



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

**Zavedení pozice sociálního pracovníka
v Moravskoslezském sdružení Církve adventistů
sedmého dne ČR**

Bakalářská práce

**Studijní program
Sociální práce**

Autor: Pavla Gildeinová
Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.

Olomouc 2025

Prohlášení

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

V Olomouci 20. 4. 2025

Pavla Gildeinová

Poděkování

Děkuji své vedoucí, Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph.D., za cenné rady, trpělivost a lidský přístup, se kterým mě provázela celou prací. Velmi si vážím její ochoty naslouchat, předávat zkušenosti a podporovat mě nejen profesně, ale i lidsky. Její důvěra a vstřícnost byly pro mě velkou oporou a motivací.

Obsah

Seznam zkratk	6
Seznam tabulek a grafů	7
Úvod	8
1 Sociální pracovník v církevním prostředí	10
1.1 Profese/povolání sociálního pracovníka	11
1.1.1 Vybrané regulativy ukotvující povolání sociálního pracovníka	12
1.1.2 Kompetence pro výkon sociální práce	13
1.1.3 Role sociálního pracovníka	17
1.1.4 Shrnutí	20
2 Sociální práce v církevním prostředí	21
2.1 Spiritualita v práci sociálního pracovníka	22
2.2 Komunitní sociální práce v církvi	25
3 Církev adventistů sedmého dne	32
3.1.1 Historie a současnost	32
3.1.2 Sociální oblast v církvi	33
3.1.3 Diakonie – služba v církvi	34
4 Etické hledisko	37
5 Legislativní zakotvení problematiky a podněty z oblasti sociální politiky	40
6 Analýza potřebnosti projektu	44
6.1 Sociální oblast v činnosti Církve adventistů sedmého dne v České republice	44
6.1.1 České sdružení Církve adventistů sedmého dne	45
6.1.2 Moravskoslezské sdružení Církve adventistů sedmého dne	48
6.1.3 Základní představení cílové skupiny	49
6.1.4 Metodologie analýzy potřebnosti a prezentace výsledků	50
6.1.5 Stakeholderi	57
6.1.6 Shrnutí analýzy potřebnosti	57
7 Sociální pracovník v církvi – projekt	58
7.1 Cíl projektu a SWOT analýza	58
7.2 Klíčové aktivity projektu	59
7.2.1 KA1 – Zavedení pozice sociálního pracovníka	62
7.2.2 KA2 – Realizace základního poradenství	63
7.2.3 KA3 – Realizace vzdělávacích aktivit pro kazatele a diakony	64

7.2.4 KA4 – Analýza potřeb v oblasti komunitní práce a návrh a realizace případných akcí založených na výsledcích analýzy	65
7.2.5 KA5 – Vypracování návrhu fungování grantového programu pro sociální projekty	65
7.2.6 KA6 – Vypracování návrhu metodiky pro poskytování podpory ze sociálních fondů sborů	66
7.2.7 KA7 – Evaluace zavedení pozice sociálního pracovníka.....	66
7.3 Management rizik.....	67
7.4 Harmonogram projektu	70
7.5 Rozpočet a finanční zajištění projektu	72
7.6 Výstupy a výsledky projektu	73
7.6.1 Výstupy projektu	73
7.6.2 Výsledky projektu	73
Závěr.....	75
Bibliografie.....	76
Příloha č. 1 - DOTAZNÍK.....	84

Seznam zkratek

ADRA	Adventist Development and Relief Agency (Adventistická agentura pro pomoc a rozvoj)
APSS	Asociace poskytovatelů sociálních služeb
ASI-CS	Adventist-laymen's Services and Industries – Česká sekce (Sdružení podnikatelů a odborníků laiků Církve adventistů sedmého dne)
ASVSP	Asociace vzdělavatelů v sociální práci
BASW	British Association of Social Workers (Britská asociace sociálních pracovníků)
CASD	Církev adventistů sedmého dne
CSWE	Council on Social Work Education (Rada pro vzdělávání v sociální práci, USA)
CŽV	Celoživotní vzdělávání
ČS (CASD)	České sdružení (Církve adventistů sedmého dne)
IFSW	International Federation of Social Workers (Mezinárodní federace sociálních pracovníků)
MSS (CASD)	Moravskoslezské sdružení (Církve adventistů sedmého dne)
PROSO	Profesionalizace sociální práce v České republice
VRFP	Výbor pro rozhodování o finanční pomoci (CASD)

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Srovnání globálních definice sociální práce	10
Tabulka 2: Oblasti preferované pomoci	55
Tabulka 3: Intervenční logika projektu	60
Tabulka 4: Management rizik	67
Tabulka 5: Rozdělení klíčových aktivit do jednotlivých činností pro harmonogram	70
Tabulka 6: Ganttův diagram.....	71
Tabulka 7: Rozpočet projektu	72
Graf 1: Statistika členů ČS dle věku (Zdroj: CASD 2023)	45
Graf 2: Statistika členů ČS dle pohlaví a věku (Zdroj: CASD 2023)	45
Graf 3: Statistika členů MSS dle pohlaví a věku (Zdroj: interní materiál církve)	48
Graf 4 Délka výkonu kazatelské praxe	52
Graf 5 Počet členů sborů o které se daný kazatel stará	52
Graf 6: Spolupráce s jinými odborníky	53
Graf 7: Intenzita kontaktu s případy se sociálním přesahem	53
Graf 8: Hodnocení vlastních znalostí a prostředků k řešení.....	54
Graf 9: Hodnocení možnosti obrátit se na sociálního pracovníka v církvi	55
Graf 10: Hodnocení přínosnosti zavedení pozice sociálního pracovníka v MSS CASD.....	56

Úvod

V rámci svého života jsem se na různých pozicích setkávala se sociálními pracovníky a v různé míře mohla vnímat, v čem je jejich přínos při řešení specifických životních situací. Nicméně až se studiem tohoto oboru jsem si uvědomila, jak je sociální práce komplexní a jak velké spektrum kompetencí může sociální pracovník mít a využívat. Také jsem si uvědomila, kde všude by mohl být sociální pracovník se svými znalostmi a dovednostmi přínosem a kde by spolupráce s ním mohla vést k vyšší efektivitě při zvládání životních situací, do kterých se lidé, rodiny, skupiny nebo komunity mohou dostávat.

No a jedním z těchto míst je i církev. Jako dlouholetá členka a aktivní pracovník sboru začala v průběhu studia uvědomovat, kde a jak by řešení mohly pomoci informace, které jsem se postupně dozvíдалa a že spolupráce s odborníkem z řad sociální práce mohla přispět k rychlejšímu a efektivnějšímu řešení. Proto jsem se jako svůj projekt bakalářské práce rozhodla vypracovat téma zavedení pozice sociálního pracovníka v rámci Církve adventistů sedmého dne (dále CASD). Při analýze situace v církvi a jejího řešení této oblasti jsem zjistila, že církev má tuto oblast částečně řešenou v rámci jedné svojí části (Českého sdružení), ale v rámci druhé (Moravskoslezského sdružení) není tato oblast specificky vyčleněna a je spíše v jisté míře integrována do jiných oddělení. Rozhodla jsem se proto projekt nastavit právě pro oblast Moravskoslezského sdružení církve. Cílem této bakalářské práce je tedy vypracovat projekt zavedení a odzkoušení pozice sociálního pracovníka v rámci Moravskoslezského sdružení Církve adventistů sedmého dne (dále jen MSS).

V konceptuální části textu jsou tak zpracovává témata související s profesí sociálního pracovníka, legislativní zakotvení a náležitosti spojené s touto pozicí, dále se text zabývá propojením problematiky s oblastí sociální politiky, a to zejména ve vztahu k principu subsidiarity. Dále text konceptualizuje propojení sociální práce s církevním prostředím a spiritualitou, které se odráží do tematiky spirituálně citlivé sociální práce a také se v neposlední řadě zabývá principy komunitní sociální práce, neboť církev a její jednotlivé sbory lze pojímat jako specifické zájmové komunity a při sociální práci v ní tak lze pracovat a využívat přínosy, které komunitní pojetí práce přináší. Poslední oblast konceptuální části pak představuje konkrétní církev a její přístup k této oblasti, což tvoří pro projekt obsažený v druhé části základní rámec. Dále jsou pak prezentovány výsledky analýzy potřebnosti, postavené na rozhovorech se zástupci vedení Moravskoslezského sdružení Církve adventistů sedmého dne a na anketě mezi kazateli tohoto sdružení. Poslední část práce pak obsahuje návrh projektu na

zavedení a pilotní otestování fungování této pozice v rámci MSS. Cílem tohoto projektu je zefektivnit pomoc a podporu členům církve v oblastech souvisejících se sociální prací, s využitím podpory právě církve, jejímiž jsou členové a která má komplexní pomoc lidem zakotvenou ve svých základních principech. Pomoc sociálního pracovníka, který se bude mít nejen odborné kompetence a bude pracovat v rámci etického kodexu profese, ale bude se na druhé straně orientovat i v normách a hodnotách církevního společenství, která mohou někdy generovat etická dilemata, jak bude popsáno v bakalářské práci, může být pomocí efektivnější a může mít také preventivní vliv na vznik závažnějších a pro řešení komplikovanějších životních situací. Specifickou výhodou této pozice lze tak vnímat právě ve zdrojích, které by tento pracovník mohl mít k dispozici jak v samotné organizaci církve, tak i v jejích členech a v komunitě.

1 Sociální pracovník v církevním prostředí

Současná globální definice sociální práce (ASVSP 2021) uvádí, že:

„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 sociální práce, společenských a humanitních věd a o místní znalosti.“¹

I tato definice je však výsledkem vývoje disciplíny a jak je vidět na srovnání posledních tří globálních definic (srov. Truell, 2014, překlad s pomocí ChatGPT), jedná se o neustálý proces hledání a určování místa této disciplíny ve společnosti.

Tabulka 1: Srovnání globálních definice sociální práce

1957	2000	2014
<i>„Sociální práce je systematický způsob pomoci jednotlivcům a skupinám k lepší adaptaci ve společnosti. Sociální pracovník spolupracuje s klienty na rozvoji jejich vnitřních zdrojů a v případě potřeby mobilizuje vnější prostředky podpory, aby napomohl změnám v jejich prostředí. Sociální práce se tak snaží přispět k větší harmonii ve společnosti. Stejně jako jiné profese je i sociální práce založena na specializovaných znalostech, určitých principech a dovednostech.“²</i>	<i>„Profese sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí s cílem zvýšit jejich blahobyt. S využitím teorií lidského chování a sociálních systémů zasahuje sociální práce v místech, kde lidé přicházejí do styku se svým prostředím. Základními principy sociální práce jsou lidská práva a sociální spravedlnost.“³</i>	<i>„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 sociální práce, společenských a humanitních věd a o místní znalosti.“</i>

¹ “Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledges, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing. The above definition may be amplified at national and/or regional levels.” (IFSW 2025)

² „Social work is a systematic way of helping individuals and groups towards better adaptation to society. The social worker will work together with clients to develop their inner resources and he will mobilise, if necessary, outside facilities for assistance to bring about changes in the environment. Thus, social work tries to contribute towards greater harmony in society. As in other professions social work is based on specialised knowledge, certain principles and skills. “

³ „The social work profession promotes social change, problem-solving in human relationships and the empowerment and liberation of people to enhance well-being. Utilising theories of human behaviour and social systems, social work intervenes at the points where people interact with their environments. Principles of human rights and social justice are fundamental to social work. “

V českém prostředí je definice sociální práce a její cíle obsaženy v Preambuli Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci ASVSP (2021):

„Sociální práce považuje za svůj klíčový princip respekt k lidské důstojnosti. Usiluje o mezilidskou a občanskou angažovanost. Zaměřuje se na interakce, které podporují sociální soudržnost a změnu k lepšímu. Posiluje člověka v jeho svobodě a rozvoji. Činí tak prostřednictvím vzdělávání v sociální práci a sociálních pracovníků samotných s využitím jejich schopnosti spolupracovat s rozmanitými lidmi, kulturami a obory.“

Z globální definice tak pramení úkoly, které jsou kladeny na sociální pracovníky a které by jimi měly být naplňovány. Pokud tyto cíle sociální práce porovnáme s cíli, které si pro sociální oblast kladou křesťanské církve, lze zde vidět velmi silný překryv. To, co je však velkou výzvou pro tuto oblast v rámci církve, je právě aspekt profesionalizace. Jak bude představeno v dalších kapitolách, které se zabývají touto oblastí v CASD, se snaha o profesionalizaci pomoci na mnohých úrovních objevuje, nicméně se nejedná o samozřejmý a organizačně zajištěný aspekt pomoci. V rámci této kapitoly tak bude představena profese sociálního pracovníka a jeho možná role v prostředí konkrétního církevního společenství a z ní pramenící přínosy.

1.1 Profese/povolání sociálního pracovníka

Téma profese a profesionalizace sociální práce je v českém kontextu tématem aktuálním, což dokazuje i projekt a z něho vycházející monografie autorského kolektivu Matoušek a kol. (2021) *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Právě v této publikaci se autoři zabývají sociální prací jako profesí a jejími znaky. Vychází přitom z modelu představeného autorkami Weiss-Gal a Wellbourne (2008, p. 283-288), který v sobě kombinuje znaky dřívějších modelů znaků profese, a jako znaky profese uvádí veřejné uznání, monopol na výkon určitého typu práce, profesní autonomie, soubor znalostí, profesní vzdělávání, organizace sociálních pracovníků, etické principy a prestiž a odměňování. Matoušek a kol. (2021) se pak v publikaci dále zabývají právě procesem profesionalizace a k němu navázaným vzděláváním.

Pokud se zaměříme na profesi sociálního pracovníka, je možné se na ni podívat z několika úhlů pohledu. Prvním z nich je legislativní nastavení profese, které je v českém prostředí upraveno Zákonem 108/2006 a obohacené i o další regulativy profese vnímané v rámci České republiky (Hubíková, Havlíková, Trbola 2021, s. 9-10). Druhým možným pohledem je skrze identifikaci klíčových kompetencí spojených s touto profesí a třetím úhlem pohledu pak může být vnímání

role sociálního pracovníka. Následující text se tak zaměří na tyto tři možné pohledy a v závěru se pak zaměří na možné propojení se specifickým prostředím církve.

1.1.1 Vybrané regulativy ukotvující povolání sociálního pracovníka

Jak již bylo zmíněno výše, pozicí sociálního pracovníka se v českém prostředí věnuje Zákon č.108/2006 Zákon o sociálních službách, v rámci kterého je výkonu sociální práce věnovaná Část osmá – Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. V rámci paragrafu 109 je pak sociální pracovník definován jako někdo, kdo:

„vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“

Dále je v Zákoně 108/2006 v paragrafu 110 uvedeno, že mezi předpoklady pro výkon patří plná svéprávnost, bezúhonnost (prokazovaná podle § 79 odst. 2 a odst. 3 věty první až třetí), zdravotní způsobilost a způsobilost odborná (odst. 4), kterou je:

„a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu.“

Dále pak zákon upravuje ještě odbornou způsobilost pro výkon povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče (odstavec 5) a další vzdělávání sociálního pracovníka (Hlava II).

V rámci legislativy se povolání sociálního pracovníka věnuje dále Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. Nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě, kde jsou uvedena rozpětí

platových tříd a obsah práce v jednotlivých zahrnutých třídách. Sociálního pracovníka se pak týká část 2.08.02 a platové třídy 10-13.

Za další z regulativů tohoto povolání lze považovat etické kodexy různé úrovně, jakými jsou například Mezinárodní etický kodex sociálního pracovníka (IFSW, 2018) nebo Etický kodex sociálního pracovníka ČR (APSS ČR [b.d.]). Oběma těmto kodexům je věnovaná pozornost v samostatné kapitole Etické hledisko.

Za jakýsi poslední vybraný regulativ související s povoláním sociálního pracovníka lze považovat také Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP (2021), který definuje strukturu a obsah disciplín pro vzdělávání v sociální práci, a jehož smyslem je vymezit očekávanou minimální kvalitu studijních programů v oblasti vzdělávání sociální práce. Z přehledu je tak patrné, že je ze strany „stakeholderů“ profese vnímaná potřeba zabývat se nejen tím, jak je daná profese vykonávána, což je řešeno zejména Standardy kvality sociálních služeb, které jsou právním předpisem závazným od 1.1.2007 (znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění), ale i tím, kdo ji poskytuje. A jak je dále vidět v představených dokumentech, velká pozornost se soustřeďuje na oblast vzdělávání a rozvoje kompetencí pro výkon této profese.

1.1.2 Kompetence pro výkon sociální práce

Druhým možným pohledem je pohled na povolání z hlediska potřebných kompetencí pro jeho výkon. V odborné literatuře je možné se setkat s různými definicemi kompetencí. V českém prostředí nabízí jednu z možných definic Centrální databáze kompetencí, kde je uvedeno, že (NSP [b.d.]):

„Kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností a postojů umožňující pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností.“

Dále je uvedeno, že kompetence musejí být sledovatelné a kontrolovatelné, měřitelné a hodnotitelné a přístupné změně a rozvoji (NSP [b.d.]).

Specifickou částí jsou pak kompetence potřebné pro výkon konkrétního povolání, kterým je v tomto případě sociální práce. I jejich pojetí se ve světě odlišuje. Například v rámci amerického modelu, nastaveného CSWE (The Commission on Accreditation of the Council on

Social Work Education) je definováno 9 kompetencí pro sociální práci. Patří mezi ně (CSWE 2022):

- dodržovat etické a profesionální chování
- prosazovat lidská práva a sociální, rasovou, ekonomickou a environmentální spravedlnost
- prosazovat antirasismus, diverzitu, spravedlnost a inkluzi do praxe
- zapojovat se do výzkumu založeného na praxi a do praxe založené na výzkumu
- zapojovat se do politické praxe
- spolupracovat s jednotlivci, rodinami, skupinami, organizacemi a komunitami
- posuzovat jednotlivce, rodiny, skupiny, organizace a komunity
- intervenovat ve prospěch jednotlivců, rodin, skupin, organizací a komunit
- vyhodnocovat praxi s jednotlivci, rodinami, skupinami, organizacemi a komunitami

Odlišný model kompetencí lze pak vidět například v britském modelu asociace BASW (The British Association of Social Workers), který uvádí tento soubor potřebných kompetencí pro výkon povolání sociálního pracovníka (BASW 2023):

- PROFESIONALISMUS – Identifikovat se a chovat se jako profesionální sociální pracovník, který se zavázal k profesnímu rozvoji.
- HODNOTY A ETIKA – Uplatňovat etické principy a hodnoty sociální práce, kterými se řídí profesionální praxe.
- ROZDÍLNOST A ROVNOST – Rozpoznat rozmanitost a uplatňovat v praxi zásady proti diskriminaci a represi.
- PRÁVA, SPRAVEDLIVOST A EKONOMICKÝ BLAHOBYT – prosazovat lidská práva a podporovat sociální spravedlnost a ekonomický blahobyt.
- VĚDOMOSTI – Rozvíjet a uplatňovat relevantní znalosti z praxe sociální práce a výzkumu, sociálních věd, práva, dalších profesních a relevantních oborů a ze zkušeností lidí, kteří využívají služby.
- KRITICKÁ REFLEXE A ANALÝZA – Uplatňovat kritickou reflexi a analýzu s cílem informovat a zdůvodnit profesionální rozhodování.
- DOVEDNOSTI A INTERVENCE – Používat úsudek, znalosti a autoritu k intervenci u jednotlivců, rodin a komunit s cílem podpořit nezávislost, poskytnout podporu, předcházet poškození a umožnit pokrok.

- **KONTEXTY A ORGANIZACE** – Zapojit se do měnících se organizačních kontextů a sociálního a politického prostředí, které formují praxi, informovat o nich a přizpůsobovat se jim. Efektivně působit v rámci organizací a služeb, včetně multiagenturních a interprofesních, a přispívat k jejich rozvoji.
- **PROFESNÍ VEDENÍ** – Propagovat profesi a dobrou praxi sociální práce. Převzít odpovědnost za profesní vzdělávání a rozvoj ostatních. Rozvíjet osobní vliv a být součástí kolektivního vedení a vlivu profese.

Na rozdíl od amerického modelu, který je více zaměřený na přímou práci, je zde vidět větší důraz na kompetence spojené s řízením organizací a vedením lidí. Zahraniční modely kompetencí byly inspirací i pro soubor kompetencí sociálního pracovníka, který byl nastaven Zuzanou Havrdovou již v roce 1999. Havrdová v kompetenčním modelu uvádí 6 klíčových kompetencí.

Rozvíjet účinnou komunikaci – „Umí naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi jednotlivými klienty, skupinami a komunitami. Iniciuje spolupráci a motivuje pro změnu v zájmu klientů.“ (Havrdová 1999, s. 49)

Orientovat se a plánovat postup - „Ve spolupráci s klienty, jejich pečovateli a jinými odborníky získává přehled o jejich současných i potenciálních potřebách i zdrojích a společně plánuje postupy, reagující na zjištěnou nouzi a ohrožení. Dovede stanovit rizikové faktory a meze spolupráce.“ (Havrdová 1999, s. 60)

Podporovat a pomáhat k soběstačnosti - „Podporuje příležitost k tomu, aby lidé mohli použít své vlastní síly a schopnosti. Pomáhá jim přebírat zodpovědnost, zabezpečovat svá práva a kontrolovat ohrožující chování.“ (Havrdová, 1999, s. 69)

Zasahovat a poskytovat služby - „Poskytuje nebo zajišťuje přiměřenou úroveň podpory, péče, ochrany a kontroly a zapojuje se do prevence. Podporuje spolupráci mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi.“ (Havrdová, 1999, s. 79)

Přispívat k práci organizace

Kompetence pracovníků - „Pracuje jako odpovědný člen organizace, přispívá k hodnocení a zlepšování její práce a účinnosti služeb pro klienty a efektivně využívá všech zdrojů. Spolupracuje s kolegy.“ (Havrdová, 1999, s. 87)

Kompetence studentů – „Dovede se zorientovat v organizaci a začlenit do způsobů její práce. Chápe své postavení v týmu, spolupracuje s kolegy a zodpovědně plní svou roli. Podílí se na kritickém hodnocení práce organizace a navrhuje změny.“ ((Havrdová, 1999, s. 96)

Odborně růst - „Je schopen konzultovat a řídit svůj odborný i osobní růst. Je schopen se kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru“ (Havrdová, 1999, s. 97).

