



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Genderové hledisko ve volbě studijního oboru sociální práce

Bakalářská práce

Studijní program

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Autor: Sandra Sontagová
Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlášení

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

V Olomouci datum 25.4.2024

Sandra Sontagová

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucímu práce, panu Mgr. Pavlíne Jurníčkové Ph.D. za vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Jsem vděčná za připomínky, trpělivost a zpětnou vazbu, kterou mi vždy ochotně poskytla. Poděkování také patří celé mé rodině, za podporu ve studiu.

Obsah

Seznam zkratk	9
Úvod	10
1 Stereotypy sociální práce	15
1.1 Role sociálního pracovníka	17
1.2 Sociální práce jako ženská profese	18
1.3 Teorie a metody sociální práce z hlediska genderu	18
2 Pohled na roli muže a ženy	21
2.1 Rozdíly v přístupu sociálních pracovníků a pracovníc	21
2.2 Muži v sociální práci	22
2.3 Přínosy mužských sociálních pracovníků	24
2.4 Sociální práce s muži	26
2.5 Faktory ovlivňující nízké zastoupení mužů v sociální práci	27
3 Sociální politika	30
3.1 Strategie 2021-2030	30
3.2 Školství	31
3.3 Možné řešení	32
4 Etické hledisko	34
4.1 Etický kodex	34
4.2 Dilemata mužů jako sociálních pracovníků	34
5 Analýza potřebnosti projektu	37
5.1 Základní informace o skupině	37
5.2 Faktory ovlivňující kariérní výběr studentů	37
5.3 Specifikace stakeholderů	38
5.4 Popis analýzy	38
6 Cíl projektu	41
6.1 Přímý prospěch projektu	44
6.2 Nepřímý prospěch projektu	44
6.3 Příklady dobré praxe v ČR a zahraničí	45
7 Klíčové aktivity projektu a indikátory	46
7.1 Aktivity přípravné fáze projektu	46
7.2 Aktivity realizační fáze projektu	50
8 Harmonogram	53
8.1 Harmonogram přípravné fáze projektu	53
8.2 Harmonogram realizační fáze projektu	54
9 Management rizik	56
9.1 Rizika v přípravné fázi projektu	56
9.2 Rizika v realizační fázi projektu	57

10 Rozpočet	60
10.1 Zdroje financování	61
Závěr	62
Bibliografie	64
Seznam příloh	69
Přílohy	71

Seznam zkratek

KA – klíčová aktivita

Úvod

V oboru sociální práce se stále více diskutuje o roli mužů a jejich významu jako budoucích sociálních pracovníků, neboť je jich zastoupení v této sféře relativně malé. Během svých studijních let na oboru sociální a humanitární práce, jsem registrovala, že ve školském prostředí i v praxi sociálních služeb, převládá zastoupení ženského pohlaví. Tento jev mě zaujal a vyžádal si mé pozornosti, neboť obor a profese sociální nebo humanitární práce není vyhrazena pouze pro ženy. Proto, se ve své práci zaměřuji na význam zastoupení, mužů jako sociálních pracovníků. Práce je rozdělena do dvou částí, a to teoretické a praktické. V první kapitole teoretické části, bude uvedena identita sociální práce a role sociálního pracovníka a s ní spojené stereotypy, včetně klíčového stereotypu, a to sociální práce jako ženské profese. Dále, budou v této kapitole, popsány teorie a metody sociální práce, včetně genderových přístupů. V druhé kapitole se zaměřím na rozdílný přístup pracovníku mužů a žen, jejich důležitost zastoupení a také to, jak jsou muži vnímání. Ve své práci se zaměřuji převážně na to, jak je důležité, aby i muži byli aktivně zastoupeni v sociální práci, proto se text dále bude zaměřovat na přínosy mužských pracovníků v sociální práci, jejichž důležitost je apelována při práci s muži klienty. V textu bude také popsáno vnímání muže sociálního pracovníka ze strany klientů. Na závěr této kapitoly budou v textu popsány faktory, které ovlivňují nízké zastoupení mužů v sociální práci. V kapitole třetí je pak popsána tato problematika skrze oblasti sociální politiky a právní legislativy. V závěrečné, čtvrté kapitole, teoretické části, pak bude shrnuto etické hledisko sociálního pracovníka a také jakým dilematům mužský pracovník čelí z hlediska genderu. Druhá část bakalářské práce bude zaměřena na projekt s cílem aktivně přispět k odstranění stereotypů o sociální práci, a zvýšení zájmu o tento obor mezi studenty středních škol, zejména muži. Záměrem projektové aktivity je umožnit studentům gymnázií a středních odborných škol, posledního ročníku, praktickou ukázkou a porozumění činnosti sociální práce, ve třech sociálních službách. V úvodu praktické části, v páté kapitole, bude popsána analýza potřebnosti projektu, na základě které, budou zohledněny klíčové aktivity projektu. Analýza potřebnosti dále pokračuje v popisu cílové skupiny, studentů, a také faktorů, které je ovlivňují v kariérním výběru. V další kapitole bude blíže zaměřeno na cíl, klíčové aktivity projektu a indikátory splnění klíčových aktivit. Sedmá kapitola popisuje časový harmonogram přípravné a realizační fáze projektu. Následující, kapitola osmá, se zaměřuje na možná rizika, které mohou potencionálně vzniknout a ohrozit tak úspěšnost projektu.

V předposlední kapitole bude popsán finanční plán projektu a v poslední kapitole se zaměřím na přímý a nepřímý prospěch projektu. Věřím, že vyšší zastoupení mužů oblasti sociální práce, může vést k posílení prestiže sociální práce a zvýšení jejího významu, což může mít také sekundární dopad na klienty samotné.

1 Stereotypy sociální práce

V této kapitole bude pozornost zaměřena na sociální práci a její činnosti, stejně jako na stereotypy spojené s touto profesí, a tak s dopadem na praxi. Budou tady zkoumány různé stereotypy, které ovlivňují vnímání a kvalitu sociální práce. Poté bude pozornost věnována roli sociálního pracovníka a charakteristice jeho činností. Dále se zaměřím na teoretické přístupy v sociální práci k problematice nerovnosti zastoupení žen a mužů v oboru sociální práce. Poté bude zaměřeno na fenomén sociální práce jako ženské profese.

Podle IFSW (2014) je sociální práce obor, který se zaměřuje na praktickou činnost a zároveň je také akademickou disciplínou, která podporuje změny a rozvoj u jednotlivců a ve společnosti. Hlavními hodnotami sociální práce jsou sociální spravedlnost, lidská práva, kolektivní odpovědnost a respekt k rozmanitosti.

Laická veřejnost, a dokonce i sociální služby mají různé představy o tom, jaké činnosti jsou součástí sociální práce a kdo je sociální pracovník. Očekávání jsou často rozmanitá a nejednoznačná. V České republice panuje neznalost a nejasnost ohledně identity sociální práce a činností sociálního pracovníka. To vede k formování různých mýtů a předsudků. (Janebová, Musil, 2007, s.50) Tento jev není pouze charakteristický pro země, kde je sociální práce relativně novou profesí, ale vyskytuje se i v zemích s dlouhodobou tradicí v profesionalizaci této oblasti. (Perry and Cree, 2003, cit. dle. Nicette, 2019, s.56)

Veřejnost na Slovensku i v České republice stále považuje sociální pracovníky za administrativní pracovníky, a to zejména v tom negativním světle. Nepomáhají k tomu ani média, která zobrazují sociální pracovníky jako kancelářské úředníky s počítačem a seznamem nezaměstnaných, což jenom přispívá k potvrzování těchto mýtů a stereotypů. (Bajer, Tokárová, 2007, s.15)

Stereotypy o sociální práci a identitě sociálních pracovníků jsou často formovány a předávány právě skrze média, zejména filmy, a dokonce i písně. Například ve filmu "Kolja", je sociální pracovnice zobrazena jako záporná postava s negativními vlastnostmi, což je patrné i z jejího příjmení, soudružka Zubatá. Naopak v seriálu "Ordinace v růžové zahradě" je sociální pracovnice zobrazena jako pozitivní a laskavá postava. Skutečnost, že jsou tito pracovníci většinou zobrazováni jako ženy, přispívá k dalšímu stereotypu, který není zvláště přitažlivý pro muže, a to, že sociální práce je považována za profesi, kterou vykonávají ženy. Právě i kvůli tomu, je tato profese často vnímána s nižší prestiží. (Matoušek, 2013, s.41)

Janebová a Musil (2007) uvádí několik mýtů o sociální práci, které mají největší dopad na její kvalitu. První mýtus, který o sociální práci uvádí je, že sociální práce je pouze případová práce, tedy přímá interakce s jednotlivými klienty v jejich blízkém sociálním prostředí. Tato práce se zaměřuje na aktuální potřeby a problémy klientů s cílem je podpořit v hledání řešení a aktivovat jejich vlastní schopnosti. Pomáhající profesionálové se musí vyrovnávat s rovnováhou mezi poskytováním pomoci a udržováním kontroly nad situací klienta, což je klíčovým prvkem sociální práce. Avšak sociální práce není jenom případová práce. Podle Janebové a Musila sociální pracovník by neměl klást důraz pouze na kritické případy. Tvoří to tak mýtus spojený s představou sociální práce jako případové práce. Sociální práce není tak úzce vymezena. Namísto toho je součástí sociální práce i monitorování sociálních rizik, vyhledávání zranitelných a poskytování včasné pomoci a intervence. Příkladem toho jsou například terénní programy nebo aktivity realizované nízkoprahovými zařízeními pro děti a mládež, které svými činnostmi a preventivními programy snižují rizika vzniku nežádoucích sociálních situací. Je důležité poznamenat, že nejen jednotlivci, ale také rodiny, skupiny či komunity mohou být v ohrožení nebo v krizové situaci. V sociální práci se proto nejedná výhradně o případovou práci s jednotlivcem. (Janebová, Musil, 2007, s.52)

Dalším mýtem je existence dvou typů sociálních pracovníků: ti, kteří dohlížejí a ti, kteří pomáhají. Autoři uvádějí, že rozdělování rolí mezi pracovníky na ty, kteří pomáhají, a ty kteří kontrolují klienty, například děti v nízkoprahovém zařízení, je neefektivní. Sociální pracovníci mají společenský závazek a poslání, které jim dává určité oprávnění vykonávat moc. Je důležité, aby si této moci byli vědomi a byli schopni reflektovat její projevy. Na tento mýtus se váže i další mylné přesvědčení, že klient má větší moc než sociální pracovník. Zdrojem moci je tedy jak profesní poslání kontrolovat, tak poslání pomáhat. Důležité je si však uvědomit, že klient je v procesu sociální práce klíčovou osobou a jeho potřeby a zájmy by měly být vždy respektovány. Nicméně v tomto ohledu může nastat nedorozumění, že si sociální pracovníci musí od klientů dát vše líbit. (Janebová, Musil, 2007, s.55)

Autoři rovněž uvádějí mýtus, že sociální práce je výhradně založena na intuici sociálních pracovníků a že kvalita sociální práce se zvyšuje tím, čím více se sociální pracovník drží předepsaných metodik. Jedním z mýtů je i to, že sociální pracovník nese vždy odpovědnost za to, jak situace dopadne. Jednou z hodnot sociální práce je to, že klient má právo na sebeurčení (seberealizaci). A proto jsou to právě oni, kdo mají největší vliv na výsledek situace. (Janebová, Musil, 2007, s.56)

Posledním mýtem, který autoři uvádí je, že sociální pracovník musí mít vždy jistotu při svém rozhodování. Sociální práce obvykle nepodléhá pevným a absolutním pravidlům nebo kritériím, podle kterých by měli pracovníci postupovat. Etický kodex a standardy sociální práce slouží spíše jako orientační vodítka, ale situace klientů a jejich reakce na jednání sociálních pracovníků jsou proměnlivé a těžko předvídatelné. To v praxi vede k nedostatku jistoty sociálních pracovníků při rozhodování. (Janebová, Musil, 2007, s.58)

1.1 Role sociálního pracovníka

Kdo je tedy sociální pracovník a jakými činnostmi a kompetencemi se vyznačuje? Sociálního pracovníka můžeme popsat jako vysokoškolsky vzdělaného profesionála v oboru sociální práce nebo jiného humanitního oboru. Měl by být osobnostně vyrovnaný a altruisticky založený. Pro vykonávání své práce vykazuje sociální a psychologické kompetence, které mu umožňují pomáhat klientům při zvládání každodenních nároků života. (Bajer, Tokárová, 2007, s.13) Sociální kompetence pracovníka zahrnuje také snahu o zmírnění negativních emocí klienta jako je úzkost, strach a nejistota. Dále zahrnuje budování osobního vztahu s klientem prostřednictvím projevu sympatie a zájmu, ujištění klienta, že na své problémy není sám, podněcování klienta k aktivní spolupráci a otevřené komunikaci. Toto naplnění role dále zahrnuje i výměnu informací, názorů a postojů, vytváření pozitivní atmosféry během řešení problémů klienta, trpělivé naslouchání klientovým projevům a také ocenění klientova úsilí při hledání řešení svých životních situací. (Janebová, Musil, 2007, s.58)

To, kým sociální pracovník je, jaké předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka musí splňovat a jaké činnosti ve své práci naplňuje, nejlépe popisuje zákon č.108/2006 Sb o sociálních službách.

Sociální pracovník 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. § 109 zákona č. 108/2006 Sb

Podle zákona není vykonávání sociální práce výslovně omezeno pohlavím, což znamená, že sociální pracovník může být jak muž, tak žena, ale podle zákona musí ovšem splňovat určité

předpoklady pro výkon své profese, a to plnou svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, odbornou způsobilost (vyšší odborné vzdělání v oborech souvisejících s sociální prací, akreditovaného podle příslušných právních předpisů, vysokoškolské vzdělání v bakalářském, magisterském nebo doktorském programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální péči, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle příslušných právních předpisů) a nebo také zvláštní odbornou způsobilost, v případě, že poskytuje sociální služby ve zdravotnických zařízeních.

