou péči nebo sociální pracovníci.

Na základě výše zmiňované analýzy potřebnosti byl vypracován návrh bakalářské práce, ve kterém byl popsán nástin metodického dokumentu pro podporu rodin v NRP prostřednictvím PK, aby mohl být proveden terénní průzkum pro potvrzení výše zmiňované analýzy potřeb. Práce byla následně dána vytipovaným zkušeným NR ze všech typů NRP – osvojitelům, dlouhodobým pěstounům a pěstounům na přechodnou dobu, dále zájemcům o NRP a žadatelům, kteří se nacházeli v různých stádiích příprav a schvalování k výkonu péče NR. O spolupráci při zhodnocení návrhu metodického dokumentu byli požádáni také klíčoví pracovníci doprovázející organizace DR, metodičky v této organizaci a stávající PK.

Na základě výsledků průzkumu byly zpracovány všechny podněty dotazovaných respondentů a byly upraveny jednotlivé části připravovaného metodického dokumentu.

V rámci shrnutí terénního průzkumu je potřeba zdůraznit jako nejdůležitější zjištění, že všichni dotazovaní velmi příznivě hodnotili, jak zavedení pozice PK, tak vytvoření jasných pravidel a zásad pro jeho práci v rámci navrhovaného metodického dokumentu, a to i přes to, že někteří na začátku vůbec netušili, kdo PK je a jaký přínos jeho činnost pro NR může mít.

Diskuse se vedla nad některými klíčovými tématy, kdy se většina nebyla schopna shodnout – např. jestli je vhodné a potřebné, aby měl PK vzdělání v sociální oblasti, dále otázka jeho dobrovolnosti versus zaměstnaneckého poměru nebo jeho působení i v jiné skupině NR, než které byl součástí on sám jako NR.

4.7 Vývojový diagram použitých metod

Vývojový diagram použitých metod v návrhu metodického dokumentu pro podporu rodin prostřednictvím peer konzultantů graficky znázorňuje proces vývoje metodického dokumentu. Cílem vývojového diagramu je poskytnout přehled o celém procesu vývoje metodického dokumentu a umožnit jeho snadné sledování a kontrolu.

Zdroji k vytvoření vývojového diagramu pro mne byly konzultace s metodickými pracovníky, především z organizace DR, od kterých jsem čerpala informace, jež byly následně použity ve vývojovém diagramu.

V níže uvedených podkapitolách a vývojovém diagramu (viz tabulka 5: Vývojový diagram použitých metod) jsou popsány jednotlivé kroky a fáze procesu vývoje, včetně použitých metod a nástrojů, které byly v průběhu vývoje dokumentu využity.

4.7.1 Definice cílové skupiny, analýza potřeb cílové skupiny

Nejprve je nutné **definovat cílovou skupinu a analýzu potřeb cílové skupiny**. Tento krok zahrnuje identifikaci potřeb a očekávání cílové skupiny NR, které se má díky dokumentu zlepšit nabídka poskytované péče a služeb.

4.7.2 Analýza potřeb, lidských a finančních zdrojů organizace

Poté se musí vytvořit analýza potřeb, lidských a finančních zdrojů samotné organizace, pro kterou je dokument vytvářen.

4.7.3 Legislativa – zjišťování zákonných podmínek

V rámci zajištění zákonných podmínek je důležité zjištění příslušné legislativy a metodických materiálů.

4.7.4 Proces zavedení a řízení, určení odpovědných osob

Dále musí být zahrnuty role a odpovědnosti jednotlivých účastníků v procesu zavedení a řízení metodického postupu.

4.7.5 Tvorba metodického dokumentu

Následuje samotný vývoj metodického dokumentu. V této fázi se bude vytvářet metodický dokument, který bude zahrnovat nábor, kurz, zácvik, pravidla intervize,

supervize, podpory, plán dalšího vzdělávání, začlenění PK do týmu, propagaci PK, vyhledávání nových PK.

4.7.6 Provedení pilotního ověření, evaluace pilotního ověření

Je důležité provést pilotní ověřování metodického dokumentu na malých skupinách osob a evaluovat výstupy.

4.7.7 Implementace metodického postupu do organizace

Je důležité vytvořit plán, jak bude metodický postup v organizaci zaváděn.

4.7.8 Hodnocení a evaluace

Na základě výsledků, zpětných vazeb od NR a PK je nutné zhodnotit, zda je metodický dokument platný a zda by bylo vhodné ho dále rozvíjet. Tato fáze zahrnuje pravidelnou evaluaci a průběžné hodnocení.

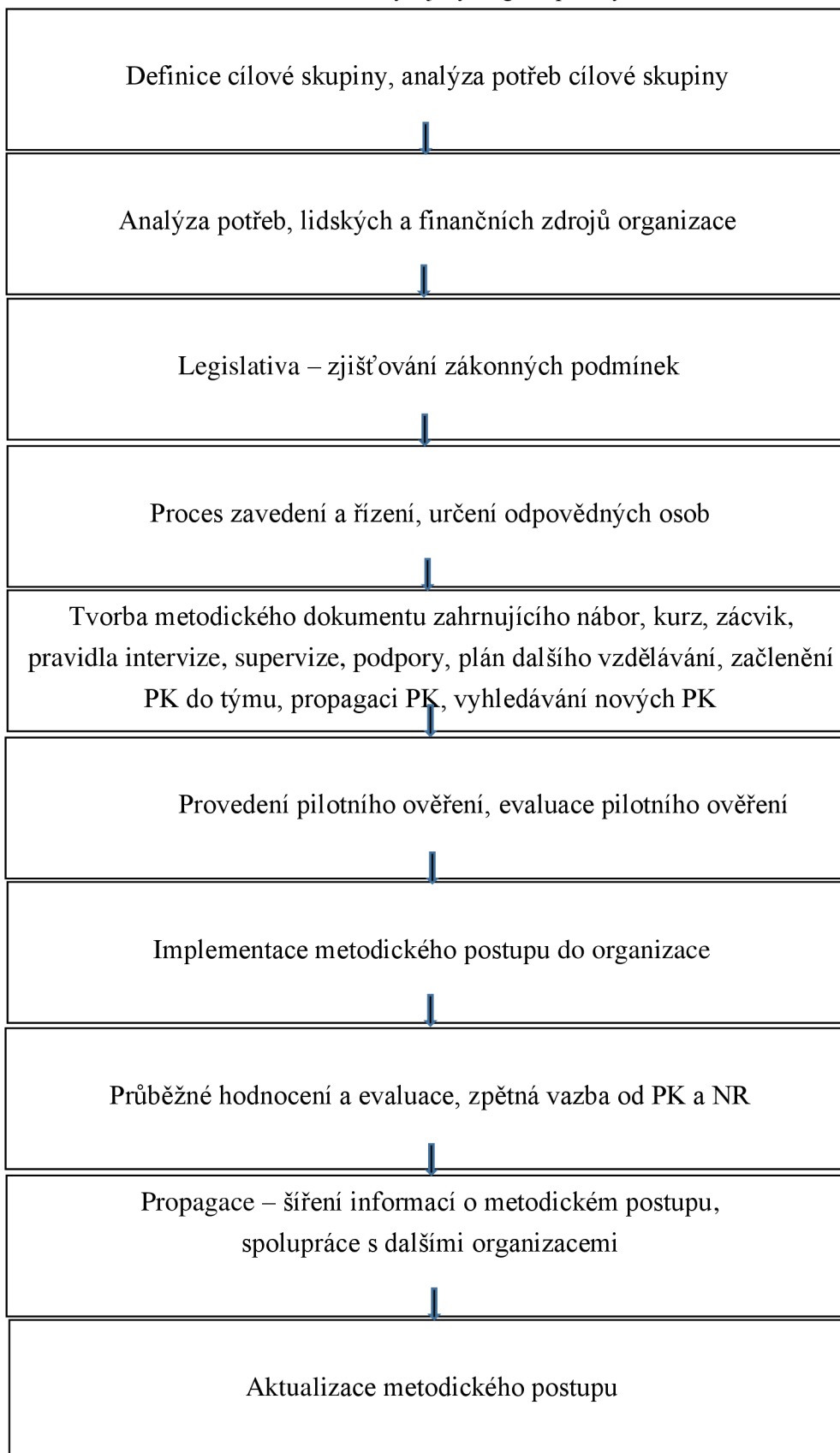
4.7.9 Propagace

Šíření informací o metodickém postupu, spolupráce s dalšími organizacemi. Po ověření účinnosti a efektivnosti metodického dokumentu by měl být implementován do praxe a mělo by být rozšířen záběr náhradních rodin.

4.7.10 Aktualizace metodického postupu

Průběžná aktualizace metodického postupu a metodického dokumentu dle potřeb cílové skupiny a potřeb organizace.

Tabulka 5: Vývojový diagram použitých metod



4.8 Prediktivní analýza rizik a dopadů v cílovém prostředí

„Data jsou klíčem k úspěchu ve všech odvětvích. Jejich analýza umožňuje nahlédnout do minulosti, zorientovat se v současnosti a lépe se připravit na budoucnost. Stále větší roli proto hraje takzvaná prediktivní analýza, díky které můžete myslet o krok napřed a například zákazníkovi nabídnout službu, o niž by vzápětí sám žádal.“ (Slavičková, 2021 [online]). Díky analýze prostředí, komunikaci s pracovníky a otevřenosti organizace Dobrá rodina ke změnám a inovacím lze předvídat, že zavedení metodického dokumentu pro podporu rodin v NRP prostřednictvím PK bude mít vzhledem k současné situaci minimální rizika pro všechny zúčastněné. Samotná implementace metodiky by měla rizika snížit na minimum.

Vzhledem k tomu, že bude metodický dokument definován a zakotven v dokumentech organizace podle přesně stanovených a definovaných pravidel pro činnost PK, by se mělo předejít jakémukoliv možnému porušování etického kodexu, standardů kvality, případně pravidel poskytování služeb organizace DR klientovi.