Kompetencemi a výkonem sociální práce v České republice se autoři zabývají i současnosti. Jedním z významných projektů zaměřených na tuto oblast byl projekt PROSO (SP 2020a). V rámci tohoto projektu vznikl například katalog profesiogramů (SP 2020b), tedy popisů pracovních činností, požadavků povolání a popisu podmínek, za jakých je toto povolání vykonáváno (srov. Matoušek [b.d.]). V rámci zmiňované prezentace pro MPSV dále Matoušek uvádí nejvýznamnější profesní kompetence sociálních pracovníků, mezi které řadí:

- *„Způsobilost určit vlivy vyvolávající sociální problémy jednotlivých lidí a dalších subjektů (skupin, rodin, komunit) i formy těchto problémů.*
- *Způsobilost komunikovat s uživatelem (jazykem pro něj srozumitelným, s přiměřenou mírou angažovanosti), spolupracovat s ním na definici jeho potřeb a na plánu intervence/péče.*
- *Způsobilost přímo poskytovat služby, jejichž cílem je často řešení náročné životní situace uživatele/jeho rodiny.*
- *Způsobilost kooperovat s jinými pracovníky ve vlastní organizaci, případně být partnerem v týmu pro jiné specialisty a umět vůči nim definovat svou roli (např. vůči lékařům, pedagogům, psychologům, soudcům, policistům).*
- *Způsobilost orientovat se v organizačních a komunitních vazbách, umět je posilovat a využívat pro svou práci.*
- *Způsobilost orientovat se v právním a ekonomickém rámci profese.*
- *Způsobilost hodnotit průběh i výsledky programů.*
- *Způsobilost řešit etická a další dilemata, do kterých pracovníka jeho práce přivádí.“*

Jak lze vidět na jednotlivých modelech kompetencí, je soubor požadavků kladených na kvalitní výkon profese sociálního pracovníka velmi komplexní. Pokud se na jednotlivé kompetenční

modely podíváme skrze optiku sociální práce v církvi, je zřejmé že jsou stejné kompetence vyžadované i v tomto specifickém prostředí. Výjimkou by mohla být snad jediné kompetence související s aktivní výzkumnou činností, nicméně i v rámci této kompetence je třeba, i při výkonu sociální práce v církvi, aktivně pracovat s výstupy z výzkumů realizovaných jinými výzkumnými týmy.

1.1.3 Role sociálního pracovníka

Posledním zmíněným úhlem pohledu je pohled na roli sociálního pracovníka. Pokud se hovoří o roli, hovoříme o očekávaném způsobu chování, který se od člověka v dané roli očekává. V sociologickém smyslu je obsah role předem určený, v psychologickém modelu se pak jedná o soubor pravidel jedincem přijatých. Role tak zprostředkovává vztah mezi normami, jinak řečeno očekáváními, a reálně vykonávanou činností. (Vláčil 2017).

Role sociálního pracovníka shrnuje ve svém textu Derek Chechak (2008), který na základě dvou autorských kolektivů Bakera, Yessian a Broskowski a Zastrow a Kirst-Ashman identifikuje deset typů.

Prvním je „zmocňovatel“⁴ (Enabler), který pomáhá klientovi se vyrovnat s jeho situací, pomáhá mu identifikovat a podporovat jeho silné stránky a snaží se udržet zaměření na cíl a na prostředky k jeho dosažení. Druhou rolí je „zprostředkovatel“ (Mediator), který pomáhá při řešení sporů na všech úrovních (mikro, mezzo i makro). Důležité je, aby mediátor zůstal vždy nestranný. Mátel (2019, s. 32) k této roli uvádí, že tradičně spadá pod poradenské paradigma a že do této role se nově (prohlášení vydané v roce 2018) řadí podle IFSW/IASSW i role mediátorů mezi kulturami, jejichž úkolem je zprostředkovávat vhodnou rovnováhu mezi konkurenčními lidskými právy tak, kde kultury zastřešují jejich porušování. V tomto případě se pak jedná spíše o paradigma reformní. Další rolí podle Chechak (2008) je „sjednotitel/koordinátor“ (Integrator/Coordinator). V rámci integrace jde o propojování částí do jednotného celku, v rámci koordinace se pak jedná o jakousi logickou organizaci těchto jednotlivých částí. V praxi sociální práce se tak může jednat o jakousi koordinaci různých služeb ve prospěch konkrétního klienta. Do role „ředitele“ (Manager) patří řízení organizací, získávání a rozdělování prostředků, koordinace činností, evaluace a snaha o zvyšování efektivity. Obsahem této role je i jakási administrativní zodpovědnost vůči organizaci. Další

⁴ Překlad názvu rolí převzatý z Musil a kol. (2017).

důležitou rolí je i role „vzdělavatele“ (Educator), jejímž cílem je poskytovat informace a rozvíjet sociální dovednosti klientů. Aby toto mohl sociální pracovník dělat, musí mít zejména relevantní znalosti a také komunikační schopnosti, aby předávání bylo co nejefektivnější. Tady tak lze vidět jasnou vazbu na první z klíčových kompetencí uváděných výše Havrdovou, kterou je komunikace. V rámci role „analyzátor/ hodnotitel“ (Analyst/Evaluator) jde zejména o schopnost posouzení programů a systémů pomoci stejně jako o hodnocení účinnosti vlastních intervencí ve prospěch klienta. Jak k této roli uvádí Mátel (2019, s. 33), z hlediska metod se tato role uplatňuje zejména v komunitní práci, ale můžeme se s ní setkat i v rámci sociální práce s rodinou, terénní práci či v práci případové. Další rolí je „prostředník“ (Broker), nebo jiným slovem zprostředkovatel, který má za úkol propojit klienty s komunitou, se zdroji a službami, a propojit tak různé segmenty komunity tak, aby se posílili jejich vzájemné vazby a zájmy. Role „podporovatele“ (Facilitator) v sobě zahrnuje jakési vedení skupiny, převzetí odpovědnosti za „urychlení změny úsilí tím, že spojuje lidi a komunikační linky, usměrňuje jejich činnost a zdrojů a poskytuje jim přístup k odborným znalostem.“ (Baker cit dle Chechak 2008). Rogers k roli facilitátora uvádí: Důvěřuji skupině, že za předpokladu ulehčující atmosféry rozvine vlastní potenciál a potenciál svých členů.“ (cit dle Mátel 2019, s. 33). Jak dále uvádí Chechak (2008) může se jednat o terapeutickou práci s rodinou, o práci se svépomocnou skupinou, vzdělávací skupinou a jinými typy skupin. V roli „vyjednávače“ (Negotiator) pracovník zastupuje organizaci, skupinu či jedince, který se snaží něco získat od jiné skupiny nebo systému a podobně jako v mediaci se snaží najít kompromisní řešení přijatelné pro obě strany. Rozdílem v těchto dvou rolích je však to, že na rozdíl od mediátora, v roli vyjednávače se pracovník staví jasně na stranu jedné ze zúčastněných. Poslední rolí je „jednatel“ (Advocate). Jak uvádí Mickelson (cit dle Chechak 2008), advokacie zahrnuje činnost přímého zastupování určitého postupu jménem jednoho nebo více jednotlivců, skupin nebo komunit s cílem zajistit nebo udržet sociální spravedlnost. Dále Chechak uvádí, že role obhájce zahrnuje vystupování a jednání jménem klientského systému. Role obhájce je jednou z nejdůležitějších rolí, kterou může sociální pracovník na obecné úrovni převzít, a to i přes její potenciální obtíže.

Mimo tyto role uvádí Mátel (2019) například ještě roli „pečovatele“. Na základě Bakera a Řezníčka definuje Mátel (2019, s. 32) pečovatele jako toho, který „napomáhá klientům v jejich denním životě tam, kde vzhledem k postižení, onemocnění, věku nebo jiné slabosti sami nevládnou vykonávat důležité činnosti, proto jsou do jisté míry závislí na pomoci jiných.“ Další rolí, kterou Mátel obohacuje Chechakův seznam je role terapeuta, která je podle něho poměrně častá v psychosociálních intervencích a patří do terapeutického modelu. Z hlediska

sociální práce sem mimo psychoterapii spadá také socioterapie, rodinná terapie a různé podpůrné činnosti terapie, jakými jsou například ergoterapie, arteterapie, dramaterapie a další. Z teoretického hlediska je pak podle něj tato role spjata s využíváním humanisticko-existenciálních, kognitivně-behaviorálních, systémových a systemických terapií.

Za velmi inspirativní lze považovat i pojetí role sociálního pracovníka dle Musila (2017, s. 22) které uvádí na základě odborných zdrojů jako žádoucí cíle pomoci: „poskytovat pomoc klientům (jedincům, skupinám nebo komunitám), pro něž je jejich životní situace obtížná v důsledku nerovnováh mezi nimi a jejich sociálním prostředím(...), zprostředkovávat rovnováhu mezi očekáváním sociálního prostředí, ve kterém klient uspokojuje svoje potřeby, a schopností klienta tato očekávání zvládat (...) a přispívat k tomu, aby klient překonával širší škálu bariér zvládání své životní situace, resp. dílčího problému, se kterým se klient obrací na SPR.“

Jako žádoucí činnosti sociálního pracovníka pak: „rovnováhu mezi klientem a jeho sociálním prostředím SPR zprostředkovává působením na klienty i na sociální prostředí (...) a působením na interakce mezi klienty a jejich sociálním prostředím. (...) Při překonávání dílčích částí komplexu překážek zvládání životní situace klientem spolupracuje se specialisty dalších, zejména pomáhajících oborů, klientům zprostředkovává další pomáhající služby, klientům zprostředkovává zdroje. V rámci procesu poskytování pomoci sociální pracovník komplexně poznává unikátní životní situaci konkrétního klienta, poskytuje pomáhající intervenci přiměřenou jedinečným rysům životní situace konkrétního klienta (tj. přiměřenou za prvé specifickým nerovnováhám mezi daným klientem a subjekty v jeho sociálním prostředí a za druhé faktorům, které ovlivňují schopnost konkrétního klienta dané nerovnováhy zvládat) a tuto pomáhající intervenci současně navrhuje (koncipuje), provádí a vyhodnocuje.“ (Musil 2017, s. 22-23)

Inspirativní pak jsou i předpoklady sociálního pracovníka, mezi které autoři řadí: „schopnost poznávat klienty a působit na ně, schopnost poznávat sociální prostředí klientů a působit na ně, schopnost poznávat interakce nebo vazby mezi klienty a jejich sociálním prostředím a působit na ně, a kvalifikaci pro souběžný výkon všech uvedených činností je možné získat speciálním vzděláním, které zahrnuje teoretickou, etickou a metodickou průpravu a výcvik dovedností ve všech třech uvedených oblastech.“ (Musil 2017, s. 23-24) Tyto předpoklady však svým pojetím souvisí spíše s kompetencemi, které jsou v textu představeny výše.

1.1.4 Shrnutí

Pokud se tedy celkově podíváme na pojetí profese sociálního pracovníka syntézou všech tří úhlů pohledu lze konstatovat, že v případě této profese je kladen ze strany různých stakeholderů velký důraz na to, aby tato pozice byla zastávána vhodným člověkem, který bude mít poměrně široké spektrum kompetencí a v rámci jeho činnosti je pak od něj i nadále vyžadován profesní i osobnostní rozvoj v rámci celoživotního vzdělávání. To pak pomáhá zajišťovat kvalitu výkonu profese. Vzhledem k tématu práce to pak podporuje myšlenku odborníka na tuto problematiku v rámci církve, aby se tak díky tomu mohlo zamezit některým nezamýšleným důsledkům neprofesionální péče v takto citlivé a specifické oblasti, jakou oblast sociální péče a pomoci bezpochyby je. Na druhé straně je však důležité uvědomovat si právě i specifičnost církevního kontextu a důležitost zohlednění i této oblasti. Proto je v sociální práci kladen důraz na holistické pojetí, které posouzení spirituální oblasti obsahu. Další text se tak bude zaměřovat právě na oblast spirituálně citlivé sociální práce.

2 Sociální práce v církevním prostředí

Sociální práce, tak jak byla představena a je v současnosti v našem kulturním prostředí pojímána, je ve svých historických kořenech velmi úzce spojena s křesťanskou tradicí. Cílem této kapitoly je ve stručnosti představit základy tohoto propojení a ukázat tak nejen tuto vazbu, ale i možná vzájemná obohacení. Vzhledem k cíli této práce bude prvně představeno propojení aspektů sociální práce s nejen křesťanskou tradicí a poté i s konkrétním církevním společenstvím, právě z důvodů vývoje a nastavení jednotlivých důrazů v oblasti služby a pomoci a teprve v poslední části kapitoly bude představeno pojetí sociální práce, a to zejména proto, že toto pořadí umožní plynulejší provázání se zakotvením sociální práce a sociálního pracovníka v oblasti sociální politiky i v oblasti teorií a metod sociální práce.

Propojenost sociálního smýšlení a chování s křesťanskou a jí předcházející židovskou tradicí je patrné již z dob starozákonního Izraele. Už texty Starého zákona v sobě kombinují dvě klíčové hodnoty, kterými jsou spravedlnost/právo a láska/milosrdenství. V textech jsou tak často řešeny různé forem lidské nouze, a to pomocí právních předpisů. Chráněni jsou zde zejména staří, vdovy a sirotci, chudí a nádeníci. K nejstarším ustanovením patří například zákaz ukládání úroků z půjčky nebo regulace hodnoty zástavy za půjčku na předměty přiměřené sociální situaci dlužníka. (Doležel, 2013, s. 179-181)

O něco později pak vznikl ojedinělý institut pravidelné dlužní amnestie, který v intervalu sedmi let rušil všechny dlužní závazky, a taktéž byla zavedena chrámová daň, kterou lze považovat za jakousi sociální daň, neboť byla v každém třetím roce rozdělena bezdomovcům, sirotkům a vdovám ve vlastní obci. (Doležel, 2013, s. 179-181) Odpovědnost za tuto pomoc měl na prvním místě král, poté dobře situovaní Izraelité, a také v Bibli jako častí kritici sociálních poměrů vystupují proroci. Tyto tři skupiny tak lze považovat společenské subjekty péče o chudé. (Doležel, 2008, s. 28)

To, co pak odlišuje sociální étos v Izraeli od ostatních národů je „vědomí společné zkušenosti Boží záchrany z nouze a útlaku“ (Doležel, 2008, s. 33). Systém sociálních hodnot ve starověkém Izraeli tak komplexně vyjadřuje, že důstojnost a svoboda lidské osoby stvořené k Božímu obrazu je chráněná pomocí hodnot spravedlnosti a lásky jejichž projevem je uplatňování práva a milosrdenství ústící v **cedaku**, což je spravedlnost pojímaná jako rovnost v důstojnosti. (Sacks 2017, s. 121)

Stejně jako ve Starém zákoně, nacházíme prvky této pomoci i v Novém zákoně a tam zejména v osobě Ježíše Krista a jeho služby bližním. Ježíš Kristus je zde představen jako někdo, kdo se

aktivně v rámci svojí činnosti angažuje ve prospěch chudých a potřebných. Tato angažovanost by měla být naší odpovědí na vlastní záchranu, kterou jsme díky Bohu a oběti Ježíše Krista získali. S obdobím po Ježíšově nanebevzetí a vzniku církve je pak svázaný zejména vznik úřadu diakonátu (jáhenství), který lze považovat za první krok institucionalizace sociální pomoci v křesťanství (Doležel, 2013, s. 179-181).

Toto propojení sociálního problému a jejich řešení v křesťanských společenstvích se pak jako červená linka táhlo jednotlivými historickými etapami vývoje křesťanství, a dostalo se tak i do učení protestantských církví a posléze pak i do učení Církve adventistů sedmého dne. Právě specifické propojení mezi sociální prací, křesťanstvím provázaným do konkrétních církví a těmi definovaným společenstvím, se odráží do výstavby této kapitoly. V první části je tak popsáno téma spirituálně citlivého přístupu, v druhé pak komunitní sociální práce. Tyto vybrané teoretické koncepty tak reflektují dva významné specifické zdroje pramenící z tohoto propojení, a tudíž zásadní pro porozumění problematice.

2.1 Spiritualita v práci sociálního pracovníka

Vzhledem k cíli práce lze tuto oblast považovat za stěžejní pro výkon sociální práce v církvi. Ačkoli je zohledňování této oblasti důležité při práci s jakoukoli cílovou skupinou, pro práci v církevním prostředí lze spirituální aspekty považovat za kruciální, a proto se tato kapitola zaměří na základní inspirační podněty pro ukotvení role sociálního pracovníka v církvi.

Spiritualitu lze v obecné rovině definovat jako „proces lidského života a vývoje soustředěný na hledání smyslu, morality a well-beingu ve vztazích k sobě, druhým, univerzu a poslední realitě, jakkoliv ji člověk chápe, směřující k nejvýznamnějším prioritám a vyvolávající pocit transcendence“ (Canda, Furman, Canda, 2020, p. 5). Druhým pojmem, který souvisí se spiritualitou je náboženství, které je dle vybraných autorů často chápáno jako „institucionalizovaný a v komunitě sdílený a předávaný soubor spirituálně zaměřené víry, hodnot, symbolů, praxe a zkušeností“. (cit dle Doležel a kol. 2024, s. 89) Toto rozlišení přináší tři výhody: (a) pomáhá sociálním pracovníkům v procesu identifikace jedinečných konceptualizací spirituality, (b) vytváří prostor pro flexibilnější chápání spirituality a toho, jak může souviset spiritualita a náboženství v životech lidí, a (c) poskytuje etičtější rámec pro klienty, kteří se identifikují jako duchovní ale ne jako náboženští. (Hodge 2017, p. 5)

Při výkonu sociální práce se pak setkáváme s tím, že se spiritualitou klienta pracujeme v rámci tzv. spirituálního posouzení, které pomáhá porozumět hlavním prvkům klientovy spirituality a

tomu, jak je těmito prvky v životě ovlivňován. Jinými slovy lze tedy lépe porozumět tomu, zda je pro klienta jeho spiritualita zdrojem, který mu může pomoci zvládnout jeho životní situaci nebo zda může být naopak rizikem a řešení negativně ohrožovat. (Opatrný 2021, s. 126)

V procesu posouzení jde nejen o sběr informací, ale jak uvádí Navrátil (2014, s. 125-130), jde i o proces porozumění. Důležité v celém procesu je i uvědomění, že nejde o hledání nějaké objektivní pravdy. Možné rozdílné interpretace ze strany pracovníka a klienta jsou pak podkladem pro společné hledání porozumění situaci a spolupráci při hledání zdrojů, které mohou pomoci nepříznivé situace zvládat. Toto konstruktivistické pojetí posouzení je základem reflexivního přístupu k práci s klientem, na kterém je postaveno i spirituální posouzení, kterému se bude věnovat text níže.

V rámci spirituálního posouzení, se sociální pracovník snaží pochopit životní situaci klienta a roli spirituality v ní, což znamená, že klíčovou roli v životě může hrát i spiritualita, která není založená na religiozitě nebo konkrétním náboženství. (Opatrný 2021, s. 128) Spirituálně citlivé intervence zahrnují dle Kaňáka (2019, p. 75): vytvoření prostoru, ve kterém klienti zažívají přijetí své spirituality; neustálé zabývání se významem spirituality klientů a prožívané situace; vyjednávání o míře spirituality v procesu poskytování služeb; vnímání spirituality jako součásti procesu poskytování služeb; zdroj funkčního a nefunkčního reflexivního zvládání života nebo jako zdroj sociálního fungování; doporučení duchovních textů; a duchovní praxe jako podpora ve vnímané situaci, nebo oporu při kontaktu s duchovním (pokud se prožívaná situace dotýká výrazněji duchovního růstu). Spirituálně orientované intervence zahrnují kromě spirituálního posouzení (tj. posouzení významu spirituality pro klienta ve vztahu k prožívané situaci), spolupráci s klienty v procesu odpuštění (tj. odpuštění těm, kteří klientům nějakým způsobem ublížili), modlitbu s klienty a za klienty a podporu klientů v duchovním růstu.

Zajímavým podnětem vzešlým z výzkumu Doležela a kol. (2024) je tendence sociálních pracovníků nechávat vnesení otázky spirituality do procesu posouzení na samotných klientech. Riskují tím podle autorů neúplné posouzení a tím pádem také neadekvátní plán cílů spolupráce a použitých intervencí. Druhým možným vysvětlením je nedostatečné sebepoznání pracovníka, z kterého může pramenit neochota o těchto hlubokých tématech hovořit s klienty. Důležité je však uvědomit si i to, že přenechat iniciativu na klientovi předpokládá, že má klient jasno v tom, zda spirituální doména patří do jeho zakázky a že ji má reflektovanou a umí o ni hovořit. (Doležel, 2024, s. 99)

Pro poskytování kompetentních služeb je tak porozumění náboženským a duchovním přesvědčením klienta zásadní, stejně tak, jako je zásadní i zkoumání vlastního náboženského a duchovního přesvědčení pracovníka, které mu mohou pomoci rozpoznat a předcházet stereotypům a předsudkům, které mohou vycházet z jejich vlastního specifického spirituálního přesvědčení, a naučit se tak jak nejlépe přistupovat k otázkám náboženství a spirituality u klientů. (Loue 2017, p. 11)

Důležitost zohlednění této oblasti vychází i z toho, že náboženství a spiritualita mají dle výzkumů pozitivní vliv na zvyšování odolnosti člověka, na lepší zvládání stresových situací, na zdraví, významně napomáhají v procesu zvládání utrpení, a tak lze spiritualitu považovat za ochranný faktor. Existují však také výzkumy mapující negativní vliv spirituality a náboženství na člověka, které hovoří o strachu z vlastních selhání či o vlivu problematických náboženských skupin, čímž se spiritualita může stávat faktorem rizikovým. (Parada 2022, s. 354-355) Avšak bez ohledu na charakter dopadu spirituality nebo náboženství, se jedná podle Corey o hlavní katalyzátor změny, zotavení, jednání, stejně, jako je hlavní silou osobnosti, hodnot a vztahů. Vzhledem k roli a dominantnímu postavení v několika oblastech života by náboženství a spiritualita měly být využívány jako terapeutický zdroj, a ne se jim vyhýbat. (dle Parada 2022, 354-355)

To dokazují i výzkumy zabývající se touto oblastí (Oxhandler, Parrish, Torres, and Achenbaum 2015; Suchomelová 2016; Holloway 2007; Kaňák 2019; Kvarfordt, Herba 2018)

Aby však mohl sociální pracovník tímto citlivým způsobem přistupovat ke klientovi, je třeba, aby měl rozvinutou spirituální kompetenci. Ta je jakýmsi dynamickým procesem, který se projevuje třemi vzájemně propojenými dimenzemi: (a) uvědomění si osobního hodnotového světonázoru a s ním spojených předpokladů, omezení a schopností, (b) empatickým, na silných stránkách založeným pochopením klientova duchovního světonázoru a (c) schopností navrhnout a realizovat intervenční strategie, které jsou vhodné, relevantní a citlivé vůči duchovnímu světonázoru klienta. (Hodge 2016, p. 3)

Závěrem lze tedy říci, že klíčovou rolí sociálního pracovníka je posilovat klienty pomocí modelu založeného na silných stránkách, aby tam mohli řešit výzvy a přizpůsobovat se jim. Ústřední úlohou pracovníka je spolunalezení vnitřních a vnějších silných stránek a zdrojů, které může klient vědomě využívat k překonávání překážek, včetně jedinečných zdrojů v oblasti spirituality. Spiritualita je vodítkem pro to, jak lidé přistupují k životu. S porozuměním tomuto

již existujícímu rámci můžeme klientům pomoci na něm stavět, a rozpoznat aspekty, které jim mohou v těžkých chvílích pomoci. (Hughes et al. 2018, p. 15)

Právě v propojení kompetencí zmiňovaných v první kapitole s těmito specifickými, které vycházejí z konceptu spirituálně citlivé sociální práce lze vnímat efektivní nastavení možné „spolupráce“ či synergie mezi profesionální pomocí ze strany sociálního pracovníka a zdrojů pramenících ze spirituality a příslušnosti k církvi. Proto se další kapitola zabývá propojením sociální práce a církevního prostředí, specificky tedy prostředí křesťanského a přináší inspirační podněty nejen pro obhájení dané pozice, ale i pro nalézání možných zdrojů pomoci.