1.2 Sociální práce jako ženská profese

Profese sociální práce a sociální pracovník samotný se obecně prezentuje jako genderově neutrální profese. V praxi ale vidíme, že se jedná o profesi převážně zastoupenou ženami. (Hanuš, 2007, s.5)

Sociální práci a role muže a ženy kromě genderového hlediska ovlivňuje také historická tradice (Janebová, 2008, s.44). Když se podíváme na historii v České republice, první pokusy o organizovanou sociální práci začaly již v roce 1918 založením Ženské vyšší školy, pro budoucí sociální pracovnice v Praze. Jak je patrné, na začátku byla převaha studentek žen, jelikož to v tu dobu bylo společensky akceptováno jako obor vhodný pro ženská povolání. Muži už ze začátku projevovali poměrně malý zájem o studium na školách sociální práce. Nedostatečná účast mužů byla zejména proto, že měli nejisté a nepříznivé vyhlídky v oblasti zaměstnání, a také tím, že studium sociální práce nebylo zaměřené na muže. To pak vytvářelo oborové příležitosti spíše pro muže v jiných odvětvích. Tím pádem se tradičně samotné studium sociální práce stalo pro muže nezvyklým jevem. (Machačová, cit. dle Kodymové, 2017, s.44)

1.3 Teorie a metody sociální práce z hlediska genderu

V sociální práci se diskutuje o možných přístupech k řešení této problematiky, konkrétně nerovnováhy v poměru žen a mužů v oboru sociální práce, zejména nedostatku mužských sociálních pracovníků. Oproti zahraničí se ale této problematice v České republice nevěnuje tolik pozornosti. (Janebová, 2008, s.39)

Sociální práce se často zaměřuje na skupiny jedinců a komunity, které jsou vyčleněny na okraj společnosti, což je proces nazývaný marginalizace. V českém kontextu se marginalizace na základě genderu nejčastěji probírá v politické sféře, v rodinném a partnerském životě a na trhu

práce. (Mullaly 2007, cit. dle Janebové, 2008, s.37) Zahraniční studie ale naznačují, že marginalizace na základě pohlaví se v sociální práci vyskytuje a to jak na individuální, tak na systémové úrovni klientů a klientek. (Janebová, 2008, s.37) Tématu marginalizace v sociální práci věnuje pozornost zejména kritická sociální práce. Ta klade důraz na zkoumání oprese na základě rasy, genderu. Usiluje o celkovou společenskou transformaci, která vede k odstranění útlaku. (Healy, 2001, cit. dle Janebové 2008, s.68)

Praktická rozhodnutí sociálních pracovníků a pracovníků nemusí vždy být plně profesionálně nezávislá, ale mohou být ovlivněna jejich vlastními hodnotami, kulturou organizace, v níž působí a také i vlastními předsudky a stereotypy. Proto tak sociální pracovníci mohou k marginalizaci přispívat především i tím, že nerozumí širším strukturálním souvislostem, jež formují sociální problémy. Tím mohou podcenit vliv společenských a strukturálních aspektů na situaci klienta. (Janebová, 2008, s.39)

Při problematice nedostatků mužů jako sociálních pracovníků, sociální pracovník pracuje s termíny diverzity, rovnosti a inkluzi. Pracovník pracuje s paradigmatickým reformním, kdy se podle Malcoma Payne sociální fungování pojí s vizí společenské rovnosti, v tomto případě v genderové rovnosti. Sociální pracovník je tak postaven do pozice aktéra systémové změny. (Matoušek a kol., 2003, s.313) Na systémové úrovni, tedy makroúrovni sociální práce, Matoušek popisuje systémové projekty jako součást makro praxe v sociální práci, kterých dosah je rozsáhlý. Tato činnost přesahuje individuální práci s klientem nebo skupinou a zahrnuje řízení organizací, koordinaci a spolupráci s nimi, návrh, implementaci a hodnocení systému sociálních služeb, iniciativy ovlivňující lokální, regionální a státní sociální politiku. Jedná se také o projekty týkající se rozsáhlých místních komunit. (Matoušek a kol.,2003, s.309)

Matoušek (2003, s.321) dále popisuje možné strategie řešení problému na systémové úrovni, a to prostřednictvím změny legislativy, úpravou organizace, která následně ovlivní další instituce a také zmiňuje vytvoření ideálního modelu koncepce.

Jak už bylo v předešlém textu zmíněno, podle IFSW (2014) je sociální práce obor, který se zaměřuje na praktickou činnost a zároveň je také akademickou disciplínou, která podporuje změny a rozvoj u jednotlivců a ve společnosti. To zahrnuje, že sociální pracovníci a pracovníce by měli ve každé situaci zhodnotit, zda jsou překážky klienta způsobené faktory klienta, jako je například nedostatečná dovednost, nižší vzdělání, zdravotní problémy, nebo zda jsou důsledkem prostředí. Příkladem je nezaměstnanost, ekonomická nestabilita nebo diskriminace.

A proto, cílem sociální práce je potřebné tyto překážky identifikovat. (Janebová, 2008, s.38) Když ale sociální pracovníci naléhají na klienty, aby změnili své chování na individuální úrovni, aniž by brali v úvahu strukturální příčiny jejich problémů, může to podporovat proces marginalizace. To se může projevit při zaměření na jednotlivce, namísto systémových nerovností, jako je například koncentrace na jednotlivé osoby poznačené chudobou namísto zkoumání samotné chudoby, nebo zaměření se na Romy, namísto problematiky rasizmu. (Janebová, 2008, s.38) Příkladem pak v tomhle případě může být důraz na muže, spíše než na prestiž, propagaci sociální práce nebo stereotypy s ní spojené.

Další přístupy, skrze které může sociální pracovník přistupovat, jsou genderové přístupy a teorie, zejména feministické přístupy. Mezi tyto přístupy patří, jak už bylo zmíněno, feministické přístupy, které kladou důraz na řešení a vysvětlování nerovností mezi muži a ženami. I když v praxi tyto směry podporují převážně ženy klientky, než muže, můžou být inspirací i pro práci s muži.

Hlavní myšlenky liberální feministické sociální práce spočívají na hodnotách liberálního feminismu, jako je nezávislost, rovnost příležitostí a individualismus. Zastánci a podporovatelé liberálního feminizmu upozorňují na to, že tady dochází k znevýhodnění a porušování rovných práv žen. Je zřejmé, že v tomhle přístupu se klade důraz na podporu žen, nikoli mužů. Liberální feminizmus je ale proud, který ovlivňuje i politiku Evropské unie. Jeden z konkrétních příkladů tohoto vlivu je zavedení gender mainstreamingu, což je jednou ze strategií Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v organizacích, politice a institucích. Právě tady gender mainstreaming postupně přinesl nový přístup k genderové politice, když už nejde jen o podporu žen, ale o zohlednění genderových vztahů mezi ženami a muži. (Blickhäuser, Von Barga, 2007, cit. dle Janebová, 2014, s.10)

Shrnutím této kapitoly o teoriích a metodách sociální práce z hlediska genderu lze uvést, že sociální pracovník v rámci tématu nedostatečného zastoupení mužů v sociální práci, nepracuje přímo s klienty, ale cílí tak na reformní a systémovou oblast sociální práce. Toto reformní paradigma může nabídnout možná řešení nerovnováhy poměru mužů a žen v profesi. Považují za potřebné si uvědomit, že nerovnoměrné zastoupení sociálních pracovníků z hlediska genderu, může mít na klienty a klientky určitý vliv. Či už se jedná o důvěru k pracovníkům, činnostech a kvalitě práce. Tím je také potřebné zaměřit se i na vnímání sociálních pracovníků, jelikož jsou to většinou ony, které s klienty v oboru pracují a zastávají jejich práva. Ty tak v praxi mohou být v očích klientů a společnosti vnímány na základě genderových stereotypů.

2 Pohled na roli muže a ženy

V této kapitole budou popsány odlišnosti mužů a žen v přístupu k činnostem sociální práce a klientům. Bude analyzováno, jaké faktory zde hrají roli a jak mohou rozdíly ovlivnit kvalitu poskytované péče. Autoři v oblasti genderu prezentují různá stanoviska, kde jsou vlastnosti a schopnosti mužů a žen ovlivňovány kulturou nebo biologickou stránku. Přestože zohledňují obě stanoviska, zdůrazňují důležitost určitých odlišných vlastností mužů a žen

Na závěr se bude text zaměřovat na přínosy mužských sociálních pracovníků a to, jakým způsobem jejich přítomnost přispívá k diverzitě a rozmanitosti pracovního prostředí. Nakonec bude věnována pozornost specifikům práce s mužskými klienty, jejich potřebami a výzvami, které s sebou tento typ práce přináší, zejména pro muže působící jako sociální pracovníci.

2.1 Rozdíly v přístupu sociálních pracovníků a pracovníc

Podle teorií osobnosti se obecně předpokládá, že lidé se často odlišují v určitých měřitelných aspektech, jako je například rozdíl mezi extroverzí a introverzí. Psychologové osobnosti se shodují na tom, že nejkompexnějším modelem lidské osobnosti je pět základních vlastností, a to extroverze, přívětivost, svědomitost, neuroticismus a otevřenost ke zkušenosti. (Wiggins, 1996 cit. dle Lippa, 2009, s.35) To je známo jako Velká pětka, na základě které byla prováděna řada výzkumů, které poukazují, že existují určité rozdílnosti vlastností mužů a žen. Jedním z takových výzkumů byl prováděn v Dánsku, kdy se zkoumaly genderové a socioekonomické rozdílnosti v osobnosti mužů a žen. Zjištěním bylo, že ženy všech věkových kategorií dosahovaly vyššího skóre než muži u všech osobnostních rysů. Největší rozdíly byly nalezeny v neuroticismu a přívětivosti, kdy se ženy prokazovaly vyšší hodnotou. (Gensowski, Gørtz, Schurer, 2021)

Lippa (2009, s.37) dále uvádí výzkum Costy a spol., který také spočíval na základě studie osobnostních vlastností Velké pětky. Zjištěním bylo, že rozdíly v osobnosti žen a mužů jsou výraznější v ekonomicky vyspělých a liberálních zemích, jako jsou Spojené státy a evropské země, než v ekonomicky méně rozvinutých zemích s tradičními, spíše stereotypními genderovými rolami, jako jsou asijské, africké a latinskoamerické země. Tento výzkum byl prováděn mezi 26 kulturami světa.

Janebová ale popisuje, že i euroamerická kultura vnímá ženy v stereotypním obrazu, a to jako ty, které jsou pečující, přizpůsobivé, je pro ně důležitý vzhled, jsou zaměřené na vztahy, jsou emotivní, intuitivní a také nekonfliktní. Muž je zas vnímán jako ten, který má být přiměřeně agresivní, měl by vést druhé, nesmí projevovat ženské atributy a je nezávislý. (Taylor, 1995, cit. dle Janebová a kol, 2008, s.41) Tyto stereotypní představy, na základě dílčích výzkumů stále přetrvávají i mezi obyvateli České republiky. (Janebová, 2008, s.41)

Dále Janebová a Černá (2008) ve svém výzkumu poukazují na rozdíly v přístupu sociálních pracovníků a pracovníc k ženám a mužům ve světě sociální práce. Výzkumem se snaží porozumět, jak jsou ženy a muži vnímáni jako klienti a jestli k nim sociální pracovníci přistupují rozdílně nebo stejně, na základě jejich pohlaví. Podle výzkumu je zřejmé, že jak muži, tak ženy klientky, stejně jako pracovníci a pracovnice, přistupují ke své práci s odlišným přístupem podle pohlaví. U pracovníků se ukázalo, že i mezi nimi jsou stále přítomné stereotypy a předsudky ohledně genderu. Rozdílný přístup je důsledkem vnímání role muže a ženy v sociální práci a odráží se i v jejich interakcích s klienty. Mužští sociální pracovníci byly vnímány jako ti, kteří do své práce přinášejí specifické aspekty, jako je důraz na řešení problémů, pragmatičnost a podpora nezávislosti. Na druhé straně ženské sociální pracovnice a feminita byla propojována s emoční citlivostí až hysterií. Ale také to, že jsou schopny vytvořit důvěrnější vztahy s klienty a poskytnout emocionální podporu. Výzkum ukazuje, že tyto rozdíly ve vnímání role muže a ženy v sociální práci se promítají do způsobu, jakým sociální pracovníci komunikují a interagují s klienty. (Janebová a Černá, 2008)

Sociální práce tedy představuje zajímavý paradox, kdy je stereotypně považována za povolání především pro ženy, spojené s jejich charakteristickými vlastnostmi jako je empatie a péče. Zároveň je však hodnocena spíše podle mužských kvalit, jako je schopnost autority, racionálního uvažování. Proto se objevuje tlak na odstranění ženského charakteru ze sociální práce – defeminizace. (Daly 1995 cit. dle Janebová, s.45)

2.2 Muži v sociální práci

Podle údajů Českého statistického úřadu z roku 2023 pracuje v sociálních službách v České republice více žen, než mužů. V České republice je v oblasti zdravotnictví a sociální práce zastoupeno pětkrát víc pracujících žen (25%) než zastoupení mužů (5%) (Evropský institut pro rovnost pohlaví, 2019). Podle tohoto procentuálního údaje je zřejmé, že zastoupení mužů jako sociálních pracovníků v sociálních službách je poměrně nízký.

Nízký zájem mužů o studium a pozici sociálního pracovníka není problémem pouze v České republice, nýbrž se jedná o globální výzvu. I ve většině zemí je zjištěno, že muži vykazují nižší zájem o sociální práci než ženy. (Perry a Cree, 2003)

V zahraničních zdrojích, v odborné literatuře i mezi sociálními pracovníky, se co častěji diskutuje o nedostatku mužů působících v oboru sociální práce. V této souvislosti se objevují obavy, že absence mužských sociálních pracovníků může odrážet genderově specifické stereotypy. Mnoho sociálních pracovníků si klade otázku, jak tento nedostatek ovlivňuje profesionální dynamiku a péči poskytovanou klientům. Vedle toho se také otevírá otázka krize mužství, která reflektuje nejistotu a rozmazanost mužské identity v současném světě a její možný vliv na rovnováhu pohlaví v sociální práci. Pozornost se proto upíná právě na muže, jejich potřebnost a důležité zastoupení v oboru. (Clatterbaugh, 1997)

Popisování reality mužů a jejich mužství je složitý úkol, zvláště v době, kdy panuje veliký rozdíl v názorech na to, co to znamená být mužem. Jediný vzor mužskosti, který by platil pro všechny, jednoduše neexistuje. Je mnoho různých způsobů, jak se projevovat jako muž. Není však možné mluvit o tom, že všechny formy mužskosti jsou všude a všemi schvalovány stejně. (Clatterbaugh, 1997)

Clatterbaugh tak ve svém díle poukazuje na osm perspektiv, které nahlíží na formování vnímání muže a maskulinity.

1. Konzervativní pohled nahlížel na muže skrze tradiční role, které byly i vzhledem k biologické stránce považovány za naturální. U muže byla role ochránce a role poskytovatele. Zatímco na ženy se nahlíželo jako na ženy v domácnosti a na ty, které pečovaly.

2. Pro-feministický pohled odmítl tradiční představy o maskulinitě a tvrdil, že mužské role byly vytvářeny mužským privilegiem a opresí vůči ženám.