V rámci samotné činnosti PK mohou vznikat případná rizika negativního přijímání PK ze strany sociálních pracovníků organizace, a to z důvodu odlišného pohledu PK na situace v rodinách a strategie řešení identifikovaných problémů. Kontakt PK s NR bez přítomnosti třetí strany by mohl být zpochybňován kvůli riziku neprofesionálního přístupu v citlivé oblasti ochrany dětí. Hypotézy a navrhovaná řešení by nemusela být profesionálními pracovníky bezpodmínečně přijímána jako relevantní kvůli případným nedostatkům ve způsobu vyjadřování profesionálních úvah – při sdílení svého pohledu na situaci jej PK nemusí vyjádřit vhodným způsobem. Neformální jazyk PK nemusí být pro ostatní přijatelný. Pro efektivní týmovou práci je přínosné udržovat laický pohled na jejich práci, kde kvalitu vytváří různorodé názory, nejen odbornost. (Puurunen, 2018)

Dalším rizikem může být neochota pracovníků v organizaci přijmout PK jako placené spolupracovníky a snaha zredukovat jejich roli na vykonávání dobrovolnických úloh. Proto je potřebné v metodickém dokumentu definovat a následně i v organizaci vytvářet systémově a finančně udržitelné pozice pro PK.

Organizace, které doposud nemají ve svých týmech PK, mohou také pochybovat o tom, zda je vhodné, aby PK podporoval NR ve stejné službě, kterou sám využíval, nebo zda by bylo lepší zaměstnat ho v jiné službě nebo skupině NR. Je žádoucí tyto počáteční nejasnosti a pochybnosti diskutovat a přijmout to, že stejně jako u jakéhokoliv jiného procesu, bude implementace rolí PK vyžadovat některé změny v organizaci a při tom se mohou stát i některé chyby. To však může znamenat pokrok správným směrem, jelikož díky tomu lze odhalit potenciálně silné stránky, které budou velmi cenné a které představují budoucnost sociální intervence. (Puurunen, 2018)

Rizikem pro samotného PK může být sdílení svého životního příběhu, což je nezbytnou součástí práce PK. Dosažení opravdové důvěry založené na interakci nemůže být provedeno, aniž by PK nediskutovali s NR o svých vlastních zkušenostech. Mnozí to mohou považovat za břímě ve své práci. Každý PK musí zvážit, s jak velkou částí svého příběhu se chce svěřit, kdy a jakým způsobem. PK se někdy také může dostat do situace, kdy ho zasáhne příběh náhradní rodiny, protože se situace příliš podobá jeho vlastní zkušenosti. Na druhou stranu PK v rámci své práce potřebuje porozumění a podporu odborníků. Někdy se může stát, že tito odborníci před sebe mohou postavit profesní bariéru, nezajímají se o vše, co jim PK sděluje a nesnaží se to ani pochopit. (Warrington, 2017 [online])

4.9 Návrh, realizace a zavádění pilotního ověření metodického postupu v organizaci

Na základě analýzy potřebnosti a terénního průzkumu byl vypracován návrh metodického dokumentu podpory rodin v NRP prostřednictvím PK. Následně je třeba podniknout v rámci návrhu, realizace a zavádění pilotního ověření tohoto metodického postupu praktické kroky v organizaci DR.

Vzhledem k opoždění v plánované realizaci projektů *Budeme rodinou náhradní! Osvěta, kampaň, získávání nových náhradních rodičů a jejich podpora a Jsme rodina náhradní! Podpora rodin se svěřenými dětmi* (Dobrá rodina, 2022) se bohužel nepodařilo zrealizovat pilotní ověření, které mělo být spuštěno v rámci uskutečnění těchto projektů. Proto je zatím navržen plán pilotního ověření, který se bude realizovat v následujících měsících dle níže navrhovaného postupu.

4.9.1 Potřeba stanovení cílů a očekávání pilotního ověření

Cílem může být například zlepšení kvality podpory rodin v NRP, zvýšení spokojenosti rodin s podporou, snížení stresu, prevence vyhoření a selhání NR atd.

4.9.2 Vypracování plánu implementace

V plánu bude specifikováno, jak budou metodický postup a podpora PK zavedeny a jak budou měřeny cíle a očekávání pilotního ověření.

Při samotné implementaci je potřeba vytvořit školicí materiálů pro PK, aby byli dobře připraveni na podporu rodin v NRP. Školicí materiály by měly obsahovat informace o metodickém postupu, komunikačních dovednostech, etických zásadách a dalších relevantních tématech. Propagační materiály by pak měly sloužit ostatním

členům v multidisciplinárním týmu v organizaci, odborníkům, laické veřejnosti a samotným NR, zájemcům a žadatelům o NRP.

4.9.3 Výběr náhradních rodin

Do pilotního ověření by měly být vybrány rodiny, které mají důvěru v tuto službu a potřebují podporu, ale zároveň jsou ochotny a schopny se zapojit do pilotního ověření.

4.9.4 Realizace pilotního ověření

Po vypracování plánu implementace, školicích materiálů a výběru rodin lze pilotní ověření realizovat v praxi. PK budou poskytovat podporu rodinám v NRP prostřednictvím metodického postupu v určitém časovém horizontu za předem stanovených podmínek.

4.9.5 Sběr dat a vyhodnocení výsledků

Po dokončení pilotního ověření je důležité zpracování výsledků a vypracování závěrečné zprávy, která bude obsahovat informace o průběhu pilotního ověření, výsledcích a doporučeních pro další postup.

4.9.6 Implementace doporučení a rozšíření projektu

Na základě závěrečné zprávy a doporučeních by měla následovat realizace těchto doporučení a rozšíření projektu – pro více NR, zájemců a žadatelů o NRP. Pokud se pilotní ověření ukáže jako úspěšné, mohlo by být rozšířeno na celou organizaci a mohly by být vytvořeny další podobné projekty.

4.9.7 Monitorování a evaluace

Po rozšíření projektu je třeba průběžně monitorovat a evaluovat jeho úspěšnost a účinnost. To by mělo pomoci zajistit udržitelnost projektu a jeho schopnost poskytovat díky metodickému postupu kvalitní podporu rodinám v NRP prostřednictvím PK.

4.10 Evaluace pilotního ověření

„Evaluace vyžaduje předchozí monitoraci, stanovení jasného účelu hodnocení a relevantní nastavení pro poskytnutí zpětné vazby. Evaluace usiluje o přinášení užitečných námětů na zlepšení intervencí, odstraňování či minimalizování implementačních selhání, zvyšování efektivity prováděných intervencí.“ (Drlíková a kol., 2020, s. 113)

Základem evaluace je sběr dat, která se poté analyzují a interpretují. Evaluaci pilotního ověření dochází ke zpracování informací, formulacím závěrů a doporučení ke zlepšení implementace, zhodnocení účinnosti, efektivity a užitečnosti v praxi. (Drlíková a kol., 2020)

Evaluace může být provedena několika způsoby. Některé možnosti evaluace zahrnují:

Sledování implementace: je důležité sledovat, jaké kroky jsou podniknuty pro implementaci návrhu dokumentu do praxe. To zahrnuje např. sledování toho, jak jsou peer konzultanti a rodiny informovány o dokumentu a jak ho používají.

Zhodnocení vlivu dokumentu na rodiny: evaluace bude zahrnovat zhodnocení toho, jak dokument ovlivňuje rodiny v náhradní rodinné péči. Je důležité sledovat, zda dokument pomáhá rodinám zlepšit svou situaci a zda je podpora poskytována prostřednictvím dokumentu a PK účinná.

Hodnocení efektivity peer konzultantů: peer konzultanti jsou klíčovými aktéry v procesu podpory rodin v náhradní rodinné péči, proto je důležité zhodnotit jejich účinnost při použití dokumentu, sledovat, jak dobře se jim s dokumentem pracuje a jak platně mohou peer konzultanti pomoci rodinám.

Analýza nákladů a přínosů: evaluace bude také zahrnovat analýzu nákladů a přínosů dokumentu. To zahrnuje zohlednění nákladů na vytvoření a šíření dokumentu a také měření přínosů pro rodiny v náhradní rodinné péči a PK.

Měření evaluace závisí na konkrétní situaci a cílech evaluace. Při evaluaci se mohou používat různé metody sběru dat, jako jsou dotazníky, rozhovory, pozorování, analýza dokumentů, testování a další, které budou užitečné pro získání zpětné vazby od peer konzultantů a rodin v rámci pilotního ověření dokumentu. To může pomoci odhalit případné nedostatky v dokumentu a umožnit jejich nápravu. Při měření evaluace je důležité určit měřitelné cíle a ukazatele, které umožní získat data a vyhodnotit úspěšnost evaluace. Cíle a ukazatele by měly být srozumitelné, konkrétní a přesné. Mezi běžně používané ukazatele patří počet účastníků, úroveň spokojenosti, změny chování nebo názorů, úroveň dosažených cílů, finanční náklady a další. Pro měření evaluace je také důležité stanovit vhodné metody analýzy dat a interpretace výsledků.

Evaluace by měla být objektivní a transparentní, výsledky by měly být přístupné a srozumitelné pro všechny zainteresované strany. V každém případě je důležité, aby byla evaluace předem pečlivě plánována a aby byly stanoveny jasné cíle, ukazatele a metody měření. To umožní získat relevantní data a vyhodnotit úspěšnost evaluace a případně provést změny na základě získaných poznatků.