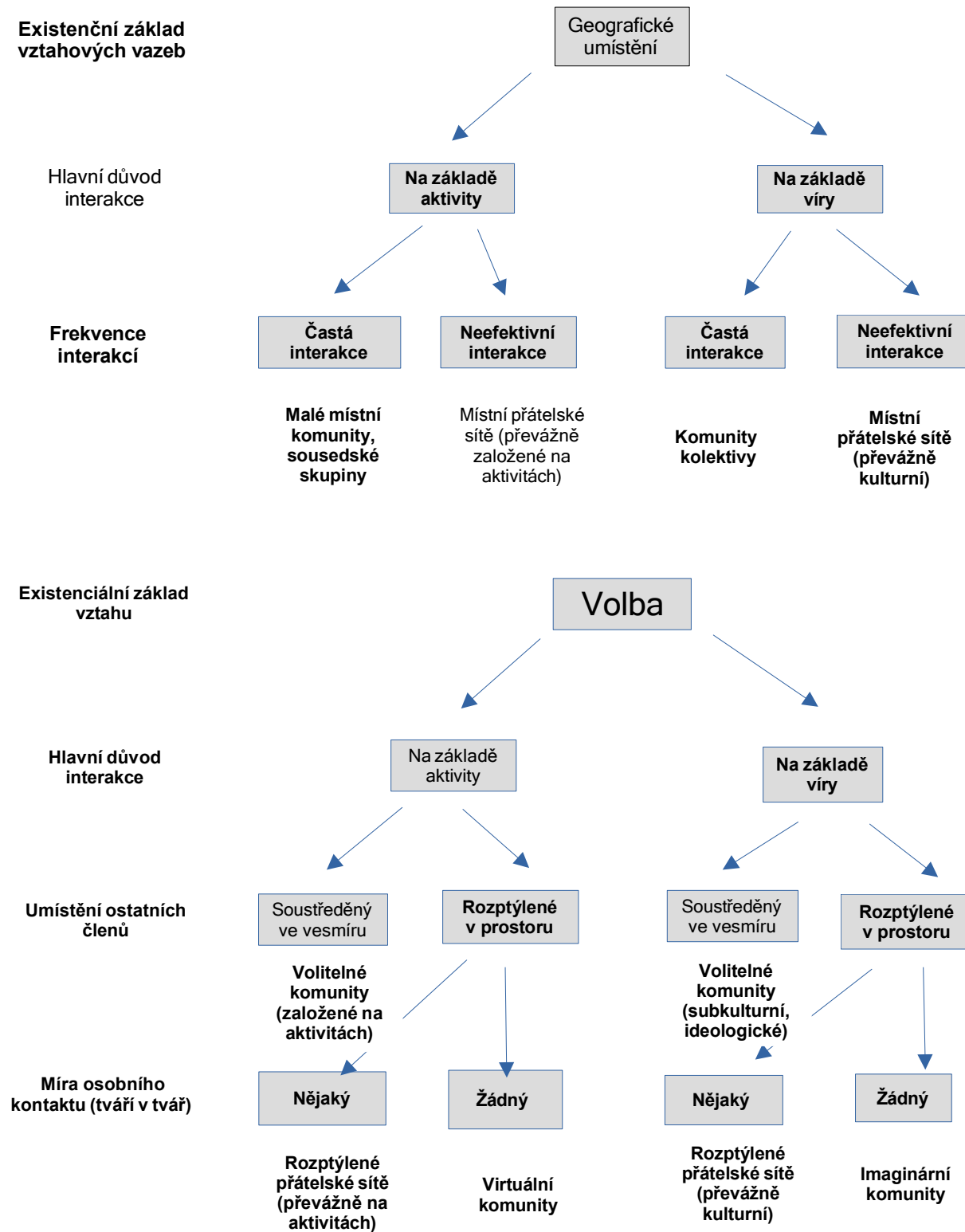
2.2 Komunitní sociální práce v církvi

Cílem poslední podkapitoly této části je podívat se na práci sociálního pracovníka v církvi již z pohledu obsahu jeho činnosti a možného přístupu ke klientovi. Díky východisku v situaci církevního společenství se tedy dá za vhodnou považovat sociální práce s komunitou. Právě ve využití tohoto specifického přístupu sociální práce lze vnímat další prvek zvyšující potenciál synergie v propojení zdrojů, na kterých lze stavět při práci s lidmi patřícími do církevního společenství.

V odborných zdrojích existuje nepřehledné množství definic komunity. Jak uvádí Příhodová (2004, s. 44) autoři hledající definici komunity shromáždili kolem 100 odlišných definic. Komunitou se ve svých textech zabývají zejména sociologové, a to jak z pohledu definování komunity, tak i z pohledu role komunit v našich životech. Za zmínku stojí citát uvedený u Bauman (1995, s. 97) který hovoří o důležitosti komunity pro náš život a o její problematické roli v postmoderní době: „Nejtěžší a nejméně léčitelnou chorobou tohoto života, jak říká Alf Hornborg, je motání mezi steskem po *communitas*, touhou být částí čehosi silnějšího, než je křehké Já, a strachem ze ztráty identity, motání zcela bezvýsledné, které obvykle končí zjištěním, že svoboda bez společenství se rovná šílenství a společenství bez svobody je otroctvím.“

„Za komunitu je považováno více než určitý společný obydlený prostor. Lidé, kteří komunitu tvoří, sdílí společné hodnoty a zájmy, dochází mezi nimi k interakcím, spojuje je pocit blízkosti a solidarity, mají tendenci přemýšlet o sobě jako o části skupiny („my“).“ (Stanková, Gojová, Gojová 2020, s. 14)

Na základě typologie komunit od Brint (dle Schiemer 2018) který rozděluje komunity dle kontextu interakce na geografické a výběrové a dále pak podle motivace a míry interakcí existuje osm typů komunit, viz obrázek níže. Z této typologie je zřejmé, že právě církevní společenství lze považovat za komunitu založenou na volbě, výběru.



Se zajímavým vymezením komunity ve vztahu k činnosti sociálního pracovníka se pak setkáváme u Musila (dle Kappl 2014, s. 9), který uvádí, že komunita je neorganizované uskupení znevýhodněných osob, které potřebují pomoc, a jedná se spíše o shluk osob bez vzájemných vazeb, takže se v sociologickém smyslu o komunitu vlastně nejedná. Komunita je pak dle něho spíše výsledkem činnosti sociálního pracovníka, který komunitu stmeluje, pomáhá organizovat a dává jí směr.

V tomto pojetí by církevní společenství asi definici komunity z pohledu sociální práce nespĺňovalo, nicméně se na komunitu dá ale z pohledu sociální práce podívat i jako na zdroj pomoci a podpory, a v tomto pojetí je komunita vnímána právě v rámci tohoto textu.

Komunitní sociální práce je založená na propojování sdílených potřeb a existujících zdrojů (lidských, materiálních, finančních aj.) uvnitř komunity a na stanovování dosažitelných cílů na základě možností dané komunity. (Platforma pro podporu implementace komunitní práce v ČR 2015, s. 4)

„Komunitní práce je „proces vědomého sociálního působení, které je zaměřeno na následující cíle (na všechny nebo alespoň některé z nich) (Dunham in Navrátil dle Platforma pro podporu implementace komunitní práce v ČR 2015, s. 7):

- „propojení potřeb a existujících zdrojů v komunitě
- podpora skupinové solidarity a spolupráce v komunitě
- podpora změn v komunitě.“

Při pohledu na definované cíle mohou být zejména první dva inspiračním zdroje pro komunitní práci v církevním prostředí, které nabízí právě i podněty pro podporu citlivosti vůči těmto aspektům při práci v jednotlivých sborech církve jak ze strany kazatelů, tak i ze strany diaconů.

S komunitní prací se pak můžeme setkat v několika modelech:

1. ROZVOJ KOMUNITY – Pomoc při vytváření svépomocných skupin, sociálních sítí a podpora dobrovolnické práce v komunitě. Sociální pracovník je v roli facilitátora, který podporuje skupinu, aby získala potřebné dovednosti a sebedůvěru pro zlepšování podmínek vlastního života v komunitě.
2. KOMUNITNÍ AKCE – Přímá akce zacílená na změnu oficiální strategie, praxe nebo postojů mocenských skupin. Komunitní pracovník vystupuje jako aktivista.

3. KOMUNITNÍ PÉČE – Zlepšení situace obyvatel pomocí kultivace sociálních sítí a služeb dobrovolníků. Podpora zájmu lidí o dobrovolnou nebo neformální péči o potřeby bližních.
4. KOMUNITNÍ ORGANIZACE – Zlepšení koordinace činností různých sociálních služeb. Sociální pracovník vystupuje převážně v roli manažera, organizačního pracovníka.
5. SOCIÁLNÍ/KOMUNITNÍ PLÁNOVÁNÍ – Cílem je zlepšení plánování služeb, analýza sociálních problémů, hodnocení efektivity služeb a strategií. Komunitní pracovník se zabývá analýzou sociálních podmínek, tvorbou vhodných strategií, definicí cílů a priorit. Role sociálního pracovníka spočívá v podporování participantů, v jejich facilitaci.
6. KOMUNITNÍ VZDĚLÁVÁNÍ – Podpora sociální integrace specifických (deprivovaných) skupin nabídkou vzdělávacích programů. Sociální pracovník přijímá roli vzdělavatele a facilitátora.
7. FEMINISTICKÁ KOMUNITNÍ PRÁCE – Zaměřena na reformu podmínek s ohledem na potřeby žen. Sociální pracovník vystupuje jako aktivista a facilitátor.
8. ANTIRASISTICKÁ KOMUNITNÍ PRÁCE – Vytváří podmínky pro participaci diskriminovaných skupin na řešení politických a sociálních otázek. Komunitní pracovník přijímá roli aktivisty, dobrovolníka. (Navrátil a Šimíková, 2003, s. 85)

Z pohledu cíle tohoto textu patří mezi ty využitelné zejména rozvoj komunity a komunitní péče, které lze přímo aplikovat v jednotlivých sborových církevních společenstvích a lze přepokládat i podporu a spolupráci zainteresovaných osob díky provázání hodnot a cílů těchto aktivit s hodnotami a normami křesťanského přístupu k této oblasti lidských životů. Stejně tak se lze podívat i na cíle komunitní práce definované Stankovou a kol. (2020, s. 22), kterými jsou

- Realizovat/podnítit sociální změnu na úrovni místního společenství.
- Řešit problémy jednotlivců a skupin v kontextu zdrojů komunity a zapojovat její členy do procesu řešení, rozhodování a hodnocení.
- Rozšiřovat možnosti lidí ovlivnit, co se s nimi děje.

I zde je možné vidět, že lze komunitní sociální práci v církvi naplňovat zejména prostřední z cílů, kterým je pomoc s řešením problémů jednotlivců a skupin díky zdrojům, které má komunita jako taková k dispozici, a to nejen v roli pasivních „dárců“ podpory, ale právě i díky

jejich aktivizaci a zapojení do řešení těchto problémů, rozhodování, a i následného hodnocení, které může být zároveň učící se příležitostí pro další situace, ve kterých bude třeba poskytovat pomoc a podporu.

Důležité je však zaměřit se nejen na cíle, kterých je třeba dosáhnout, ale i na možné cesty k nim vedoucí a přístupy, kterými je dobré se v rámci komunitní práce řídit. Poslední část této kapitoly tak prezentuje čtyři inspirační zdroje, které lze vnímat jako důležité a zároveň vhodné pro takto uchopenou komunitní práci. Jedná se o inspiraci z přístupu zaměřeného na silné stránky, empowerment, participaci a networking.

Přístup zaměřený na silné stránky

Přístup zaměřený na silné stránky stojí na šesti principech (Saleebey dle Stanková a kol. 2020). První z nich hovoří o tom, že každý člověk, každá skupina i komunita má svoje silné stránky a dá se jich identifikovat vždycky více. To jim dává sílu, moudrost a schopnost se měnit a zlepšovat. Druhý princip říká, že negativní situace, konflikty, traumata apod. mohou být škodlivé, ale mohou být zároveň pojaty i jako příležitosti a výzvy, díky kterým se komunity mohou stát odolnějšími a mohou se naučit, jak nepříznivé situace, se kterými se v budoucnu mohou opět setkávat řešit. Třetí princip předpokládá, že neznáme horní hranice schopnosti růstu a změny a bereme vážně individuální, skupinové a komunitní zdroje. Pro podporu komunit je důležité odložit stereotypy a předsudky, které mohou existovat a snažit se povzbudit komunity k tomu, aby samy hledaly cesty k naplňování svých cílů a nenechávaly se případně těmito předsudky ve své cestě ovlivňovat. Další princip se opírá o podporu vzájemné spolupráce. Důležité je, aby sociální pracovník podporoval vzájemnou spolupráci členů komunity, aby podněcoval vzájemnou ochotu vyhledávat a vnímat různé „hlasy“ uvnitř komunity a také aby dokázal pracovat s komunitou, a ne pro komunitu. Předposlední princip se opět vrací k silným stránkám a zdrojům v komunitě a podněcuje sociálního pracovníka, aby dokázal tyto dostupné silné stránky a zdroje zhodnotit a díky tomu pak pomohl plně se komunitě podílet na dosahování změn. Posledním principem je pak vzájemná pomoc a podpora mezi lidmi, která přispívá k růstu spokojenosti. Právě ve vzájemných pozitivních vztazích lze vidět jeden z významných zdrojů komunitní práce a je tak třeba komunity podporovat právě v jejich rozvoji a také v jejich využívání. Členové komunity by si měli být vědomi důležitosti vzájemné pomoci a podpory, měli by na ni stavět a měly by být také ochotni pečovat o sebe navzájem.

Využívání empowermentu

Zplnomocnění můžeme vnímat jako metodu práce, ale i jako cíl komunitní práce. Jako proces vymezuje zplnomocnění Mullaly (cit. dle Stankova a kol. 2020, s. 10): „Zplnomocnění je typicky chápáno jako proces, skrze nějž lidé redukuje svou bezmocnost a odcizení a získávají větší kontrolu nad všemi aspekty svých životů a svého sociálního okolí.“ Podle Ledwith (dle Stankova a kol. 2020, s. 10) proces zplnomocnění probíhá skrze kritické uvědomění a participaci v lokálních záležitostech. Zplnomocnění jako metodu vymezuje i Adams (dle Stankova a kol. 2020, s. 10): „Zplnomocnění může být definováno jako prostředky, jimiž se jednotlivci, skupiny nebo komunity stávají schopnými převzít kontrolu nad okolnostmi svých životů a dosahovat svých vlastních cílů, a tak se stávají schopnými směřovat úsilí k pomoci sobě i jiným a maximalizovat kvalitu svých životů.“ V případě metody jde o způsob práce sociálních pracovníků, který zvyšuje moc lidí (Thomas, Pierson in Adams, dle Stankova a kol. 2020, s. 10)

V rámci komunitní sociální práce, tak jak je pojmána v tomto textu by se o zplnomocnění dalo hovořit zejména ve vztahu k tomu, naučit jednotlivé komunity sborových společenství převzít zodpovědnost za situace, které mohou nastat a díky této přijaté zodpovědnosti se snažit vytvářet si různé zdroje, které mohou pomoci k jejich řešení. Těmito zdroji může být mimo tradiční formu sbírek a darů například i získávání nových kompetencí dalším vzděláváním apod.

Participace

Participace umožňuje lidem vyjadřovat své názory – proč a jak chtějí řešit konkrétní problémy – a společně hledat a analyzovat potenciální výzvy. Jedná se o nástroj, který slouží lidem k tomu, aby se účastnili a podíleli na rozhodnutích, která se k nim vztahují, a umožňuje jim, aby byl slyšet jejich hlas. To přináší určitou odpovědnost zúčastněných, jelikož lidé, kteří se účastní procesu řešení daných problémů, jsou zodpovědní za jeho důsledky (Hrubeš dle Stankova a kol. 2020, s. 12). V rámci mikroúrovně praxe sociální práce lze participativní přístup uplatnit jako způsob práce, který je založen na spolupráci odborníka (v našem případě sociálního pracovníka) a neodborníka (klienta). Nejedná se o práci s klientem a pro klienta, ale o práci prováděnou spolu s klientem. Tato spolupráce je zplnomocňující interakcí mezi sociálním pracovníkem a klientem, v níž je klient považován za toho, kdo je schopen nalézt řešení své situace, a za toho, kdo je odborníkem na řešení své životní situace (Tolman, Brydon-Miller dle Stankova a kol. 2020, s. 12)

Networkingu

Posledním inspiračním zdrojem je networking. Síťování je vhodným nástrojem k využití v průběhu celého procesu komunitní práce. Jde o vytváření podmínek pro výměnu zdrojů a vzájemnou spolupráci. Při síťování využíváme a ovlivňujeme vztahy mezi jednotlivými subjekty. Vytváření sítí nebo také síťování je považováno za jednu z forem koordinace a může být využíváno i při přímé práci s komunitou. Síťování je také součástí komunitního plánování sociálních služeb a lze ho využít při plánování a zkvalitňování sociálních služeb obecně. Při práci se sítěmi nás zajímají především spojení a vztahy mezi subjekty, ne jednotliví aktéři. Nesoustředíme se na jednu organizaci či osobu, ale na všechny subjekty (organizace, skupiny a osoby), které jsou vzhledem k našemu problému či cíli ve vzájemném vztahu, a zkoumáme charakter tohoto vztahu. U spojení mezi jednotlivými subjekty nás zajímá jejich intenzita, frekvence a kvalita (např. zda jsou vztahy konfliktní či dobré). (Stankova a kol. 2020, s. 74)

Mezi hlavní výhody síťování dle Stankové a kol. (2020, s. 75) patří:

- „Subjekty v síti mohou sdílet zdroje, kontakty, dovednosti a znalosti.
- Umožňuje spojení lidí a subjektů na různých úrovních, není vystavěna na mocenských pozicích, a tak umožňuje partnerství subjektů různých úrovní.
- Pomocí sítí můžeme najít vhodné partnery pro další spolupráci, projekty.
- Můžeme předcházet duplicitní práci a svoji činnost efektivněji koordinovat.
- Sítě pracují rychleji než formální instituce a jsou flexibilnější.
- Sítě usnadňují pohyb ve formálních systémech a jsou ku prospěchu klientů. Mohou jim přinést zlepšení a propojení služeb v lokalitě, vzájemnou komunikaci a spolupráci mezi poskytovateli služeb a komplexní řešení jejich potřeb.
- Sítě pomáhají také profesionálům zvládat pracovní zatížení a stres.
- Sítě mohou přispívat ke vzniku alternativních řešení, mohou se v nich rodit nové myšlenky. K udržitelnosti změn přispívá to, že se na nich podílí všichni zainteresovaní, a tudíž jsou všemi akceptovány.“

A právě síťování v rámci církve uvnitř ale i ven může být jedním z velmi efektivních nástrojů pro práci v tomto kontextu. Díky různorodosti členů církve a jejich možnostem, ale i specifické organizaci církve může docházet k vytváření synergických vazeb, které pak mohou sloužit díky sdílení zkušeností a dobré praxe napříč jednotlivými komunitami, za které lze považovat jednotlivé sbory.

3 Církev adventistů sedmého dne

Tak jak bylo nastíněno výše, je pomoc bližnímu automatickou a nezpochybnitelnou součástí křesťanského pojetí života. Je tak obsažena i v teologii, nauce i pravidlech Církve adventistů sedmého dne. Právě rámcové vymezení této problematiky v dané církvi je obsahem následující kapitoly.

3.1.1 Historie a současnost

Církev adventistů sedmého dne vznikla v Severní Americe v šedesátých letech 19. století jako důsledek reformačních snah vycházejících z učení Wiklefa, Husa, Luthera a dalších a poté navazujících na skupinu kolem Williama Millera, která se v polovině 19. století intenzivně zabývala studiem biblických proroctví. Jedna skupina milelitů se v roce 1863 přejmenovala právě na Církev adventistů sedmého dne. Do začátku 20. století se pak rozšířila na všechny kontinenty. (CASD 2025a)

Prvním, kdo kázal adventismus v Evropě byl polský šlechtic Michal Belina Czechowski, který v roce 1844 vystoupil z katolické církve, emigroval do Ameriky, kde se setkal s Jamesem Whitem a poté se nechal pokřtít jako adventista. Pak odjel zpět do Evropy, konkrétně do Itálie, kde v roce 1865 pokřtil i první ženu Catherin Revelovou. Czechowski z důvodu občanské války odchází z Itálie do Švýcarska, kde v roce 1867 zakládá první adventistický sbor v Evropě s více než 20 členy, kteří si říkali „Křesťané světící sobotu“. Ve své cestě pak pokračuje přes Rumunsko do Rakouska. Jeho iniciativu přebírá Švýcarský adventista Jakob Erzberger, který je po návratu z Ameriky oficiálně prvním adventistickým kazatelem v Evropě. Spolupracuje s Jonhem Nevins Andrewsem který hraje klíčovou roli při vzniku adventistické teologie a organizace církve. Erzberk poté misijně působí i v Německu. Adventistické hnutí se pak dále šíří Evropou i Ruskem a přes polské Slezsko, kde byl oficiálně první sbor v tehdejší Rakousko-Uhersku se adventní hnutí dostává i do zbytku Slezska a na Moravu. (Chlebek, 2014, s. 62-71)

Do českých zemí se adventizmus dostává kolem roku 1890, společně s prvním misionářem, Antonínem Šimonem, který sem přichází z Německa. První sbor byl založen v Praze v roce 1902. V roce 1919 pak vznikla samostatná unie Církve adventistů v Československu. (CASD 2025a)

V současnosti má CASD po celém světě více než 21 milionů členů, v 95 tisících sborech. (Seventh-day Adventist Church 2021). Nejvyšším orgánem církve je Generální konference se sídlem ve Spojených státech amerických. V rámci Evropy je pak církev řízena Inter-European Division of Seventh-day Adventists se sídlem ve Švýcarsku. Díky historickému kontextu je pak zastřešujícím orgánem církve v České republice Česko-Slovenská unie Církve adventistů sedmého dne se sídlem v Praze, která se pak dělí na České, Moravskoslezské a Slovenské sdružení. (CASD 2025b)

3.1.2 Sociální oblast v církvi

Hlavním nástrojem církve po řešení sociální pomoci je ADRA (The Adventist Development and Relief Agency). Posláním této organizace je „*Sloužit lidem tak, aby všichni mohli žít podle Božího záměru.*“⁵ a mottem je „*Spravedlnost. Soucit. Láska.*“⁶ (ADRA [b.d.]) Organizace ADRA jako humanitární složka Církve adventistů sedmého dne poskytuje podporu a pomoc v oblasti zdraví, vzdělávání, živobytí i nouzových situacích ve více než 120 zemích. (ADRA 2025)

Mimo působnost organizace ADRA se v rámci Evropské divize se můžeme s oblastí sociální péče setkat ve čtyřech nemocnicích a klinikách (v Německu, Švýcarsku, Rumunsku), ve 13 domovech pro seniory, z nichž jeden je i v rámci České republiky, a jedním domovem pro osoby se zdravotním postižením v Německu. (Seventh-day Adventist Church 2025).