3. Perspektiva práv mužů souhlasila s pro-feministickým pohledem, a to v tom, že maskulinita přinášela mužům škody. Tvrdila, že škodlivý dopad je zaměřen na muže, nikoliv na ženy.

4. Perspektiva založená na mytologii a poezii se objevila počátkem 90. let, kdy se opírala o díla básníka Roberta Elyho. Ten věřil, že ženské hnutí úspěšně proniklo do nevědomí žen a našlo způsob, jak uvolnit ženskou energii. Ale muži dosud nenalezli způsob, jak toho dosáhnout. Tato perspektiva vycházela z Jungovského přesvědčení, že maskulinita vychází z hlubokých

nevědomých vzorců, které jsou nejlépe odhaleny skrze příběhy, mýty a rituály. Vnímá, že muži a ženy jsou podstatně odlišnými bytostmi, které reagují na různé typy hlubokých potřeb.

5. Socialistická perspektiva tvrdila, že mužské role a identita byly ovlivněny ekonomickými třídními strukturami. V patriarchálním kapitalismu se maskulinní role určují podle toho, kdo vykonává určitou práci, kdo má kontrolu nad prací ostatních a kdo ovlivňuje výsledky této práce.

6. Perspektiva homosexuálních mužů - homosexuální muži dlouhodobě trpí označováním jako feminizovaní muži – muži, kterým chybí nějaká zásadní složka maskulinity. Z tohoto důvodu se většina homosexuálních mužů potýká s otázkami maskulinity. Skutečně, většina homosexuálních perspektiv uvádí homofobii jako jednu z hlavních příčin dominantních maskulinit.

7. Perspektiva afroamerických mužů poukazuje na to, že rasismus namířený proti afroamerickým mužům je klíčovým faktorem při formování představ o mužství. Aspekt rasy a etnicity je často diskutován v převažujících hnutích evropsko-amerických mužů, stejně jako v rámci mužů mnoha národností.

8. Křesťanská perspektiva poukazuje na to, že podle doslovného výkladu Bible by měli muži být dobrými otci, poskytovateli a také hlavami svých rodin. Podle této perspektivy by muži měli k ženám přistupovat podobně jako Ježíš přistupoval k Církvi. Zároveň se společnost považuje být v morální krizi z části proto, že muži zanedbávají své povinnosti a z části kvůli tomu, že ženy, pod vlivem feminismu, přijímají mužské role.

Tyto perspektivy nám poskytnou náhled na to, jak každá z nich vnímá a vykresluje mužskost a atributy muže.

2.3 Přínosy mužských sociálních pracovníků

V poskytování sociální podpory se klienti mužského zastoupení často setkávají s nedostatečnou podporou pomocnými profesionály, včetně sociálních pracovníků mužů. Ti mají ale v mužském světě jedinečné postavení k řešení naléhavých problémů, se kterými se muži potýkají. (Shafer, 2016) Dokážou lépe vnímat a respektovat přirozenou mužskou identitu, a to i na základě své vlastní mužské identity. Přestože samotné pohlaví sociálního pracovníka nemusí být

rozhodujícím faktorem v poskytování podpory, může ale mít vliv na to, jak se muži rozhodnou hledat pomoc. (Nicette, 2019, s.60)

Pro mnoho jednotlivců, zejména mužů, je důležité diskutovat o určitých tématech s osobou stejného pohlaví, která má v tomto ohledu více porozumění a zkušeností. Vzhledem k preferencím a pohodlí klientů jsou témata jako sex a agresivita mnohem snazší diskutovat s jiným mužem. Dalšími tématy, která muži mohou raději diskutovat s jiným mužem, jsou například nezaměstnanost, role otcovství na mateřské dovolené anebo mužská deprese. (Nicette, 2019, s.60)

Vnímají tedy klienti sociální pracovníky odlišně, a to na základě jejich pohlaví? Otázkou, zda klienti vnímají sociální pracovníky odlišně na základě jejich pohlaví, se zabývala Janebová (2007) ve svém článku. V něm popisuje, jak autorita a moc ovlivňují vnímání sociálních pracovníků klienty, a to zejména s ohledem na jejich pohlaví. Tedy jestli mají muži přirozeně větší autoritu než ženy anebo opačně. Jedním z citovaných zahraničních výzkumů provedeného Ruth Simpsonovou ve Velké Británii, která se zaměřila na vnímání autority u mužů a žen pracujících v pomáhajících profesích, konkrétně ve zdravotnictví, vyplývá, že mužští pracovníci na pozicích zdravotních bratrů často pociťují, že od klientů získávají větší respekt. Také pracovníci vnímají, že dostávají náročnější úkoly než jejich ženské kolegyně, které jsou zdravotními sestrami. Současně bylo zjištěno, že mužští pečovatelé získávali vyšší společenský status ve svém povolání, zatímco ženské sestry byly považovány za příliš zdvořilé, neasertivní a nebyly brány vážně zdravotnickým personálem. Mužští pracovníci přisuzovali svému pohlaví výhody, kvůli nimž si jich pacienti a ostatní lidé více vážili než žen. Jeden z lékařů přímo uvedl: "Myslím, že lidé dávají přednost tomu, aby je špatné zprávy říkali muži, spíše než ženy – zdá se, že jsou bráni vážněji." (Janebová, 2007, s.47)

O tom, jak jsou mužští pracovníci vnímání, Janebová dále uvádí genderové studie, v nichž klienti mají určitá očekávání od svých terapeutů a terapeutek. V případě, když je terapeutkou žena a klientem muž, dochází k situaci, kdy se žena dostává do vedoucí pozice a muž se tak nachází v roli závislého. Pro něj může být obtížné uznat autoritu ženy, která vystupuje jako sociální pracovnice. V situaci, kdy terapeutem či jiným profesionálem je muž, ženy klientky mají tendenci se podřizovat. Naopak, ke svým terapeutkám přistupují spíše sesterským, partnerským postojem. Vztah mezi mužským profesionálem a ženou klientkou, se projevuje určitou dominancí vzhledem ke genderu obecně. (Janebová, 2007, s.43)

Tyto zjištění naznačují, že pohlaví pracovníků, ať už mužů nebo žen, může mít vliv na rozdílné vnímání moci a autority mezi klienty v sociální práci.

2.4 Sociální práce s muži

V sociální práci s genderovou problematikou je zřejmé, že ženské stránce se přikládá o cosi větší pozornosti než té mužské. Avšak postavení žen je v dnešní společnosti obecně považováno za uspokojivější, než to bývalo v minulosti. Tyto změny v postavení žen však ovlivňují i postavení mužů v naší společnosti. (Hrubešová, 2017, s.68) Nedostatečná pozornost věnovaná potřebám mužů v rámci sociální práce představuje problém, který ovlivňuje nejenom muže samotné, ale i prostředí, ve kterém se pohybují, včetně žen a dětí. (Shafer, 2016, s.199)

Existuje několik faktorů, které přispívají k opomíjení mužů jako sociální pracovníky. Jedním z nich je skutečnost, že většina sociálních pracovníků jsou ženy. Ty právě nacházejí snazší práci s ženami. Rozumějí ženskému pohledu o něco více než tomu mužskému.

Dalším faktorem je paradoxně sociální profese, která je zaměřená na pomoc slabým, bezmocným, utlačovaným a diskriminovaným. Navzdory veškerým sociálním změnám posledních desetiletí jsou muži jako skupina stále společensky dominantnější a mocnější než ženy. Faktorem je i nedostatečné začlenění témat souvisejících s muži do vzdělávacího programu sociálních pracovníků. V mnoha kurzech sociální práce není dostatečná pozornost věnována potřebám mužů, jejich způsobům projevení a zvládnutí problémů spojených s jejich pohlavím, stejně jako specifické intervence zaměřené přímo na ně. (Baum, 2016, s.1466)

Téměř veškerá literatura sociální práce, která se zabývá muži, se zabývá jejich rolí jako otců, především s ohledem na jejich funkci v rodině. Velmi málo z nich se zaměřuje na muže v jiných rolích nebo situacích, aniž by se zabývala mužskými zkušenostmi, pocity nebo potřebami. (Shafer, 2016, 201)

Publikované práce, relevantní pro sociální práci často ukazují, že když se píše o mužích, klientech, je obvykle zaměřeno na konkrétní problémy, jako je nezaměstnanost, zneužívání drog, domácí násilí, kriminalita a další. (Baum, 2016, s.1464)

Dalším faktorem, který má za následek malé zastoupení mužských klientů v sociálních službách je obtíž, kterou muži často mají se sdílením svých emocí, jak zdůrazňuje psycholog Garfield.

Pro sociální pracovníky to může být výzva, a proto je důležité, aby alespoň částečně porozuměli mužské emocionální stránce. (Hrubešová, 2017, s.66)

Řada studií se zabývala silnými bariérami, jako jsou maskulinní normy, které obvykle brání mužům v přístupu k službám poskytovaným sociálními pracovníky a dalšími pomáhajícím profesionály. Není překvapující, že mnoho mužů se cítí nepohodlně při hledání pomoci prostřednictvím klinických nebo sociálních služeb. Bije se to totiž s jejich maskulinní identitou. (Shafer, 2016, s.200)

Na druhou stranu, tradiční normy mužství mohou být pro některé muže zdrojem frustrace a dezorientace. Je proto klíčové, aby se muži mohli osvobodit od těchto tradičních norem a rozvíjet dovednosti v oblasti citové intimity, kterou se zabývá psycholog Garfield. Porozumění mužské identity a intimity, jak ji popisuje ve své knize Mužský kód, může být pro sociální pracovníky velice užitečné, zejména, když ke kvalitám sociálního pracovníka patří i empatie. (Hrubešová, 2017, s.66)

2.5 Faktory ovlivňující nízké zastoupení mužů v sociální práci

Podle výzkumu zaměřenému na vnímání prestiže sociální práce mezi studenty pomáhajících profesí v Českém kontextu, autoři uvádí text Kadushina (1958), ve kterém vytvořil poměrně komplexní seznam faktorů, které mohou významně ovlivnit vnímání a prestiž sociální práce. Jedním z uvedených faktorů je už zmíněný fakt, že se jedná převážně o ženskou profesi, kdy vyšší procento sociálních pracovníků zastupují ženy. Jejich profesionální role je pak často chápána jako pokračování tradiční péče a podpůrného přístupu k dětem a rodinám. (Pospíšil a kol., 2023, s.15) Jak už bylo zmíněno, v České republice je v oblasti sociální práce zastoupeno pětikrát víc pracujících žen než zastoupení mužů (Evropský institut pro rovnost pohlaví, 2019).

Podle výzkumu byla prestiž sociální práce mezi studenty na relativně nízkém zastoupení. (Pospíšil a kol., 2023, s.15)

Co se týká platového ohodnocení, je obecně známo, že některá povolání mají vyšší plat než jiná. Ta, která jsou obvykle lépe placená, často vykonávají muži, zatímco, ta s nižším platem jsou častěji spojována s ženami. (Lippa, 2009, s.349)

Proto práce s vyšším zastoupením mužů mohou být považovány za prestižnější a atraktivnější kvůli jejich spojení s mužností. Naopak povolání, ve kterých je vyšší zastoupení žen, mohou

být spojována s nižším sociálním statutem, a to hlavně kvůli určitým předsudkům vůči ženskosti. (Blau Ferber a Winkler, 1998 cit. dle Lippa 2009, s.349)

Kromě nejasných představ o sociální práci a jejich samotných stereotypů jako administrativní profese či ženské profese je důležité také brát v úvahu stereotypy týkající se genderu, jako faktoru, který může ovlivnit volbu povolání sociálního pracovníka. Tato síť genderových stereotypů může formovat vnímání role mužů v sociální práci. (Lippa, 2009, s.259)

Obecně, zaměstnání s vyšším zastoupením mužů se liší od povolání, kdy je převážné zastoupení žen. Tyto odlišná zaměstnání si často vyžadují rozdílné dovednosti, osobnostní vlastnosti anebo vzdělání. Mnoho povolání se vykonává v rizikovějším, špinavějším a náročnějším prostředí, jako jsou například hasiči, farmáři, vojáci anebo mechanici. Právě v těchto zaměstnáních je pozorovatelně vyšší zastoupení mužů. Naopak ženy obvykle pracují v příjemnějším prostředí. Ženy častěji vykonávají povolání, která jsou zaměřena na péči o lidi, jako jsou zdravotní sestry, učitelky, psychologičky, pečovatelky, zatímco muži jsou zaměřeni na technické aspekty. (Lippa, 2009, s.350)

I skrze volbu zaměstnání je viditelný rozdíl ve vrozených vlastnostech mužů a žen. Ženy jsou ve srovnání s muži vnímány jako mírnější a opatrnější ohledně možných rizik. Častěji vynikají v komunikačních dovednostech a vnímavosti, kdy muži zas v matematických, mechanických a prostorových úlohách. Ti vystupují často více asertivně, agresivně a jsou ochotní přijmout vyšší míru rizika. Mají tendenci vyhledávat vzrušení, usilovat o sociální dominanci a inklinují k techničtějším zaměstnáním, jako tesař, mechanik, elektrikář. A proto do určité míry se mužské a ženské preference pro volbu zaměstnání odrážejí i v jejich schopnostech. (Lippa, 2009, s.352)

Tyto rozdíly jsou ale často důsledkem stereotypů a předsudků ve společnosti, které se utvářejí už v mladém věku a můžou mít tak nepříznivý dopad pro výkon žen a mužů. (Lippa, 2009, s.253)

Na rozdíl od mužů, pokud ženy dosahují úspěchu v převážně mužském oboru a projeví maskulinní vlastnosti jako je asertivita, soutěživost, dostává se jim názoru, že takové chování není ženské či příjemné. Dále je tady předsudek, že ženy nevykazují dostatečné kompetence pro mužská zaměstnání. (Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004, cit dle Lippa, 2009)

U mužů, kteří se rozhodnou porušit genderové stereotypy, jsou často vystaveni kritice ze strany společnosti, zejména pokud si zvolí zaměstnání, která jsou většinou zastoupená ženami. Jejich

maskulinita je často zpochybňována okolím, neboť panuje přesvědčení, že femininní chování či volba povolání jsou u mužů nepřijatelné. (Lippa, 2009, s.258)

Ve zmiňovaném výzkumu mezi studenty v Českém kontextu je profese sociální práce vnímána s nízkou prestiží. Výsledky výzkumu naznačují, že sociální pracovníci mají relativně nízkou prestiž ve srovnání s ostatními profesemi. Další výsledky výzkumu ukazují na to, že právě vzdělávací instituce mají vliv na vnímání prestiže profese sociální práce a také, že vnímání prestiže je ovlivněno znalostí a poznáním této profese. (Pospíšil a kol., 2023, s.13)

3 Sociální politika

V této kapitole se zaměříme na prozkoumání problematiky z perspektivy sociální politiky v České republice. Vstoupíme do oblasti, kde se prolínají genderové stereotypy a strukturální omezení, která ovlivňují rovnováhu genderu v profesi sociální práce. Záměrem této kapitoly je podívat se na sociální politiku a legislativní rámec a zkoumat, jaký vliv mají na zapojení mužů v oblasti sociální práce.

