

1. KULTURA ORGANIZACE POSKYTUJÍCÍ 'SOCIALE' SLUŽBY

KULTURA ORGANIZACE (obecně)

- ⇒ typické jednání, urážování a vystupování pracovníků organizace
- ⇒ vnitřní stav organizace + vztahy organizace k vnějšímu prostředí
- ⇒ vzor myšlenek, nádechů a postojů, norm a hodnot ⇒ pracovníci je dílčou, respektují a přijímají své roli (statočný a s nimi)

FUNKCE KULTURY ORGANIZACE

vnitřní = vnější podoba, image organizace
vnitřní - koordinace vnitře organizace

KULTURA PROFESÍ

- ⇒ rájí různou interakci členů formálních a neformálních skupin ⇒ mít vlastní normy, hodnoty a symboly

FORMÁLNÍ SKUPINY = institucionalizovaná sázení (profesionálkové + klienti)
= sdílení a vystavování centra
= profesní asociace (asociace medicínérů ČR, ČAS...)

NEFORMÁLNÍ SKUPINY = skupiny kolegů, k. s. o. odůstojí (podle vlastní bydliště, eaj-mu, maturitní...)

NORMY PROFESNÍ SKUPINY = průvodce různých soc. situacích (jak řídit se s kl., jak zavádět nové postupy do práce ... ⇒ PSANÉ i NERSANÉ)

HODNOTY SOCIALE' PRÁCE = obsaženy v elickém kodexu, ovlivňují jízdu metodou práce SP pověření; elickové při řešení elických dilemat

6 HODNOTOVÝCH SMĚRŮ V SOCIALE' PRÁCI (Reamer, 1995)

- 1, paternalistická ⇒ přátelské mravniny a pomoc na bázi charity 19.-20. st.
- 2, orientace na soc. spravedlnost ⇒ solidarita, korvej působnosti, předělování
- 3, maturitníská ⇒ hrůzanská láska k blízkým
- 4, klinická ⇒ elická dilematu 70. léta 20. st.
- 5, defensivní ⇒ ochrana soc. pracovníků
- 6, morálkovo-neutrální ⇒ technicky' přístup (finanční analýza sítí a výdaje)

8 PŘEDPOKLADY SCC. PRÁCE (Butryová 70. léta 20. st.)

- respekt ke klientovi
- přesvědčení o soc. povaze lidí
- víra v to, že každý jedinec se schopen změny, růstu a sebevzdorování

6 ZÁSAD HODNOTOVÉ ZÁKLAĐY SOC. PRACE (GORDON, USA)

- 1, společnost věnuje pozornost a povídá rádě jednolivci
 - 2, významná sávislost jedinců
 - 3, významná odpovědnost
 - 4, obdobné lidské potřeby a sdílenou jedinictvost
 - 5, aktívni učast na řízení společnosti
 - 6, povinnost spol. odstranit nepomír muz jednolivcem a jeho prostředím
- PRAVIDLA PRO DOBU PRAKY (Clark)**

1, Respekt

2, Otvářnost, diváckyhoznost

3, Pečlivost a ochota SP

4, Oprávněnost - LEGITIMITA

5, Važnost (autorita, dobré jméno)

6, Odpovědnost

7, Dostupnost

8, Učitelnost

HODNOVĚNÍ SOCIALNÍ PRÁCE Z HLEDISKA POJMU PROFESIE

Banksova (1995) = def. jako semiprofesie / ne splňuje všechna kritéria profesie

argumenty: • SP nedisponejí povědomím korektním příkladem

• soc. pracovníci si nemohou dílat nárok na monopolní spec. dovednosti

• ve společnosti vlastně ambivalentní postoj k autoritě soc. prac.

+ patří k tradičně působícím zaměstnáním => předpoklad, že nemá velká spec.

snalosti a dovednosti → nízký prestis

1990 Společnost sociálních pracovníků ČR

1956 (mnichov) IFSW - International Federation of Social Workers

1994 mezinárodně platná Deklarace elických esad → vyhlašení zelického kolektivu přijatého IFSW 1976

PROFESNÍ ASOCIACE

1, zabezpečuje rednou a inspiraci svým členům

2, regulace roli/cesti profesionálního chování

3, podává status profesie komunitě a říši společnosti

4, udržuje identitu profese

- MILLERSON \Rightarrow probíhat bude v rámci situace, v níž se si mohou dít
- 1) typy služby \Rightarrow institucionální \times neinstitucionální
 - 2) používané techniky \Rightarrow tam, kde je předpokladat, že kl. nebude rozeznat práci odborníka
 - 3) povahové role \Rightarrow první a osobní kontakt vyčaduje vlastní hodiny (x neprvní a ne skupinové)

ETICKÝ KODEX SOCIÁLNÍCH PRACOVNIKŮ ČR (1995)

- \Rightarrow reguluje jednání členů urč. organizací
 \rightarrow musí být formální = psaný
 neformální = nepsaný