Další z oblastí je i oblast vzdělávání v sociální práci. V Německu je nabízen bakalářský studijní program sociální práce na Friedensau adventist university. Jeho absolventi jsou připraveni pro práci v různých oblastech sociální práce, jakými jsou například vzdělávání, poradenství, leadreship, mediace a mnoho dalších. Cílem je zde připravit absolventy nejen na práci s jedinci a komunitami, ale i rozvíjet u nich kompetence umožňující jim ovlivňovat společenské změny ve prospěch klientů a komunit. (Friedensau Adventist University [b.d.])

V rámci sociální oblasti je jedním z nástrojů zejména pro finanční pomoc ASI-CS, což je zapsaný spolek sdružující fyzické osoby členů Církve adventistů sedmého dne a právnické osob, které působí v České republice a v zahraničí. Jako spolek jsou součástí ASI Europe a potažmo globální misijně zaměřené organizace ASI. Organizace ASI-CS každoročně vypisuje výběrové řízení na podporu projektů zaměřených na nejrůznější oblasti lidské činnosti.

⁵ „To serve humanity so all may live as God intended.“ (vlastní překlad)

⁶ „Justice. Compassion. Love.“ (vlastní překlad)

Finanční příspěvky tvoří dary a jsou určeny na misijní účely i na pomoc lidem v nouzi. (ASI 2025)

Tak jak je patrné z předchozího textu, má církev poměrně široký záběr v oblasti sociální pomoci a podpory zaměřené na pomoc lidem obecně, bez vztahu na to, zda jsou členy církve nebo ne. Ve své činnosti se však církev specificky zaměřuje i na oblast podpory a pomoci orientované zejména na členy církve, a tou je oblast diakonie.

3.1.3 Diakonie – služba v církvi

Jednou z forem pomoci členům církve je diakonská služba. Ta není otázkou novodobou a specifickou pro Církev adventistů sedmého dne, ale je o ní zmínka už ve Skutcích apoštolů (Sk 6, 2-3) a její principy jsou jako takové obsaženy v učení mnoha křesťanských církvích. Zde se píše (Sk 6, 2-3), že díky rychle rostoucí církvi (někteří vykladači uvádějí, že církev mohla mít v té době až dvacet tisíc členů – (CASD 2016b, s.11)) vznikla potřeba péče o její členy. Tito muži se tedy měli starat o potřeby věřících v nově vzniklé církvi proto, aby se apoštolové mohli plně věnovat evangelizaci. V Bibli se nesetkáme s označením diakon, ale protože byli vybráni, aby se starali a pomáhali při stolech, začal pro ně být používán řecký výraz se stejným kořenem jako diakonos, a tak začali být označováni jako diakoni. Již v Bibli se však můžeme setkat i s označením „jáhnové“ (1Tm 3, 8-13). Vazba na službu ostatním je tedy s touto pozicí svázána od jejího vzniku. (CASD 2016b, s 27-28)

Důležité je též upozornit na to, že ačkoli ženy nezastávaly dle prvních záznamů službu diakonie vzhledem k tehdejší kultuře, už v Bibli je služba žen zmiňována a podporována. Příklad může být Foibé (Ř 16, 1-2), Eudie a Syntiché (Fp 4, 2-3) a v 1 Tm 3, 11 je pak zmíněno, jakými tyto ženy mají být: „Stejně tak ženy mají být vážné, ne pomlouvačné, střídme, ve všem věrné.“

Tak jako byli vybírání diakoni v ranné církvi, i v současnosti se člen církve stává diakonem v rámci výběru a ordinace, která je popsána v Církevním řádu Církve adventistů sedmého dne (CASD 2016a, s. 69). V současném organizačním systému církve jsou diakoni v první řadě navrženi jmenovacím výborem, jehož smyslem je „prověřit“, zda jsou pro tuto činnost vhodní. Posouzení je inspirováno textem z 1 Tm 3, 8-13 a v současné podobě obsahuje devět charakteristik: mají to být lidé hodni respektu, pravdomluvní, střídmi, čestní, mají vést pravdivý život (tzn. shoduje se to, co říkají s tím, jak se chovají), žijí bezúhonně (což neznamená bez chyb), jsou odpovědnými životními partnery, dobře vedou své děti a celou rodinu (kam patří

nejen vztahy s dětmi a partnerem, ale i hospodaření s časem, financemi, péčí o domov atd.) (CASD 2016b, str. 33-36)

Jejich jména jsou poté představena členům sboru, který pak hlasuje o jejich ustanovení. Obvyklá doba služby je jeden rok, ale volební období může být prodlouženo i na dva roky. (CASD 2016b, str. 29) Jako diakon může být člen církve volen opakovaně. Po odsouhlasení diakonů sborem jsou tito členové odděleni pro službu v obřadu ordinace, v rámci kterého jsou představeny úkoly a činnosti diakona a dále je tento obřad spojen s vkládáním rukou a modlitbou. Při opakovaném zvolení není třeba nová ordinace, a to ani při přechodu do jiného sborového společenství.

V současném církevním pojetí se dá o diakonii hovořit jako službě, která je zaměřena na potřeby ostatních lidí. Je to služba ve všech oblastech lidské nouze (Dymáček [b.d.]) Tato služba v sobě pak zahrnuje péči o potřebné a chudé, podporu zarmouceným a návštěvy druhých lidí v jejich domácnostech. (CASD 2016b, s. 73) Do oblasti péče o chudé a nemocné pak patří vnímání potřeb těchto osob, informování o nich ostatních členů sboru a také snaha zajistit poskytnutí potřebné pomoci. Prostředky pro tyto účely pak mohou být čerpány z pokladny sboru (viz CASD 2016a, s. 70). Dále by se měli podílet ve spolupráce s místními organizacemi na shromažďování a uskladňování prádla, potravin a dalších potřeb. Do této služby pak patří i vyhledávání lidí, kteří potřebují pomoc, zhodnocení vhodného typu pomoci, osobní kontakt s příjemci pomoci a rozhodnutí o dalších opatřeních. Dále text uvádí, že: „Tým vedený diakony a diakonkami se může zaměřit na specifickou oblast služby podle svého obdarování. Například tým pro krizové situace se zaměří na ty, kteří trpí nemocí svou nebo v blízké rodině, smutkem nad úmrtím, rozdělením rodiny nebo rozvodem, rodinnými konflikty apod. Laskavý přístup umožní rozvíjet a uskutečňovat plány, které odpovídají situaci, v níž se rodina nachází a nemůže si sama pomoci. Tým pro pomoc nezaměstnaným zase může potřebného povzbudit, motivovat a nasměrovat k odborníkům na tento problém, kteří mu mohou pomoci najít zaměstnání.“ (CASD 2016b, s. 75) Druhou oblastí služby je služba u pozůstalých, která zahrnuje činnosti od první návštěvy až po případnou pomoc s organizací pohřbu a dalšími náležitostmi spojenými s úmrtím v rodině. Specifickou službou, je pak služba navštěvování, jejímž cílem je zejména duchovní a osobní podpora v životních situacích, kterými si členové procházejí. (CASD 2016b, s. 77-84).

Cílem této kapitoly bylo představit Církev adventistů sedmého dne a poté identifikovat oblasti, v rámci kterých k propojení mezi sociální prací a křesťanskou tradicí dochází právě v rámci ní, a to zejména na mezinárodní úrovni. Celkově lze tedy vidět, že jak v rámci křesťanství, tak i

v rámci této konkrétní církve je aspekt sociální pomoci vnímán jako důležitý a neopomenutelný. Z přehledu je však také patrné, že je této oblasti na různých úrovních a různých organizačních složkách věnována odlišná pozornost a jsou kladeny důrazy na jiné oblasti. Díky tomu tak lze identifikovat příležitosti, které mohou vést ke zkvalitnění této oblasti služby a pomoci a přispět tak ke zkvalitnění života nejen členů tohoto konkrétního církevního společenství. Obohacení pro církevní společenství tak lze spatřovat právě v rozšíření pomoci a podpory nejen členů v této specifické oblasti – v oblasti sociální práce.

4 Etické hledisko

Vzhledem k cíli práce, kterým je zavedení pozice sociálního pracovníka do struktury konkrétní církve, se lze na otázku etiky dívat ze dvou úhlů pohledu. Jedním z nich je samotná pozice, se kterou se pojí dodržování etických kodexů a druhým pak možná etická dilemata a problémy, se kterými se může takovýto pracovník při výkonu své profese setkat právě díky propojení dvou oblastí, a to profesionální sociální práce na jedné straně a církevního prostředí se specifickými pravidly na straně druhé. V následujícím textu tedy v první řadě představím dva etické kodexy, kterými se sociální pracovníci v českém prostředí řídí, a to etický kodex vydaný Mezinárodní Federací sociálních pracovníků (IFSW 2018) a Etický kodex sociálního pracovníka ČR (Společnost sociálních pracovníků ČR 2022). Poté pak text představí možná etická dilemata a problémy a společně s nimi způsoby, jakými s nimi může sociální pracovník pracovat a nastíní i možný způsob řešení předložených výzev.

Prvním ze základních dokumentů, kterými by se výkon sociální práce měl řídit je již výše zmiňovaný mezinárodní etický kodex sociální práce, ten staví na globální definici sociální práce, která zdůrazňuje principy sociální práce, jako sociální spravedlnost, lidská práva, sociální soudržnost a posilování a osvobození lidí. Těmito principy jsou pak ovlivněny i etické zásady. V mezinárodním kodexu se tak můžeme setkat s těmito devíti: uznání vrozené důstojnosti lidskosti; podpora lidských práv; podpora sociální spravedlnosti; podpora práva na sebeurčení; podpora práva na účast; respekt k důvěrnosti a soukromí; zacházení s lidmi jako s celistvými bytostmi; etické využívání technologií a sociálních médií a profesní integrita (IFSW 2018). Většina těchto pravidel se s pravidly křesťanství i s pravidly Církve adventistů sedmého dne překrývá, proto se v rámci nastavení projektu a konkrétní pracovní pozice dají předpokládat obecná dilemata a problémy, které budou vycházet spíše s konkrétních případů a budou kopírovat dilemata typická pro práci s tou kterou cílovou skupinou.

Jedinou oblastí, kterou lze vnímat jako potenciálně problematickou právě z pohledu propojení profesionálního přístupu a církevního prostředí je oblast důvěrnosti a soukromí. V rámci etických kodexů je kladen důraz na toto právo klienta a v samotném kodexu je uvedeno pouze upřesnění, že výjimkou je hrozící riziko pro sebe nebo pro ostatní, nebo v případě jiných zákonných omezení a také upozornění, že je třeba o tomto omezení práva na soukromí spolupracující osoby informovat (IFSW 2018). Oproti tomu však stojí biblické stanovisko, vycházející z Matouše 18, 15-17, a odrážející se do Církevní příručky (CASD 2022), které nabádá k tomu, aby byl „hřešící“ člověk napomenut prvně mezi čtyřma očima, pokud ovšem

neuposlechne a nezmění své chování, má být k napomenutí přizván i někdo další a pokud ani to ne, mají se obrátit ti kteří o tom ví na církev, která rozhodne, jak se k danému prohřešku postaví. Zde tak lze vnímat prostor pro vznik etického dilematu. Stejný problém tak lze vidět i v propojení s Etickým kodexem sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR (APSS ČR, nedatováno), kde se toto odráží do pravidla respektování volby řešit nebo neřešit vlastní situaci, chránit právo na soukromí a popřípadě také do respektování klientovy příslušnosti k sociálním skupinám (...) a kulturní různorodosti. V následujícím text tak budou představena dvě možná etická dilemata a přístup k jejich řešení ze strany sociálního pracovníka.

Prvním etickým dilematem může být situace, kdy se jako sociální pracovník dozvím o jednání klienta (člena církve), které je v rozporu s pravidly pro členství v církvi. Takovým jednáním může být například látková či nelátková závislost, která klienta přivedla do dluhů. Klient tak přišel řešit až svoji zadluženost. Dilema může tedy pramenit z toho, že jako sociální pracovník musím respektovat právo klienta na soukromí a o situaci závislosti nikoho neinformovat. V kontrastu s tím je pak dodržení pravidel zmiňovaných již výše, kdy je povinností člena církve, který se dozví o porušování ze strany jiného člena jednat tak, že ho prvně napomene sám, poté s někým a pak upozorní církev, pokud nedojde k nápravě. V případě tohoto dilematu by tedy bylo možné v první fázi jednání s klientem upozornit na to, že je i členem církve a nechat klienta se rozhodnout, zda chce, aby s ním bylo jednáno pouze jako s klientem, nebo i jako s členem církve. Pokud by se vyjádřil tak, že si přeje, aby s ním bylo jednáno jen jako s klientem a byla zachována mlčenlivost o jeho jednání i v případě jeho pokračování, respektovala bych jeho rozhodnutí, ale vzhledem k svým zásadám a k povinnostem, které mám i vůči svému zaměstnavateli – církvi, bych mu doporučila jinou sociální službu, na kterou by se mohl obrátit. Jednala bych teda podle mého názoru dle teorie sociálního kontraktu (Nečasová, 2001, s. 28), v rámci které je důraz kladen na individuální právo každého jedince. Jako důležité ovšem vnímám i úroveň problému a jeho důsledků pro ostatní. Pokud by se důsledky pro ostatní lidi, například členy domácnosti jevily jako zásadní, mohlo by být rozhodování vedeno spíše teorií utilitarismu, a jednání tak pro „vyšší dobro“ ohlášeno i bez souhlasu klienta s odkazem na to, že se obrátil na sociálního pracovníka církve a z charakteru této pozice lze předpokládat podřízenost oběma souborům norem.

Druhým možným dilematem je situace, kdy jedno z možných řešení, které může být nabídnuto, je v přímém rozporu s učením a pravidly církve. Takovou situací může být návrh rozvodu jako jedné z možností řešení nepříznivé rodinné situace, která může být způsobena mnoha různými

důvody (dluhy, domácí násilí, alkoholismus atd.). V tomto případě by se dalo rozhodovat dle pravidel autonomní etiky (srov. Honzák 2015, s. 13-15) a v rámci rozhodnutí zhodnotit všechny aspekty dané situace. Částečně tak tento proces nese znaky pragmatické etiky (Višňovský 2008, s. 332-333).

Předchozí kapitoly postupně představili roli sociálního pracovníka, prostředí, ve kterém se předpokládá jeho působení, navrhly i možné inspirační zdroje pro realizaci tohoto propojení a v neposlední řadě vnesly do tématu i oblast etiky a možných etických dilemat. Poslední část konceptuálního rámce se již konkrétně zaměří na legislativní zakotvení této problematiky a možnosti, jak dané propojení efektivně nastavit.

5 Legislativní zakotvení problematiky a podněty z oblasti sociální politiky

Tématem této práce je problematika zavedení pozice sociálního pracovníka do konkrétního církevního prostředí, kterým je Církev adventistů sedmého dne v České republice. V této části je tak nutné zaměřit se na legislativní rámec problematiky, který je tvořen zejména Zákonem č. 3/2002 Sb., Zákon o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech) a Zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Druhou oblastí, která bude v rámci kapitoly zpracována je oblast zakotvení tématu v obecnějším pojetí sociální politiky, aby tak mohlo být představeno, jak a v čem je myšlenka sociálního pracovníka v církvi podpořena i z hlediska této oblasti.

Na prvním místě je klíčové identifikovat, zda mohou církve poskytovat sociální služby a zakládat církevní právnické osoby, které by tyto služby mohly poskytovat. To definuje § 3, kde se uvádí, že církve mohou mít evidované právnické osoby, založené nejen za účelem vyznávání náboženské víry, ale právě i za účelem poskytování charitativní, sociální, zdravotnické nebo jiné obecně prospěšné činnosti. V poznámce k tomuto paragrafu pak zákon explicitně zmiňuje Zákon č. 108/2006 Sb., který zřizování sociálních služeb upravuje. Podle Rejstříku registrovaných církví a náboženských společností a dalších právnických osob (Ministerstvo kultury ČR [b.d.]) je Církev adventistů sedmého dne (IČO 445193) registrovanou osobou a je tak možné, aby se stala poskytovatelem sociálních služeb.

Dále by se tedy tento proces řídil dle Zákona 108/2006 Sb., který v první řadě (§ 3 odst. a)) definuje sociální službu jako: „činnost nebo soubor činností podle tohoto zákona zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení“. Dále pak v paragrafu 6 uvádí, kdo může být poskytovatelem sociálních služeb a dle znění tohoto paragrafu: „Poskytovateli sociálních služeb jsou při splnění podmínek stanovených tímto zákonem územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami.“, může být církev jedním z poskytovatelů.

Část třetí, tohoto zákona pak definuje druhy sociálních služeb, kam podle § 32 patří sociální poradenství, o kterém se v rámci této práce hovoří, a zákon ho definuje v § 37, odst. 2: „Základní sociální poradenství poskytuje osobám potřebné informace přispívající k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Základní sociální poradenství je základní činností při

poskytování všech druhů sociálních služeb; poskytovatelé sociálních služeb jsou vždy povinni tuto činnost zajistit.“

V rámci shrnutí lze tedy konstatovat, že církev může pozici sociálního pracovníka do své činnosti zavést. Pokud bude poskytovat základní poradenství, tak jak je o poradenství v této práci uvažováno, není ani třeba, aby měla registrovanou sociální službu. Pokud by bylo třeba v budoucnosti rozšířit poradenství na poradenství odborné, byla by s tím registrace nutně spojená. Výhodou by však byla možnost čerpat dotace na poskytování této služby od státu. Pokud by se tedy církev rozhodla pro základní poradenství bez registrace služby, musela by být tato pozice financovaná z vlastních finančních zdrojů církve.

Tak jak bylo nastíněno v úvodu kapitoly, druhá její část se zaměří na identifikaci podnětů a možných argumentů pro podporu myšlenky církevního sociálního pracovníka z pohledu sociální politiky. Pokud se podíváme na, jak sám Krebs (2015, s. 17) uvádí velmi obecnou a přibližnou definici sociální politiky, lze ji považovat za politiku, „která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.“ Tyto aspekty jsou tak velmi podobné tomu, co si klade za cíl a smysl i církev (konkrétně tedy CASD), samozřejmě významně rozšířené o veškeré teologické a věroučné podněty.

Se sociální politikou je spojováno pět určujících, typických a nejvýznamnějších principů, kterými jsou podle Krebse (2015, s. 27) sociální spravedlnost, sociální solidarita, ekvivalence, subsidiarita a participace. Jak uvádí Nenička a Buryová (2019, s. 20), principy sociální politiky souvisí s typem sociálního státu, modelem sociálního systému a jsou založeny na učení liberalismu, sociálně-demokratického socialismu a také na křesťanském sociálním učení. Vzhledem k cíli práce se následující text bude zabývat specificky principem subsidiarity, který je s diskutovanou problematikou velmi úzce svázán.

V rámci principu subsidiarity jde v nejširším rámci o to, aby každý jedinec projevil dostatek snahy o to, pomoci si v životních situacích sám a teprve poté začal o pomoc žádat jinde. Pro princip subsidiarity je však důležité i to, že vnímá člověka jako součást širších společenství, které mezi sebou mají vztahy různé úrovně (od rodiny, přes zájmová společenství, kongregace až do úrovně obcí apod.). Tato vzájemná závislost a existující vztahy tak generují i vzájemnou odpovědnost, a s ní svázanou solidaritu, a tedy i ochotu ke vzájemné pomoci. V tomto principu je tak tedy před rolí státu v pomoci preferovaná role různých druhů společenství v tom, aby se snažila podporovat a zajišťovat sociální bezpečí svých členů. Právě myšlenka sociálního

pracovníka v církvi, který v rámci své činnosti bude aktivně pracovat s komunitou a se zdroji z ní pramenící a také čerpat ze specifické oblasti spirituálních zdrojů, podporuje tento princip a také nabízí vhodné a efektivní strategie pro podporu této činnosti a převzetí jisté míry odpovědnosti. (Krebs 2015, s. 37)

Provázanost církví se sociální politikou lze vnímat také v tom, že je lze považovat za subjekty sociální politiky, tedy za ty, kteří mají „zájem, vůli, schopnosti, předpoklady, možnosti a prostředky k určité sociální činnosti či chování“ a jsou také těmi, kteří takové činnosti a chování mohou iniciovat a naplňovat (Krebs 2015, s. 50). Dá se tak říci, že toto pojetí na církve přenáší i jistou míru zodpovědnosti, aby tuto svoji roli převzaly a v rámci svého působení i aktivně naplňovaly.

Funkce, které by tak církve jako subjekt sociální politiky mohla převzít jsou zejména funkce ochranná, stimulační a preventivní. V rámci ochranné funkce jde zejména o pomoc při řešení již existujících sociálních událostí a má za cíl zmírnit či odstranit jejich nežádoucí důsledky. Stimulační funkce pak spočívá v podpoře žádoucího sociálního jednání i skrze vytváření a podporu záchranných sociálních sítí. S tím úzce souvisí poslední z funkcí, preventivní, jejímž cílem je předcházení vzniku nebo nežádoucímu rozvinutí problematických sociálních situací. Součástí této funkce je osvětová a poradenská činnost, které tvoří právě i hlavní obsahovou náplň diskutované pozice. (srov. Krebs 2015, s. 57-63)

Poslední oblastí, kterou práce reflektuje je oblast nástrojů sociální politiky. Existuje několik možných dělení, ale pro účely této práce je vhodné zmínit, že mezi nástroje mohou být řazené právě charitativní, církevní a jiné dobročinné aktivity a také aktivity vzdělávací i institut poradenství (Krebs 2015, s. 64).

Jak lze vnímat z předchozího textu, oblast sociální politiky poskytuje podněty pro argumentaci, která může podpořit zavedení pozice sociálního pracovníka v konkrétním církevním prostředí. Prvním podnětem jsou částečně se překrývající cíle sociální politiky s křesťanskou tradicí a jejím sociálním učením. Za druhý podpůrný argument lze považovat to, že církve patří mezi subjekty sociální politiky a mají tedy mandát se spolupodílet na naplňování jejich cílů. Právě s touto rolí je pak úzce svázán jeden ze základních principů, kterým je princip subsidiarity, a pro jehož naplňování má církevní společenství jak podporu ve svém nastavení, tak i soubor specifických zdrojů, které je možné využívat. Pokud pak tedy přistoupíme k církvi jako k možnému aktérovi sociální politiky, můžeme pak čerpat inspiraci i mezi funkcemi, které by měl naplňovat, kam byla zařazena zejména funkce preventivní, ochranná a stimulační. Pro

jejich naplňování pak může využít nástroje, jakými jsou například charitativní, dobročinné nebo církevní aktivity, vzdělávací aktivity či poradenství. Dá se tedy říci, že tyto argumenty podporují myšlenku zavedení této pozice jako takovou, nicméně jak naznačila i první část této kapitoly, možnost zavedení této pozice je podpořena i z pohledu legislativy.