3.1 Strategie 2021-2030

Hlavním tématem v souvislosti pohlaví v profesi sociální práce je dosažení genderové rovnosti, jelikož vidíme, že zde v oboru je větší zastoupení žen než mužů. Základy pro dosažení genderové rovnosti žen a mužů v České republice, jsou hlavně dokumenty Organizace Spojených národů a Evropské unie. Česká republika, jako člen těchto organizací, se zavázala dodržovat tyto normy jak doma, tak i v zahraniční politice.

Mezi důležité dokumenty, kterých je Česká republika součástí je dokument Strategie 2021-2023 a Agenda 2030. Součástí této Agendy 2023 je 17 Cílů udržitelného rozvoje, které mají svou činnost završit v roce 2030. Zejména pátý cíl je zaměřený na dosažení genderové rovnosti, prolíná se ale i s ostatními cíli, a to například zajištění inkluzivního a spravedlivého vzdělávání. (Strategie 2021-2030, [online])

I přes závazek k rovnosti žen a mužů, který je zakotven v Listině základních práv a svobod, jsou v české společnosti stále patrné genderové nerovnosti. Ačkoliv není žádná formální překážka bránící ženám či mužům v přístupu do určitých oblastí vzdělávání a zaměstnání, jsou tady patrné rozdíly v kariérních úspěších mezi ženami a muži. Česká republika se v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie řadí k těm, které dosahují nižší úrovně rovnosti pohlaví. Mezi hlavními problémy patří nerovnosti na trhu práce, které se projevují zejména ve výši průměrných příjmů žen a mužů, ekonomické nerovnosti s vyšším rizikem chudoby pro ženy a také nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Dalším z problému je i horizontální genderová segregace ve vzdělávání, tedy vyšší koncentrace jednoho pohlaví v daném oboru. Výzvy rady Evropské unie na problematiku genderovou segregaci aktuálně reagují její snížením. Jedním specifickým problémem, objevujícím se v tématu genderu je i výskyt sexuálního a domácího násilí. (Strategie 2021-2030, [online])

V souvislosti s nedostatkem mužů v profesi sociální práce navážeme na klíčový dokument vlády České republiky, dokument Strategie na období 2021-2030. Tento strategický rámec je v České republice už druhý v pořadí a svými strategiemi se zaměřuje na implementaci politiky rovnosti mezi ženami a muži.

3.2 Školství

Významnou roli v této problematice sehraává české školství, protože genderové nerovnosti ve vzdělávání se pak opakují na trhu práce. V Česku stále přetrvává nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v školských institucích, zejména na úrovni terciárního vzdělávání. 40 procent studentek v Česku studuje obory související se vzděláním, uměleckou činností, zdravotní péčí, sociální prací anebo humanitními obory, kdy jenom 18 procent studentů studuje tyto obory (Evropský institut pro rovnost pohlaví, 2019). Jsou to většinou obory, které jsou finančně nedostatečně ohodnocené. (Strategie 2021-2030, [online])

Podle průzkumu OECD PISA 2018, více chlapců deváté třídy základní školy očekává, že se ve třiceti letech budou zaměstnávat v technických, přírodovědných, inženýrských a IT oborech. U dívek se projevil zájem o zdravotnictví. Dívky tedy častěji volí tradičně ženská povolání a chlapci tradičně mužská.

Aktuálně představuje vyšší procento studentů na vysokých školách ženy a podle zkušeností ze západních zemí je pravděpodobné, že tento podíl poroste, což může negativně ovlivnit zejména muže. Všeobecně dívky převažují na všech typech škol kromě těch, které nevedou k maturitě.

Jedním z cílů strategického rámce 2021-2030 je podpora svobodné volby vzdělávacích a profesních drah. To, se prakticky projevuje zejména prostřednictvím implementace pedagogických metod a pochopení faktorů, které ovlivňují rozhodování studia a kariéry mužů a žen. Jak už bylo zmíněno, velkým faktorem v rozhodování jsou i genderové stereotypy. Proto tento cíl prakticky podporuje tvorbu mediálních kampaní a posilují nestereotypní karierní a výchovné poradenství na základních a středních školách, aby se tak bojovalo proti předsudkům o tradičních mužských a ženských profesích. (Strategie 2021-2030, s 70, [online])

Dle studii Hodkinson and Sparkes (1997), které uvádí iCeGS (2021), jsou karierní rozhodnutí silně ovlivňována zejména kulturním a rodinným prostředím. Podle studie jsou hlavními zdroji informací o karierních možnostech a pracovních oblastech pro mladé lidi tradičně rodina,

komunita, sektor umění a sportu. Nicméně v současné době získávají na vlivu vzory, a to převážně influenceri na sociálních sítích. Mladí lidé, často hledají vzory a inspiraci při svém kariérovém rozhodování. Svět influencerů je proto vnímán jako silnější zdroj informací a vlivu než ty tradiční. (iCeGS, 2021, s.31)

Důležitá jsou ale i kariérní poradenství. Výzkum provedený v České republice, (Hlad'o, Drahoňovská, 2012) který uvádí iCeGS (2021, s.26) ukazuje, že mladí lidé, studenti, kteří využili kariérového poradenství měli větší důvěru k učitelům ve škole než ke kariérovým poradcům. Dále podle dánských studií (Larsen et al., 2011), které opět uvádí iCeGS (s.26), je zapotřebí zvýšit počet stáží a exkurzí, neboť se předpokládá, že tyto aktivity mají klíčový vliv na rozhodování studentů, což jim pomáhá lépe pochopit činnosti volené profese.

Zajímavým a inspirativním modelem je Dánska země, kde mají studenti ve věku 15-16 let povinnost absolvovat kariérní poradenství v poradenských centrech pro mládež, která jsou veřejně dostupná. Rodiče studentů jsou tak vždy informováni o možnosti a dostupnosti vzdělávacího a kariérního poradenství v obci či okrsku, kde žijí. (iCeGS, 2021, s.20)

Na rozdíl od České republiky, kde kariérní poradenství není pevnou součástí školního vzdělávacího plánu, v Dánsku mají učitelé povinnost věnovat se mu v rámci předepsaného vzdělávacího předmětu (práce a zaměstnání). V České republice platí povinnost poskytovat poradenství a konzultace během druhostupňového a středního vzdělávání, avšak stát neposkytuje přesný a ucelený rámec, jak by poradenství mělo probíhat. Čas vyhrazený ve školním plánu na kariérové poradenství je relativně malý, 4 hodiny týdně, a to nad rámec výukových povinností. (iCeGS, 2021, s.20)

V případě potřeby je tak možnost obrátit se na pedagogicko-psychologické poradny nebo centra pro speciální vzdělávací potřeby. V České republice tak zatím nefunguje ucelený přístup ke kariérovému poradenství. (iCeGS, 2021, s.21)

3.3 Možné řešení

Organizace European Social Network, ve svém článku o přitahování mužů do oboru sociální práce diskutuje o možných strategiích, jak tohoto cíle dosáhnout. Ta navrhuje vytvoření konkrétních strategií za pomoci mužských ambasadorů, absolventů škol a mužů, kteří již mají

zkušenosti v oblasti sociální práce. Dále hovoří o podpoře programů pracovních zkušeností pro studenty, které by mohly zaujmout mladé muže k volbě povolání sociální práce.

V rámci této problematiky se také zvažuje důležitost podpory a mentorství pro muže, kteří mají zájem o tento obor, aby tak mohli překonat případné překážky nebo pochybnosti spojené s vnímáním sociální práce jako "ženské" profese. (ESN, 2022 [online])

V dokumentu Strategie 2021-2030 je zas vyzdvihnuta role muže, jako klíčového aktéra v prosazování genderové rovnosti, kdy tak muž může využít svého postavení k podpoře rovných příležitostí. Mužské vzory mohou pozitivně ovlivňovat veřejné mínění a přispívat k narušení genderových stereotypů. Zajímavým projektem, iniciovaným Organizací spojených národů, je projekt HeForShe a nebo český projekt Genderman. Jsou to příklady toho, kdy je většina mužů, mužských vzorů zapojená do boje za genderovou rovnost.

4 Etické hledisko

Etické zásady a hodnoty hrají klíčovou roli v profesním životě sociálních pracovníků. Při pohledu na muže jako potenciální budoucí sociální pracovníky je nezbytné zvážit, jak se tyto etické principy promítají do jejich role a postavení v oboru sociální práce. V této kapitole si představíme, s jakými etickými dilematy a výzvami se mohou muži potýkat při uplatňování své role a postavení v oboru sociální práce.

4.1 Etický kodex

Etika je v sociální práci nevyhnutnou součástí. Sociální pracovník ve své práci s lidmi čelí mnoha rozhodnutím, která častokrát spadají do morálních dilemat. To, co by měl sociální pracovník při své práci mít na zřeteli a o co se opírat je Etický kodex stanovený Mezinárodní Federací sociálních pracovníků (IFSW, 2018) a Etická kodex Sociálního pracovníka České republiky (2017). Tak může sociální pracovník dosáhnout kvalitní podpory pro klienty.

4.2 Dilemata mužů jako sociálních pracovníků

Při své práci sociální pracovníci často potýkají s každodenními rozhodnutími a dilematy, která s sebou tato profese přináší. Tento fenomén přináší s sebou celou řadu výzev a rozporů, které ovlivňují nejen samotné muže ve výkonu jejich profese, ale i širší sociální kontext. Jak již bylo zmíněno, sociální práce je oblastí, kde převažuje vyšší účast žen, které působí jako sociální pracovnice. Muži do této profese vstupují spíše výjimečně. Mají tak stereotypní názory a pociťují obavy ohledně toho, jak jsou vnímáni jejich okolím, když se rozhodnou vstoupit do této oblasti, která je tradičně považována za ženskou. V těchto žensky zastoupených oborech mají muži obavy z feminizace a stigmatizace. (Simpson, 2004, cit. dle Lupton, 2000, s.7)

V úvodu budou uvedena sdílení určitých dilemata a problémů mužů, kteří své zkušenosti sdíleli prostřednictvím online platformy Quora. Svě zkušenosti zaznamenávali jako odpovědi na specifickou otázku: "S jakými problémy jste se jako muž v převážně ženské profesi potýkali?" Tyto odpovědi poskytly vhled do osobních zkušeností, obav a dilemat mužů pracujícím v převážně ženským profesním prostředí.

Mezi nejčastějšími problémy, které se objevovali byla frustrace vyjádřená muži ohledně ženských kolegyň, které přenášely veškerou dodatečnou, zejména náročnou nebo špinavou práci na muže. Tato frustrace se objevuje hlavně kvůli přirozenému a společenskému očekávání fyzické síly, zručnosti a užitečnosti u mužů. V odpovědích byla zejména vyjádřena frustrace nad pocitem zneužití ze strany ženských kolegyň. Další odpovědí byla žárlivost ze strany manželek na muže, a tak vznikající konflikty, protože byli neustále obklopeni ženskými kolegyněmi. Jednou z odpovědí bylo, že muži se často potýkají s předsudky a preferencemi klientů. Ve zdravotnictví, například ženy klientky, mnohdy neupřednostňují mužské zdravotní bratry, zvláště pokud jde o procedury, které zahrnují intimní oblasti. To představuje výzvu v situacích, kdy je nutné přizpůsobit se požadavkům klienta.

Jedním z problému neboli jevů, který v Českém kontextu není tak běžný, avšak v zahraničí se ukázalo, že v oblasti sociální práce je nejenom nedostatek mužů obecně, ale výrazně chybí muži jiných ras než bílé, zejména černošské rasy. V souvislosti s muži černošské rasy se objevuje mnoho stereotypních názorů, protože v západním světě jsou často spojováni s gangy, násilím a drogami. Bylo zaznamenáno mnoho zpráv od černošských sociálních pracovníků, kteří zažili diskriminaci, nedostatek podpory a školení, zejména kvůli své rasové příslušnosti. (nabsw [b.d.]

Dále bude v textu uvedeno, jaká etická dilemata, na základě pokládaných otázek, vygenerovala umělá inteligence. Umělá inteligence uvedla odpovědi na tyto otázky: 1. Jakým etickým dilematem muži studenti čelí při volbě oboru sociální práce? 2. Jakým etickým dilematům čelí mužští sociální pracovníci ve své práci?

Jakým etickým dilematům muži studenti čelí při volbě oboru sociální práce?

Nátlak společnosti a rodiny: Muži mohou čelit nátlaku ze strany společnosti a svých rodin, které mohou považovat obor sociální práce za "ženský" nebo nepřiměřený mužské identitě. To může vést k pocitu nejistoty a obav ohledně volby tohoto oboru.

Chybějící mužské modely: V oboru sociální práce mohou muži chybět viditelní mužští role-modely, což může způsobit obavy ohledně toho, zda budou moci úspěšně naplnit svou roli a identitu jako sociální pracovníci.

Nepříjemné situace při práci: Existuje obava z toho, že mužští studenti sociální práce budou vystaveni nepříjemným nebo konfliktním situacím při práci s klienty nebo kolegy, zejména v oblastech, které jsou tradičně považovány za ženské, jako je péče o děti nebo péče o domácnost.

Očekávání profesionálních rolí: Muži mohou mít obavy ohledně očekávání, která budou klást na ně klienti, kolegové a nadřízení, a zda budou schopni plnit profesionální normy a standardy sociální práce, aniž by byli omezováni jejich genderovou identitou.

Etické zásady a genderová citlivost: Existuje obava z toho, jak se budou muži vyrovnávat s etickými zásadami sociální práce, zejména v oblasti genderové citlivosti a respektu k rozmanitosti. Mohou mít obavy ohledně toho, zda budou schopni adekvátně porozumět a podpořit potřeby klientů různého pohlaví a genderové identity.

Jakým etickým dilematům čelí mužští sociální pracovníci ve své práci?

Profesní hranice a genderová citlivost: Mužští sociální pracovníci se mohou setkat s dilematy ohledně zachování profesionálních hranic a respektu při práci s klienty a kolegy ženského pohlaví. Může být důležité dbát na to, aby jejich chování nebylo vnímáno jako nevhodné nebo pohružující.