Vyhodnocení úspěšnosti metodického dokumentu na podporu rodin v NRP prostřednictvím PK bude získáváno v organizaci Dobrá rodina o. p. s. v průběhu roku 2023. Bude sledována realizace jednotlivých aktivit, zapojení spolupracovníků, dobrovolníků a dalších odborníků, spolupráce s OSPOD, KÚ a dalšími subjekty, spolupráce s rodinami a dětmi, účinnost osvěty a kampaně. Proběhne také závěrečné vyhodnocení naplnění záměru projektu, jeho aktivit, jeho přínos, stejně jako v případě metodického dokumentu. (Dobrá rodina, 2022)

Konkrétní vyhodnocení bude probíhat jak kvalitativní, tak kvantitativní – bude to např. vyhodnocování efektivity osvěty a kampaně, komunikace s pracovníky zapojenými v projektu a v metodickém dokumentu v rámci plánovaných pravidelných porad (min. 1x za měsíc) při metodických/ intervizních setkáních, průběžné vyhodnocování efektivity podpory a pomoci v rámci písemných záznamů o spolupráci s dětmi a rodinami v klientské databázi, průběžné získávání zpětné vazby od zapojených osob, vyhodnocování spolupráce PK s rodinou, průběžné vyhodnocování spolupráce s OSPOD, krajskými úřady či s dalšími odborníky, prezenční listiny ze vzdělávacích/sdílecích klubů/seminářů a programů, zpětné vazby. (Dobrá rodina, 2022)

V rámci hodnocení statistických dat bude sledován počet zapojených a podpořených dětí, osob a rodin v rámci jednotlivých aktivit, počet poskytnutých intervencí (individuálních poradenstvích a podpory) zaznamenaných v klientské databázi organizace, počet uskutečněných vzdělávacích/sdílecích klubů/seminářů a programů a kontaktních nevzdělávacích akcí, návštěvnost webových stránek a dosah na sociálních sítích v rámci osvěty a kampaně, počet vytvořených a distribuovaných materiálů (propagačních, informačních, odborných, metodických), počet vytvořených nástrojů osvěty/kampaně a uskutečněných kulatých stolů/odborných setkání/konferencí. (Dobrá rodina, 2022)

Průběžné výstupy budou metodicky zapracovávány v rámci know-how organizace a budou šířeny v rámci ČR s cílem metodického a odborného sjednocení mezi spolupracujícími subjekty. Výstupy projektu a metodického dokumentu a jeho vyhodnocení bude využito na zkvalitnění a další rozvoj služeb pro dané cílové skupiny, pro zvyšování efektivity práce v zájmu ohrožených dětí. (Dobrá rodina, 2022)

Závěr

Bakalářská práce se zabývá aktuálním tématem, kterým podpora náhradních rodin bezesporu je. Cílem práce je konceptualizace tématu podpory rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím PK, vypracování analýzy potřebnosti zavedení pozice peer konzultanta v rámci podpory rodin v náhradní rodinné péči, analýza potřebnosti metodického dokumentu pro tuto službu a návrh metodického dokumentu pro podporu rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů ve vybrané organizaci poskytující doprovázení a podporu náhradních rodičů a žadatelů v náhradní rodinné péči.

Zdroji pro práci se staly jak české, tak zahraniční odborné publikace od významných autorů. Ve velké míře byly využity i články z odborných časopisů, legislativní normy a internetové zdroje. V průběhu tvorby bakalářské práce jsem čelila problémům, které spočívaly hlavně v omezeném až minimálním počtu relevantních zdrojů k mému tématu.

Z analýzy potřebnosti vyplývá, že, NR, žadatelům a uchazečům o NRP, schází možnost sdílení zkušeností, a podpory někoho, kdo sám tuto situaci zažívá nebo zažil. V rámci získaných předložených dat se toto jeví jako velmi důležitá potřeba pro NR. Ze své pozice, kdy již osm let působím jako profesionální pěstounka, mohu konstatovat, že se plně ztotožňuji s výsledky analýzy. Potřebu zavedení PK do NRP vnímám jako velmi opodstatněnou. PK má potenciál přispět ke zvýšení kvality poskytovaných služeb, ale také ke zvýšení kvality života v jednotlivých náhradních rodinách.

V rámci bakalářské práce byla zpracována rešerše, která podává obraz o využívání a přínosu peer konzultantů v zahraničí a v ČR, přináší ucelený přehled o peer konzultantství, jeho důležitosti, roli, náplni práce a výhodách.

Byla sestavena struktura návrhu metodického dokumentu pro podporu náhradních rodin v NRP prostřednictvím PK, obsahující analýzu potřeb cílové skupiny, analýzu lidských a finančních zdrojů organizace, legislativu, proces zavedení a řízení, nábor PK, vzdělávání, praxi, zácvik, podporu a začlenění PK do týmu, propagaci PK, návrh a evaluaci pilotního ověření.

Byl proveden terénní průzkum mezi zkušenými pracovníky v NRP a náhradními rodiči, uchazeči a zájemci o NRP. Z výsledků průzkumu jsou patrné potřebnost zavedení pozice PK a potřebnost metodického dokumentu pro tuto pozici.

Byla zpracovaná analýza rizik, ze které vyplynuly obavy, zda budou PK přijímání pracovníky organizace z důvodu jejich neodbornosti a možných odlišných názorů. Vystává také obava přijímat PK jako placené pracovníky.

V bakalářské práci byly navrženy inspirující dokumenty (formuláře, návrhy dohod, prohlášení).

Navrhovaný metodický dokument poskytne doprovodné organizaci metodický postup v souladu se standardy kvality a vnitřními předpisy, který povede ke zvýšení profesionality a komplexnosti poskytované péče a služeb v oblasti podpory náhradní rodinné péče.

Tato práce bude podkladem pro řadu organizací (Dobrá rodina, Rouda,..), jež se zabývají podporou náhradních rodičů, při uvažování o lepším saturování jejich potřeb. Taktéž jim bude sloužit jako podklad k tvorbě metodického pokynu pro peer konzultanty a při prezentaci výsledků v rámci NRP. Lze předpokládat i její využití v rámci přípravy legislativních podkladů profesní kvalifikace a zakotvení v katalogu prací.

Oficiální podpora náhradních rodin prostřednictvím PK začíná být v České republice v současné době diskutované téma, které je potřeba dále rozvíjet, aby mohlo docházet k lepšímu a efektivnějšímu zajištění potřeb náhradních rodičů a jejich přijatých dětí – a o to nám všem jde především. Protože šťastné dítě potřebuje šťastné a spokojené rodiče.

Zavedení pozice PK do oblasti NRP je teprve na začátku dlouhé cesty. Je ale velkým úspěchem, že tato cesta vůbec začala, a to myšlenkou využitelnosti PK pro náhradní rodiny a návrhem metodického dokumentu pro podporu rodin prostřednictvím pozice PK. Přestože jsme se za velmi krátkou dobu o možnostech činnosti peer pracovníků dozvěděli mnoho nového, zbývá zodpovědět ještě mnoho otázek. Je zapotřebí dalšího výzkumu, jež by se zabýval zkušenostmi NR s podporou peer konzultantů, aby bylo možné vyhodnotit jejich podporu, lépe porozumět jejich přínosu a porovnat výsledky týmů s PK s týmy bez nich. Na základě toho bude možné objasnit, jaká je role PK a kvalita této podpory napříč službami v celém systému NRP.

„Pěstounství a peer konzultantství je ‚práce‘, která mě naplňuje. Dává mi velký smysl, svobodu, radost a lásku.“

Božena Kellerová

Poznámka:

Bakalářská práce překročila výrazně doporučený rozsah, čehož jsem si vědoma. Považuji však za nezbytné v této práci ponechat veškerý text, který jsem uvedla, jelikož se jedná o téma v české společnosti málo diskutované, a přesto tak zásadní. Je třeba nabídnout odborné společnosti ucelený zdroj aktuálních informací a inspirace ze zahraničí. To může pomoci k budoucímu legislativnímu ukotvení pozice peer konzultanta.

Seznam pramenů a literatury

Asociace vzdělávatelů v sociální práci, *Standardy*. [online]. 2021 [cit. 2023-03-23].

Dostupné z:

<https://www.asvsp.org/standardy/>

BERRICK, Jill. D., et al., *'I am the face of success': peer mentors in child welfare*. *Child and Family Social Work 2011*, 16, pp 179–191. [online]. 2011 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://wcpds.wisc.edu/wp-content/uploads/sites/147/2021/03/Critical-Elements-of-a-Peer-Mentoring-Program.pdf>

BUBLEOVÁ, Věra a kol. *Základní informace o náhradní rodinné péči*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče, o. s., 2011. ISBN 978-80-87455-01-2.

BUGEL, W., H. ŠLECHTOVÁ. *Tvorba kvalifikačních prací pro studenty oborů SP*. Olomouc: Caritas – Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2012. ISBN 978-80-87623-01-5.

CAIRNS, Kate. *Bezpečná vazba mezi náhradními rodiči a dítětem: traumata v raném vztahu a psychická odolnost*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0370-4.

CÍSAŘ, Z., ŠTEFL, J. a ŘÍČAN, P. *Mylné představy o peerech uvádíme na pravou míru*. Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví. [online]. 2021 [cit. 2023-03-15].

Dostupné z:

<https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/PEER-poster-A3-CZ-tisk.pdf>

ČERNÝ, Jakub. In: *Webinář peer konzultanti a konzultantky v sociálních službách* 13. 5. 2021[online]. 2021[cit. 2023-3-15].

Dostupné z:

www.socialnibydleni.mpsv.cz

DAVIDSON, Larry, a kol. *Peer support among adults with serious mental illness: a report from the field*. *Schizophrenia bulletin*, 2006, 443-450.

DLABAL, Martin. *Komunikace v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2021. ISBN 978-80-262-1806-7.

DOBRÁ RODINA. *Desatero dobré náhradní rodinné péče*. [online]. 2020 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

https://dobrarodina.cz/wp-content/uploads/cwattachments/Desatero_web_FINAL.pdf

DOBRÁ RODINA. *Etický kodex Dobré rodiny*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

<https://dobrarodina.cz/wp-content/uploads/3-eticky-kodex-dr-1.pdf>

DOBRÁ RODINA. *Karty práva dětí modré*. [online]. 2019 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

<https://dobrarodina.cz/wp-content/uploads/karty-prava-deti-modre-2019.pdf>

DOBRÁ RODINA. *Budeme rodinou náhradní! Osvěta, kampaň, získávání nových náhradních rodičů a jejich podpora a Jsme rodina náhradní! Podpora rodin se svěřenými dětmi*. Praha: 2022.

DOBRÁ RODINA. *Pro klienty*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-19].