6 Analýza potřebnosti projektu

Cílem analýzy potřebnosti navrhovaného projektu bylo zjistit, jak je v současnosti tato problematika v rámci Církve adventistů sedmého dne v České republice řešena, zda a v jaké formě je mezi vybranými pracovníky dané církve vnímaná potřeba odborné pomoci ve specifických situacích právě ze strany sociálního pracovníka a zda by takovouto pozici vnímali jako potřebnou.

6.1 Sociální oblast v činnosti Církve adventistů sedmého dne v České republice

V konceptuální části práce byla představena sociální činnost církve jako celku, tzn. v nadnárodním kontextu. V českém kontextu, na který bude zaměřený i plánovaný projekt je tímto celkem Česko – Slovenská unie. (CASD 2025c) Unie je tak propojena napříč dvěma státy. Vzhledem k cíli práce a specifickému kontextu projektu se proto v dalším textu budu zabývat pouze dvěma částmi této unie, a to Českým sdružením (se sídlem v Praze) a Moravskoslezským sdružením (se sídlem v Ostravě), která obě působí v rámci jednoho státu, a tudíž i pod stejnou legislativou.

Společným prvkem z oblasti sociální pomoci je pro obě sdružení Fond pomoci. Fond pomoci vznikl na základě účelových darů, a nakládání s jeho prostředky je řízeno Výborem pro rozhodování o finanční pomoci (VRFP). O dar z tohoto fondu může žádat pouze výbor konkrétního sboru, ve výjimečných případech pak místní sdružení (ČS nebo MSS v případě ČR). Žádost tak nemůže být předložena jednotlivcem nebo jinou organizací. Prostředky fondu jsou určeny pro členy církve, kteří se ocitli ve velmi tíživé životní situaci a mají zájem svou situaci aktivně řešit. „Podpora člověka z fondu pomoci také předpokládá součinnost místního sboru a jeho podíl na finanční pomoci ve výši 5 % (sbor do 100 členů) nebo 10 % (sbor nad 100 členů) z požadované částky. Podpora z fondu je určena pouze na humanitární nebo charitativní účel. Dar z fondu pomoci není možné využít na úhradu dluhů, nákup nebo technické zhodnocení nemovitostí a nelze ho využít ani k úhradě nadstandardních spotřebních nákladů – dovolená, nákup automobilu, úhrada studia na soukromých školách apod. Prostředky z fondu jsou určeny výhradně pro řešení akutních a vážných problémů. Výše daru pro jeden schvalovaný případ je max. 100 000 Kč na období 12 měsíců. Rozhodnutí o poskytnutí daru a

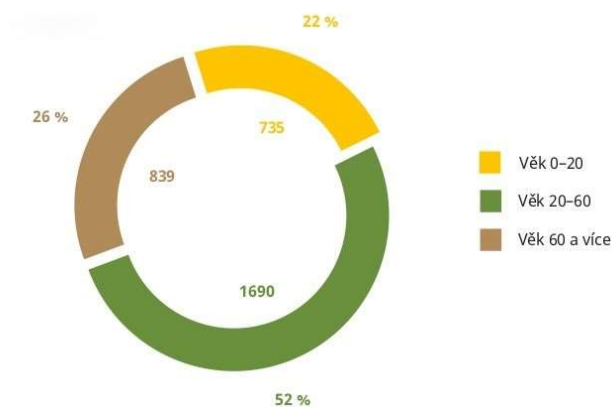
jeho výši je výhradně v kompetenci zvoleného VRFP. Odpovědnost za využití finančního daru má výbor sboru a konečný příjemce této pomoci.“ (CASD 2020)

Další činnosti z oblasti sociální pomoci pak již spadají pod jednotlivá sdružení. Obě tato sdružení se liší svým přístupem k sociální oblasti, proto bude v dalším textu popsáno v první řadě České sdružení, které se touto oblastí specificky zabývá a může být tedy pojato i jako inspirační zdroj právě pro zamýšlený projekt, který je svázaný s druhou organizační jednotkou, kterou je sdružení moravskoslezské.

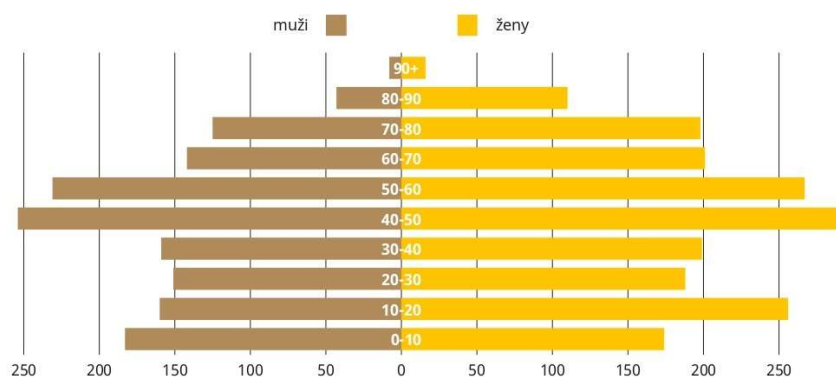
6.1.1 České sdružení Církve adventistů sedmého dne

České sdružení (dále ČS) Církve adventistů sedmého dne (dále jen CASD) je zřizovatelem 74 sborů a 20 skupin. Celkový počet členů k 31.12.2023 byl 3400. (České sdružení CASD 2023, s. 7) Kazatelů pak v rámci sdružení působí 41 (CASD 2023). Níže je ve dvou grafech představena struktura členů sdružení dle věku a genderu.

Graf 1: Statistika členů ČS dle věku (Zdroj: CASD 2023)



Graf 2: Statistika členů ČS dle pohlaví a věku (Zdroj: CASD 2023)



České sdružení CASD má 12 oddělení (CASD 2025e), která mají svým obsahem pokrývat různé věkové skupiny, klíčové důrazy církve a také oblasti služby ve společnosti:

- kazatelské,
- evangelizace,
- mládeže,
- dětské sobotní školy a klubu Pathfinder,
- adventistické služby rodinám,
- služby žen,
- komunikace,
- kaplanské,
- zdraví,
- sobotní školy,
- křesťanského správcovství a
- diakonie a sociální služby.

České sdružení CASD má pod svým vedením i vzdělávací zařízení ELIJÁŠ Křesťanská střední škola, základní škola a mateřská škola (Elijáš 2025).

Oddělení diakonie a sociální služby

Jak bylo uvedeno výše, je v rámci Českého sdružení Církve adventistů sedmého dne zřízeno Oddělení diakonie a sociální služby. Jako poradní skupina pro oblast sociálních služeb zde funguje komise Fondu podpory sociální činnosti, která se podílí na hodnocení grantových žádostí ze sociální oblasti, informováním o sociálních potřebách členů, zejména pak s důrazem na seniory a pomáhá nastavovat klíčová témata pro sociální oblast v církvi. Vizí Fondu podpory sociální činnosti ČS je „Prostřednictvím sociální a diakonské služby sborů, organizací a osob spolupracujících s ČS CASD pomoci zkvalitňovat život potřebným osobám, zejména seniorům ve sborech ČS CASD a v místech, kde církev a její členové působí.“ (České sdružení CASD 2024) Mezi úkoly pak dle Zprávy o činnosti oddělení diakonie a sociální služby (České sdružení CASD 2024) patří:

- propagace fondu,
- vyhlašování grantových výzev,
- pomoc s tvorbou projektů,
- sběr a hodnocení žádostí o grant,

- kontrola vyúčtování a realizace projektů,
- podpora v místě realizace projektu.

Další oblastí Oddělení diakonie a sociální služby je oblast vzdělávání, jejímž cílem je zejména sdílet zkušenosti z praxe a posilovat kompetence adventistických pracovníků a dobrovolníků sloužících v sociální oblasti. Příkladem těchto aktivit jsou například Konference Etická dilemata křesťanů v pomáhajících profesích (realizace 2022), konference pro neformální pečující v domácím prostředí (realizace 2021) nebo konference Pastore v sociální práci (realizace 2023). Dále pak proběhlo 5 ročníků Festivalu romské služby a několik školení pro realizátory sociálních projektů. (České sdružení CASD 2024)

V rámci oblasti praktické pomoci a poradenství potřebným je snahou pomoci lidem tak, aby byla zachována jejich důstojnost, rozšířeny jejich možnosti a podpořen rozvoj jejich schopností. Dále jako příklady konkrétní pomoci Zpráva o činnosti oddělení diakonie a sociální služby (České sdružení CASD 2024) uvádí tyto:

- vyřizování příspěvků na péči a na bydlení;
- vyřizování invalidního důchodu – včetně doprovodu člověka k posudkové komisi;
- poskytování pravidelné potravinové pomoci;
- zajištění materiální pomoci – například ošacení, kočárku pro miminko;
- oddlužení domácnosti – využití milostivého léta;
- řešení zneužívání seniora – finanční vydírání;
- podpora osob s duševním onemocněním – schizofrenie, deprese;
- pomoc s hledáním vhodného bydlení pro romské rodiny z vyloučené lokality;
- zajištění domácí péče např. u seniorky s postupující demencí;
- zajištění půjčky na zaplacení nájmu a poplatků za elektřinu;
- pomoc s nalezením vhodného zaměstnání;
- zajištění brigádnické práce pro invalidní a nesnadno zaměstnatelné občany;
- pomoc se stěhováním a zařizování bytu v domácnosti osob s handicapem;
- poradenství ohledně získání státního občanství;
- organizace a uspořádání smutečního rozloučení pro paní ze sociálně slabé rodiny;
- poskytnutí nouzového ubytování pro osoby v bytové nouzi;
- propojování osamělých osob;
- řešení konfliktní situace při vzájemném soužití matky a dcery;
- pomoc se zajištěním topiva na zimní období;

- propojování nuzných s pracovníky sociálních odborů měst a obcí.

Poslední oblastí je pak oblast diakonie, která byla již popsána výše a kde zpráva obsahuje zejména informace o organizaci této složky sborů a jejich specifických školeních a setkáních (České sdružení CASD 2024).

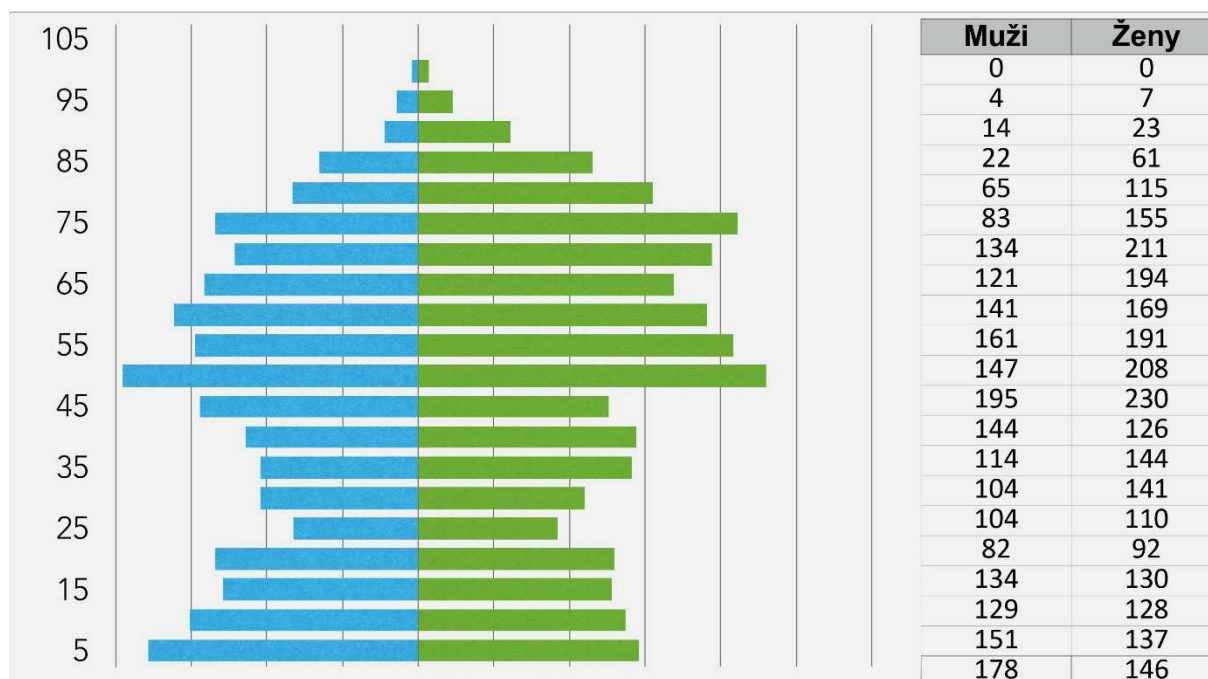
Sociální fond pro děti

Mimo výše popsané oblasti má České sdružení ještě Sociální fond pro děti (CASD 2025d). Smyslem tohoto fondu je poskytnout finanční podporu dětem a mladým lidem, aby dostali podobné podmínky a možnost účastnit se akcí a aktivit pořádaných pro ně církví. Cílem je umožnit jim účast tam, kde by ji bránily pouze finanční možnosti rodičů. Podpora je tak určena dětem a mladým lidem do 18 let ze sociálně znevýhodněných rodin.

6.1.2 Moravskoslezské sdružení Církve adventistů sedmého dne

Moravskoslezské sdružení CASD je zřizovatelem 71 sborů a 7 skupin. Celkový počet členů k 31.12.2023 byl 4077, z toho 35 kazatelů. (CASD 2023). Níže je grafu představena struktura členů sdružení dle věku a genderu.

Graf 3: Statistika členů MSS dle pohlaví a věku (Zdroj: interní materiál církve)



Moravskoslezské sdružení CASD je rozděleno na 10 oddělení (Moravskoslezské sdružení CASD 2025a):

- dětská sobotní škola,
- evangelizace,
- diakonie,
- kazatelské,
- klub Pathfinder,
- křesťanské správcovství,
- adventistická služba rodinám,
- mládež,
- zdraví a
- sobotní škola.

Jak lze vidět na přehledu oddělení, na rozdíl od Českého sdružení CASD zde není specificky zastoupena sociální služba a oddělení diakonie tak zahrnuje oblast praktických služeb pro sbor, jakými jsou například pomoc při bohoslužbě, návštěvy členů, příprava a pomoc při křtu nebo slavnosti Večeře Páně, péče a pomoc nemocným nebo potřebným, údržba majetku a další. (Moravskoslezské sdružení CASD 2025b)

V Českém sdružení je oblast sociální pomoc podchycena v rámci oddělení diakonie a sociální služby (viz text výše), proto se projekt zaměřuje pouze na oblast Moravskoslezského sdružení (MSS), které zatím nemá tuto oblast organizačně řešenou a to, co do ní patří, se v současné době řeší spíše skrze jiné oblasti služby a pomoci, jako je například kazatelská služba nebo výše zmiňovaná diakonie.

6.1.3 Základní představení cílové skupiny

V Moravskoslezském sdružení církve je, jak bylo uvedeno již výše, 4077 členů. Tito členové tak tvoří skupinu, pro kterou bude projekt určen a pro kterou bude pozice sociálního pracovníka vytvářena. Samozřejmě nelze tuto skupinu považovat za přímé příjemce projektu, neboť se se službou sociálního pracovníka setká za dobu projektu jen část z nich. Mezi přímé příjemce projektu lze počítat všechny kazatele MSS, kterých je 35 (viz údaje o MSS výše). Dále lze za cílovou skupinu považovat diakony působící v jednotlivých sborech MSS (kvalifikovaný odhad

předsedy MSS je více než 650 diakonů). Mezi nepřímé příjemce projektu lze považovat rodinné příslušníky členů církve, kteří členy být nemusí. Do této skupiny patří zejména nepokřtěné děti členů církve.

6.1.4 Metodologie analýzy potřeby a prezentace výsledků

Analýza potřeby byla realizována pomocí dvou výzkumných technik. První z nich byl rozhovor se zástupcem vedení Moravskoslezského sdružení (dále jen MSS), rozhovor s předsedou sdružení a rozhovor s vedoucím pracovníkem oddělení sociální služby Českého sdružení. Druhou byl pak online dotazník distribuovaný kazatelům působícím v rámci Moravskoslezského sdružení. Ostatní data byla získána z výročních zpráv, statistik apod.

Rozhovory

Polostrukturovaný rozhovor se zástupcem vedení MSS byl realizován na dvě etapy. Cílem rozhovoru bylo v rámci prvního setkání získat obecnou informaci o nastavení této oblasti v rámci sdružení a odkazy na materiály, z kterých by bylo možné čerpat další informace. Výstupem prvního setkání tak byla informace o rozdílném pojetí této oblasti v rámci dvou sdružení působících na území České republiky, rámcový popis nastavení v obou organizačních jednotkách a přístup ke statistickým datům a církevním normám vztahujícím se k sociální oblasti. Také byl v rámci tohoto setkání předán kontakt na pracovníka, který má danou oblast na starost v rámci Českého sdružení. V druhém rozhovoru se zástupcem vedení MSS bylo cílem prodiskutovat správné pochopení fungování této oblasti a také možnosti sběru dat mezi kazateli církve.

Druhý rozhovor, který byl proveden formou telefonického dotazování, měl za cíl zjistit, jak je tato oblast realizovaná a řízena v rámci MSS z pohledu jejího předsedy, který je zároveň přímým nadřízeným kazatelů sdružení a také tým, který je zodpovědný za jejich vzdělávání a rozvoj. Oblast vzdělávání kazatelů je v MSS organizována v rámci pravidelných kazatelských setkání různého typu, kde jsou představována a řešena témata reagující na aktuální potřeby pro tuto oblast. Školení jsou pojímána v rámci CŽV a témata i realizace jsou řešena jak skrze odborníky z praxe, tak i ve spolupráci s Adventistickým teologickým institutem (2025). Dále bylo v rámci rozhovoru otevřeno téma sociálního fondu sborů. Sociální fondy jednotlivých sborů jsou zcela dobrovolné, sbor sám si rozhoduje o jejich zřízení a finance jsou do něho

získávány pomocí sbírek a darů, které jsou organizovaný konkrétním sborem. Příkladem takového fondu je např. sociální fond sboru Brno – Střední (2019). Tyto sociální fondy tak nejsou MSS spravovány.

Třetí polostrukturovaný rozhovor probíhal s vedoucím pracovníkem oddělení sociální služby v Českém sdružení a jeho cílem bylo získat podrobnou informaci o fungování této oblasti, o nastavení tohoto oddělení a o případných zkušenostech, ze kterých by bylo možné čerpat inspiraci pro nastavení této oblasti v MSS. V rámci rozhovoru byly diskutovány zprávy z činnosti oddělení, které tvoří i základ popisu činnosti v kapitole popisující Oddělení diakonie a sociální služby výše. Z rozhovoru dále vyplynulo, že se fungování oddělení zaměřuje zejména na kultivaci prostředí církve a jednotlivých sborů k vnímavosti k sociálním potřebám členů i lidí z okolí sborů. Další důležitou oblastí je informování a vzdělávání zájemců o službu a práci v sociální oblasti. Z konkrétních nástrojů oddělení využívá interní Grantový fond sloužící k podpoře a rozvoji sociálních projektů církve, které jsou zaměřeny zejména na rozvoj dobrovolnické činnosti podpoře práce se seniory, lidmi na okraji společnosti, České sdružení se prostřednictvím grantového fondu snaží podpořit i sociálně orientovanou službu diakonů. Vycházím jim vstříc tím, že pro sbory zřídilo možnost požádat si o určité finanční prostředky formou žádosti se zjednodušenou administrativou. Z rozhovoru dále vyplynulo, že se na oddělení mohou obracet, což se v menší míře i děje, činovníci i členové církve s žádostí o pomoc zejména v oblasti základní sociálního poradenství. Nelze však říci, že by toto poradenství tvořilo stěžejní oblast služby tohoto oddělení. Diskutováno bylo i téma možného poskytování sociálních služeb například ve formě péče o seniory. Tato oblast však není v rámci sdružení prozatím řešena zejména z důvodu, že rodinní příslušníci chtějí mít se seniorem osobní kontakt a centrálně poskytovaná pobytová sociální služba pro celou oblast by byla zejména z pohledu dojíždění velmi problematická. České sdružení se vydalo cestou podpory a rozvoje terénních služeb, jako je pečovatelská služba nebo osobní asistence. Tuto činnost v současné době reprezentuje například Komunitní centrum Petrklíč u jejího zrodu církev stála. Je v síti soc. služeb dvou krajů a poskytuje obě zmíněné služby. Dále se jeho činnost a působnost rozvíjí.

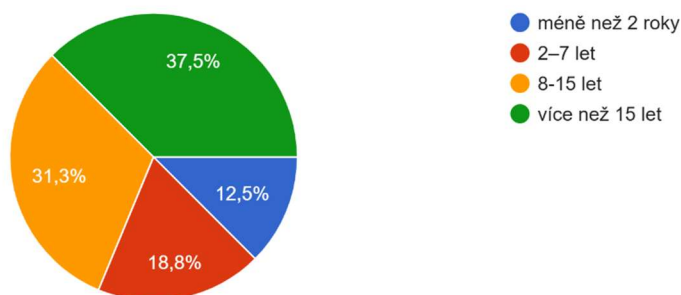
Online dotazování mezi kazateli MSS

Poslední část analýzy potřebnosti tvořil dotazník rozeslaný online formou kazatelům působícím v rámci MSS. Cílem dotazníku bylo získat informaci o tom, jak vnímají tuto oblast, zda s touto oblastí pracují a jak se s problémy z ní vypořádávají. V neposlední řadě pak byli dotazováni i

na jejich názor na vnímání potřeby zavedení této pozice v rámci Moravskoslezského sdružení. Dotazník (viz příloha) byl skrze email distribuován všem 35 kazatelům působícím v této organizační jednotce církve. Mimo popisné informace bylo cílem dotazníku zjistit, zda kazatelů v rámci své praxe spolupracují s dalšími odborníky, zda se setkávají se sociálními problémy členů, jak se cítí být připraveni na jejich případné řešení a zda vnímají potřebnost pomoci v této oblasti a pokud ano, kde a v jakých problémech. V poslední části pak byli respondenti dotazováni na případná rizika a překážky, které vnímají při zavádění této role v rámci MSS. Návratnost dotazníku byla 16, tzn. 46 %.