Předsudky a stereotypy: Mužští sociální pracovníci se mohou potýkat s předsudky a stereotypy spojenými s jejich pohlavím. Může se to projevovat v očekáváních klientů, kolegů nebo nadřízených ohledně jejich schopností nebo vhodnosti pro určité typy práce.

Rozdílné vnímání: Mohou se setkat s obtížemi při porozumění a odpovídání na potřeby klientů jiného pohlaví, zejména pokud jde o intimní záležitosti nebo trauma spojená s genderovou identitou.

Role modely a identita: Mužští sociální pracovníci mohou mít dilemata ohledně toho, jak vyrovnat svou genderovou identitu se svou profesní rolí a chováním. Může jim chybět podpora nebo vhodní role modely, což může vést k nejistotě nebo konfliktům ohledně toho, jakým způsobem by měli vykonávat svou práci.

Práce s klienty ohroženými násilím: Při práci s klienty, kteří jsou oběťmi domácího násilí nebo jiných forem zneužívání, mohou mužští sociální pracovníci čelit dilematům ohledně zachování bezpečí klientů a zároveň dodržování profesionálních zásad a povinností.

5 Analýza potřebnosti projektu

V této kapitole, pozornost přechází od teoretického základu na praktickou část, tedy návrh projektu. Proces analýzy potřebnosti zahrnoval sběr informací z odborné literatury a školských institucí a rozhovory se studenty sociální práce. Skrze tuto analýzu byly identifikované klíčové informace nezbytné pro relevantnost projektu, zaměřeného na zvýšení zájmu sociální práce mezi studenty posledního ročníku středních škol.

5.1 Základní informace o skupině

Cílovou skupinou projektu, jsou žáci středních škol, posledních ročníků, a to konkrétně chlapci. Analýzy provedené výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, potvrzují klesající zájem maturantů o studium sociální práce na vysokoškolské úrovni. Pokles zájmu o studium sociální práce je patrný zejména v oblasti vysokých škol, ale i vyšších odborných škol. Jelikož se jedná o studenty středních škol, zejména muže, ve věku 18-19 let, je důležité porozumět vnímání a přemýšlení této specifické skupiny. Metodika specifických motivačních programů a aktivit (2021) popisuje obecné charakteristiky, priority a zájmy středoškolských studentů. V popisu se však nezaměřuje specificky na mužské studenty, ale spíše na tuto generaci obecně. Popisuje, že tato generace zahrnuje jednotlivce narozené od druhé poloviny devadesátých let do současnosti. Je to generace, která je zvyklá na internet a moderní technologie, které se staly nedílnou součástí jejich života. Ohledně budoucího vzdělání a kariéry se podle popisu, zajímají o to, co je pro ně atraktivní a co odpovídá současným trendům. Co se týče práce, preferují zaměstnání, které je baví a naplňuje ale netouží po budování dlouhodobé kariéry u jednoho zaměstnavatele. Jsou tak proto více otevření novým možnostem a zkušenostem.

5.2 Faktory ovlivňující kariérní výběr studentů

Podle údajů, evropského projektu, kterého cílem bylo zmapovat vlivy působící na mladé lidi při kariérovém rozhodování, je zřejmé, že existuje široká škála faktorů.

Tradiční zdroje informací ohledně kariérních možnostech a pracovní náplně pro ně představují rodina, komunita, sektor umění a sportu, avšak v poslední době převažuje faktor influencerů na sociálních sítích. Mladí lidé, často hledají vzory a inspiraci při svém kariérovém rozhodování. Svět influencerů je proto vnímán jako silnější zdroj informací a vlivu než ty tradiční.

5.3 Specifikace stakeholderů

Školy mají v této situaci klíčovou roli. Měly by poskytovat informace nejen mladým lidem, ale také jejich rodičům, kteří mají značný vliv na kariérní rozhodnutí svých dětí. Informační programy škol by se měly zaměřit na to, jak rodiče mohou svůj vliv využít co nejefektivněji.

Důležitou součástí kariérního vzdělávání jsou školní kariérové programy. Tyto programy by měly poskytovat mladým lidem možnost získat kontakt s reálným světem práce, již od relativně brzkého věku, ideálně už od 12. let. Tímto způsobem mohou získat cenné zkušenosti a informace, které jim pomohou lépe porozumět svým kariérním možnostem a rozhodovat se ohledně své budoucnosti. Více je popsáno v podkapitole 3.2 Školství.

5.4 Popis analýzy

Analýza potřeb projektu byla provedena s cílem identifikovat klíčové oblasti a formulovat tak konkrétní aktivity projektu, pro dosažení úspěchu projektu.

Jak už v úvodu bylo zmíněno, prvním krokem byl průzkum odborné literatury, zabývající se důležitostmi vyváženosti pohlaví v sociální práci, vlivem mužských sociálních pracovníků a také důvody a bariéry při výběru profese sociální práce. Tento cíl byl zformulován s ohledem na potřebu získat hlubší porozumění této oblasti a následné zpracování informací do samotného projektu, který je zaměřený na propagaci sociální práce mezi studenty středních škol.

Pro získání doplňujících informací byla také provedena analýza statistických dat poskytnutých VOŠ Caritas a VOŠ PRIGO v Olomouci. Kontaktovala jsem tyto instituce a získala informace týkající se studijních programů a počtu mužských studentů. Zjištěním bylo, že v roce 2023 nastoupilo na obor sociální práce na VOŠ Caritas celkem 6 mužských studentů, zatímco na VOŠ PRIGO v Olomouci v průměru studují pouze dva studenty v každém ročníku.

Dalším, hlavním cílem, bylo emailové dotazování mužských studentů oborů sociální práce VOŠ Caritas. Pro získání konkrétních dat a názorů bylo provedené anonymní šetření, kdy studenti odpovídali na čtyři otázky. Otázky se zaměřovaly na motivaci studentů při volbě tohoto oboru, vnímání okolí v souvislosti s volbou sociální práce, co studenti vnímají jako přínos mužů v sociální práci, a způsoby, jakými by propagovali sociální práci.

(1. Proč jsi se rozhodl pro obor sociální práce, co byla tvá motivace? 2. Jak na tvou volbu nahlíží tví kamarádi, co si myslí o oboru sociální práce? 3. Vnímáš, že jako muž přinášíš do této oblasti něco specifického? Pokud ano, co? 4. Jak bys propagoval sociální práci mezi muži?) Skrze tyto otázky, jsem se usilovala o hlubší pochopení toho, co mužské studenty přivádí k volbě sociální práce, identifikaci případných překážek, jak vnímají svou roli v této profesi a jak by podpořili viditelnost sociální práce mezi mužskou populací.

Pro začátek a pro zpracování projektu představuje klíčový faktor zjistit, jaké motivy vedly studenty k volbě tohoto konkrétního studijního oboru. Tato informace je pro mě zásadní, neboť bude využita při tvoření aktivit v rámci projektu, jehož cílem je propagovat oblast sociální práce mezi studenty středních škol.

Respondenti vyjádřili různé motivace k výběru oboru sociální práce. Někteří se rozhodovali na základě uvědomění si vlastních schopností a ambicí, jiní projevili přirozený zájem v humanitních oborech či jednoduše toužili pomáhat lidem. Po analýze výsledků, se tu utvořily dva hlavní tábory, kdy pro první skupinu respondentů byla největší motivací pro studium osobní zkušenost, jako zkušenosti ve zdravotnictví, řešení rodinných problémů, a dokonce i péče o člena rodiny s těžkým postižením. Pro druhou skupinu bylo největší motivací právě touha pomáhat lidem. Prostřednictvím projektových aktivit se zaměřím na to, aby studenti středních škol, kteří mají touhu pomáhat lidem, nebo měli v minulosti osobní zkušenost s prvky sociální práce, získali větší porozumění a přehled praktické pomoci skrze porozumění aktivit sociální práce.

Výsledkem další otázky, zaměřené na názor okolí respondentů na volbu sociální práce, je většinová neznalost oboru a přetrvávání ve stereotypních představách a předsudků o sociální práci. Projektovými aktivitami se proto zaměřím na práci s předsudky a stereotypy sociální práce. S předsudky a stereotypy se v sociální potýkáme nejen v naší realitě, ale i ve filmech, a dokonce i písních. Jako příklad lze uvést český film "Kolja" režiséra Jana Svěráka z roku 1996, ve kterém je sociální pracovnice zobrazována jako záporní postava, jejíž negativní vlastnosti jsou odráženy i v jejím příjmení, a to soudružka Zubatá. Naopak v televizním seriálu "Ordinace v růžové zahradě" herečka, představuje sociální pracovníci s příjmením Lásková, která je prezentována jako kladná a hodná.

Jedním z hlavních stereotypů je už zmiňovaný stereotyp sociální práce jako ženské profese, u které se předpokládá, že poskytování péče o druhé nevyžaduje speciální znalosti a dovednosti. Podle toho, má sociální práce, nižší prestiž. (Matoušek, 2013, s.41)

Při třetí otázce respondenti sdíleli své pohledy na to, jaké specifické vlastnosti jako muži mohou přinést do oboru sociální práce. Většinový názor odrážel jistotu, že mužský element je v sociální práci potřebný a hodnotný, protože přináší inspirativní a mentorující přístup, zejména pro chlapce, hledající mužské vzory. Výsledek těchto odpovědí bude zakomponován do projektové činnosti, která využije už existující mužské sociální pracovníky, kteří se můžou stát inspirací právě pro chlapce středních škol.

Respondenti v poslední otázce přednesli několik konkrétních nápadů, jak propagovat sociální práci mezi muži. Tyto odpovědi jsou inspirativní pro samotné zpracování projektu, protože vycházejí právě od studentů, kteří sami prošli podobným rozhodováním, jako mužští studenti středních škol. Zaznělo několik návrhů, jak propagovat sociální práci mezi muži a jedním z nich jsou propagační kampaně zaměřené na rozmanitost a odbourávání stereotypů spojených se sociální práci. Dále byla zmíněna propagace v obchodních centrech, využití podcastů či besed, jako prostředků komunikace s potenciálními zájemci o tento obor.

6 Cíl projektu

V této kapitole bude zaměřeno na samotný projekt, jeho cíl a realizaci. Hlavní cíl projektu, je zohledněn metodou SMART. V další podkapitole budou popsány klíčové a podpůrné aktivity projektu, které zohledňují výsledky provedené analýzy. V závěru této kapitoly budou uvedeny indikátory splnění klíčových aktivit. Cíle jsou zohledněny metodou SMART.

Cílem projektu je zatraktivnit obor sociální práce mezi mužskými studenty středních škol a podpořit jejich zájem, prostřednictvím dvoudenní praktické zkušenosti v sociální službě. Projekt, se zaměřuje na odstranění stereotypních představ o sociální práci a prezentaci této profese v reálném a prakticky uchopitelným světle. Prezentace činností sociální práce a následná praktická zkušenost budou vedeny převážně mužskými sociálními pracovníky, kteří mohou být inspirativní mužské vzory pro mladé chlapce, studenty. Cílem je tak zvýšit zájem mužských studentů středních škol o obor sociální práce.

Tabulka 1 Cíl projektu zohledňující metodu SMART

S	Specifický	Zvýšit zájem studentů o obor sociální práce o 5% ve srovnání s předchozím obdobím
M	Měřitelný	Změny ve zájmu studentů budou měřeny pomocí počtu přihlášek na studijní program sociální práce
A	Dosažitelný	Zvýšení zájmu u studentů je realistické, jelikož budou zapojeni do různorodých, praktických aktivit sociální práce
R	Relevantní	Zvýšení zájmu o sociální práci je relevantním cílem, protože svou aktivitou může zvýšit počet budoucích sociálních pracovníků, což bude mít pozitivní dopad na pracovní prostředí oboru a společnosti
T	Časově ohraničený	Cíl bude sledován a vyhodnocen po uplynutí jednoho akademického roku

Dílčí cíle projektu

Kromě hlavního cíle projektu je jeho součástí i soubor dílčích cílů projektu, které na sebe navazují. Tyto cíle zahrnují zvýšení povědomí o sociální práci, vystavení studentů různorodým činnostem profese, snahu o odstranění stereotypů spojených se sociální prací, poskytnutí studentům osobních zkušeností se sociálními pracovníky, a nakonec posílení společenského prospěchu.

Shrnutí návrhu projektu

Projekt je navržen tak, aby 15 studentů ze tří odborných škol mělo příležitost získat praktické zkušenosti ve dvou sociálních službách pod vedením mužských sociálních pracovníků. Ti studenti, kteří projeví zájem během prezentace oboru sociální práce, budou vybráni k účasti. Tato prezentace se uskuteční v jeden den, zatímco praktická část projektu proběhne v jiný den, s určeným termínem. Během této praktické části budou studenti zapojeni do činností dvou organizací na mikro, mezzo a makro úrovni sociální práce, aby získali komplexní přehled o různých aspektech této profese.

Obrázek 1 Logframe projektu

	Shrnutí projektu	Objektivně ověřitelné ukazovatele	Zdroje a prostředky ověření ukazovatelů	Předpoklady a rizika projektu
Záměr projektu	-Zatraktivnit obor sociální práci mezi mužskými studenty středních škol a podpořit tak jejich zájem prostřednictvím praktickou zkušenost v sociální službě	Zájem studentů o obor sociální práce Počet studentů, kteří se účastní praktické části projektu	Evaluační zpráva projektu	-Nezájem studentů o studium oboru sociální práce -Nedostatečná podpora ze strany sociálních služeb pro zajištění možnosti účasti studentů
Specifický cíl /účel projektu	-Prezentovat sociální práci v pravdivým, praktickým světle a odstranit tak stereotypní představy u studentů o sociální práci. -Zvýšit zájem studentů o obor sociální práce o 5 % ve srovnání s předchozím obdobím	Zpětná vazba od studentu ohledně jejich dojmů -vyšší zájem o sociální práci mezi účastníky po skončení praktické části (počet přihlášek na obr)	Měření zájmu podle ankety – zpětné vazby (Menti.com) -Počet studentů, kteří se účastní praktické části -zpětná vazba od škol	
Očekávané výstupy projektu	-Prezentace -Propagační video -Praktická zkušenost v sociální službě v roli sociálního pracovníka -Pozitivní zpětná vazba od studentů			
Klíčové aktivity	KA1: Výběr 3 středních škol v Olomouci KA2: Zorganizovat termín prezentace na vybraných školách KA3: Spolupráce se 2 sociálními službami v městě Olomouc KA4: Výběr prováděných aktivit KA5: Vytvoření prezentace oboru sociální práce KA6: Vytvoření propagačního a motivačního videa KA7: Prezentace oboru sociální práce mezi studenty posledních ročníků: KA8: Vytvoření seznamu studentů pro praktický den: KA9: Praktický den v roli sociálního pracovníka KA10: Zpětná vazba od studentů	Vlastní zdroje organizace Veřejné zdroje: město Olomouc,	Časový rámec KA1: 2 týdny KA2: 1 měsíc KA3: 3 týdny KA4: 3 týdny KA5: 3 týdny KA6: 3 týdny KA7: 10 dní KA8: 10 dní KA9: 1 den KA10: 1 den KA11: 2 týdny KA12: 3 měsíce	-nezájem o spolupráci ze strany škol -nedostatečná atraktivita videa

	KA11: Mentoring studentů KA12: Evaluace projektu			
--	---	--	--	--

6.1 Přímý prospěch projektu

Přímý prospěch projektu spočívá v zatraktivnění oboru sociální práce mezi mužskými studenty středních škol a zvýšení jejich zájmu o studium. Projekt prostřednictvím dvoudenní zkušenosti se sociálními pracovníky a praktickou částí ve třech různých sociálních službách, přímo usiluje o zvýšení povědomí o činnostech sociální práce a odstranění stereotypů s ní spojených. Studenti se skrze vlastní zkušenost seznámí s činnostmi sociální práce na mikro, mezzo a makro úrovni a skrze vedení sociálních pracovníků, získají tak autentické informace o této profesi. Zvýšení zájmu studentů o obor sociální práce, kterého projekt svými aktivitami může dosáhnout, přinese v konečném důsledku, pozitivní dopad na prestiž a vnímání profese.