Dostupné z:

<https://dobrarodina.cz/pro-klienty/>

DOBRÁ RODINA. *Pověření k výkonu sociálně právní ochrany dětí*. [online]. 2016 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

https://dobrarodina.cz/wpcontent/uploads/Povereni_k_vykonu_socialne_pravni_ochrany_deti.pdf

DOBRÁ RODINA. *Pravidla poskytování služeb klientovi*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

<https://dobrarodina.cz/wp-content/uploads/pravidla-poskytovani-sluzeb-klientovi-202301.pdf>

DOBRÁ RODINA. *Průvodce doprovázení pro klienty Dobré rodiny*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

<https://dobrarodina.cz/wp-content/uploads/pruvodce-doprovazeni-pro-klienty-202206.pdf>

FOITOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví: manuál*. Praha: Centrum pro duševní zdraví, z.s., 2014.

- FOITOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví: manuál*. Praha: Centrum pro duševní zdraví, z .s., 2016.
- FRANCOVÁ, Lucie. *Multidisciplinární spolupráce v rámci institutu pěstounské péče na přechodnou dobu v Královéhradeckém kraji*. Olomouc, 2020 Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Cyrilometodějská teologická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Hana Šlechtová, PhD.
- FRANZOVÁ, Drahomíra. *Zkušenosti se zaváděním modelu peer konzultantů do vybrané organizace poskytující služby osobám s duševním onemocněním*. Praha, 2015 Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce doc. PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.
- GOLDINGOVÁ, Kim S. *Terapeutické rodičovství*. Praha: 65. pole, 2022. ISBN 978-80-88268-60-4.
- HARTMANN-TENGLER, D., Z. KUČNÁ, *Metodický materiál pro provázející*. Ostrava: 2022.
- HELLER, L., A. LAPIERRE. *Uzdravení vývojového traumatu*. Olomouc: Fontána, 2012. ISBN 978-80-7336-836-4.
- HUGHES, Daniel. *Budování citového pouta: jak probouzet lásku v hluboce traumatizovaných dětech*. Praha: Institut fyziologické socializace, 2017. ISBN 978-80-270-2838-2.
- JANUS, *Lidé v týmu*. [online]. 2020 [cit. 2023-03-19].
Dostupné z:
https://www.janus-os.cz/#utm_source=search.seznam.cz&utm_medium=ppd&utm_content=hledani&utm_term=organizace%20janus&utm_campaign=firmy.cz-2579197
- KONEČNÁ, Hana. *O „negenetickém“ rodičovství trochu jinak – Informace pro zdravotníky*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče, o. s., 2012. ISBN 978-80-87455-11-1.
- KREBS, Vojtěch a kolektiv autorů. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

LETNÍ DŮM, *Lidé v Letním domě*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-19].

Dostupné z:

<https://letnidum.cz/o-nas/lide-v-letnim-dome/>

LUMOS. *Průzkum mezi pěstouny na přechodnou dobu*. [online]. 2015 [cit. 2023-03-8].

Dostupné z:

https://lumos.contentfiles.net/media/assets/file/Pr%C5%AFzkum_mezi_p%C4%Bstouny_na_p%C5%99echodnou_dobu_2015_0.pdf?

MACELA, Miloslav. *Krátkodobá pěstounská péče: historie, praxe, perspektivy*. Brno: Sdružení pěstounských rodin, z. s., 2019. ISBN 978-80-270-5529-6.

MARÁŠKOVÁ, Ivana a kol. autorů. *Politiky a paradigmata SP. Co jsme zdědili a co s tím uděláme Sborník z konference*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. 2011. ISBN 978-80-7318-994-5.

MAROŠIOVÁ, Lýdia a kolektiv autorů. *Transformácia náhradnej starostlivosti o deti na Slovensku po roku 1989*. Bratislava: Návrat, 2012.

MATEJOVÁ, R., M. ROHÁČEK. *Manuál laického poradenstva*. Bratislava: Návrat, 2010.

MATĚJČEK, Zdeněk a kolektiv autorů. *Náhradní rodinná péče*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-304-8.

MATĚJČEK, Zdeněk a kolektiv autorů. *Osvojení a pěstounská péče*. Praha: Portál 2002. ISBN 80-7178-637-3.

MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv autorů. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, Oldřich a kolektiv autorů. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník Sociální práce*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.

MCINERNEY, Alice. *Somebody to Lean on: peer Mentoring as a Support Mechanism for Foster Carers*. [online]. 2009 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://www.ucc.ie/en/media/academic/appliedsocialstudies/docs/AliceMcInerney.pdf>

MENTOR. *Mentoring foster youth*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED614512.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Forma náhradní rodinné péče*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-7].

Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/formy-nahradni-rodinne-pece>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní soustava povolání*. [online]. 2017 [cit. 2023-03-16].

Dostupné z:

https://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx#Co_jsou_kompetence

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní strategie ochrany práv dětí 2021-2029*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-22].

Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/narodni-strategie-ochrany-prav-deti-a-akcni-plan-k-naplneni-narodni-strategie>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Roční výkaz o výkonu sociálně-právní ochrany dětí za rok 2021* [online]. 2022 [cit. 2023-03-22].

Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/statistiky-1>

NÁVRAT. *Jediný domov pre dieta je rodina*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-17].

Dostupné z:

<http://www.navrat.sk/>

NAVRÁTIL, P., L. MUSIL. *Sociální práce s příslušníky menšinových skupin*. Sociální studia. Fakulta sociálních studií MU Brno, 2000, roč. 2000, č. 5, s. 127-163. ISSN 1212-365X.

NAVRÁTIL, Pavel. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Národní centrum pro rodinu 2000.

ODBOR SOCIÁLNÍCH VĚCÍ MSK. *Průvodce o zájemce o náhradní rodinnou péči a osvojení*. Ostrava: MSK, 2021. ISBN 978-80-7576-060-9.

PAZLAROVÁ, Hana. *Pěstounská péče: manuál pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1020-7.

PEER PODPORA. *Peer podpora*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-19].

Dostupné z:

<https://peerpodpora.cz/>

POPE, Natalie. *D et al. Peer support for new foster parents: A case study of the Kentucky Foster Parent Mentoring Program*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0190740921004345>

PUURUNEN, Heini a kolektiv. *Příručka pro peers podpory v bydlení*. Budapest: Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei, 2018. ISBN 978-615-81054-4-6.

PTÁČEK, R., H. Kuželová. *Vývojová psychologie pro sociální práci*. Praha: MPSV, 2013. ISBN 978-80-7421-060-0.

REFORMA PÉČE O DUŠEVNÍ ZDRAVÍ. *Vzdělávání a zaměstnávání peer konzultantů v zahraničí a v České republice*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-19].

Dostupné z:

[https://www.reformapsychiatrie.cz/sites/default/files/2022-](https://www.reformapsychiatrie.cz/sites/default/files/2022-10/Vzd%20a%20zam%20stazeni%20peer%20konzultant%20anal%20za.pdf)

[10/Vzd%20a%20zam%20stazeni%20peer%20konzultant%20anal%20za.pdf](https://www.reformapsychiatrie.cz/sites/default/files/2022-10/Vzd%20a%20zam%20stazeni%20peer%20konzultant%20anal%20za.pdf)

REPPER, Julie a kol. *Pracovníci peer podpory: praktická příručka pro implementaci*. London: Centre for Mental Health and NHS Confederation Mental Health, 2013. [online]. 2013 [cit. 2023-03-16].

Dostupné z:

https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/ImROC_peer-pracovnici_implementace_1.pdf

RODINNÉ CENTRUM ROUTA, *Náš tým*. [online]. 2022 [cit. 2023-03-19].

Dostupné z:

<https://www.rc-routa.cz/domovsk%20stazeni%20rodiny%20t%20m>

RYCHLÍK, Daniel a kolektiv autorů. *Dobry pěstoun: náhradní rodinná péče v ČR*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2018. ISBN 978-80-907053-2-6.

ŘEZÁČ, Karel. 2021 *Hranice spolupráce v sociální práci v kontextu náhradní rodinné péče*. Sociální práce/Sociálna práca, 5/2021, s. 89–105. ISSN 1805-885X.

ŘÍČAN, P., ZAJÍČKOVÁ, A. a HOLÁ, B. *Reflexe rozvoje role peer konzultanta v péči o duševně nemocné*. Centrum pro duševní zdraví. [online]. 2018 [cit. 2023-03-15].

Dostupné z:

<https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/PrezentaceTabor.pdf>

SOCIÁLNÍ BYDLENÍ, *Příručka pro pracovníky podpory v bydlení*. [online] 2022 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://socialnibydeni.org/publikace?query-0-page=3&cst>

ŠŤASTNÁ, Jaroslava. *Koncept zplnomocnění a participace v sociální práci*. SP, 5/2019.

TAUSSIGOVÁ, H., L. WEILEROVÁ. *Mentoring for youth in foster care: national mentoring resource center population review*. [online]. 2017 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

https://nationalmentoringresourcecenter.org/wpcontent/uploads/2017/11/Mentoring_for_Youth_in_Foster_Care_Population_Review.pdf

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.

WARRINGTON – Borough Council. *Foster Carer Peer Mentoring Handbook* [online]. 2017 [cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://proceduresonline.com/trixcms1/media/9714/foster-care-peer-mentoring.pdf>

WELLS, Paul. *Příručka pro pracovníky podpory v bydlení*. Budapest: Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei, 2018. ISBN 978-615-81054-2-2.

Sdělení č. 104/1991 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech dítěte.

Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Vyhláška č. 473/2012 Sb., Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona o sociálněprávní ochraně dětí.

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí.

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

ZÁRASOVÁ, Zuzana a kolektiv autorů. *Sborník příspěvků z konference: zkušenosti přechodné pěstounské péče a cesta dítěte do stabilní rodiny*. Brno: Sdružení pěstounských rodin, 2019. ISBN 978-80-270-5905-8.

ZEZULOVÁ, Dagmar. *Pěstounská péče a adopce*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0065-9.

Při zpracování AP byly dále použity vlastní zkušenosti z pozice pěstounky na přechodnou dobu a pozice neformální PK, dále osobní zkušenosti pracovnice doprovodné organizace Dobrá rodina, o.p.s., Jitky Brabcové a poznámky a rozhovory s dalšími PK.