1. ETICKÉ ZÁSADY

- demokracie, udržka práva, respektuje jeho nezávislost každého čl. ve ohledu na věk, sex, orientaci, původ, rasu ...
- SP - respektuje právo na akterialisaci
- pomáhat při rozvoji a řešení konfliktů
- důvěřnost profesionální odpovědnosti před svými soukromými rádžamy

2. PRAVIDLA ETICKÉHO CHOVÁNÍ SOCIALNÍHO PRACOVNIKA

- a, ve vztahu ke klientům
- b, ve vztahu ke svému zaměstnavateli
- c, ve vztahu ke svým kolegům
- d, ve vztahu ke svému povolání a odbornosti
- e, ke společnosti

TYPY SOC. PRACOVNIKŮ PODLE PRÍSTUPU K PRAXI (Banksova 1995, 1998)

- 1) angažovaný sociální pracovník \rightarrow empatie, respekt, morální hodnoty
- 2) radikální pracovník \rightarrow emina roli v oblasti soc. politiky, aktori \Rightarrow soc. změna
- 3) burokratický soc. pracovník \rightarrow osobní péče o hl. x první normalizace " klienta"
- 4) profesionální pracovník \rightarrow vzdilost v otocu, členství v profesi

DEFENZIVNÍ \times REFLEXIVNÍ PRAXE

- DEFENZIVNÍ \Rightarrow SP jde o podle předpisů, plně v souladu s normativním rámce a aktorem
- \Rightarrow managerovská strategie, spoluje se s mezinárodními
 - \Rightarrow detailní popisání povinnosti (malá zodpovědnost, riziko)

- REFLEXIVNÍ \Rightarrow možné využití integrativních hodnot a dovedností + rizika v praxi
- \Rightarrow je v praxi využit riziko, morální odpovědnost, autonomní osobnost

STANDARDY KVALITY SOCIÁLNICH SLUŽEB

procedurální
personální
finanční

→ kontrola kvality

AKREDITACE

= ustanovení správnosti k vykonávání těchto služeb

- akreditacní řízení.

KVALITA PEČE

- plnéma, reaguje na potřeby klientů, dostupná, co nejméně výkona má cenu

HLAVNÍ PRVKY KULTURY ORGANIZACE

1, normy chování

2, keticové hodnoty

3) styl řízení a vedení

4) role

5) organizační struktura a členění

6) tradice



CHARAKTERISTIKA PROFESE - ZAKL. VLASTNOSTMI

• systematická kariéra

• autoritativní vedení klientů

• autoritativní vedení komunit

• profesní kultura + ETICKÝ KODEX

ETICKÝ KODEX A BYROKRATICKÁ ORGANIZACE

1, MECHANICKÁ BYROKRACIE = autorita hierarchického typu - pravidla, rutina, kvalifikace, jasné povědomí, instanční postup

2, PROFESNÍ BYROKRACIE = zaměření na vícadlné rozhodování, větší profesní autonomie, převážně jí, kontrola okruhu profesní standardy, vzdána celkovému pracovníkovi

KATALYTICKÝ A INTERAKTIVNÍ MODEL SP

1, KATALYTICKÝ = medicinální model SP, katalyzátor - lze nejly reakce renastala, ale do reakce využívají a nemění se. Sprac. - kompetentní profesionál, v kom. - k. mimo expozici do různých problemů; ODDELENÍ PROFESSIONÁLA OD SOUKROMÉ OSOBY

2, INTERAKTIVNÍ = MODEL SLUŽBY; SP do interakce s k. integruje až v lidové kvality SP ji společenstvem k. l.

2 ŘÍZENÍ SOCIALNÍCH SLUŽEB

- = řádný větší celek, když si poskytuvaly soc. služby, nemusí vykonávat svou činnost bez řízení
- = řízení soc. služeb zahrnuje: vlastní řízení, vedení, organizaci, správání a dosahování cíle

- cíle → první organizovaná instituce

"Dvoří řízení je dlužná rada po roční jednacích dlejich rozhodnutí"

MANAGEMENT SOCIALNÍCH SLUŽEB

Cíl: pozitivní změna v životě člověka

= nástroj, bl. umění organizace koncentraci na skutečné **PASIVI**, na kvalitu a odbornou práci ve prospěch klientů

METODY MANAGEMENTU SOC. SLUŽEB

- původně pro komerční podniky → tyto podoby je třeba modifikovat ohledem k posluze soc. služeb (NGO - rejstřík financování; první reagování na potřeby společnosti - klientů; org. mají roznorodou strukturu)

OSOBNOST MANAGERA

= je řídícího pracovníka klade třídy, silná vůdčí osobnost, byť využívá mazaný vrozenými vlastnostmi a slibuje své PŘÍROZENÝMI AUTORITAMI