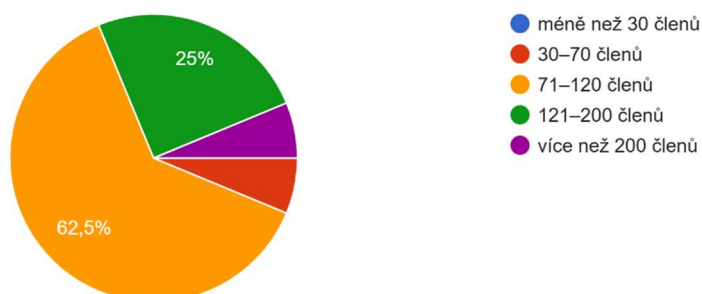
Popis populace dle vybraných charakteristik

Jak dlouho vykonáváte kazatelskou praxi?
16 odpovědí



Graf 4 Délka výkonu kazatelské praxe

O kolik členů se celkově staráte ve sboru/sborech?
16 odpovědí



Graf 5 Počet členů sborů o které se daný kazatel stará

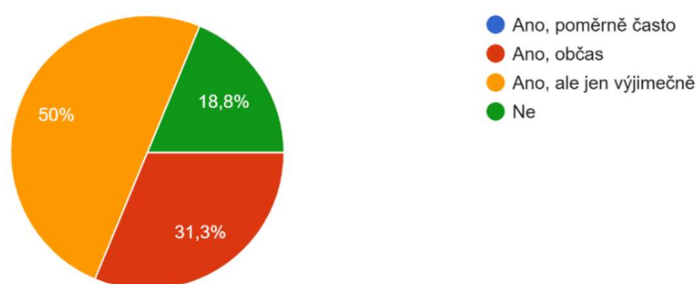
Jak je vidět v grafu č. 4, pouze dva kazatelé pracují na této pozici méně než 2 roky a tři méně než 7 let. Z druhého grafu je pak patrné, že většina kazatelů (N=15) působí spíše ve větších

sborech, což je vzhledem k tématu dotazníku pozitivní, neboť lze předpokládat, že vyšší počet členů může generovat větší počet různorodých problematických situací a tím i podpořit zkušenost kazatelů s touto oblastí a tím i jejich citlivost k nastavení služby a případné pomoci. Poslední obecnou otázkou byla spolupráce s odborníky v rámci praxe. Z grafu níže je vidět, občas spolupracuje s odborníky pět kazatelů, osm výjimečně a tři vůbec. Z těchto tří kazatelů je jeden v praxi méně než 2 roky, jeden v rozmezí do 7 let a jeden 8-15 let praxe. Ze všech kategorií délky praxe jsou však zastoupeni i respondenti v rámci odpovědi „Ano, občas“.

Graf 6: Spolupráce s jinými odborníky

Spolupracujete v rámci své praxe s jinými odborníky při řešení problémů členů církve (např. psycholog, právník atd.)?

16 odpovědí



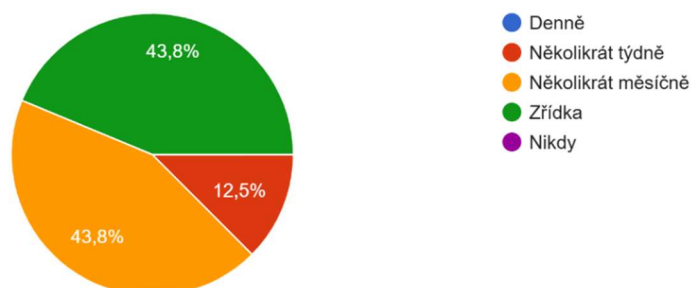
Sociální oblast v rámci kazatelské praxe

Další otázky se pak již v rámci dotazníku týkaly zkušenosti se sociální oblastí. S případy se sociálním přesahem se ve své praxi setkává víc než polovina respondentů poměrně často (tzn. několikrát měsíčně). Zbývající uvádějí setkání jen zřídka.

Graf 7: Intenzita kontaktu s případy se sociálním přesahem

Jak často se ve své kazatelské praxi setkáváte s případy, které mají sociální přesah?

16 odpovědí

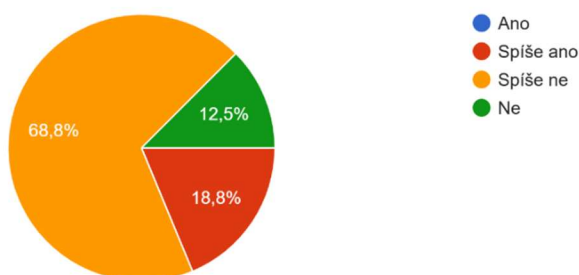


Za přínosné pro nastavení projektu lze pak vnímat odpovědi na otázku, zda tito respondenti cítí, že mají dostatečné znalosti a prostředky k řešení těchto případů samostatně. Jak můžeme vidět v grafu 8, třináct z nich, tzn. více jak 80 procent uvádí, že ne nebo spíše ne a pouze necelých 20 % (3 osoby) uvádí, že spíše ano. Zde je tedy vidět prostor pro jednu z možných aktivit projektu, kterou bude vzdělávací činnost rozvíjející kompetence pro samostatné řešení těchto situací. Otázka však v sobě zahrnovala nejen znalosti, ale i prostředky, takže v rámci další spolupráce s vedením církve bude třeba zjistit i případné limity v této oblasti.

Graf 8: Hodnocení vlastních znalostí a prostředků k řešení

Cítíte, že máte k dispozici dostatečné znalosti a prostředky k řešení těchto případů samostatně?

16 odpovědí

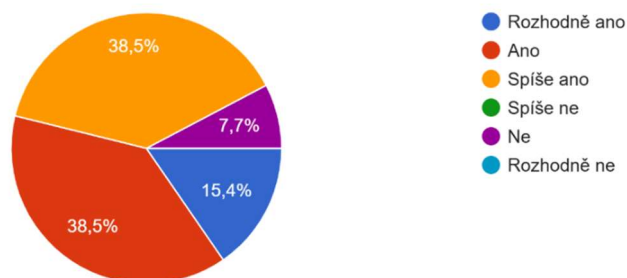


Tři respondenti, kteří uvedli, že mají podle svého soudu dostatečné znalosti a prostředky k řešení těchto případů (označili možnost spíše ano), byli dále dotázáni, zda by i přes to ocenili možnost obrátit se v rámci církve na sociálního pracovníka. Zde uvedl jeden z nich „ano“, jeden „spíše ano“ a jeden možnost „spíše ne“.

I ostatní respondenti (N=13) byli dotazováni, zda by možnost obrátit se na sociálního pracovníka v církvi ocenili. Jak je vidět v grafu 9, pouze jeden uvádí že ne, všichni ostatní pak uvádějí, že by tuto možnost ocenili, což tvoří další z důležitých podnětů pro nastavení navrhovaného projektu.

Graf 9: Hodnocení možnosti obrátit se na sociálního pracovníka v církvi

Ocenili byste Vy osobně možnost, obrátit se v rámci církve na sociálního pracovníka?
13 odpovědí



Všichni respondenti, kteří v jedné ze dvou předchozích otázek označili možnost, že by pomoc ocenili pak byli dotazováni na to, v jakých oblastech by pomoc ze strany sociálního pracovníka mohla být poskytována. Na otázku tak odpovídalo 14 respondentů, kteří mohli zaškrtnout i rámci otázky více možností.

Tabulka 2: Oblasti preferované pomoci

Podpora členů sboru při řešení finančních problémů.	9
Podpora členů sboru při řešení rodinných problémů (např. péče o seniora nebo nemoc. člena rodiny).	12
Podpora členů sboru při řešení jiných osobních problémů (např. závislosti, duševní poruchy).	10
Doprovod při pastoračních návštěv	1
Poradenství pro členy při krizových situacích (např. Ztráta zaměstnání, ztráta blízkého, nemoc).	9
Podpora při práci s dětmi a mládeží	2
Podpora ohledně informací, jaké možnosti zabezpečení mají např. bezdomovci, kam je odkázat atd.	1
Pomoc se začleněním členů do aktivit sboru nebo širší komunity	1

Jak je vidět v tabulce, mezi čtyři významné oblasti pomoci a podpory patří podle kazatelů Podpora členů při řešení rodinných problémů (N=12), Podpora členů při řešení jiných osobních problémů (např. závislosti, duševní poruchy, N=10), Podpora členů při řešení finančních problémů a Poradenství pro členy při krizových situacích (např. ztráta zaměstnání, ztráta blízké osoby, nemoc) (N=9). Tyto odpovědi tak poskytují rámec jak pro volbu oblastí pro vzdělávání kazatelů, tak i pro vzdělávání sociálního pracovníka a také pro propagaci této pozice v rámci církve.

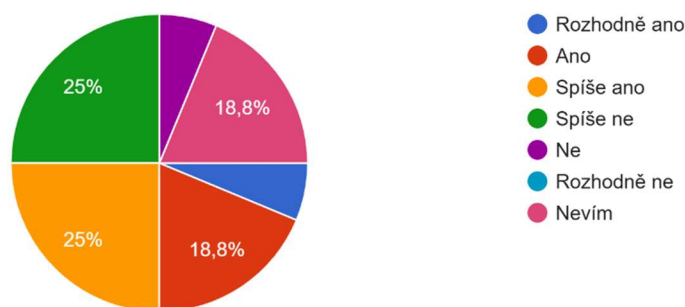
Poslední uzavřená otázka dotazníku pak zjišťovala názor kazatelů na zavedení pozice sociálního pracovníka pro MSS, který by poskytoval odbornou pomoc a poradenství členům i

kazatelům. Jak je vidět z posledního grafu, 50 % (N=8) by ji za přínosnou považovalo, necelých 20 % (N=3) neví a ostatní (N=5) ji jako přínosnou nevidí. Pokud se blíže podíváme na další odpovědi v rámci dotazníku u těchto tří respondentů, tak respondent odpovídající že „ne“ uvádí, že by spíše přivítal možnost obrátit se na odborníka, což pak vysvětluje jeho odpověď v rámci otevřených otázek, kde uvádí, že v případě potřeby spolupracuje s externími odborníky v rámci dané oblasti. Z respondentů, kteří uvedli že „spíše ne“ pak dva z nich odpovídají ve stejném duchu a uvádí, že by spíše podpořili možnost spolupráce s někým externím, jeden pak vidí potenciální problém v obrovské šíři témat, která by musel daný pracovník obsáhnout a jeden v možném napětí v rámci spolupráce tohoto pracovníka s kazatelem.

Graf 10: Hodnocení přínosnosti zavedení pozice sociálního pracovníka v MSS CASD

Považovali byste obecně zavedení pozice sociálního pracovníka pro MSS, který by poskytoval odbornou pomoc a poradenství členům i kazatelům, za přínosné?

16 odpovědí



Pokud se podíváme na odpovědi ostatních respondentů pro oblast případných rizik, za nejvýraznější lze považovat obavu z příliš velké oblasti pro správu (celá Morava a Slezsko). Mezi dalšími riziky se pak objevila obava o široké spektrum témat k řešení, možné zneužití ze strany členů, téma diskretnosti, problém s nadřazením sociální oblasti nad spirituální, či specifická obava, která byla již zpracována i mezi možnými etickými dilematy, kterou je možný konflikt mezi duchovními hodnotami církve a odbornými zásadami sociální práce.

Druhou otevřenou otázkou, a zároveň poslední otázkou dotazníku, byla otázka na vnímané překážky při zavádění této pozice. Zde se objevila oblast financí (N=4), oblast organizačního nastavení MSS a postoje k této problematice (N=2), dále pak možné nepřijetí ze strany členů církve, územní rozsah, obtížné nastavení počtu těchto osob a výše jejich úvazků, zdoluhavost procesu, obavu z nahrazení diakonie či nerovnoměrného rozložení požadavků.

6.1.5 Stakeholderi

Mezi stakeholdery projektu, tedy ty, kteří nepřímo ovlivňují nebo mohou ovlivňovat realizaci projektu, patří v nejvyšší úrovni Generální konference. Na nižší úrovni je pak Česko-Slovenská unie Církve adventistů sedmého dne, která je hlavním zastřešujícím organizačním celkem. Na nejnižší organizační úrovni je pak Moravskoslezské sdružení Církve adventistů sedmého dne, které by v rámci projektu mělo být jeho realizátorem. Posledním organizačním stupněm jsou pak jednotlivé sbory sdružení. (CASD 2025c)

6.1.6 Shrnutí analýzy potřeby

Celkově lze tedy na základě provedené analýzy potřeby konstatovat, že vzhledem k nastavení organizace církve v rámci území České republiky, je tato problematika řešena částečně skrze Fond pomoci, v rámci kterého se jedná specificky o finanční pomoc. V jednotlivých sdruženích pak existuje odlišný přístup k této problematice. Pro nastavení samotného projektu lze pro tuto oblast čerpat podněty z druhého organizačního celku, který má sociální oblast ve výše popsaném rozsahu pokrytou. Dále se pro obhajobu i konkrétní nastavování projektu lze opřít o výsledky online dotazníkového šetření, které ukazují, že je odborná podpora v této oblasti vnímaná jako přínosná a část kazatelů by ji ocenila, a také lze z provedené analýzy potřeby čerpat inspiraci pro management rizik.

7 Sociální pracovník v církvi – projekt

7.1 Cíl projektu a SWOT analýza

Hlavním cílem navrhovaného projektu je podpořit efektivnější řešení sociálních problémů v rámci Moravskoslezského sdružení církve adventistů sedmého dne skrze zavedení pozice sociálního pracovníka do organizace MSS. Projekt by měl napomoci k tomu, aby v rámci subsidiarity byly podporovány existující zdroje, které mohou pomoci řešení některých problémů v rámci sociálního fungování členů církve, a tím byla podpořena prevence nežádoucích jevů a také podpořeno zdravé fungování komunity, za kterou lze církev a specificky její jednotlivé sbory považovat.

Pokud se na projekt podíváme optikou **SWOT analýzy**, lze mezi jeho **silné stránky** zahrnout podporu myšlenky sociálního rozměru církve založené na křesťanských hodnotách, která je hluboce zakořeněna v její historii. Dále lze mezi silné stránky zahrnout na této hodnotě postavený systém diakonie, který byl podrobně popsán v textu výše, a poskytuje potřebnou hodnotovou základu pro nastavování projektu. Za další silnou stránku projektu může být považována zkušenost s podobným typem služby v rámci partnerského sdružení v rámci unie, které působí na stejném územním celku, a tudíž podléhá stejné legislativě. Za silnou stránku lze považovat i v rámci analýzy potřeby identifikovanou podporu ze strany kazatelů. Mezi **slabé stránky** lze zařadit některé z námitek vznesených v rámci dotazníkového řešení, jako je velký objem možných témat ale zejména velký územní rozsah pro poskytování podpory. Mezi další slabé stránky můžeme zařadit stanovisko MSS k dané problematice, neboť díky existenci tohoto oddělení v druhém organizačním celku lze předpokládat, že se v rámci řízení touto otázkou již vedení zabývalo a vzhledem k výsledku odrážejícímu se do nastavení sdružení, nebyl vznik tohoto oddělení podpořen. Do **příležitostí projektu** lze jistě zařadit omezené zdroje pro řešení sociálních problémů a administrativu s nimi spojenou, které by mohly podpořit využití těchto služeb na specifické úrovni církve. Projekt je navíc svojí myšlenkou založený na principu subsidiarity, který je jedním z důležitých pilířů sociální politiky a díky tomu by mohl podpořit i vnímání organizace a jejího fungování jak v očích veřejnosti, tak i v rámci popisu organizace při žádání o podporu v rámci projektů či dotací. **Hrozbou** pro projekt pak mohou být z externího prostředí zejména případné změny v legislativním rámci ovlivňujícím poskytování této oblasti služeb, případně profesní zákon, který však v současné době není aktuální výzvou oboru.

7.2 Klíčové aktivity projektu

Klíčové aktivity projektu definují dílčí kroky, kterými je v průběhu realizace naplňován hlavní cíl projektu. V následující části tak budou podrobně popsány navrhované klíčové aktivity, jejich cíle a dílčí činnosti, kterými budou naplněny.

Podle Doležala (2023, s. 169) se v případě klíčových činností jedná o aktivity, které zásadním způsobem ovlivňují realizaci projektu a jeho cílů. Jsou to tedy aktivity, které se musejí uskutečnit proto, aby mohlo být dosaženo výstupů. Jinými slovy se tedy jedná o jakýsi scénář toho, jak bude výstupů v projektu dosahováno.

Níže jsou tedy uvedeny jednotlivé klíčové aktivity projektu, jejich předpokládaný časový rozsah a indikátory splnění.

Tabulka 3: Intervenční logika projektu

KLÍČOVÁ AKTIVITY	ZÁKLADNÍ POPIS KLÍČOVÉ AKTIVITY	ČASOVÝ ROZSAH	INDIKÁTORY
KA1 Zavedení pozice sociálního pracovníka	Zavedení pozice sociálního pracovníka do organizačního rámce sdružení, výběr a zaškolení nového pracovníka, propagace nově zavedené služby v rámci sdružení	01/26–09/26	Pozice sociálního pracovníka (dále jen SP) popsaná a zavedená do všech dokumentů církve, uzavřená pracovní smlouva, proškolení v oblasti spirituálně citlivé sociální práce, informační leták rozeslaný do všech sborů sdružení, vytvořený popis pozice a nabízených služeb na webu MSS, realizace online propagace pozice kazatelům a diakonům
KA2 Realizace základního poradenství	Realizace základního poradenství v sociální oblasti poskytovaná členům církve, diakonům nebo kazatelům	10/26-12/28	Anonymizované záznamy o proběhlých setkáních s členy církve, kazateli a diakony, výkazy pracovní činnosti SP dle jednotlivých řešených případů za každé 3 měsíce realizace
KA3 Realizace vzdělávacích aktivit pro kazatele a diakony	Analýza vzdělávacích potřeb kazatelů a diakonů; návrh vzdělávacích aktivit; propagace a realizace vzdělávacích aktivit	1/27-03/28	Seznam identifikovaných vzdělávacích potřeb, realizace 3 vzdělávacích aktivit; celkem proškoleno 30 účastníků – prezenční listina a fotografie
KA4 Analýza potřeb v oblasti komunitní práce a návrh a realizace případných akcí založených na výsledcích analýzy	Analýza potřeb v oblasti komunitní práce v jednotlivých sborech sdružení; návrh komunitních aktivit pro podporu naplnění identifikovaných potřeb	6/27–9/28	Seznam identifikovaných potřeb, návrh 3 komunitních aktivit, plán jejich realizace, závěrečné zprávy z proběhlých aktivit
KA5 Vypracování návrhu fungování grantového programu pro sociální projekty	Analýza dokumentů pro grantový program Českého sdružení, vypracování návrhu grantového programu pro potřeby MSS, prezentace návrhu na zasedání vedení MSS	1/27-12/27	Návrh grantového programu MSS pro projekty ze sociální oblasti, zápis z jednání výboru MSS s uvedením projednání tohoto návrhu

KA6 Vypracování návrhu metodiky pro poskytování podpory ze sociálních fondů sborů	Analýza dokumentů upravujících fungování sociálních fondů sborů, evaluace současného procesu poskytování podpory, vypracování návrhu metodiky	1/28-12/28	Zpráva z evaluačního šetření; návrh metodiky pro poskytování podpory ze sociálního fondu
KA7 Evaluace zavedení pozice sociálního pracovníka	Sumativní evaluace posuzující efektivitu zavedení pozice sociálního pracovníka	1/29-3/29	Závěrečná zpráva hodnotící efektivitu zavedení této pozice a obsahující doporučení pro zrušení či trvalé zavedení pozice

7.2.1 KA1 – Zavedení pozice sociálního pracovníka

Cílem této aktivity je zavedení a obsazení pozice sociálního pracovníka do struktur MSS. Tato klíčová aktivita je stěžejní částí projektu, která ovlivňuje realizaci všech následných aktivit. V první fázi je třeba nastavit popis této pracovní pozice a rozhodnout o organizačním zařazení do struktury církve. Jak bylo popsáno výše, v kapitole o legislativním rámci zavedení pozice, existují dva možné přístupy k realizaci. Církev jako instituce má možnost zaměstnat sociálního pracovníka. Pokud by byl sociální pracovník přímým zaměstnancem církve, nebyl by součástí registrované sociální služby. V tomto případě by mělo být jasné definováno, co konkrétně bude obsahem jeho pozice a v čem je specifická tato pozice v církvi. Pokud by se MSS rozhodlo pro toto pojetí, je důležité, aby popis pracovního místa nenaplňoval charakteristiky sociální služby, tak jak jsou obsaženy v Zákoně 108/2006 Sb. Pokud by tomu tak bylo, lze za vhodnější považovat registraci sociální služby a provázání s touto pozicí. Toto řešení by pak mimo jiné poskytovalo možnost poskytování odborného poradenství a také by bylo možné díky registraci usilovat o zařazení do komunitních plánů a tím i možnost získat finanční podporu pro fungování registrované sociální služby. V rámci navrhovaného projektu je o dané pozici uvažováno jako o pracovním místě v organizační struktuře MSS bez vazby na registrovanou sociální službu. Projekt lze tak považovat i za jakési pilotní testování této pozice a jejího obsahu a vedení MSS by bylo doporučeno po vyhodnocení pilotní fáze zhodnotit další formu poskytování této služby členům církve.

V rámci konkrétního popisu pracovní pozice lze pak využít zdroje popsané v rámci kapitoly o pozici sociálního pracovníka. Jedná se zejména o Zákon o sociálních službách 108/2006, Etický kodex sociálních pracovníků ČR, či odborné zdroje popisující obsah profese a profesiogramy zpracované v rámci České republiky v projektu PROSO (SP 2020b). Popis pracovní pozice by měl obsahovat (Personalio 2024):

1. **Název a organizační začlenění**
2. **Účel pozice v organizaci** – popis smyslu existence a opodstatnění důvodu
3. **Pracovní náplň** – jinými slovy souhrn činností a z nich pramenících výstupů, ideálně rozdělených do několika větších logických celků pro lepší orientaci
4. **Odpovědnosti a pravomoci** – které obecně pramení z pracovní náplně, ale navíc sem mohou být zasazena i důležitá závazná pravidla, jakými může být například mlčenlivost

5. **Kvalifikace a způsobilosti** – kam patří vzdělání, praxe a zkušenosti, dovednosti a znalosti, osvědčení a oprávnění a osobnostní vlastnosti

Mimo zde uvedené informace může popis pracovní pozice obsahovat i benefity a platové ohodnocení, či bezpečnostní a zdravotní rizika pozice (Aptien 2025).

Aby mohl být popis pracovní pozice vypracován, je důležité diskutovat obsah jednotlivých částí s vedením MSS a zainteresovanými pracovníky. V rámci zvýšení efektivity celého procesu bude navržený popis pracovní pozice elektronicky zaslán na připomínkování i jednotlivým kazatelům a vedoucím diakonům sborů. Zodpovědnou osobou za tuto klíčovou aktivitu bude předseda MSS, který bude zároveň zodpovídat za zařazení nové činnosti do všech souvisejících dokumentů církve. Na základě popisu pracovní činnosti bude vytvořený inzerát pro obsazení této pozice směřovaný mezi členy Církve adventistů sedmého dne a realizováno výběrové řízení na tuto pozici. Na základě výsledků výběrového řízení pak bude podepsána pracovní smlouva a zaškolen nový pracovník. V rámci zaškolení bude požadavkem seznámení se s principy spirituálně citlivé sociální práce a realizace vzdělávací aktivity zaměřené na tuto činnost. Například lze absolvovat školení Sociální práce a spiritualita (srov. <https://www.charitni-institut.cz/kurz/socialni-prace-a-spiritualita/>). Po zaškolení pracovníka (cca 1 měsíc) bude po novém pracovníkovi požadováno vytvoření informačního letáku pro sbory MSS a vypracování návrhu prezentace služeb na webu MSS. Dále bude zodpovědností pracovníka realizace online propagace svojí pozice a nabízených služeb kazatelům a diakonům sborů.