Seznam zkratek

- ČR – Česká republika
- DO – doprovodná organizace
- DP – dlouhodobý pěstoun
- DR – Dobrá rodina, o.p.s.
- IPOD – individuální plán ochrany dítěte
- MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MSK – Moravskoslezský kraj
- MV – Ministerstvo vnitra
- NR – náhradní rodiče
- NRP – náhradní rodinná péče
- OSPOD – oddělení sociálně-právní ochrany dětí
- ORP – obec s rozšířenou působností
- PK – peer konzultant
- PP – pěstounská péče
- PPPD – pěstounská péče na přechodnou dobu
- SP – sociální práce
- SPOD – sociálně-právní ochrana dětí

Seznam tabulek

Tabulka 1: Potřeby peer konzultantů (Říčan a kol., 2018).....	24
Tabulka 2: PK jako nová profese (Říčan a kol., 2018)	32
Tabulka 3: Čtyři fáze tvorby peer pozic (Repper. a kol, 2013).....	54
Tabulka 4: Mapa môjho života v kontexte rastu k poradenstvu.....	58
Tabulka 5: Vývojový diagram použitých metod	69
Tabulka 6: Definice rolí peer pracovníků, praktiků a podpůrného personálu v oblasti péče o dušev. zdraví.....	96
Tabulka 7: Prisma Flow diagram	98

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá tématem podpory rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů.

Cílem práce je konceptualizace tématu podpory rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů, vypracování analýzy potřebnosti zavedení pozice peer konzultanta v rámci podpory rodin v náhradní rodinné péči, analýza potřebnosti metodického dokumentu pro takovou službu a návrh metodického dokumentu pro podporu rodin v náhradní rodinné péči prostřednictvím peer konzultantů v rámci vybrané organizace poskytující doprovázení a podporu náhradních rodičů a žadatelů v náhradní rodinné péči.

Úvodní část práce pojednává o náhradní rodinné péči, potřebách náhradních rodičů, doprovázející organizaci a jejich službách pro náhradní rodiče. Další podkapitoly představují myšlenku peer konzultantství z hlediska kompetencí, rolí, potřeb a náplně práce peer konzultanta jako součástí týmu. Následuje prezentace konkrétního působení peer konzultanta v náhradní rodinné péči ve vybraných zemích a v České republice. Dále navazuje část práce zabývající se analýzou potřebnosti peer konzultanta v náhradní rodinné péči a analýzou potřebnosti metodického dokumentu pro tuto pozici v oblasti náhradní rodinné péče. Poslední kapitola se věnuje metodickému dokumentu podpory rodin v NRP prostřednictvím peer konzultantů a možných rizik při výkonu jeho činnosti.

Závěrem práce je zhodnocení stanovených cílů, přínosu práce a jejího významu pro praxi.

Klíčová slova: peer, peer mentor, peer mentoring, peer konzultant, peer konzultantství, náhradní rodinná péče, pěstounská péče.

Annotation

This bachelor thesis deals with the topic of supporting families in foster care through peer consultants.

The aim of the thesis is to conceptualize the topic of supporting families in foster care through peer consultants, to develop an analysis of the need for the introduction of the position of peer consultant in the framework of supporting families in foster care, to analyze the need for a methodological document for such a service and to propose a methodological document for supporting families in foster care through peer consultants within a selected organization providing accompaniment and support for foster parents and applicants in foster care.

The first part of the paper discusses foster family care, the needs of foster parents, the accompanying organisation and their services for foster parents. The following subsections introduce the idea of peer consultancy in terms of the competencies, roles, needs and job description of the peer consultant as part of the team. This is followed by a presentation of the specific work of peer consultants in foster care in selected countries and in the Czech Republic. This is followed by a part of the thesis dealing with the analysis of the need for a peer consultant in foster family care and the analysis of the need for a methodological document for this position in the field of foster family care. The last chapter is devoted to the methodological document for supporting families in NRP through peer consultants.

Keywords: peer mentor, peer mentoring, peer advisor, mentoring care foster, fostercare, research, supporting foster carers.

Seznam příloh

Příloha 1: Systém náhradní rodinné péče	90
Příloha 2: Role a kompetence pěstounů.....	93
Příloha 3: Tabulka 6: Definice rolí peer pracovníků, praktiků a podpůrného personálu v oblasti péče o duš. zdraví	96
Příloha 4a: Rešerše zdrojů k tématu PK ve Velké Británii a v USA	97
Příloha 4b: Rešerše zdrojů k tématu PK ve velké Británii a v USA.....	98
Příloha 5: Rešerše zdrojů k tématu PK v ČR.....	99
Příloha 6: Profil PK.....	100
Příloha 7: Vyjádření zájmu o peer konzultantství	101
Příloha 8: Dohoda o poskytování podpory prostřednictvím peer konzultantství mezi PK a náhradním rodičem nebo zájemcem, žadatelem o NRP	102
Příloha 9: Prohlášení o zachování důvěrnosti	102
Příloha 10: Párování PK a NR (zájemce, žadatele o NRP)	104
Příloha 11: Zpětná vazba od náhradního rodiče, žadatele nebo zájemce o NRP.....	105
Příloha 12: Zpětná vazba od PK	106

Následující formuláře v přílohách 6 – 12 jsou inspirované příručkou pro peer mentoring (WARRINGTON – Borough Council. *Foster Carer Peer Mentoring Handbook*, 2017[online]).

Přílohy

Příloha 1: Systém náhradní rodinné péče

Systém náhradní rodinné péče v České republice

V případě, že je nutno umístit děti mimo jejich vlastní rodinu, mohou být krátkodobě umístěny do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc nebo do pěstounské péče na přechodnou dobu. Je-li nutné umístit děti dlouhodobě, lze zvolit náhradní rodinnou péči nebo ústavní péči. NRP má mít vždy přednost před péčí ústavní, jak ostatně vyplývá ze zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, a z nového občanského zákoníku. (OZ, 2012)

Osvojení

Osvojení znamená přijetí cizího dítěte za vlastní, a to i z hlediska práva. Osvojením vzniká příbuzenský vztah. Osvojitelé mají rodičovskou odpovědnost a vazby dítěte s biologickou rodinou zanikají. Jedná se o nejdokonalejší formu NRP. K osvojení je třeba souhlasu rodičů osvojovaného dítěte. Dítě lze osvojit bez souhlasu rodičů pouze při splnění zákonem stanovených podmínek, které upravuje od 1. ledna 2014 občanský zákoník v § 794–854 (OZ, 2012). Hlavním úkolem osvojení je nahradit nezletilému dítěti chybějící stabilní rodinné prostředí, dále také přispět výchovou, péčí a láskou k naplňování smyslu života osvojitelů, v jejichž rodině začíná osvojenec žít (Matějček, 2002).

Pěstounská péče

„Pěstounská péče je státem garantovaná forma náhradní rodinné péče zajišťující dostatečné hmotné zabezpečení dítěte a přiměřenou odměnu těm, kteří se ho ujali. Dítě se svěřuje do péče jednotlivce nebo manželů. Pěstouni zastupují dítě v běžných věcech, k výkonu mimořádných záležitostí žádají souhlas rodičů nebo zákonného zástupce“ (Matějček a kol. 2002, s.36).

Do pěstounské péče se svěřují děti, o něž nemůže pečovat žádný z rodičů ani poručník, a to na dobu, po kterou trvá překážka bránící rodičům v osobní péči o dítě. Rodič pak může požadovat dítě zpět do své osobní péče. Pokud je to v souladu se zájmy dítěte, soud takovému návrhu vyhoví. Existují dvě různé formy pěstounské péče (MPSV, 2023[online]):

Pěstounská péče (PP) – o dítěte pečuje na základě rozhodnutí soudu osoba vybraná krajským úřadem (tzv. zprostředkovaná pěstounská péče) nebo osoba dítěti příbuzná či jinak blízká (tzv. nezprostředkovaná pěstounská péče). Rodičům zůstává zachována rodičovská odpovědnost i vyživovací povinnost (výživné přechází na Úřad práce ČR, který vyplácí dítěti příspěvek na úhradu potřeb dítěte), pěstoun má dále nárok na odměnu pěstouna nebo příspěvek při pěstounské péči a další dávky pěstounské péče.

Pěstounská péče na přechodnou dobu (PPPD) – jedná se o krizový institut péče o ohrožené děti. Jde o péči dočasnou, nejdéle může trvat 1 rok. O svěřeni dítěte do PPPD rozhoduje soud na návrh OSPOD, o dítě pečuje osoba, které byla proškolená a posouzena jako vhodná osoba k výkonu pěstounské péče krajským úřadem. Pěstoun na přechodnou dobu má nárok na odměnu pěstouna a další dávky pěstounské péče, stejně jako dlouhodobý pěstoun je povinen spolupracovat s OSPOD a doprovázejícím subjektem. Výživné stanovené soudem po rodiči vymáhá Úřad práce ČR, který pak dítěti vyplácí příspěvek na úhradu potřeb dítěte.

Pěstounská péče je upravena v § 958–970 zákona č. 89/2012 Sb. (občanském zákoníku) a v § 27 a § 47 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, dále lze nalézt zmínky v právních předpisech o sociálním zabezpečení (nemocenské a důchodové pojištění pěstounů).

O právech a povinnostech náhradních rodičů a dětí v NRP hovoří i další důležité dokumenty, jako je Listina základních práv a svobod (usnesení č. 2/1993 Sb.) a Úmluva o právech dítěte (sdělení č. 104/1991 Sb.).