6.2 Nepřímý prospěch projektu

Nepřímým prospěchem projektu může být v dlouhodobějším procesu, zlepšení kvality poskytovaných služeb v oblasti sociální práce. Zvýšený zájem mužských studentů o obor sociální práce může vést rozšíření mužského personálu v oblasti sociálních služeb a k větší rozmanitosti pracovního prostředí. Toto rozšíření by vytvořilo více možností pro klienty, zejména muže, aby spolupracovali se sociálními pracovníky svého pohlaví. To by mohlo vést k větší efektivitě sociálních služeb a komfortu klientů, kteří by měli možnost komunikovat s pracovníky, kteří jim v určitých oblastech více rozumí.

6.3 Příklady dobré praxe v ČR a zahraničí

V této části budu prezentovat příklady dobré praxe, zejména z mezinárodního prostředí, neboť zdroje osvědčené praxe v České republice jsou omezené. Protože nalezené příklady dobré praxe nejsou přímo spojeny se sociální prací, uvedu příklad z oblasti zdravotnictví, které je také charakterizováno jako oblast s vyšším zastoupením žen než mužů.

Prvním příkladem je projekt "Men in nursing" ve Spojených státech, který si klade za cíl přilákat muže do ošetrovatelské profese tím, že boří tradiční stereotypy a podporuje více mužů, aby se rozhodli pro kariéru ve zdravotnictví. Tato iniciativa se zaměřuje na vytvoření podpůrného prostředí pro mužské ošetřovatele, poskytování mentorství a podporu rozmanitosti v ošetrovatelském prostředí. Cílem projektu, je reagovat na národní nedostatek mužských pracovníků tím, že přiláká více mužských studentů do této profese, zejména prostřednictvím nabízených stipendií na akademický rok 2024/2025 ve výši 11 800 Kč. (gatewayct, [b.d])

Podobný přístup k této problematice zaujala Britská univerzita, Coventry university, která vyhradila stipendium ve výšce 880 tisíc korun pro podporu 10 mužských studentů, kteří jsou zastoupeni v oborech, jako ošetrovatelství, ergoterapie, porodní asistent, kde převládá převaha ženských studentek. Deseti mužským studentům, tak univerzita poskytla necelých 30 tisíc korun každý rok, jejich bakalářského studia. (coventry.ac, 2017)

Zajímavým programem je i Norský příklad, "Menn i Helse", který využívá marketingové strategie zaměřené na muže, aby tak podpořil iniciativu mužů v sektoru zdravotnictví a sociální péči. Svými aktivitami se zaměřuje na prezentaci mužských vzorů, odstraňování genderových stereotypů a prezentaci profese. (mennihelse, [b.d])

Ve více zdrojích a praktikách zaměřených na zvýšení zastoupení mužů v oborech, kde převažuje počet žen, organizace zdůrazňují důležitost mužských vzorů obecně a také propagaci profesí skrze plakáty, videa, kampaně, které zobrazují především muže. Několik vysokých škol, jak už bylo zmíněno, v Anglii, USA anebo Irsku, uplatňovalo finanční odměny a stipendia pro mužské studenty za cílem zvýšit jejich zastoupení na škole.

7 Klíčové aktivity projektu a indikátory

Na základě provedené analýzy byly vypracovány klíčové aktivity projektu, které zohledňují její výsledky. Níže popisují tyto aktivity, které jsou rozdělené do dvou částí: přípravné fáze projektu a realizační fáze projektu. Přípravná fáze obsahuje 6 klíčových aktivit, které je potřeba připravit před samotnou realizací projektu, zatímco realizační fáze zahrnuje také 6 klíčových aktivit zaměřených na samotnou realizaci projektu. Popis klíčových aktivit je doplněn jejich indikátory a výstupy, které jsou uvedeny po popisu jednotlivých klíčových aktivit.

7.1 Aktivity přípravné fáze projektu

KA1 Výběr 3 středních škol, v Olomouci

Pro začátek přípravné fáze, se z města Olomouc zvolí dvě střední odborné školy a jedno gymnázium, se kterými bude navázána spolupráce a následná implementace projektu. Návrhem může být Waldorfská střední škola, Gymnázium a Střední průmyslová škola strojnická. Cílením je zaměřit

Indikátory: Počet vybraných středních škol v Olomouci pro spolupráci

Výstupy: Seznam vybraných škol: Waldorfská střední škola, Gymnázium, Střední škola strojnická

KA2 Zorganizovat termín prezentace na vybraných školách

Tato aktivita zahrnuje komunikaci s vedením vybraných škol a navázání spolupráce, přičemž se zdůrazní význam projektu pro studenty a také pro obor sociální práce. Cílem aktivity je taktéž stanovení termínů prezentace oboru sociální práce, s každou ze tří škol. Termín praktického dne pro studenty v sociálních službách je nezbytné stanovit v souladu s časovou dostupností těchto služeb.

Indikátory: Počet úspěšně stanovených termínů prezentace na vybraných školách

Výstupy: Ustanovení termínů prezentace oboru sociální práce s každou ze tří vybraných škol.

KA3 Spolupráce se 2 sociálními službami v městě Olomouc

Tato aktivita zahrnuje výběr a ustanovení spolupráce s organizacemi a s mužskými sociálními pracovníky, kteří po dohodě povedou aktivity sociálních služeb se studenty během praktického dne. V tomto ohledu je důležité zastoupení mužů, jelikož z provedené analýzy vyplývá, že mužský prvek je v sociální práci potřebný zejména pro chlapce, kteří hledají mužské vzory. Nato, navazuje stanovení termínu praktického dne ve službách, který se uskuteční v jeden den, proto je důležité synchronizovat tyto aktivity mezi službami. Návrhem pro možnou spolupráci organizací jsou Charita Olomouc a Podané ruce.

Indikátory: Počet navázaných spoluprací s sociálními službami v Olomouci a počet mužských sociálních pracovníků zapojených do spolupráce

Výstupy: Navázání spolupráce s Charitou Olomouc, Podané ruce pro realizaci praktické zkušenosti v sociálních službách se studenty. Ustanovení termínu praktického dne v souladu se časovou dostupností sociálních služeb

KA4 Výběr prováděných aktivit

Aktivity budou navrženy tak, aby studenti získali vhled do různých úrovní sociální práce, konkrétně, mikro, mezo a makro. Jako prostředník pro tyto aktivity bude využita Charita Olomouc, která se kromě jiného, zaměřuje i na terénní programy pro lidi bez domova. Sociální pracovník, tak bude v této roli vystupovat jako terénní pracovníka ale zároveň i poradce, mediátor, organizátor a komunitního plánovač. Studenti budou moci přímo pracovat s lidmi bez domova, poskytovat jim základní podporu jako zprostředkování materiálů a více tak tuto cílovou skupinu v terénu poznat. Studenti budou spolupracovat s pracovníky Charity na organizaci a koordinaci terénního programu, kdy budou v terénu zjišťovat potřeby klientů. Tato aktivita může mít dosah na již existující stereotyp sociálního pracovníka jako výhradně administrativního pracovníka. Pro studenty to bude o něco víc akční. Studenti se pak seznámí s fungováním sociální organizace z pohledu vedení a strategického plánování.

Pro další zkušenost v oblasti sociální práce, může být vhodnou organizací Centrum na Podporu Integrace Cizinců v Olomouci, které svou pozornost zaměřuje na práci s cizinci v Českém kontextu. Studenti by zde mohli získat praktické zkušenosti v právním a sociálním poradenství, tlumočnických službách, vzdělávacích akcích nebo kurzech českého jazyka, což by jim umožnilo pochopit a zapojit se do práce s cizinci v České republice.

Indikátory: Počet navržených aktivit pro studenty (mikro, mezzo, makro)

Výstupy: Seznam aktivit navržených pro studenty ve spolupráci s Charitou Olomouc a Centrem na Podporu Integrace Cizinců v Olomouci.

KA5 Vytvoření prezentace oboru sociální práce

Pro tuto aktivitu je klíčové vytvoření skriptu prezentace, která v úvodní části bude zahrnovat stereotypní a zároveň vtipné zobrazení v podobě obrázků, kterých příklad je uveden v přílohách 1 a 2. Účelem úvodu prezentace je zaujmout pozornost posluchačů a zároveň zjistit, jaké dosavadní znalosti mají ohledně profese a roli sociálního pracovníka. Hlavní obsah prezentace bude obsahovat reální obraz o sociální práci a činnosti s ní spojené na mikro, mezzo a makro úrovni. Vyvrcholením prezentace bude v závěru propagační a motivační video, v němž budou vystupovat převážně mužští sociální pracovníci z organizací, u kterých budou následně studenti v praktické části vykonávat aktivity.

Indikátory: Vytvoření skriptu prezentace obsahujícího výstižný obsah činností sociální práce, obrázků. Počet sociálních pracovníků zúčastněných na videu

Výstupy: Dokončený skript prezentace. Propagační a motivační video s mužskými sociálními pracovníky pro motivaci studentů

KA6 Vytvoření propagačního a motivačního videa pro studenty

Pro realizaci této aktivity je potřebné zajistit osobu zodpovědnou za natočení videa spolu se sociálními pracovníky a následné grafické zpracování videa. Součástí videa budou ti sociální pracovníci, kteří provedou studenty aktivitami daných služeb, a zároveň krátce a výstižně představí službu, ve které působí, a také činnosti, které v ní jako sociální pracovníci vykonávají. Účelem videa, vedenými mužskými sociálními pracovníky, je motivovat studenty k účasti na praktickém dni spolu s nimi a vyzkoušet si na jeden den, jaké to je být sociálním pracovníkem. V této aktivitě je klíčové zdůraznit vzkaz od pracovníků ve videu pro studenty, kteří ukazují, jak je důležité zastoupení mužů v sociální práci. Studenti by měli porozumět, že i oni mohou být součástí změny ve společnosti a v lidských životech. Video bude studentům přehráno v závěru prezentace s cílem motivovat pro zapojení do projektové aktivity.

Indikátor: Natočení videa s mužskými sociálními pracovníky a jeho následné grafické zpracování.

Výstup: Hotové video pro studenty, které bude prezentováno mezi účastněnými studenty v závěru prezentace.

7.2 Aktivity realizační fáze projektu

KA7 Prezentace oboru sociální práce mezi studenty posledních ročníků

Dle analýzy, studenti a jejich okolí neměli plnou představu o činnostech sociální práce, proto má tato aktivita za úkol demonstrovat neznalost a stereotypy o sociální práci jako, ženské profese, případové práce a další zmiňované. Prezentace oboru bude provedena formou již vytvořené prezentace, která přiblíží oblast sociální práce a činnosti sociálního pracovníka. V úvodu prezentace budou popsány stereotypy spojené s činností sociální práce. Následně bude zaměřeno na představení samotné činnosti profese a sociálního pracovníka a na závěr prezentace bude spuštěno motivující video, které představí dva mužské sociální pracovníky ze dvou sociálních služeb. Tímto videem budou studenti zváni na následnou, hlavní projektovou aktivitu, a to praktický den v sociálních službách.

Indikátory: Počet účastníků prezentace, sledovanost a aktivní zapojení při pokládaných otázkách. Zájem o praktický den v organizacích.

Výstupy: Uskutečněná prezentace oboru pro demonstraci stereotypů a spuštění videa pro motivaci zapojení se do praktické části projektu.

KA8 Vytvoření seznamu studentů pro praktický den

Tato aktivita zahrnuje to, že koordinátor projektu bude iniciativně sbírat informace od studentů, kteří vyjádří zájem o účast na praktickém dni. Tyto informace zahrnují jejich jména, kontaktní údaje (e-mail). Následně bude provedena komunikace se zúčastněnými školami, aby se tak potvrdila účast studentů. Na základě toho bude sestaven seznam zapojených studentů. Asistent bude sbírat informace od studentů, kteří projeví zájem o účast. Seznam bude průběžně aktualizován.

Indikátory: Počet studentů, úspěšné potvrzení o účasti od škol a aktualizovaný seznam studentů

Výstupy: Seznam studentů obsahující relevantní informace pro jejich účast a potvrzení o účasti od škol. Zajištění připravenosti a organizace programu s ohledem na počet účastníků

KA9 Praktický den v roli sociálního pracovníka

Mezi odpověďmi studentů vyplynulo, že jako hlavní motivace pro volbu oboru sociální práce, byla jejich osobní zkušenost s aktivitami v tomto odvětví a také přirozená touha pomáhat lidem. I z toho důvodu byla navržena aktivita, která umožní studentům získat jednodenní zkušenost v rámci sociální služby. Během této zkušenosti budou mít možnost prakticky se seznámit s sociálními aktivitami a porozumět tak, jakým způsobem mohou svými činnostmi přispět k podpoře a pomoci klientům.

Indikátory: počet studentů účastnících se praktického dne a aktivit a zpětná vazba od studentů ohledně jejich dojmů.

Výstupy: Realizace praktického dne, kde si studenti prakticky vyzkoušejí roli sociálního pracovníka a získají povědomí o činnostech sociálních služeb. Zaznamenání dojmů a zpětné vazby od studentů po skončení.