Po skončení realizace této klíčové aktivity by měla být pozice pevně zakotvena v organizačním systému MSS, o její existenci by měli být informováni všichni činovníci i členové církve a nový pracovník by měl být adaptovaný jak v úrovni svého pracovního místa, tak i mezi spolupracovníky a díky výběru pracovníka z řad členů církve i v rámci organizační kultury.

7.2.2 **KA2 – Realizace základního poradenství**

Cílem druhé klíčové aktivity je aktivní poskytování základního poradenství v rámci MSS. Vzhledem k tomu, že se bude jednat o nově zavedenou pozici, bude v první fázi požadována aktivita v hledání možných příležitostí spolupráce ze strany samotného sociálního pracovníka. V rámci této činnosti bude podporována komunikace s kazateli a diakony sborů, případě i s členy, jejímž cílem bude identifikace možných zakázek pro sociálního pracovníka v oblasti poradenství. Díky této aktivitě se pracovník seznámí jak s problémy, které jsou pro tuto cílovou skupinu typické, tak může částečně identifikovat i potenciální zdroje pro jejich řešení na

různých úrovních církevní hierarchie. Pracovník se tak bude účastnit různých setkání členů a pracovníků církve, kde by mohl získávat podněty, jako například kazatelská setkání, setkání různých činností v rámci církve (tradičně se setkávají například učitelé sobotní školy, dětských sobotních školek, klubu Pathfinder, diakoni a další).

Samozřejmou součástí této aktivity je pak poskytování poradenství na základě potřeb vzešlých z řad členů, diaconů či kazatelů. O těchto aktivitách pak povede pracovník záznamy, které budou sloužit v anonymizované podobě jako jeden z monitorovacích indikátorů této klíčové aktivity. Druhým pak budou záznamy o setkáních realizovaných v rámci hledání možných zakázek popsaných výše.

7.2.3 KA3 – Realizace vzdělávacích aktivit pro kazatele a diakony

Hlavním cílem této klíčové aktivity je realizace tří vzdělávacích aktivit, reagujících na potřeby identifikované mezi kazateli a diakony. V první fázi je tak nutné provést analýzu vzdělávacích potřeb v cílové skupině, která je tvořena kazateli a diakony jednotlivých sborů. Vzhledem k tomu, že se u této cílové skupiny jedná spíše o identifikaci vnímané vzdělávací potřeby, bude tato analýza navržena jako dotazníkové šetření. Cílem šetření bude zjistit, s jakými konkrétními otázkami v oblasti sociálního fungování členů se jednotliví pracovníci setkávají (částečně lze využít již výsledky analýzy potřebnosti tohoto projektu) a jak se cítí být dostatečně informováni o možnostech řešení a kde je jejich případná vnímaná potřeba konkrétních znalostí a dovedností. Právě důraz na rozdíl mezi znalostmi a dovednostmi bude důležitou součástí této aktivity. Z výsledků analýzy pak vzdejte návrh tří vzdělávacích aktivit. Právě díky návaznosti těchto aktivit na analýzu vzdělávacích potřeb nejsou témata stanovená již v projektu, stejně jako nelze stanovit metody vzdělávání ani jejich formu. Sociální pracovník bude mít možnost konzultace návrhu vzdělávací akce s odborníkem na vzdělávání dospělých, se kterým bude moci identifikovat vhodné metody (přednáška, workshop, nácvik atd.), formy (online či prezenční výuka) či rozsah. Celkem má být v rámci aktivity proškoleny minimálně 30 účastníků. Počet účastníků se však může dle zájmu zvýšit a také nemusí být rovnoměrně nastaven, zejména vzhledem k typu aktivity – přednášky se může účastnit více posluchačů, u nácviku je třeba omezeného počtu. Za analýzu, návrh školení, jejich propagaci a následnou realizaci bude mít hlavní odpovědnost sociální pracovník.

7.2.4 KA4 – Analýza potřeb v oblasti komunitní práce a návrh a realizace případných akcí založených na výsledcích analýzy

Tak jak bylo popsáno již v konceptuální části, práce s komunitou, kterou církevní společenství je, lze považovat za velmi funkční a efektivní nástroj řešení sociálních problémů členů komunity. V rámci této činnosti lze zejména podporovat komunitní soudržnost a podporovat vzájemnou pomoc mezi členy komunity. Tato část projektu je tak velmi specifická, nicméně právě projektové řešení může přinést podněty pro další praxi v této oblasti a pomoci rozvíjet přidanou hodnotu tohoto přístupu. Cílem této aktivity tak bude identifikovat ve třech sborech příležitost pro komunitní sociální práci, navrhnout projekt těchto aktivit a v rámci řešení tyto projekty i realizovat a evaluovat. Sociální pracovník by v rámci této aktivity měl na základě rozhovorů s pracovníky církve identifikovat možná sborová společenství, kde by se dalo k řešení problémů využít právě principy komunitní sociální práce. Poté by bylo jeho úkolem provést analýzu a nastavit ve spolupráci s danou „komunitou“ cíle a procesy tohoto dílčího projektu. Poté by se měl spolupodílet na realizaci a následně na evaluaci. Výstupem by pak byly závěrečné zprávy, které by mohly sloužit jako příklady řešení, potenciálně i příklady „dobré praxe“, které mohou být inspirací pro další sborová společenství.

7.2.5 KA5 – Vypracování návrhu fungování grantového programu pro sociální projekty

Cílem této klíčové aktivity je vypracování a projednání návrhu fungování grantového programu pro sociální projekty. Takovýto program funguje v režimu dobré praxe v Českém sdružení církve a díky hodnocení jeho fungování v Zprávách o činnosti zmiňovaných výše, jej lze považovat za přínosnou aktivitu i v rámci MSS. V rámci této aktivity by tak měla proběhnout analýza fungování programu v rámci Českého sdružení církve, založená na studiu výročních zpráv a konzultacích s členy oddělení i členy grantového výboru. Na základě výsledků a zjištěných dat o možnostech MSS pro tuto oblast by pak měl být navržený dokument pro fungování stejného modelu v rámci MSS, který by zohledňoval případná identifikovaná specifika jiného sdružení. Tento návrh by pak sociální pracovník prezentoval k projednání na vedení MSS. Vzhledem k tomu, že nelze zajistit, že návrh bude v rámci realizace projektu také přijat, jsou za výstupy považovány pouze existující návrh a informace o jeho projednání.

7.2.6 KA6 – Vypracování návrhu metodiky pro poskytování podpory ze sociálních fondů sborů

Další z klíčových aktivit projektu je vypracování návrhu metodiky pro poskytování podpory ze sociálních fondů sborů. Jednotlivé sbory mají možnost poskytovat podporu svým členům z tzn. sociálního fondu sboru. Tak jak bylo zmíněno již výše, není zřízení ani fungování tohoto fondu nijak organizováno vedením sdružení a je na každém sboru, zda si tento fond zřídí a jakými prostředky ho naplní. Vzhledem k potenciálnímu přínosu této aktivity (poskytování účelné finanční podpory potřebným členům sboru) zejména v rámci větších sborových společenství, bude součástí projektu i vypracování možné metodiky poskytování této podpory. V procesu poskytování podpory se může metodiky inspirovat ve směrnici 215, která byla již výše zmiňovaná a reguluje poskytování finančních zdrojů z Fondu podpory Česko – Slovenské unie. Součástí této metodiky by byla i doporučení a informování členů výboru sboru o možnostech získávání prostředků do tohoto sborového fondu. Indikátorem splnění této aktivity pak bude návrh metodiky, který projde připomínkovacím procesem u výborů jednotlivých sborů, tak i mezi členy vedení MSS. Bude se v souladu s nastavením sociálního fondu jednat pouze o návrh možné metodiky, který pro sbory nebude mít závazný charakter a bude se jednat spíše o inspirační zdroj.

7.2.7 KA7 – Evaluace zavedení pozice sociálního pracovníka

Cílem poslední klíčové aktivity je sumativní evaluace přínosů zavedení pozice sociálního pracovníka v rámci MSS Církve adventistů sedmého dne. Výsledky evaluace by měly zodpovědět na otázku, zda je účelné a přínosné trvalé zavedení této pozice do struktury MSS a pomoci zodpovědět otázku položenou v rámci první klíčové aktivity, a to, zda v rámci církve ve spojení s touto aktivitou registrovat sociální službu, která by byla pro poradenství v církvi zastřešující. Evaluace by měla být externí a založená na sběru dat více výzkumnými technikami a od co nejširšího spektra respondentů. Pokud by evaluace potvrdila efektivitu této pozice, mohla by také přinést případné podněty pro její nastavení či modifikaci obsahu pracovní pozice atd.

7.3 Management rizik

V rámci této kapitoly je cílem identifikovat možná rizika spojená s realizací projektu, pravděpodobnost toho, že daný problém nastane, míru ohrožení pro naplnění cílů projektu, jinými slovy závažnost dopadu na realizaci projektu a také možná řešení či návrhy prevence. Pro identifikaci rizik byla využita metoda brainstormingu a také osobní zkušenosti s fungováním daného církevního společenství. Dobré nastavení managementu rizik může přispět k úspěšnému zvládnutí projektu a naplnění jeho cílů, stejně tak jako může podpořit hladký průběh celého procesu. V průběhu řešení projektu mohou samozřejmě nastat další nepředvídatelné okolnosti ovlivňující naplňování jednotlivých cílů a realizaci klíčových aktivit, nicméně včasnou identifikací problému a nastavením jeho řešení lze účinně minimalizovat negativní dopady.

Tabulka 4: Management rizik

Riziko	Pravděpodobnost výskytu	Dopad
Nezájem o vzdělávání v rámci této oblasti	vysoká	Významný – problém se splněním monitorovacích indikátorů
Nízká ochota ke spolupráci ze strany kazatelů a diakonů	nízká	Významný – bez ochoty ke spolupráci bude velmi obtížné identifikovat možnosti podpory ze strany sociálního pracovníka
Přetíženost SP v požadovaných intervencích	střední	Střední – na základě zakázek lze jednat o navýšení úvazku například formou dalšího sociálního pracovníka
Neochota členů ke spolupráci při řešení svých životních situací	vysoká	Střední – spolupráce přímo s „klientem“ je důležitá, nicméně podporu a poradenství je možno poskytnout i kazateli nebo jinému členu církve
Neochota vedení MSS k zavádění nové metodiky a grantového programu	střední	Střední – bez podpory vedení nelze dané metodiky uvést do praxe, nicméně v rámci projektu je požadováno zejména jejich vytvoření a předložení k posouzení

Prvním identifikovaným rizikem je **nezájem o vzdělávání v rámci sociální oblasti ze strany kazatelů a diakonů**. Preventivním opatřením pro vznik tohoto rizika je efektivní propagace založená na kvalitně vypracované analýze vzdělávacích potřeb. Pokud by i přes preventivní opatření daná situace nastala, nabízí se možnost pro revizi nastavení vzdělávacích aktivit – identifikace příčin nezájmu (např. špatné nastavení v čase, místu realizace nebo formě) a reorganizace na základě získaných dat.

Druhým rizikem je **nízká ochota ke spolupráci ze strany kazatelů a diakonů**. Vzhledem k výsledkům analýzy potřebnosti je neochota ke spolupráci ze strany kazatelů na nízké úrovni. Díky jejich vazbám na diakony sboru lze tedy předpokládat i jejich ochotu ke spolupráci. Protože je však pro realizaci projektu tato ochota klíčová, preventivními opatřeními by byla zejména dobrá a promyšlená informační kampaň o nově vzniklé pozici, která by poskytla informace nejen jim, ale i všem ostatním členům a tím by mohla být podpořena spolupráce a ochota konzultovat identifikované situace s odborníkem. Díky dobré propagaci by bylo možné preventivně působit i proti dalšímu identifikovanému riziku, kterým je **neochota členů ke spolupráci při řešení svých životních situací**. Zde by jako prevence mohla pomoci ještě podpora pro kazatele a diakony v tom, jak účinně prezentovat výhody této spolupráce členům a jak reagovat na jejich případné obavy a strach. Podpořit spolupráci by mohly i výpovědi těch, kteří ji využili a byli spokojeni, které by bylo možné umístit třeba na web o dané službě na stránkách církve jako příklad dobré praxe. Toto preventivní opatření by mohlo být využito ve své logice i jako opatření zvládnutí tohoto rizika, a to například skrze verbalizovanou podporu ze strany například členů vedení církve apod.

Dalším identifikovaným rizikem je **přetíženost sociálního pracovníka v požadovaných intervencích**. Pro zvládnutí tohoto rizika je důležitá identifikace důvodů přetížení a toho, co toto přetížení znamená pro sociálního pracovníka. Důvodem může být špatný time management a přílišné věnování se jednotlivým případům. Zde by jako preventivní opatření by bylo možné využít např. školení time managementu či supervize. Jiným důvodem může být velký zájem o pomoc s řešením těchto situací. Vzhledem k tomu, že pro nastavení můžeme čerpat v současné chvíli jen z informací z druhého sdružení a z analýzy potřebnosti, je těžké nastavit preventivní opatření například ve volbě výše úvazku. Tento problém by tak byl řešen až v případě zvyšujícího se zájmu ze strany členů nebo pracovníků církve a řešením by bylo navýšení úvazku například nabráním dalšího sociálního pracovníka.

Neochota vedení MSS k zavádění nové metodiky a grantového programu je posledním z identifikovaných rizik. Preventivním opatřením by bylo ověření zájmu o navrhované

dokumenty na vedení MSS ještě v rámci analýzy potřebnosti projektu, což se však z časových důvodů nepodařilo. Jako preventivní opatření by tedy mohla být kvalitně připravená prezentace dokumentů a jejich přínosů pro praxi. Řešení v případě nezájmu by pak obsahovalo diskuse a vyjednávání nad možnými úpravami a modifikacemi. Nicméně vzhledem k tomu, že si projekt neklade za cíl zavedení dokumentů do praxe, ale pouze jejich vypracování a prezentaci, neohroží neochota k přijetí naplnění cílů projektu. Jejich vypracování by mělo ale i v tomto případě smysl, protože by to usnadnilo jejich převedení do praxe při změně postoje ze strany vedení či jeho složení.

7.4 Harmonogram projektu

Harmonogram projektu uvádí jednotlivé klíčové aktivity rozdělené do dílčích činností a jejich časovou náročnost v rámci realizace projektu. Celková doba realizace je 39 měsíců včetně evaluace projektu.

Tabulka 5: Rozdělení klíčových aktivit do jednotlivých činností pro harmonogram

KA1 Zavedení pozice sociálního pracovníka	vypracování popisu pracovní pozice
	nábor sociálního pracovníka
	adaptace a zaškolení sociálního pracovníka
	tvorba informačního letáku
	návrh prezentace pozice na webu MSS
	online prezentace pozice kazatelům a diakonům
KA2 Realizace základního poradenství	hledání příležitostí pro spolupráci
	realizace poradenství
KA3 Realizace vzdělávacích aktivit pro kazatele a diakony	identifikace vzdělávacích potřeb v dané oblasti
	návrh a propagace vzdělávacích aktivit
	realizace vzdělávacích aktivit
KA4 Analýza potřeb v oblasti komunitní práce a návrh a realizace případných akcí založených na výsledcích analýzy	identifikace příležitostí pro komunitní práci
	analýza, nastavení projektů a jejich realizace
	evaluace projektů
KA5 Vypracování návrhu fungování grantového programu pro sociální projekty	sběr dat
	vypracování návrhu
	prezentace návrhu vedení MSS
KA6 Vypracování návrhu metodiky pro poskytování podpory ze sociálních fondů sborů	sběr dat
	vypracování metodiky
	prezentace metodiky vedení MSS
KA7 Evaluace zavedení pozice sociálního pracovníka	

Tabulka 6. Ganttův diagram

	2026												2027												2028												2029		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
vypracování popisu pracovní pozice																																							
nábor sociálního pracovníka																																							
adaptace a zaškolení sociálního pracovníka																																							
tvorba informačního létaku																																							
návrh prezentace pozice na webu MSS																																							
online prezentace pozice kazatelům a diakonům																																							
hledání příležitostí pro spolupráci																																							
realizace poradenství																																							
identifikace vzdělávacích potřeb v dané oblasti																																							
návrh a propagace vzdělávacích aktivit																																							
realizace vzdělávacích aktivit																																							
identifikace příležitostí pro komunitní práci																																							
analýza, nastavení projektů a jejich realizace																																							
evaluace projektů																																							
sběr dat pro grantový program (GP)																																							
vypracování návrhu GP																																							
prezentace návrhu GP vedení MSS																																							
sběr dat pro sociální fond (SF)																																							
vypracování metodiky SF																																							
prezentace metodiky SF vedení MSS																																							
evaluace zavedení pozice sociálního pracovníka																																							

7.5 Rozpočet a finanční zajištění projektu

Tak jak je nastaveno finanční zajištění projektu, předpokládá se plné financování projektu z rozpočtu Moravskoslezského sdružení CASD. Nejvýraznější položku rozpočtu tvoří osobní náklady na nově zřízenou pracovní pozici sociálního pracovníka. Mezi další náklady patří cestovné a stravné, které je v současnosti nastaveno jako kvalifikovaný odhad, neboť nelze přesně určit počet cest, jejich vzdálenost od místa výkonu práce atd. V rámci finančního řízení projektu bude vzhledem k financování snaha, sdružovat cestovní náklady například s cestovními náklady jiných osob (společná jízda služebními auty apod.). Do nákupu služeb pak jsou započteny pouze vzdělávací akce pro nového sociálního pracovníka, a to jak požadovaná vzdělávací aktivita související se spirituálně citlivou sociální prací, tak i další aktivity, které se budou odvíjet od analýzy vzdělávacích potřeb konkrétního člověka, v rámci které bude zohledněn jeho dosavadní vzdělanostní profil a absolvovaná školení a taktéž požadavky pro oblast poradenství a sociální práce s komunitou vzešlé v průběhu realizace projektu. Poslední položkou jsou pak spotřební výdaje, kam jsou opět zařazeny náklady nastavené kvalifikovaným odhadem, neboť ani zde nelze mimo nákup notebooku konkrétně určit, na co budou finanční prostředky využity.

Tabulka 7: Rozpočet projektu

Kategorie nákladů	Výpočet nákladů			Popis položky
	Cena za jednotku	Počet jednotek	Celkem	
Osobní náklady včetně odvodů	55.000,- (měsíc)	36 měsíců	1.980.000,-	Celkové osobní náklady – sociální pracovník
Cestovné a stravné				
Cestovné			150.000,-	Cestovné by mělo pokrývat jak cesty za účelem poradenství, tak i cesty za účelem prezentace pozice či získávání dat pro jednotlivé klíčové aktivity
Stravné			50.000,-	Stravné na služebních cestách
Nákup služeb				
Vzdělávací aktivity	5.000,-	9	45.000,-	Účast na odborných školeních
Spotřební výdaje				
			30.000,-	Notebook
			70.000,-	Kancelářské potřeby a vybavení
CELKEM			2.325.000,-	

7.6 Výstupy a výsledky projektu

7.6.1 Výstupy projektu

V rámci přímých výstupů projektu lze hovořit o popisu pracovní pozice sociálního pracovníka v rámci Moravskoslezského sdružení Církve adventistů sedmého dne, jejím zařazení do organizačního schématu sdružení a jejím zavedení do všech souvisejících dokumentů sdružení. Výstupem souvisejícím s pracovní pozicí budou i certifikáty ze vzdělávacích aktivit, kterých se v průběhu projektu sociální pracovník bude účastnit. Dalším výstupem jsou zprávy o propagaci pozice mezi kazateli, diakony a ostatními členy MSS a také finální podoba prezentace pozice a poskytovaných služeb na webu MSS. Zásadním výstupem projektu bude zpráva o realizaci poradenství v rámci projektu, která bude v anonymizované podobě poskytovat kvalitativní zhodnocení i statistiku provedených intervencí. Výstupem vzdělávací aktivity pak budou zprávy o proběhlých akcích, prezenční listiny, fotografie a evaluační dotazníky od účastníků akcí. Výstupem z oblasti komunitní sociální práce bude analýza identifikovaných potřeb a zprávy z realizace tří vybraných komunitních aktivit, které budou obsahovat jejich popis z hlediska cílů, aktivit, harmonogramu atd. a evaluaci ze strany účastníků. Dále budou výstupem dva návrhy dokumentů. Bude se jednat o návrh grantového programu MSS pro projekty ze sociální oblasti a o návrh metodiky pro poskytování podpory ze sociálního fondu sboru MSS. Posledním výstupem pak bude Evaluační zpráva projektu hodnotící jeho průběh a obsahující doporučení pro další poskytování této podpory členům a pracovníkům církve.

7.6.2 Výsledky projektu

Pokud se podíváme na předpokládané výsledky projektu z dlouhodobější perspektivy, měl by projekt přinést změny v několika oblastech. Kazatelům a diakonům by ustavení této pozice mohlo přinést podporu v jejich pomáhající službě ostatním členům církve, což může vést ke snížení případné frustrace či k předcházení syndromu vyhoření. Jednotlivým členům církve by pak spolupráce se sociálním pracovníkem mohla pomoci k efektivnějšímu řešení jejich životních situací právě i díky využívání specifických zdrojů, které církev jako komunita a spirituálně citlivá práce v ní může poskytnout. Pokud by se tento proces v církvi účelně nastavil, mohl by mít preventivní funkci proti nežádoucím následkům sociálních situací, do kterých se lidé mohou dostávat a mohl by být i velmi dobře naplňován i princip subsidiarity. Z dlouhodobého hlediska, s potenciálně přibývajícími příklady dobré praxe související s touto pozicí, by se mohla

prohlubovat i vazba mezi členy církve na církevní organizaci jako takovou, což může mít pozitivní důsledky na život jednotlivých členů, jak bylo naznačeno již v rámci konceptuální části práce a může to pomáhat i dobrému jménu církve jako organizace.

Závěr

Cílem předložené bakalářské práce bylo vypracovat návrh projektu na zavedení a odzkoušení pozice sociálního pracovníka v rámci Moravskoslezského sdružení Církve adventistů sedmého dne (dále jen MSS). Konceptuální část práce tak představila roli sociálního pracovníka a kompetence podstatné pro výkon této profese, dále se zabývala sociální prací v církevním prostředí a možným teoretickým zakotvením tohoto propojení skrze vybrané přístupy, kterými byly spirituálně citlivá sociální práce a také komunitní sociální práce. Text také mapoval legislativní zakotvení této problematiky, její etické hledisko a snažil se o identifikaci možných podpůrných argumentů z oblasti sociální politiky, které by myšlenku projektu a jeho náplň podporovaly.

Projektová část práce pak představila klíčové aktivity projektu, které by měly vést k naplnění jeho cíle a pomocí intervenční logiky představily rámcový průběh celého procesu. V dalších kapitolách jsou pak zpracována rizika projektu a návrhy na jejich prevenci či případné řešení, rámcový návrh rozpočtu projektu a podrobný harmonogram ve formě Ganttova diagramu.