Práva a povinnosti pěstounů

Dle našeho právního řádu je pěstoun povinen a oprávněn o dítě osobně pečovat a při výchově dítěte vykonává přiměřeně práva a povinnosti rodičů. Je povinen a oprávněn rozhodovat jen o běžných záležitostech dítěte, v těchto záležitostech dítě zastupovat a spravovat jeho jmění. Má povinnost informovat rodiče dítěte o jeho podstatných záležitostech. Pěstoun má povinnost udržovat, rozvíjet a prohlubovat sounáležitost dítěte s jeho rodiči, dalšími příbuznými a osobami dítěti blízkými. Má povinnost umožnit styk rodičů s dítětem v pěstounské péči, ledaže soud stanoví jinak. Vyžadují-li to okolnosti, stanoví další povinnosti a práva pěstouna soud. Pěstoun nemá vyživovací povinnost k dítěti, neboť svěřeni dítěte do pěstounské péče nemá vliv na trvání vyživovací povinnosti rodičů k dítěti. (MPSV, 2023[online])

Další práva a povinnosti pěstounů (osob pečujících) při výkonu pěstounské péče dle § 47a odst. 2 zákona o SPOD jsou:

- právo na poskytnutí trvalé nebo dočasné pomoci při zajištění osobní péče o svěřené dítě; tato pomoc spočívá zejména v zajištění krátkodobé péče po dobu, kdy je

osoba pečující nebo osoba v evidenci uznána dočasně práce neschopnou nebo při ošetřování osoby blízké, při narození dítěte, při vyřizování nezbytných osobních záležitostí, při úmrtí osoby blízké;

- právo na poskytnutí pomoci se zajištěním celodenní péče o svěřené dítě nebo děti, která je přiměřená věku dítěte, v rozsahu alespoň 14 kalendářních dnů v kalendářním roce, jestliže svěřené dítě dosáhlo alespoň věku 2 let;
- právo na zprostředkování psychologické, terapeutické nebo jiné odborné pomoci alespoň jednou za 6 měsíců;
- právo na zprostředkování nebo zajištění bezplatné možnosti zvyšovat si znalosti a dovednosti;
- právo na pomoc při plnění povinností podle písmene h), včetně pomoci při zajištění místa pro uskutečňování styku oprávněných osob s dítětem a při zajištění asistence při tomto styku;
- povinnost zvyšovat si znalosti a dovednosti v oblasti výchovy a péče o dítě v rozsahu 24 hodin v době 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích;
- povinnost umožnit sledování naplňování dohody o výkonu pěstounské péče podle § 47b, odst. 5 a spolupracovat se zaměstnancem pověřeným sledovat vývoj dětí podle § 19, odst. 6;
- v souladu s individuálním plánem ochrany dítěte povinnost udržovat, rozvíjet a prohlubovat sounáležitost dítěte s osobami dítěti blízkými, zejména s rodiči a umožnit styk rodičů s dítětem v pěstounské péči, pokud soud rozhodnutím nestanoví jinak. (Zákon č. 359/1999 Sb.)

Tato práva a povinnosti jsou ve vztahu ke konkrétní pěstounské rodině dále upravena správním rozhodnutím nebo v dohodě o výkonu pěstounské péče. (viz podkapitola 1.3: Doprovázení náhradních rodičů)

Role a kompetence pěstounů

Z výše uvedených práv a povinností vyplývají pro pěstouna role, které by měl zastávat, a kompetence, které by měl naplňovat

Pěstoun by měl být především rodič. Role pěstouna jako náhradního rodiče je složitější než role rodiče, je nutné respektovat biologické rodiče, nezaplňovat jejich místo, nesoupeřit s nimi. Povinností a rolí pěstouna je „*udržovat, rozvíjet a prohlubovat sounáležitost dítěte s jeho rodiči, dalšími příbuznými a osobami blízkými.*“ (Macela, 2019, s. 34 – 35)

Úloha pěstouna je pro dítě velmi důležitá, pěstouni doplňují biologické rodiče tam, kde oni nejsou schopni své rodičovské role plnit. Musí poskytnout dítěti stabilní a láskyplné prostředí, pomoci dítěti vyrovnat se s obtížnou situací pobytu v pěstounské rodině, začít řešit jeho předchozí traumata i aktuální zdravotní stav.

Role pěstouna se liší podle věku a situace dítěte a typu pěstounské péče. Souhrnně lze role pěstouna vymezit dle Pazlarové (2016, s. 158) následovně:

- pěstoun doprovází dítě po vymezený čas, který je určen vnějšími faktory;
- poskytuje dítěti láskyplné prostředí tady a teď;
- pěstoun řeší specifické potřeby dítěte a hájí jeho zájmy;
- pěstoun zaznamenává pro dítě, případně budoucí pečovatele i odborníky důležité okamžiky v životě dítěte i jeho průběžný vývoj;
- pěstoun je součástí týmu okolo dítěte, je otevřený spolupráci s dalšími odborníky i supervizi;
- pěstoun je připraven předat dítě do trvalé péče a spolupracovat s jeho budoucími pečovateli (rodiči, osvojiteli, dlouhodobými pěstouny).

Výše popsané role a kompetence pěstouna kladou specifické požadavky na osoby, které tuto péči vykonávají. Je to lidsky i profesionálně velmi náročná práce. (Pazlarová, 2016, s. 158)

Zezulová (2012), Macela (2019), Pazlarová (2016) i Cairns (2013) se shodují v tom, že jednou z nejdůležitějších rolí a kompetencí pěstounů je budování vztahů a citové vazby, stejně tak je potřeba terapeutického přístupu. Pěstouni tu jsou od toho, aby naplnili potřeby sociálně osiřelých dětí, především potřebu vztahu.

Ani sebelepší ústav nenaučí dítě modelu partnerských vztahů, vztahu rodič–dítě, vztahů mezi lidmi, kterým na sobě záleží. Výchova dítěte v pěstounské péči snižuje riziko deprivacních projevů. Jedná se o jedinou formu prevence citové deprivace, kdy jsou stále respektována práva biologických rodičů, a přitom je umožněno vytvoření specifického citového příklonu a pocitu bezpečného světa.

Jak již bylo řečeno, zásadní rolí pěstounů je role terapeutická. Každé dítě svěřené do PP má traumata, která si s sebou nese, a je velmi důležité, aby se mu dostalo adekvátní odborné pomoci a trpělivého terapeutického přístupu od samotných pěstounů, ale i dalších odborníků, se kterými musí pěstouni v co nejlepším zájmu dítěte spolupracovat. Zezulová (2012, s. 174) dodává, že „*dětem nejvíce v jejich projevech pomáhá každodenní upevňované vědomí, že jsou milovány, ať provedou cokoli.*“

O terapeutické roli, v rámci které se NRP intenzivně věnuje řešení různých problémů (např. výchovných problémů, problémů užívání návykových látek atd.), hovoří i Macela (2019, s. 119). Hughes (2017, s. 20–25) toto nazývá tzv. terapeutickým rodičovstvím, kdy pěstouni nabízejí dětem vztah, zájem, používají komunikaci obsahující hravost, přijetí, zvědavost a empatii. Pěstouni usilují o bezvýhradné bezpodmínečné přijetí dítěte, což je v souladu s teorií attachmentu. To vše vytváří u dětí silný pocit bezpečí a důvěry. Pěstouni poskytují dítěti takové prostředí, ve kterém se dítě musí cítit především bezpečně. Je nesmírně důležité, aby pěstouni byli za všech okolností spolehliví, pozorní, přátelští a empatictí. Díky tomu pěstouni pomáhají dětem vyrovnat se s minulostí tak, aby děti mohly žít v přítomnosti a plánovat svou budoucnost.

Rychlík a kol. (2018, s. 213) také uvádí jako velmi důležitou kompetenci pěstounů podílení se na terapii poruch attachmentu dítěte s cílem vybudování, popřípadě zlepšení citového pouta mezi pěstounem a dítětem. Pěstouni spolupracují s terapeutem a pomáhají dítěti, aby se cítilo v bezpečí a znovu začalo věřit lidem, aby porozumělo samo sobě i světu okolo, začalo ho vnímat jako dobrý a láskyhodný, a bylo tak schopné přijmout to nejcennější, co mu mohou pěstouni nabídnout – blízký a bezpečný vztah.

Dle Cairns (2013) je nutná tolerance, síla a moudrost pěstounů. Potřeba pevné ruky a jasných hranic. Neméně důležitá je však také potřeba laskavého a láskyplného prostředí. Bez těchto základních rolí a kompetencí by pěstouni nemohli dát dětem, které musí žít mimo svou původní rodinu, žádný domov.

Jako jednu z důležitých rolí pěstounů dále Cairns (2013, 50–51) zmiňuje hledání společného zájmu. S dětmi, o které pěstouni pečují, se nemůžou sjednotit ani na základě společně sdílené minulosti ani na základě společného chování. Pěstouni musí najít shodu se svěřenými dětmi, aby o ně mohli dobře pečovat. Musí je milovat, přiblížit se k nim ve společenství ducha, hledat jednotu v jejich odlišnosti, nacházet společné zájmy, na nichž lze vybudovat živý vztah.

Zárasová a kol. (2019, s. 37–38) mluví o tom, co všechno musí pěstoun ve své roli s dítětem řešit. Je to především minulost dítěte, protože bylo opuštěno, odmítnuto nebo odebráno kvůli nezvládnutí péče v předchozím prostředí. Takové dítě musí zvládnout, že o něj najednou pečují nové osoby. Přitom se setkává s lidmi z původní rodiny, má řadu zdravotních problémů, má dohnat svůj opožděný vývoj, je u něho potřeba

uplatňovat terapeutické přístupy. A při tom všem pořád nechápe, proč vlastně není u rodičů, na co čeká, jak dlouho bude čekat a kam pak půjde (v případě PPPD). Budoucnost dítěte je nejasná. Když nejsou definovány ani základní scénáře vývoje, nemůže se na ně chystat ani pěstoun, ani dítě. Jak má být dítě připravováno na předání, když nemá žádný opěrný bod? Jak to zvládnout, když soud, který o tom musí rozhodnout, nezohledňuje zájem dítěte?

Konečná (2019, s. 12–13) mluví o pěstounovi jako o nejdůležitějším článku, který zajišťuje naplňování potřeb, tedy i potřebu tvorby identity dítěte. Ke splnění tohoto úkolu je nutné, aby měl pěstoun důvěru ve své kompetence, aby byl sebevědomý, vědomý si své hodnoty a nezastupitelnosti. Pěstoun v rámci své role tedy zajišťuje naplňování základních biologických potřeb (jako je např. dostatečná výživa, teplo, čistota, ...), ale i potřeb psychosociálních.