KA10 Zpětná vazba od studentu

Pro dosažení zpětné vazby o obor sociální práce bude proveden krátký online dotazník, kdy studenti mohou vyjádřit svůj názor a také zájem o studium sociální práce, případné setkání s mentorem. Tato forma bude mít 3 otázky: Dozvěděli jste se něco, co jste o sociální práci nevěděli? Když ano, tak co? Jak byste na stupnici od 1 do 10 ohodnotili svůj zájem o obor sociální práce? Měli byste zájem setkat se s mentorem, který vám poskytne bližší informace o oboru?

Indikátory: Počet vyplněných online dotazníků a hodnocení zájmu studentů o obor práce na stupnici od 1 do 10

Výstupy: Shromáždění zpětné vazby od studentů prostřednictvím online dotazníku. Zhodnocení zájmu studentů o obor sociální práce a jejich potencionálnímu zájmu o setkání s mentorem

KA11 Mentoring po projevení zájmu

Po projevení zájmu ze strany studenta, by proběhlo setkání s mentorem, aby student mohl probrat své zájmy, cíle a očekávání ohledně sociální práce. Během setkání mentor bude se studentem diskutovat o dostupných školách v oboru sociální práce, které by pro studenta byly vhodné podle jeho volby. Setkání by proběhlo osobně, případně online.

Indikátory: počet studentů, kteří projeví zájem o setkání s mentorem a kvalita a obsah setkání s mentorem

Výstupy: Realizace setkání s mentorem pro studenty projevující zájem o bližší informace o oboru sociální práce

KA12 Evaluace projektu

Cílem evaluace bude zjistit úspěšnost projektu, a to zvýšením zájmu studentů o obor sociální práce o 5 % ve srovnání s předchozím obdobím. Tento cíl bude měřen pomocí počtu přihlášek na studijní obor sociální práce, kterých počet bude sledován během jednoho akademického roku.

Indikátory: Procentní změna počtu přihlášek na studijní program sociální práce vysokých škol a vysokých odborných škol Olomouci

Výstupy: Data o počtu přihlášek na studijní program sociální práce během sledovaného období v Olomouci. Zpráva s výsledky evaluace

8 Harmonogram

Cílem této kapitoly je poskytnout komplexní přehled o časovém plánu jednotlivých činností projektu. Pro dosažení přehledu časového rámce projektu byl zvolen Ganttův diagram, jako hlavní metoda grafického zobrazení, který je v závěru této kapitoly. Kromě tohoto diagramu budou v textu popsány jednotlivé aktivity z hlediska jejich časového plánování.

Harmonogram je rozdělen do dvou fází, a to přípravné a realizační. Do realizační fáze patří hlavní aktivity, a to prezentace oboru a praktický den pro studenty v sociálních službách. Projekt je navržen tak, aby 15 studentů ze tří odborných škol, absolvovalo praktický den ve dvou sociálních službách. Ti studenti, kteří projeví zájem během prezentace oboru sociální práce, budou vybráni k účasti. Prezentace se uskuteční v jeden den, a to v období od 1.10.2024 do 11.10.2024, kdy v těchto termínech proběhnou celkem tři prezentování, na třech středních školách, a to v rozsahu tří hodin. Praktický den v sociálních službách, kde si studenti vyzkouší roli sociálního pracovníka proběhne 15.10.2024 v rozsahu 8 hodin.

Realizační fáze projektu začne datem 1.10.2024 a skončí 4.11.2024. Toto realizační období bude trvat zhruba jeden měsíc. Zvoleným datem realizace projektu je zohledněn fakt, že studenti středních škol jsou v posledním ročníku a mohou se tak rozhodovat o studium na vysoké škole. Datum realizace byl zohledněn tak, aby studenti měli dostatek času na případnou volbu oboru sociální práce, s tím spojené i podávání přihlášek na vysoké školy.

8.1 Harmonogram přípravné fáze projektu

Přípravná fáze projektu začíná datem 1.8.2024 a končí 23.9.2024 což představuje období zhruba dvou měsíců. To zahrnuje výběr a spolupráce se třemi středními školami v Olomouci, stanovení termínu prezentace na školách v průběhu srpna, spolupráce se sociálními službami a výběr aktivit pro studenty, příprava skriptu prezentace, natáčení a sestřih videa. Přehled jednotlivých aktivit je stručně uveden v textu i s jednotlivými časovými jednotkami.

Přípravná fáze projektu

KA1: Výběr 3 středních škol v Olomouci: 2 týdny

KA2: Zorganizovat termín prezentace na vybraných školách: 1 měsíc

KA3: Spolupráce se 2 sociálními službami v městě Olomouc: 3 týdny

KA4: Výběr prováděných aktivit: 3 týdny

KA5: Vytvoření prezentace oboru sociální práce: 3 týdny

KA6: Vytvoření propagačního a motivačního videa: 3 týdny

8.2 Harmonogram realizační fáze projektu

KA7: Prezentace oboru sociální práce mezi studenty posledních ročníků

Samotné, jednorázové prezentování bude probíhat na 2 odborných školách, a to na každé škole, v jiný den, po období 2 týdnů

Časový rozsah prezentace pro studenty: 3 hodiny na jedné škole (9 hodin dohromady na 3 školách)

Harmonogram prezentačního dne: 9:00 – 12:00

KA8: Vytvoření seznamu studentů pro praktický den: 10 dní

KA9: Praktický den ve 3 sociálních službách

Časový rozsah: 8 hodin (od 8:30 – 16:30)

Časový harmonogram programu:

8:30 – 12:00 (1.organizace)

Přesun 30 min

12:30 – 13:00 oběd

Přesun 30 min

13:00 – 16:00 (2.organizace)

16:00 – 16:30 zpětná vazba od studentů

KA10: Zpětná vazba od studentů

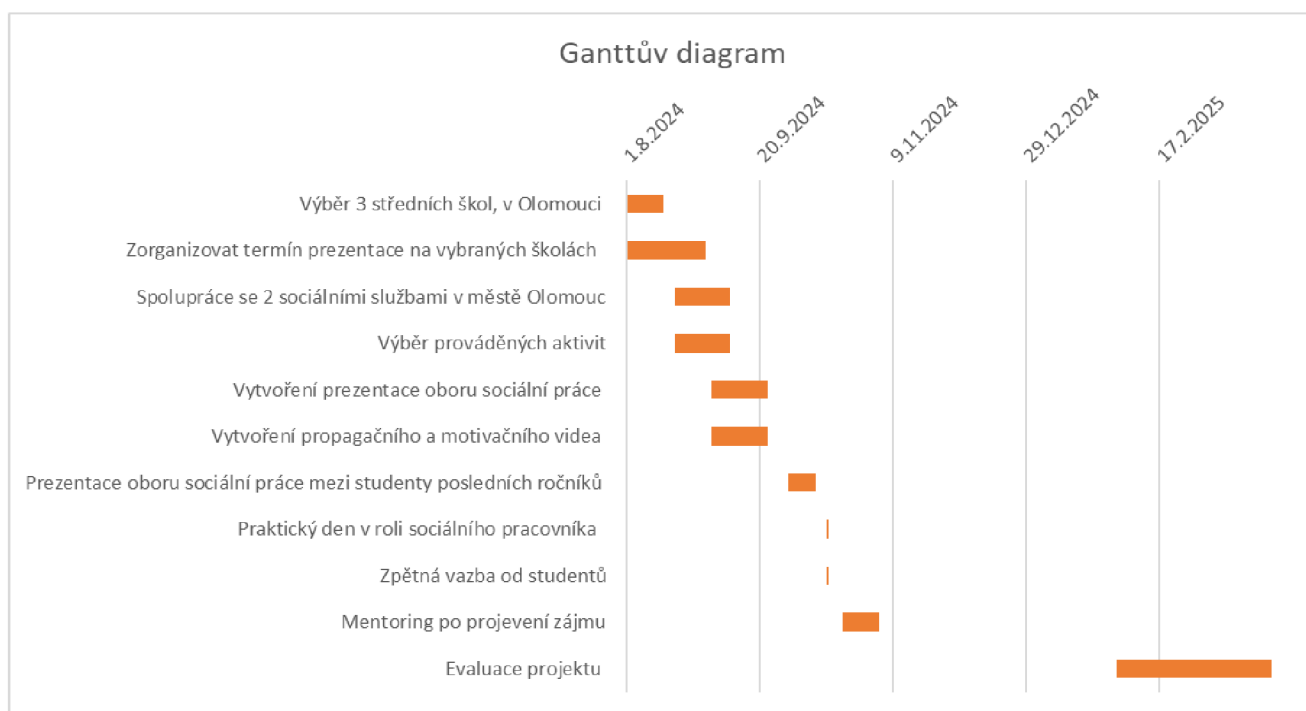
Časový rozsah: 15 min

To zahrnuje: Shromáždění se v organizaci se studenty a zpětná vazba skrze krátký online dotazník, který studenti společně vyplní na místě

KA11: Mentoring po projevení zájmu

Časový rozsah: 2 týdny

KA12: Evaluace projektu: 3 měsíce



Obrázek 2 Ganttův diagram

9 Management rizik

V této kapitole, bude zaměřeno na rizika, která mohou vzniknout při tvorbě a implementaci projektu a mohou tak ovlivnit jeho úspěšnost. Rizika budou popsána v souvislosti s každou klíčovou aktivitou a také shrnuta v tabulce rizik, kde jsou popsána navržena opatření.

9.1 Rizika v přípravné fázi projektu

KA1: Výběr 3 středních škol v Olomouci

Rizika spojená s touto aktivitou mohou být způsobena nedostatkem zájmu o spolupráci ze strany škol, a to kvůli rozdílnými prioritám či hodnotám a nebo nepochopením cílů samotné projektové činnosti.

KA2: Zorganizovat termín prezentace na vybraných školách

Rizika v této oblasti můžou nastat ve spojení s komunikací se školou a se stanovováním vhodného termínů, zejména v rámci vázaného výukového harmonogramu škol, což by mohlo prodloužit den vyhrazen na prezentování.

KA3: Spolupráce se 2 sociálními službami v městě Olomouc

Tato aktivita může čelit několika rizikům, a to potencionálnímu odmítnutí spolupráce ze strany sociálních služeb, obtížné nalézání vhodných mužských sociálních pracovníků, pro vedení praktických činností ve službách, kteří reprezentativně zastoupí rolu pracovníka, jeho činností ale také inspirativní rolu muže pro studenty. Dalším potencionálním rizikem by mohlo nastat při pokusu o harmonizaci termínů mezi dvěma organizacemi.

KA4: Výběr prováděných aktivit

Aktivita může čelit výzvám a rizikům, včetně obtížné koordinace a organizace terénních programů pro studenty, aby každý z nich získal autentickou zkušenost a nebyl nijak vyčleněn ze skupiny a aktivit. Rizikem by mohla být i nespolupráce a nezájem ze strany studentů během realizovaných aktivit a přesunů z organizace do organizace i napříč tomu, že se do projektu zapojili dobrovolně.

KA5: Vytvoření prezentace oboru sociální práce

Rizikem by mohla být nedostatečná příprava a koordinace obsahu prezentace, což by mohlo vést k nejasnostem nebo nedostatečnému zájmu posluchačů. Rizikem by mohla být i očekávání studentů, která se ale nemusí shodovat s výsledkem prezentování nebo prezentujícího. Dalším potenciálním rizikem jsou technické problémy s prezentací což by mohlo narušit celý průběh a účinnost prezentace.

KA6: Vytvoření propagačního a motivačního videa

Rizikem této aktivity je potenciálně nedostatečná komunikace a spolupráce mezi sociálními pracovníky, stejně jako neangažovanost a omezené množství mužských sociálních pracovníků v organizacích. Také neautentický a nezajímavý projev a vystupování může mít vliv na účinnost a důvěryhodnost videa, což může být riziko. Prezentace a samotné video budou mít vliv na to, jestli studenti budou dostatečně motivováni k účasti na praktické části projektu. Proto je v tomto případě důležité dbát i na moderní a atraktivní grafické zpracování videa.

9.2 Rizika v realizační fázi projektu

KA7: Prezentace oboru sociální práce mezi studenty posledních ročníků

Rizikem v této aktivitě může být nepřijetí studentů, zejména v případě pevně zakořeněných stereotypů o sociální práci jako ženské profesi nebo omezené povědomí o různých aspektech této profese. Riziko může nastat i v případě nedostatečné interaktivity studentů během prezentace a také vysoká nepřítomnost studentů v daný den.

KA8: Vytvoření seznamu studentů pro praktický den

Největším rizikem spojeným s touto aktivitou je nedostatečná odezva, a tedy zájem studentů o projektovou část. Dalším rizikem by opět mohla být pomalá komunikace se školami a neaktualizovaný seznam studentů, kteří projeví zájem.

KA9: Praktický den v roli sociálního pracovníka

Rizikem této praktické části projektu může zahrnovat nedostatečná příprava studentů na pracovní prostředí sociálních služeb, což by se mohlo projevit k nezkušenosti při interakci s klienty, a tak neangažovanosti. Možným rizikem může být i předem naplánovaný program a tak případné zpoždění při přesunech a nebo únavou studentů během přesunů.

KA10: Zpětná vazba od studentů

Rizikem může být nízká úroveň zapojení studentů do poskytování zpětné vazby a také zkreslené výsledky v důsledku nesprávné interpretace výsledků. Je potřebné zohlednit, že studenti nemusí poskytnout pravdivou nebo úplnou odpověď.

KA11: Mentoring studentů

Rizika se mohou týkat komunikace mentora a studenta, kdy očekávání studenta od setkání s mentorem nemusí být naplněny. Také rizikem může být i nezájem studentů o mentoring, které tak nebude v projektu využitelný.

KA12: Evaluace projektu

Rizikem může být nedostatečná spolupráce škol a institucí při shromažďování dat o počtu přihlášek na studijní obor sociální práce.

Obrázek 3 Rizika jednotlivých aktivit v přípravné fázi projektu

Identifikace rizik spojených s klíčovou aktivitou	Pravděpodobnost	Dopad	Preventivní opatření
KA1	Nízká	Střední	Provést důslednou analýzu škol před navázáním spolupráce
KA2	Střední	Vysoká	Sjednat setkání s vedením škol v dostatečném předstihu
KA3	Střední	Vysoká	Vyhledat mužské pracovníky i z jiných organizací
KA4	Střední	Střední	Detailně připravit jednotlivé aktivity
KA5	Nízká	Nízká	Poskytnout školení nebo podporu prezentujícím

KA6	Střední	Vysoká	Pečlivě naplánovat obsah videa s důrazem na motivující a inspirativní vystupování a sdělení pracovníků. Zajistit profesionální provedení videa
-----	---------	--------	---

Obrázek 4 Rizika jednotlivých aktivit v realizační fázi projektu

Identifikace rizik spojených s klíčovou aktivitou	Pravděpodobnost	Dopad	Preventivní opatření
KA7	Střední	Střední	Důkladná příprava. Vyškolení prezentujícího. Aktivní zapojení studentů do prezentování skrze otázky, diskuzi a interaktivní prvky
KA8	Střední	Střední	Pravidelná komunikace se školou. Zavedení online registrace pro studenty
KA9	Nízká	Střední	Poskytnou krátkou přípravu před zahájením aktivit. Doporučit a motivovat studenty, aby si předem vyhledaly informace o cílové skupině
KA10	Nízká	Střední	Společně organizovaná zpětná vazba po ukončení praktického programu v organizaci
KA11	Nízká	Nízká	Zajistit jasnou komunikaci mezi mentorem a studenty ohledně jejich cílů a očekávání od setkání. Propagovat výhody setkání s mentorem
KA12	Střední	Střední	Předem stanovené pevné termíny a plány pro sběr dat a hodnocení. Pravidelná a včasná komunikace se školami.