Poslední část pak tvoří identifikace výstupů projektu, ale hlavně zhodnocení potenciálních výsledků, které jsou spatřovány zejména v podpoře činovníků církve v rámci zvládání jejich pracovních povinností, u kazatelů církve, nebo povinností pramenících z jimi přijaté role diaconů. Další významný předpokládaný výsledek lze vnímat v lepší identifikaci a následném využívání zdrojů, které církev jako instituce, jako komunita a také jako prostředí naplňující spirituální potřeby lidí má a pro pomoc svým členům může využívat. Ne vždy jsou však tyto zdroje členy i pracovníky vnímané a z toho důvodu, nejsou ani v procesu podpory často využívány. Právě orientací na silné stránky členů i celých komunit by projekt mohl podpořit rozšířené vnímání této oblasti a zkvalitnit tak pomoc lidem v jejich obtížných sociálních situacích, do kterých se v průběhu života mohou dostávat.

Bibliografie

ADRA [b.d.]. Our Story. Online. Dostupné z: <https://adra.org/about-adra>. [cit. 2025-03-22].

ADRA, 2025. Reach. Online. Dostupné z: <https://adra.org/your-impact>. [cit. 2025-03-22].

ADVENTISTICKÝ TEOLOGICKÝ INSTITUT, 2025. Online. Dostupné z: <https://ati.casd.cz/>. [cit. 2025-04-12].

APTIEŇ, 2025. *Co je popis pracovní pozice*. Online. Dostupné z: <https://aptien.com/cs/kb/articles/what-is-job-description>. [cit. 2025-03-22].

ASI, 2025. O nás. Online. Dostupné z: <https://www.asi-cs.cz/o-nas>. [cit. 2025-03-22].

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČESKÉ REPUBLIKY (APSS ČR), [b.d.]. *Etický kodex sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR*. Online, PDF. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf> [cit. 2025-02-28].

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI (ASVSP) 2021. *Standard. Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP*. Online. Dostupné z: <https://www.asvsp.org/standardy/>. [cit. 2025-03-22].

BAUMAN, Zygmund, 1995. *Úvahy o postmoderní době*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN: 80-85850-12-5.

The BRITISH ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS (BASW), 2023. *Social worker. Professional Capabilities Framework*. Online. Dostupné z: <https://basw.co.uk/training-cpd/professional-capabilities-framework/social-worker-pcf>. [cit. 2025-04-12].

BRNO – STŘEDNÍ, 2019. Sociální fond sboru Brno-Střední – pravidla pro čerpání finančních prostředků. Online. Dostupné z: <https://brno-stredni.casd.cz/2023/08/socialni-fond-pravidla-2023/>. [cit. 2025-04-12].

CANDA, Edvard R., Dyrud Leola FURMAN, Hwi-Ja CANDA, 2020. *Spiritual diversity in social work practice: The heart of helping* (3rd ed.). Oxford University Press. ISBN: 978-0195372793.

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2016a. *Církevní řád*. Praha: Česko-Slovenská unie, 19. revidované vydání. ISBN 978-80-88026-07-5. Dostupné z: <https://www.casd.cz/wp-content/uploads/2021/05/cirkevni-rad-2016-web.pdf> [cit. 2025-03-11].

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2016b. *Příručka pro diakony a diakonky Církve adventistů sedmého dne*. Praha: Česko-Slovenská unie, 19. revidované vydání. ISBN 978-80-88026-07-5. Dostupné z: <https://www.casd.cz/wp-content/uploads/2021/05/cirkevni-rad-2016-web.pdf> [cit. 2025-03-11].

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2020. Směrnice 215 – Fond pomoci. Interní materiál církve.

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2022. *Církevní příručka Církve adventistů sedmého dne*. Praha: Česko-Slovenská unie, 20. revidované vydání. ISBN 978-80-88026-45-7.

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2023. *Souhrnná statistická zpráva ČSU*. Interní materiál církve.

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2025a. *Historie*. Praha: Česko-Slovenská unie. Online. Dostupné z: <https://www.casd.cz/o%20nas/historie/>. [cit. 2025-04-12].

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2025b. *Odkazy na sdružení*. Praha: Česko-Slovenská unie. Online. Dostupné z: <https://www.casd.cz/o%20nas/historie/>. [cit. 2025-04-12].

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2025c. *Struktura ČSU CASD*. Praha: Česko-Slovenská unie. Online. Dostupné z: <https://www.casd.cz/o-nas/maticova-struktura/#:~:text=V%20C%C3%ADrkv%C3%ADventist%C5%AF%20sedm%C3%A9ho%20dne,zastupuj%C3%ADc%C3%ADm%20v%C3%BDbor%C5%AFm%20a%20jejich%20%C4%8Dinov%C3%ADk%C5%AFm.&text=Gener%C3%A1ln%C3%AD%20konference%20%E2%80%93%20organiza%C4%8Dn%C3%AD%20jednotka%20kter%C3%A1%20sjednocuje%20v%C5%A1echny%20unie%20na%20sv%C4%9Bt%C4%9B>. [cit. 2025-04-12].

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2025d. *Sociální fond pro děti*. Praha: České sdružení. Online. Dostupné z: <https://ceskesdruzeni.cz/organizace/oddeleni/oddeleni-deti-kp-a-dss/socialni-fond-pro-deti/>. [cit. 2025-04-12].

CÍRKEV ADVENTISTŮ SEDMÉHO DNE, 2025e. *Oddělení ČS*. Praha: České sdružení. Online. Dostupné z: <https://ceskesdruzeni.cz/organizace/oddeleni/>. [cit. 2025-04-12].

COUNCIL ON SOCIAL WORK EDUCATION (CSWE), 2022. *Educational Policy and Accreditation Standards for Baccalaureate and Master's Social Work Programs*. Online. Dostupné z: [https://www.cswe.org/getmedia/bb5d8afe-7680-42dc-a332-a6e6103f4998/2022-Educational-Policy-and-Accreditation-Standards-\(EPAS\).pdf](https://www.cswe.org/getmedia/bb5d8afe-7680-42dc-a332-a6e6103f4998/2022-Educational-Policy-and-Accreditation-Standards-(EPAS).pdf). [cit. 2025-03-11].

ČESKÉ SDRUŽENÍ CASD, 2023. Výroční zpráva 2023. Online. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ceskesdruzeni.cz/wp-content/uploads/2024/05/vz-2023.pdf>. [cit. 2025-03-11].

ČESKÉ SDRUŽENÍ CASD, 2024. Zpráva o činnosti oddělení diakonie a sociální služby. Interní materiál církve.

DOLEŽEL, Jakub, 2008. Biblické kořeny sociální práce. In: MARTÍNEK, Michal a kol. *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. 2. vyd. Praha: Jabok. ISBN: 978-80-904137-2-6. s. 26-39.

DOLEŽEL, Jakub, 2013. Sociální práce do počátku novověku. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-262-0366-7. s. 179-185.

DOLEŽEL, Jakub a kol., 2024. Integrace spirituality klientů v praxi sociálních pracovníků v síti Arcidiecézní charity Olomouc: explorativní kvantitativní studie. *Sociální práce/sociální práce* 24(2), s. 85-103.

DYMÁČEK Jan, [b.d.]. *Diakonie. Ano či ne?* Interní materiál církve.

ELIJÁŠ, 2025. Eliáš – křesťanská střední škola, základní škola a mateřská škola. Online. Dostupné z: <https://www.elijas.cz/>. [cit. 2025-03-11].

FIEDENSAU ADVENTIST UNIVERSITY [b.d.] *Bachelor of Arts in -Social Work*. Online. Dostupné z: <https://www.thh-friedensau.de/en/overview-of-our-study-programs/social-sciences/bachelor-of-arts-social-work/>. [cit. 2025-02-28].

GEHRIG, Rainer B., Michal OPATRŇÝ, Nándor BIRHER a Klaus BAUMANN, 2021. *Spiritualita, etika a sociální práce*. Online, PDF. Freiburg: FreiDoc plus. Dostupné z: https://spiritualsocialwork.net/files/Spirituality_Ethics_and_Social_Work_EN.pdf. [cit. 2025-02-28].

HAVRDOVÁ, Zuzana, 1999. *Kompetence v praxi sociální práce. Metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium. ISBN: 80-902081-8-5.

HODGE, David R., 2016. Spiritual Competence: What It Is, Why It Is Necessary, and How to Develop It. Online. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 27(2), 124-139. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/15313204.2016.1228093>. [cit. 2025-02-28].

HODGE, David R., 2017. The evolution of spirituality and religion in international social work discourse: Strengths and limitations of the contemporary understanding. Online. *Journal of*

Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought, 37(1), 3-23. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/15426432.2017.1350125>. [cit. 2025-02-28].

HOLLOWAY, Margaret, 2007. Spiritual Need and the Core Business of Social Work. Online. *British Journal of Social Work*, 37(2), 265-280. Dostupné z: DOI: 10.1093/bjsw/bcl014.

HONZÁK, Jaroslav, 2015. *Etika ve filozofii Immanuela Kanta*. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni.

HUBÍKOVÁ, Olga, Jana HAVLÍKOVÁ a Robert TRBOLA, 2021. Cíle sociální práce v kontextu jejího slabého ukotvení. Online. *Sociální práce/sociální práce*, 2021(5), s. 5-21. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/article/cile-socialni-prace-v-kontextu-jejeho-slabeho-ukotveni/>. [cit. 2025-02-28].

HUGHES, Brian et al., 2018. *Spiritual Care and Social Work: Integration into Practice. Health Care Chaplaincy Network*. Online. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/325781385_Spiritual_Care_and_Social_Work_Integration_into_Practice_J_U_N_E_2_0_1_8. [cit. 2025-03-22].

CHECHAK, Derek, 2008. *The Roles of a Social Worker*. Online. Dostupné z: <https://www.studocu.com/ph/document/mindanao-state-university/bs-social-work/the-roles-of-a-social-worker/65656317>. [cit. 2025-04-10].

CHLEBEK, Karel, 2014. *100 let služby Moravskoslezského sdružení*. Moravskoslezské sdružení Církve adventistů sedmého dne.

IFSW, 2018. *Global Social Work Statement of Ethical Principles*. Online. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>. [cit. 2025-04-10].

IFSW, 2025. *Global Definition of the Social Work*. Online. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>. [cit. 2025-04-10].

KAŇÁK, Jan. 2019. Spiritually Formed Interventions in Crisis Intervention by Christian Female Social Workers. *Caritas et Veritas*. 9(1), s. 71–84.

KAPPL, Miroslav, 2014. *Úvod do teorií a metod sociální práce s komunitou*. Online. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové. Dostupné z: https://www.uhk.cz/file/edee/filozoficka-fakulta/studium/kappl_-_uvod_do_teorii_a_metod_sp_s_komunitou.pdf. [cit. 2025-02-28].

KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, ISBN 978-80-7478-921-2.

KVARFORDT, Connie L. a Kasha HERBA, 2018. Religion and Spirituality in Social Work Practice with Children and Adolescents: A Survey of Canadian Practitioners. Online. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 35, 153-167. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10560-017-0513-5>. [cit. 2025-02-28].

LOUE, Sana, 2017. *Handbook of Religion and Spirituality in Social Work Practice and Research*. New York: Springer. ISBN 978-1-4939-7038-4.

MÁTEL, Andrej, 2019. *Teorie sociální práce I: Sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-271-2220-2.

MATOUŠEK, Oldřich a kol., 2021. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Karolinum. ISBN: 978-80-246-4905-4.

MATOUŠEK, Oldřich [b.d.]. *Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce Možnosti využití profesiogramu při konstrukci vzdělávacího programu*. Online. Dostupné z: <file:///D:/Users/10016385/OneDrive%20-%20Univerzita%20Palack%C3%A9ho%20v%20Olomouci/Plocha/Matousek.pdf>. [cit. 2025-04-15].

MEZINÁRODNÍ FEDERACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ (IFSW), 2.7.2018. *Globální prohlášení o etických principech v sociální práci*. Online. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>. [cit. 2025-02-28].

MINISTERSTVO KULTURY ČR [b.d.]. *Rejstříky registrovaných církví a náboženských společností a dalších právnických osob*. Online. Dostupné z: <https://mk.gov.cz/rejstriky-registrovanych-cirkvi-a-nabozenskych-spolecnosti-a-dalsich-pravnickych-osob-cs-467>. [cit. 2025-04-15].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (MPSV), 2006. *Standardy kvality sociálních služeb*. Přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>. [cit. 2025-04-15].

MORAVSKOSLEZSKÉ SDRUŽENÍ CASD, 2025a. Oddělení. Online. Dostupné z: <https://mss.casd.cz/aktualne/>. [cit. 2025-04-15].

MORAVSKOSLEZSKÉ SDRUŽENÍ CASD, 2025b. Diakonie. Online. Dostupné z: <https://mss.casd.cz/oddeleni/diakonie/>. [cit. 2025-04-15].

MUSIL, Libor, Pavel BAREŠ, Jana HAVLÍKOVÁ, (Eds.), 2017. *Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-240-4.

MUSIL, Libor, 2017. Pojetí role sociálního pracovníka v praxi a přiměřenost pomoci sociálních pracovníků životní situaci klientů. In: MUSIL, Libor, Pavel BAREŠ, Jana HAVLÍKOVÁ, (Eds.), 2017. *Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-240-4. s. 17-37.

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. Nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

NAVRÁTIL, Pavel, 2014. Pravda v posouzení životní situace. In: NAVRÁTIL, Pavel a kol. *Reflexivní posouzení v sociální práci s rodinami*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7505-4. Dostupné z: <https://www.databazeknih.cz/knihy/reflexivni-posouzeni-v-socialni-praci-s-rodinami-526975>. s. 115-131.

NAVRÁTIL, Pavel a Ivana ŠIMÍKOVÁ, 2003. Komunitní sociální práce jako nástroj boje proti sociálnímu vyloučení: příklad Strategie sociální inkluze Romů v Brně. *Sociální práce/ Sociálna práca*. 2003(4), s. 76-104.

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ (NSP) [b.d.]. *Centrální databáze kompetencí*. Online. Dostupné z: <https://cdk.nsp.cz/napoveda>. [cit. 2025-03-22].

NEČASOVÁ, Miroslava, 2001. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-2673-01.

NENIČKA, Lubomír, Ivona BURYOVÁ, 2019. *Teorie sociální politiky*. Opava: Slezská univerzita.

OPATRNÝ, Michal, 2021. Spirituální posouzení v sociální práci. In: GEHRIG, Rainer B. *Spiritualita, etika a sociální práce*. Freiburg: FreiDok. ISBN: 978-3-928969-89-5. s. 126-140.

OXHANDLER, Holly, Danielle PARRISH, Luis R. TORRES a W. Andrew ACHENBAUM, 5. 2015. The Integration of Clients' Religion and Spirituality in Social Work Practice: A National Survey. Online. *Social Work*, 60(3), 228-237. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/sw/swv018>. [cit. 2025-02-28].

PARADA, Mackaully Lucia, 2022. Integrating religion/spirituality into professional social work practice. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 44(4), p. 351-368.

PERSONALIO, 2024. Jak vytvořit dobrý Popis pracovního místa? Online. Dostupné z: <https://personalio.cz/blog/id:10571/jak-vytvorit-dobry-popis-pracovniho-mista->. [cit. 2025-04-17].

PLATFORMA PRO PODPORU IMPLEMENTACE KOMUNITNÍ PRÁCE V ČR, 2015. Manuál komunitní sociální práce. Online. Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.socialni-zaclenovani.cz/wp-content/uploads/ASZ_Man%C3%A1l_Komunitn%C3%AD-soci%C3%A1ln%C3%AD-pr%C3%A1ce_final_2016_04.pdf. [cit. 2025-04-17].

PŘÍHODOVÁ, Alice 2004. Koncept komunity v komunitní sociální práci. *Sociální práce/sociální práce* 2004(5), s. 43-56. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/10/2004-3.pdf>. [cit. 2025-03-28].

SACKS, Jonathan, 2017. *Důstojnost v rozdílnosti. Jak se vyhnout střetu civilizací*. Praha: Stanislav Juhaňák – TRITON. ISBN: 978-80-7553-107-0.

SEVENTH-DAY ADVENTIST CHURCH, 2021. *Seventh-day Adventist World Church Statistics 2021*. Online. Dostupné z: <https://www.adventist.org/statistics/>. [cit. 2025-03-28].

SEVENTH-DAY ADVENTIST CHURCH, 2025. Health and social facilities. Online. Dostupné z: <https://eud.adventist.org/about-us/institutions/health-and-social-facilities>. [cit. 2025-03-28].

SCHIEMER, Benjamin, 2018. Problematizing Communities in Creative Processes: What They Are, What They Do, and How They are Practiced. *Organized Creativity Discussion Paper*. 2018(2). Online. Dostupné z: file:///D:/Users/10016385/OneDrive%20-%20Univerzita%20Palack%C3%A9ho%20v%20Olomouci/Plocha/Schiemer_2018_CommunityDP.pdf.

SOCIÁLNÍ PRÁCE/ SOCIÁLNÁ PRÁCA (SP), 2020a. *Profesionalizace sociální práce v České republice (PROSO)*. Online. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/proso/>. [cit. 2025-02-28].

SOCIÁLNÍ PRÁCE/ SOCIÁLNÁ PRÁCA (SP), 2020b. *Profesiogramy*. Online. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/proso/profesiogramy/>. [cit. 2025-02-28].

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR, 2022. *Etický kodex SSP ČR*. Online. Dostupné z: <https://www.socialnipracovnici.cz/ke-stazeni/bdcc10fa-be7b-4bb3-9aff-81ae9f0d3181>. [cit. 2025-04-18].

STANKOVÁ, Zuzana, Alice GOJOVÁ a Vendula GOJOVÁ, 2020. *Sociální práce s komunitou: Studijní opora*. Online. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/10/2004-3.pdf>.

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dokumenty.osu.cz/fss/publikace/socialni-prace-s-komunitou.pdf [cit. 2025-04-18].

SUCHOMELOVÁ, Eva, 2016. Spirituální potřeby seniorů v sociální péči. Online. *Sociální práce*, 2016(5), s. 92-108. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/article/spiritualni-potreby-senioru-v-socialni-peci/>. [cit. 2025-02-28].

TRUELL, Rory 2014. What is social work? Online. *The Guardian*. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/social-care-network/2014/jul/07/what-is-social-work#:~:text=%22Social%20work%20is%20a%20systematic,towards%20better%20adaptation%20to%20society.> [citováno 2025-04-10].

VIŠŇOVSKÝ, Emil, 2008. Východiská koncepcia dobrého života v etike klasického pragmatizmu. Online. *Filozofia*, 63 (4), 328-335. Dostupné z: <http://www.klemens.sav.sk/fiusav/doc/filozofia/2008/4/328-335.pdf>. [citováno 2025-02-28].

VLÁČIL, Jan, 2017. *Role*. Sociologická encyklopedie. Online. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Role>. [cit, 2025-02-28].

WEISS-GAL, Idit a Penelope WELBOURNE, 2008. The professionalisation of social work: A cross-national exploration. Online. *International Journal of Social Welfare*, 17(4), 281-290. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2397.2008.00574.x?msocid=0a8138b56bb660b920c02ad36a476131>. [cit. 2025-02-28].

Zákon č.108/2006 Zákon o sociálních službách.

Zákon č. 3/2002 Sb., Zákon o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech)

Příloha - DOTAZNÍK

Sociální pracovník v MSS

Vážení kazatelé MSS,

jmenuji se Pavla Gildeinová a jsem studentka 3. ročníku sociální práce na Caritas VOŠs Olomouc a CMTF UP. V rámci své bakalářské práce na téma *"Sociální pracovník v církvi adventistů sedmého dne"* se věnuji možnosti propojení sociální práce s církevním prostředím.

Součástí mé práce je anketa určená kazatelům CASD v MSS, která se zaměřuje na vnímanou potřebu sociálního pracovníka při jejich službě. Vyplnění ankety Vám zabere přibližně 7 minut a poskytne mi zpětnou vazbu k dokončení mé BP.

Velmi si vážím Vaší ochoty a předem děkuji za Vaši pomoc.

V případě dotazů mě neváhejte kontaktovat na e-mailu: pavlagildeinova@seznam.cz tel:

725 667 621

S úctou,

Pavla Gildeinová (sbor Olomouc)

Studentka sociální práce

Jak dlouho vykonáváte kazatelskou praxi?

Označte jen jednu elipsu.

☐ méně než 2 roky

☐ 2–7 let

☐ 8-15 let

☐ více než 15 let

O kolik členů se celkově staráte ve sboru/sborech?

Označte jen jednu elipsu.

☐ méně než 30 členů

☐ 30–70 členů

☐ 71–120 členů

☐ 121–200 členů

☐ více než 200 členů

Spolupracujete v rámci své praxe s jinými odborníky při řešení problémů členů církve (např. psycholog, právník atd.)?

Označte jen jednu elipsu.

☐ Ano, poměrně často

☐ Ano, občas

☐ Ano, ale jen výjimečně

☐ Ne

Jak často se ve své kazatelské praxi setkáváte s případy, které mají sociální přesah?

Označte jen jednu elipsu.

☐ Denně

☐ Několikrát týdně

☐ Několikrát měsíčně

☐ Zřídka

☐ Nikdy

Cítíte, že máte k dispozici dostatečné znalosti a prostředky k řešení těchto případů samostatně?

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne *Přeskočte na otázku 7*
- ☐ Ne *Přeskočte na otázku 7*

Ocenili byste i přes to možnost, obrátit se v rámci církve na sociálního pracovníka?

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Rozhodně ano *Přeskočte na otázku 8*
- ☐ Ano *Přeskočte na otázku 8*
- ☐ Spíše ano *Přeskočte na otázku 8*
- ☐ Spíše ne *Přeskočte na otázku 9*
- ☐ Ne *Přeskočte na otázku 9*
- ☐ Rozhodně ne *Přeskočte na otázku 9*

Ocenili byste Vy osobně možnost, obrátit se v rámci církve na sociálního pracovníka?

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Rozhodně ano *Přeskočte na otázku 8*
- ☐ Ano *Přeskočte na otázku 8*
- ☐ Spíše ano *Přeskočte na otázku 8*
- ☐ Spíše ne *Přeskočte na otázku 9*
- ☐ Ne *Přeskočte na otázku 9*
- ☐ Rozhodně ne *Přeskočte na otázku 9*

V jakých konkrétních oblastech by Vám mohl sociální pracovník poskytnout pomoc? (můžete označit více možností)

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

-
- ☐ Podpora členů sboru při řešení finančních problémů
- ☐ Podpora členů sboru při řešení rodinných problémů (např. péče o seniora nebo nemocného člena rodiny)
- ☐ Podpora členů sboru při řešení jiných osobních problémů (např. závislostí, duševní poruchy)
- ☐ Doprovod při pastoračních návštěvách
- ☐ Poradenství pro členy při krizových situacích (např. ztráta zaměstnání, ztráta blízkého, nemoc)
- ☐ Podpora při práci s dětmi a mládeží
- ☐ _____

Jiné:

Považovali byste obecně zavedení pozice sociálního pracovníka pro MSS, který by poskytoval odbornou pomoc a poradenství členům i kazatelům, za přínosné?

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Rozhodně ano
- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Ne
- ☐ Rozhodně ne
- ☐ Nevím

Jaká jsou podle vás případná rizika nebo omezení spolupráce se sociálním pracovníkem v církevním prostředí?

Jaké případné překážky vnímáte při zavádění pozice sociálního pracovníka do církve?