Mezi základní psychosociální potřeby, které pěstoun pomáhá dítěti naplňovat, patří potřeba určitého množství, kvality a proměnlivosti smyslových podnětů, potřeba poznávání hraček odpovídajících věku, potřeba prvotních citových i sociálních vztahů formou jejich bezpodmínečné lásky, potřeba jistoty ve vztazích a z ní odvozený pocit základní životní důvěry – bezpečí. Dále sem patří potřeba určité stálosti, řádu a smyslu v podnětech, potřeba vedení, autority, disciplíny, důslednosti ze strany pěstounů, potřeba kontaktu v jeho různých podobách, potřeba vhodného, slušného řešení mezilidských konfliktů, potřeba mužského a ženského vzoru a zkušenosti rodinného života, potřeba identity, potřeba samostatnosti, soběstačnosti, nezávislosti, potřeba společenského uplatnění, sebevědomí a společenské hodnoty, potřeba otevřené budoucnosti či životní perspektivy, potřeba spravedlnosti a spravedlivého hodnocení. (Bakalář a kol. in Konečná, 2019, s. 12–13).

Příloha 3: Tabulka 6: Definice rolí peer pracovníků, praktiků a podpůrného personálu v oblasti péče o dušev. zdraví

Tabulka 6: Definice rolí peer pracovníků, praktiků a podpůrného personálu v oblasti péče o dušev. zdraví

Podpůrní peer pracovníci ↔	Praktici péče o duševní zdraví ↔	Podpůrní pracovníci (ne-peer podpora)
<ul style="list-style-type: none"> • Čerpají především z žité zkušenosti s problémy s duševním zdravím • Poskytují emoční a praktickou podporu • Vytvářejí vztahy založené na vzájemnosti • Přemostují dělení „oni“ a „my“ • Jsou s lidmi ve chvílích nouze • Udržují naděje a touhy naživu • Udržují naživu pojem „žít mimo nemoc“ • Podporují plánování vlastního zotavení • Spoluorganizují skupiny a kurzy • Inspirují ostatní, poskytují „obraz možnosti“ • Naslouchají tomu, jak lidé vnímají svou situaci a pozici „pacienta“ • Přispívají k zachování bezpečnosti • V týmu ovlivňují praxi zaměřenou na zotavení • Jsou příkladem vhodného zveřejnění informací 	<ul style="list-style-type: none"> • Čerpají především ze získaných profesionálních dovedností a odbornosti • Provádějí zhodnocení problémů • Diagnostikují/formulují problémy • Poskytují klinické intervence, léčbu a podporu • Znají různé přístupy k práci s duševním zdravím • Poskytují informace o diagnózách a léčbě • Hodnotí a zvládají rizika z profesionálního úhlu • Zajišťují bezpečnost týmu/oddělení • Zajišťují pokrytí právní a profesionální zodpovědnosti • Vyplňují smlouvenou dokumentaci • Dodávají klíčové ukazatele výkonu • Spravují oddělení/tým • Poskytují personálu supervizi a monitoring výkonu • Budují dobré vztahy v týmu • Pracují na kultuře týmu • Podporují praxi orientovanou na zotavení 	<ul style="list-style-type: none"> • Čerpají především z životní zkušenosti, získaných vědomostí a dovedností • Udržují kontakty se světem mimo duševní zdraví • Přinášejí vědomosti o místních zdrojích a příležitostech v rámci komunity • Přinášejí znalost různých kultur • Zprostředkovávají informace běžným jazykem • Poskytují praktickou podporu kolem osobní péče a každodenních úkonů • Pomáhají lidem dělat to, co chtějí a udržovat kontakty, kterých si cení • Přinášejí řadu osobních zájmů a každodenních životních dovedností – sporty, zájmy, umění apod.

Zdroj: REPPER, 2013 [online]

Rešerše zdrojů k tématu PK ve velké Británii a v USA

Rešerše primárních studií v anglickém jazyce byla realizována na základě využití literárního přehledu. Byly prohledány databáze SCIENCE DIRECT, SCIE SOCIAL CARE a ELSEVIER. Výsledky ukázaly, že problematika peer mentoringu v NRP ve Velké Británii a v USA je velmi aktuální, naléhavá a důležitá, na rozdíl od České republiky, která je v implementaci tohoto povolání na samém počátku.

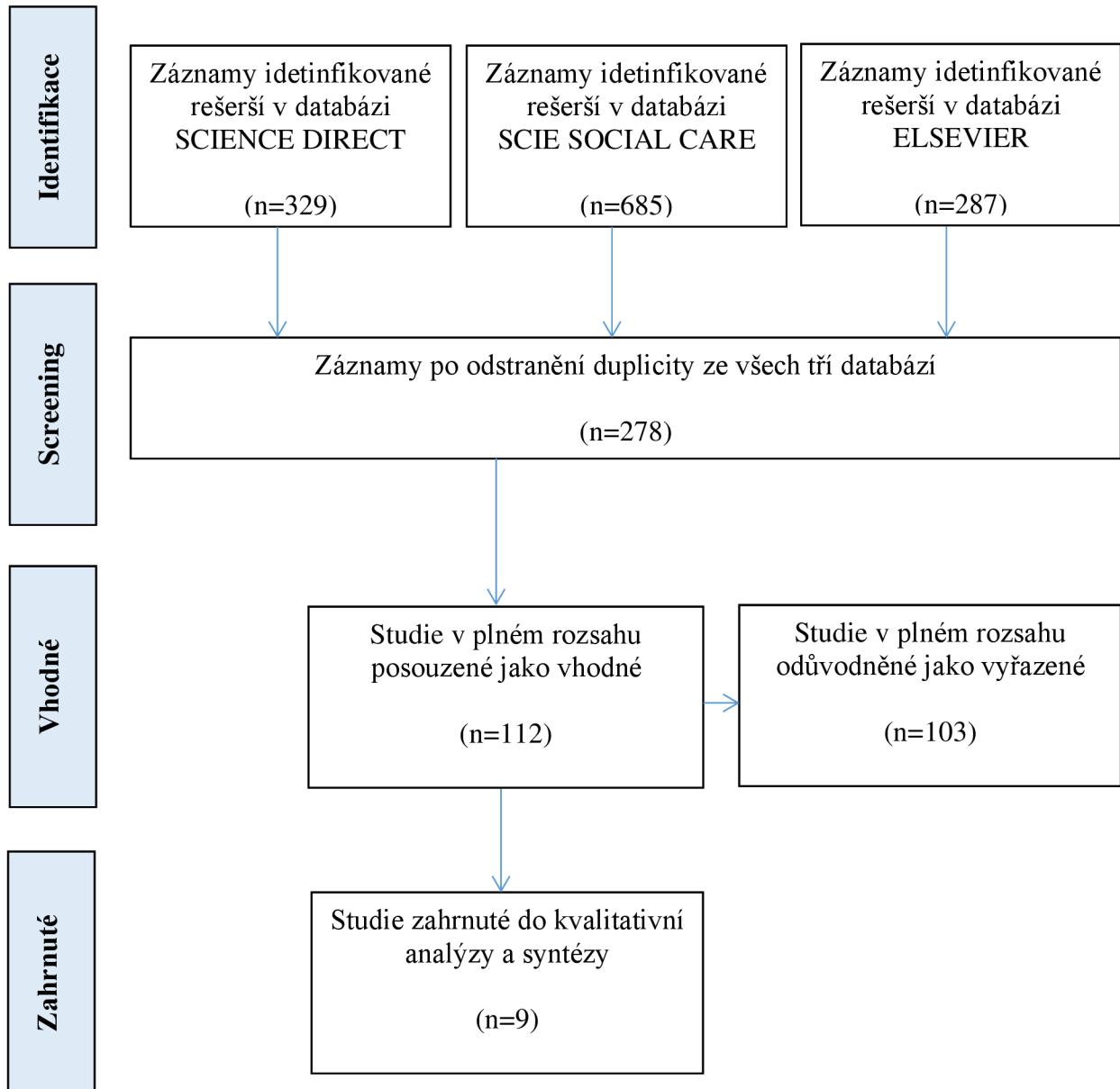
Do vyhledavačů byla zadána kombinace klíčových slov: peer mentor, peer mentoring, peer advisor, mentoring care foster, fostercare, research, supporting foster carers, pdf. Po zadání těchto klíčových slov bylo v SCIENCE DIRECT nalezeno 329 výsledků, ve SCIE SOCIAL CARE 685 výsledků a v ELSEVIERU 287 zdrojů.

Po odstranění duplicit ze všech třech databází zůstalo 278 textů. Z nalezených záznamů byly vyřazeny záznamy, které nebyly v plnotextu nebo byly v plnotextu, ale nebyly zpřístupněny. Zůstalo 112 záznamů, vyřazeno bylo 166. Dále byly odstraněny texty, které se podle názvu, abstraktu, obsahu nezabývaly peer mentoringem v NRP, netýkaly se spojení peer mentoringu a náhradních rodičů nebo dětí v NRP. Dalším vyřazovacím kritériem bylo stáří literatury – byly vyřazeny zdroje starší než z roku 2000. Po uplatnění všech vylučovacích kritérií bylo do analýzy zahrnuto 9 zdrojů, kterými jsou především recenzované vědecké články a výzkumy. Vybrané texty byly následně důkladně čteny a informace v nich uvedené byly použity v této práci.

Podrobnosti o rešeršní strategii jsou uvedeny v Prisma Flow diagramu v tabulce 4.

Příloha 4b: Rešerše zdrojů k tématu PK ve velké Británii a v USA

Tabulka 7: Prisma Flow diagram



Rešerše zdrojů k tématu PK v ČR

Rešerše primárních studií byla realizována na základě využití literárního přehledu. Primárně byly prohledány databáze BIBLIOGRAPHIA ČECHOSLOVACA (MEDVIK), GOOGLE SCHOLAR, VIRTUÁLNÍ KNIHOVNA NRP, Výsledky ukázaly, že problematika peer konzultantství je významná a tato disciplína se rozvíjí i v českém prostředí, ale zdroje zaměřené výhradně na peer konzultantství v NRP chybí.