10 Rozpočet

Tato kapitola je zaměřena na finanční plán projektu, tedy zdroje potřebné pro zajištění celého chodu projektu. Cílem této části je poskytnout podrobný přehled o finanční stránce jednotlivých aktivit v uvedené tabulce.

Tabulka 2 Sestavení projektového týmu a rozpočet

Počet	Zastoupení	Popis činnosti	Náklady za položku	Náklady celkem
1	Projektový koordinátor	Řízení projektu, koordinace aktivit a organizací a vzájemná komunikace	9000 Kč (Smlouva DPP)	9000 Kč
1	Asistent projektového koordinátora	Výpomoc při řízení projektu, případný zástup	6000 Kč (Smlouva DPP)	6000 Kč
1	Prezentující	Vedení prezentace na 3 školách	1500 Kč (Smlouva DPP)	1500 Kč
3	Sociální pracovníci ze tří organizací	Vedení aktivit se studenty v sociální službě	450 Kč (Smlouva DPP)	1500 Kč
1	Tvůrce obsahu prezentace a videa	Grafické zpracování prezentace a motivačního videa pro studenty	500 Kč (Smlouva DPP)	500 Kč
1	Mentor	Mentoring se studenty, kteří projeví zájem o bližší informace o studiu	Dle potřeby (Smlouva DPP)	max 300 Kč
20	Náklady na transport	Určeno pro projektový tým a studenty	Jízdenka 40 Kč	800 Kč

Rozpočet celkem	19 600 Kč
------------------------	------------------

10.1 Zdroje financování

Finanční prostředky ve výši 19 600 Kč budou využity na realizaci projektu zaměřeného na zvýšení zájmu o obor sociální práce mezi studenty středních škol, zejména muže. Tyto finance budou potřebné na krytí nákladů spojených s personálem, který je uveden v tabulce. Kromě personálních nákladů budou finance využity i na tvorbu obsahu prezentace a videa a také transportu pro účastníky. Pro financování projektu je možné využít jakž vlastní zdroje organizace, tak dotace a granty z veřejných zdrojů, v tomto případě za podpory města Olomouc a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Financování projektové činnosti může být také zajištěno za podpory Evropského sociálního fondu a také skrze nadační fondy, které poskytuje i konkrétně Nadace Via. Prostředky mohou být získány z partnerských organizací, sponzorů či dárců, kteří sdílí cíle projektu a jsou ochotní finančně přispět k jeho realizaci.

Závěr

Na základě analýzy genderových stereotypů a nerovností v oboru sociální práce se ukázalo, že genderová rovnost zůstává aktuálním tématem s významným zastoupením mužů a žen v této profesi. Cílem této bakalářské práce bylo poskytnout teoretické základy, provést analýzu potřebnosti projektu a následně vytvořit projekt, který by zvýšil zájem o studium sociální práce mezi studenty, zejména mužskými studenty. V první části práce byly zkoumány genderové stereotypy a identita sociální práce, přičemž byly odhaleny přetrvávající předsudky o sociální práci, jakožto ženské profesi a zdůrazněny důsledky těchto stereotypů pro zastoupení mužů v oboru. Stav genderové nerovnosti v sociální práci je podporován těmito stereotypy a nedostatečnou znalostí činnosti a identity sociální práce a sociálních pracovníků. Stereotypy se objevují jak v pohledu na samotnou sociální práci a pracovníka, tak v pohledu na muže a ženy. Česká společnost je tak stále ovlivňována genderovými stereotypy, které často určují vnímání tradičních povolání pro muže a ženy. V kapitolách zaměřených na genderové přístupy a rozdíly mezi mužskými a ženskými sociálními pracovníky bylo zdůrazněno paradigma reformní, které muže přinese možná řešení nízkého zastoupení mužů v oboru sociální práce. Identifikovaly se rozdíly v přístupu k práci a klientům, přičemž mužští klienti někdy upřednostňují konzultaci a vedení ze strany mužského sociálního pracovníka. Důležitost mužů v oblasti sociální práce byla zdůrazněna i v kontextu nedostatečné prestiže oboru a faktorů ovlivňujících volbu profese. V závěru teoretické části, byla diskutována dilemata mužských sociálních pracovníků, ohledně obav z možné feminizace.

V druhé, praktické části, jsem se zaměřila na samotný projekt. Cílem projektu je aktivně přispět k odstranění genderových stereotypů a předsudků o sociální práci, a zároveň zvýšit zájem o tento obor mezi studenty, zejména muži. Projekt je rozdělen do dvou částí: první část představuje prezentace profese na 3 odborných školách, následovaná druhou částí, která zahrnuje praktickou zkušenost s vedením sociálních pracovníků, ve třech sociálních službách, v Olomouci. Cílem projektu, je umožnit studentům gymnázií a středních odborných škol posledního ročníku vyzkoušet si a prakticky porozumět aktivitám sociální práce.

V této části práce, byly tak popsány klíčové aktivity projektu, které vycházejí z analýzy potřebnosti. Jednotlivé aktivity jsou rozpracovány v harmonogramu, který zahrnuje jak fázi

přípravy projektu, tak fázi jeho realizace. Důraz je kladen také na management rizik a vyčlenění finančních prostředků k zajištění úspěšného průběhu celého projektu.

V závěrečné části byly popsány příklady dobré praxe a přímé a nepřímé výhody projektu.

Vzhledem k důležitosti tématu genderové rovnosti a prestiže oboru sociální práce považuji realizaci za potřebnou. I když projekt není zaměřen na přímou práci s konkrétní cílovou skupinou nebo klientem v nepříznivé životní situaci, má potenciál přispět k odstraňování genderových stereotypů a předsudků o sociální práci a vytvořit rozmanité prostředí, a to prostřednictvím vyššího zastoupení mužů. Zvýšením zájmů o tento obor mezi mužskými studenty, se cílí na samotné zvýšení prestiže oboru a profese sociální práce. Tímto způsobem může projekt sekundárně ovlivnit i kvalitu poskytování sociálních služeb a vnímání sociální práce ve společnosti. Zejména proto, považuji realizaci projektu za prospěšnou.

Bibliografie

CT STATE COMMUNITY COLLEGE GATEWAY [b.d.]. *Men in nursing*. Online. Dostupné z: <https://gatewayct.edu/Men-in-Nursing> [citováno 2024-04-20].

COVENTRY UNIVERSITY, 2017. University tackles nursing gender gap with first bursary for men. Online. Dostupné z: <https://www.coventry.ac.uk/primary-news/university-tackles-nursing-gender-gap-with-first-bursary-for-men/> [citováno 2024-04-20].

MENN I HELSE. [b.d.]. Online. Dostupné z: <https://mennihelse.no/> [citováno 2024-04-20].

BAUM, Nehami. The Unheard Gender: The Neglect of Men as Social Work Clients. Online. *British Journal of Social Work*. 2015, roč. 46, č. 5, s. 1463-1471. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/43905539>. [cit. 2024-04-01].

CLATTERBAUGH, Ken. *Contemporary Perspectives On Masculinity: Men, Women, And Politics In Modern Society*, Second Edition. Online. 2. New York: Routledge, 1997. ISBN 9780429495335. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429495335>. [cit. 2024-03-14].

ČESKÁ REPUBLIKA, Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?citace=1#Sum>

ČESKO. Úřad vlády České republiky. Strategie rovnosti žen a mužů
EUROPEAN SOCIAL NETWORK. Attracting men in social services and social care. Online. LARA-MONTERO, Alfonso. 2022. Dostupné z: <https://www.esn-eu.org/news/attracting-men-social-services-and-social-care>. [cit. 2024-03-25].

Evropský institut pro rovnost pohlaví. (2019). Index rovnosti žen a mužů 2019: Česká republika. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0419038csn_002.pdf

GENSOWSKI, Miriam; GØRTZ, Mette a SCHURER, Stefanie. Inequality in personality over the life cycle, *Journal of Economic Behavior & Organization*,. Online. In: . 2021, Pages 46-77,. ISBN ISSN 0167-2681,. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268121000317?via%3Dihub#bib0085>. [cit. 2024-03-18].

HRUBEŠOVÁ, Ivana. Robert Garfield: Mužský kód: klíč k mužským emocím. Online. Sociální práce / Sociálna práca Czech and Slovak Social Work. 2017, roč. 18, č. 5, s. 66-68. ISSN 1213-6204 (Print), ISSN 1805-885X (Online). Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2018-5.pdf>. [cit. 2024-03-29].

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. Global Definition of Social Work. Online. IFSW. 2014. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>. [cit. 2024-03-14].

JANEBOVÁ, Radka, ČERNÁ, Lucie, 2008, Konstrukce žen-klientek a mužů klientův praxi sociální práce, Online. Gender, Equal Opportunities, Research, 9, 37-44. Dostupné z: https://www.gendersonline.cz/artkey/gav-200802-0005_how-women-and-men-are-constructed-as-clients-in-social-work-practices.php [cit. 2024-04-17].

JANEBOVÁ, Radka, MUSIL, Libor, 2007, Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníc. Online. Sociální práce/Sociálna práca, 1(1), 50-61. Dostupné z: Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníc.pdf [cit. 2024-04-17].

JANEBOVÁ, Radka. Univerzita Hradec Králové Ústav sociální práce Feministické teorie sociální práce. Online. Univerzita Hradec Králové: Ústav sociální práce, 2014. Dostupné z: https://www.uhk.cz/file/edee/filozoficka-fakulta/studium/janebova_-_feministicke_teorie_socialni_prace.pdf. [cit. 2024-03-25].

JANEBOVÁ, Radka; KAPPL, Miroslav a SMUTEK, Martin (ed.). Sociální práce mezi pomocí a kontrolou: sborník z konference IV. Hradecké dny sociální práce : Hradec Králové 12.-13.10.2007. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008. ISBN 978-80-7041-118-6.

KODYMOVÁ, Pavla. Historický náhled na odborné praxe při studiu sociální práce na území ČR. Fórum sociální práce. 2017, s. 39-51. Dostupné z: https://forumsocialniprace.ff.cuni.cz/wpcontent/uploads/sites/10/2017/12/Pavla_Kodymova_39-51.pdf [cit. 2024-04-18].

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

MOORE, Nicki, CLARK, Lewis, NEARY, Siobhan, BLAKE, Hannah, 2021. Klíčové faktory kariérového rozhodování: Zkoumání vlivu, které se podílejí na rozhodování mladých lidí ve věku 13-16 let. Online. iCeGS, (Mezinárodní centrum pro poradenská studia). Dostupné z: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/57bfb82d-8732-4aaf-ac7d-5d861beb67b1/CICC_Report__celkov__zpr_va_CZ_final.pdf. [cit. 2024-04-17].

na léta 2021 – 2030 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, ©2021 [cit. 2024-04-06]. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

National Association of Black Social Workers. Online. National Association of Black Social Workers. Dostupné z: <https://www.nabsw.org/>. [cit. 2024-04-08].

NATIONAL ORGANIZATION OF BLACK SOCIAL WORKERS (nabsw), [b.d.]. National organization of black social workers. Online. Dostupné z: <https://www.nabsw.org/>. [cit. 2024-04-19].

NICETTE, Georges. Gender Identity in Social Work: Male Social Workers' Experience in Seychelles. Online. Seychelles Research Journal. 2019, roč. 2019, č. 1, s. 53-63. ISSN 1659-7435. Dostupné z:

<https://seychellesresearchjournalcom.files.wordpress.com/2019/07/gender-identity-in-social-work-georges-nicette.pdf>. [cit. 2024-03-29].

Pospíšil, Jiří & Šámalová, Kateřina & Štěpánek, Daniel & Jurníčková, Pavlína. (2023). The prestige of social work from the perspective of students of social work and other helping professions. *Social Work Education*. 1-20. 10.1080/02615479.2023.2263028.

QUORA. As a male in a predominately female profession what problems have you faced [online]. Dostupné z: <https://www.quora.com/As-a-male-in-a-predominantly-female-profession-what-problems-have-you-faced> [cit. 2024-04-12].

SHAFER, Kevin a L. BELLAMY, Jennifer. Focusing on Men and Fathers: A Challenge for Social Work Research and Practice. Online. *Social Work Research*. 2016, roč. 40, č. 4, s. 199-202. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/24899407>. [cit. 2024-04-01].

SIMPSON, Ruth. (2004). Masculinity at Work The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment & Society*. 18. 10.1177/09500172004042773.

HAVLÍKOVÁ, Jana. Atraktivita oborů sociální práce pro studenty středních, vyšších odborných a vysokých škol. Praha: VÚPSV, v.v.i., výzkumné centrum Brno, 2019. ISBN 978-80-7416-346-3.

MOORE, Nicki; CLARK, Lewis; NEARY, Siobhan a BLAKE, Hannah. Klíčové faktory kariérového rozhodování: Zkoumání vlivů, které se podílejí na rozhodování mladých lidí ve věku 13 – 16 let. Online. International Centre for Guidance Studies (iCeGS), 2021. ISBN 978-1-910755-30-3. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus->

plus/project-result-content/57bfb82d-8732-4aaf-ac7d-5d861beb67b1/CICC_Report__celkov__zpr_va_CZ_final.pdf. [cit. 2024-03-22].

Seznam příloh

Příloha 1: Popis přílohy	71
Příloha 2: Popis přílohy	72

Přílohy

Příloha 1: Příklady zábavních a stereotypních obrázků o sociální práci (vlastní zpracování)



Obrázek 5 Vnímání profese sociálního pracovníka



Obrázek 6 Vnímání sociální práce (vlastní zpracování)

Příloha 2: Příklady zábavních a stereotypních obrázků o sociální práci (vlastní tvorba)



Obrázek 7 Sociální pracovnice bere děti z rodin



Obrázek 8 Sociální pracovníci a jejich profese