Do vyhledávačů byla zadána klíčová slova PK v NRP. Po zadání tohoto dotazu nebyl nalezen žádný výsledek ani v jedné databázi. Hledáním dalších klíčových slov peer mentor v NRP nebyl zjištěn opět žádný výsledek ani v jedné databázi. V následujícím dotazu byla zadána slova peer mentoring v NRP, opět nulový výsledek. Nakonec byl dotaz rozšířen na spojení PK, kde bylo nalezeno 109 záznamů. Při zadání dalších slov náhradní rodina, podpora náhradních rodin, NRP bylo nalezeno dalších 160 záznamů. Po zadání všech výše uvedených slov bylo nalezeno dohromady 269 záznamů. Vyhledávání v dalším zdroji, časopise Sociální práce/Sociálna práca, přineslo 35 záznamů. Z těchto všech záznamů byly odstraněny duplicity, dále byly odstraněny texty, které se podle názvu abstraktu netýkaly peer konzultantství v náhradní rodinné péči. Po uplatnění všech vylučovacích kritérií nebylo do analýzy možné zahrnout žádný zdroj.

V rámci zkoumání uvedených zdrojů bylo zjištěno, že převážná většina materiálů se týká poskytování podpory lidem s duševním onemocněním. Dále byli zastoupeni PK poskytující podporu pracovníkům ve zdravotnictví, lidem bez přístřeší, osobám s tělesným handicapem, lidem s poruchami příjmu potravy, se závislostmi, dlouhodobě nezaměstnaným, lidem v rámci sociálního podnikání, žákům na základních školách, popřípadě ohroženým rodinám, kterým hrozí rozpad.

Mimo zkoumání ve výše uvedených databázích jsem dále hledala konkrétní informace přímo v prostředí NRP díky mým profesním kontaktům s odborníky, NR a organizacemi působícími v této sféře.

Profil PK

Jméno a příjmení PK
Bydliště
Kontaktní telefonní číslo/e-mail
Jméno dohlížejícího sociálního pracovníka
Počet a věk umístěných dětí
Máte vlastní děti žijící v domácnosti, pokud ano, uveďte věk.
Dovednosti a vlastnosti
Specifické zkušenosti , např. péče o děti se zdravotními problémy, problémy s drogami a alkoholem, agresivitou, emočními potížemi, traumaty, specifickým chováním, sourozeneckými skupinami.
Zkušenosti s kontaktem , tj. obtížné rodinné situace, dohled nad kontaktem s biologickou rodinou, kontakty se sourozenci, zprostředkování kontaktů s členy širší rodiny.
Zkušenosti s přesunem dětí , např. do dlouhodobé pěstounské péče, adopce, ústavního zařízení.

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Příloha 7: Vyjádření zájmu o peer konzultantství

Vyjádření zájmu o peer konzultantství

Jméno náhradního rodiče	
Kontaktní telefonní číslo/e-mail	
Jméno dohlížejícího sociálního pracovníka	
Typ náhradní rodinné péče, pro kterou jste schváleni	
Popište, proč se chcete stát PK náhradních rodičů, žadatelů, zájemců o NRP (maximálně 100 slov).	
Předchozí zkušenosti s peer konzultantstvím nebo podobnou funkcí - popište své zkušenosti.	
Uveďte, jaké dovednosti, vlastnosti a kompetence budete mít pro tuto pozici (maximálně 200 slov).	

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Příloha 8: Dohoda o poskytování podpory prostřednictvím peer konzultantství mezi PK a náhradním rodičem nebo zájemcem, žadatelem o NRP

Dohoda o poskytování podpory prostřednictvím peer konzultantství mezi PK a náhradním rodičem nebo zájemcem, žadatelem o NRP

Jedná se o prohlášení o závazku o poskytování podpory PK.

Souhlasíme s tím, že budeme vzájemně chránit své soukromí a že osobní údaje budou přísně důvěrné v souladu se zásadami pravidel poskytování služby klientovi a dle etického kodexu organizace.

Budeme jednat v souladu s politikou rovných příležitostí, postupy a standardy kvality sociálně-právní ochrany.

Sdílíme odpovědnost za průběh tohoto vztahu; nebudeme si klást nepřiměřené nároky na čas a zavazujeme se k ukončení vztahu, jakmile dosáhne svého účelu.

PK a náhradní rodič (zájemce, žadatel) mají odpovědnost za to, že v rámci vzájemného učení budou o věci diskutovat a snažit se ji společně vyřešit.

Tuto dohodu sdílíme s koordinátorem organizace, který, jak jsme se oba dohodli, bude v případě potřeby působit jako náš zprostředkovatel.

Dohodnuté cíle učení:

Praktická opatření pro kontakt:

Navrhovaná doba trvání Peer konzultantského vztahu a frekvence kontaktů:

Odsouhlaseno všemi stranami dne (datum):

Podpis PK:.....

Podpis náhradního rodiče (zájemce,
žadatele):.....

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Prohlášení o zachování důvěrnosti

Prohlášení o důvěrnosti mezi PK a náhradním rodičem, zájemcem, žadatelem o NRP

1. PK a náhradní rodič (žadatel, zájemce o NRP) respektují důvěrnost a bez souhlasu druhé strany nezveřejňují osobní údaje ani obsah rozhovorů.
2. Jedinou výjimkou jsou informace, které se týkají protiprávního jednání nebo skutečného či potenciálního ohrožení dětí, dospělých nebo služby. V takové situaci PK nebo náhradní rodič (žadatel, zájemce o NRP) informuje druhou stranu, že nemůže zachovat důvěru v informace.
3. Tento závazek mlčenlivosti trvá i po skončení PKské spolupráce.
4. PK a náhradní rodič (zájemce, žadatel o NRP) jsou zodpovědní za uchovávání kopií všech záznamů nebo akčních plánů na bezpečném místě.

Podpisy:

PK.....

Náhradní rodič (zájemce, žadatel o NRP).....

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Párování PK a náhradního rodiče (zájemce, žadatele o NRP)

Kritéria shody	Jméno PK	Jméno náhradního rodiče, zájemce, žadatele o NRP
Bydliště		
Etnicita, kultura, jazyk		
Pohlaví a příbuzenský stav		
Typ náhradní rodinné péče		
Osobnost		
Zkušenosti PKax podpora potřebná pro náhradního rodiče (zájemce, žadatele o NRP		

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Zpětná vazba od náhradního rodiče, žadatele nebo zájemce o NRP

Jméno a příjmení:

Datum ukončení spolupráce:

1. Jaké jsou Vaše zkušenosti s poskytováním podpory PK?
2. Jste spokojeni s tím, jak probíhalo seznámení s Vaším PK?
Pokud ne, co se dalo udělat jinak?
3. Je Vám jasná role PK? Pokud ne, jak by se to dalo zlepšit?
4. Co bylo dobré v souvislosti s podporou, kterou Vám poskytl Váš PK?
5. Zažili jste nějaké potíže? Pokud ano, jak jste je překonali?

Podpis:.....

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Zpětná vazba od PK

Jméno a příjmení:

Datum ukončení spolupráce:

1. Jaké jsou vaše dosavadní zkušenosti s peer konzultantstvím?
2. Je vám jasná vaše role PK? Pokud ne, jak by se to dalo zlepšit?
3. Jak účinná je podle Vás koordinace poskytování peer konzultantství v organizaci?
4. Jak užitečné pro Vás bylo školení/podpůrná skupina, která vás podpořila ve vaší roli? Jak by se to dala zlepšit podpora pro Vás?
5. Zažil jste jako PK nějaké potíže? Pokud ano, jak jste je překonával?
6. Jak Vám práce PK pomohla rozvíjet vaše znalosti a dovednosti?
7. Jak by se podle Vás dal systém zlepšit?

Podpis:.....

Zdroj: inspirované příručkou pro peer mentoring (Warrington, 2017[online]).

Bibliografie k přílohám

- CAIRNS, Kate. Bezpečná vazba mezi náhradními rodiči a dítětem: traumata v raném vztahu a psychická odolnost. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0370-4.
- HUGHES, Daniel. *Budování citového pouta: jak probouzet lásku v hluboce traumatizovaných dětech*. Praha: Institut fyziologické socializace, 2017. ISBN 978-80-270-2838-2.
- KONEČNÁ, Hana. *O „negenetickém“ rodičovství trochu jinak – Informace pro zdravotníky*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče, o. s., 2012. ISBN 978-80-87455-11-1.
- MACELA, Miloslav. *Krátkodobá pěstounská péče: historie, praxe, perspektivy*. Brno: Sdružení pěstounských rodin z.s., 2019. ISBN 978-80-270-5529-6.
- MATĚJČEK, Zdeněk a kolektiv autorů. *Osvojení a pěstounská péče*. Praha: Portál 2002. ISBN 80-7178-637-3.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Forma náhradní rodinné péče*. [online]. 2023 [cit. 2023-03-7].
Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/formy-nahradni-rodinne-pece>
- PAZLAROVÁ, Hana. *Pěstounská péče: manuál pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1020-7.
- REPPER, Julie a kol. *Pracovníci peer podpory: praktická příručka pro implementaci*. London: Centre for Mental Health and NHS Confederation Mental Health, 2013. [online]. 2013 [cit. 2023-03-16].
Dostupné z:
https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/ImROC_peer-pracovnici_implementace_1.pdf
- RYCHLÍK, Daniel a kolektiv autorů. *Dobrý pěstoun: náhradní rodinná péče v ČR*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2018. ISBN 978-80-907053-2-6.
- WARRINGTON – Borough Council. *Foster Carer Peer Mentoring Handbook* [online]. 2017[cit. 2023-03-18].

Dostupné z:

<https://proceduresonline.com/trixcms1/media/9714/foster-care-peer-mentoring.pdf>

Sdělení č. 104/1991 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech dítěte.

Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí.

ZÁRASOVÁ, Zuzana a kolektiv autorů. Sborník příspěvků z konference: zkušenosti přechodné pěstounské péče a cesta dítěte do stabilní rodiny. Brno: Sdružení pěstounských rodin, 2019. ISBN 978-80-270-5905-8.

ZEZULOVÁ, Dagmar. *Pěstounská péče a adopce*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0065-9.