VROZENÉ VLASTNOSTI: polibko věst lidem, řídit, touha pomoci
socialní inteligence

SCHOPNOSTI: ochota a schopnost naslouchat dechu jiných
ochota komunikovat

důslednost, smysl pro odpovědnost
schopnost mít ledviny a odstupu

moralní kvality, orientace na úkol

NASLOUCHÁNÍ

KOMUNIKACE

DŮSLEDNOST, ODPOVĚDNOST

MORALNÍ KVALITY

ZÁSADNÍ UKOLY MANAGERA

1, definice cílu

CO DĚLÁME? = ujmeme stanovení mimořádného listinou ustanovené stanovem mimo okruh

= kontinuitní, náročné a dosažitelné, měřitelné
= krátko-, středně a dlouhodobé

JAK TO DĚLÁME? = stanovení metod a postupů práce
= jejich řízení, reflexe a rozcvičky

2) URČOVÁNÍ PRIORITY A PRÁCE S ČASEM

- = nutná analýza potřeb dle různých aktérů - PRIORITY
- = čas jako „zdroj“ ~ organizace
- = správné určení priorit → orientace na kritické provozní problemy na úrovni danového zdroje (analyza potřeb klienta, hledání fin. zdrojů)

3) PREVENCE CHYB

- = neustálé sledování chodů organizace, schopnost odblíhat stálejší myšlenky, elyby → a odstranit je
- = spěchá vlastní aktivity (není tak intenzivní jako v komerční sféře)

4) ORIENTACE NA KLIENTA

- = pochopení pro potřeby klienta

SOCIALNÍ SEKTOR

SOC. SLUŽBY : správající pod národy státní správy / acc. odděly na MÚ, KÚ)

- řízení státem / organ. složky státu = ČSSZ, UTP, dalsí organ.
- složky státu - UTP, příspěvkové organizace
- řízení obcemi, kraji - DD, klistav, DPS
- NGO → O.P.E., O.S., nadace

ORGANIZACE

= sítiově ryhrotěná skupina lidí, bl. pracují na společném úkolu

= možné vnitřní a vnější prostředí

= VNEJŠÍ PROSTŘEDÍ je INICIATOR, ale sdružení i LIMITUJÍCÍ FAKTOR

- stát, politika, legislativa
- aktuální hospodářské, makroekonomické situace
- vnitřní minění, aktivity občanů, legislativa
- kultura, snyklosti, tradice, mítosy, mytologie
- podnikatelská sféra, EP ...

1) POSLÁNÍ ORGANIZACE

= jasné vyjádření toho, co organizace dělá (PROVOZNĚ-TECHNICKÝ CHARAKTER)

- konkretní se v cílech a konkrétních úkolech

2) MANAGEMENT ORGANIZACE = PROCES ŘÍZENÍ

= současně možnosti, bl. umožňují převést poslání na myšlenky

- ČINNOSTI MANAGEMENTU = analyzy, výstupy, plánování, tvorba strategie, marketing, koordinace, komunikace, kontrola

- ZDROJE MANAGEMENTU - materiální a technické, finanční, lidské
- materiálu - rasy na mější prostředí
- MANAGEMENT UDRŽUJÍCÍ ROVNOVÁHU MEZI POLY: samotní, na detaily x nadhled
opatrnost x vložitelnost
využívání příležitosti x nejen vlastní

3. FINANCE ORGANIZACE

- ČR rovní na statutu a právním postavení instituci
- řízení statutem a právní subjektivitou = PRÍSPĚVKOVÉ
- řízení statutem bez právní subjektivity = ROZPOČTOVÉ
- řízení daní, hrani a pověřenými okem
- NGO s právní subjektivitou

ZDROJE FINANCOVÁNÍ SOC. SLUŽEB

1, mzdové financování (PRÍSPĚVKOVÉ x ROZPOČTOVÉ)

- čárka na klienta na urč. odobř. = NORMATIVNÍ SYSTEML
- dotaci na zdrav. schváleného rozpočtu dané organizace
- pošt. hlasení ve správové oblasti

2, grantové financování NGO

- mázarové, žádání pro výrodnictvím projektů

3, příspěvky a spoluúčast klientů - UST

4) nezisk. skup., nadace, darcie - NROS, PHAFE

4) LIDSKE ZDROJE V ORGANIZACI

= řízení lidských zdrojů = PERSONALNÍ MANAGEMENT

• STAATL. OBECNÍ ORGANIZACE => daný systém prac. míst, systém odměňování, dané kvalifikační půdorysky - NEREAGUJÍ PRUŽNĚ

• NGO: => relativní volnost jinu vyhrázenou kymu, nejsou však při zajistování meid => nro. oblasti mimo kvalifikaci myšlenku - působí ekonomicky jistup veden k politici humanity

RIZEM LIDSKÝCH ZDROJŮ ZAHRNUJE

- plánování LZ, výkres, rozvoj LZ, posuvný a hodnocení myšlenky, odměny, podružný průces, informační systém, komunikaci

UKOLY MANAGERA

- výběr spolupracovníků
- podléh na profesionálním rozvoji pracovníků a kymu, vč. vlastního rozvoje

- hodnocení výsledků práce
- vyháňání a podpora dobrých prac. vztahů v týmu
- práci s informacemi

ROZVOJ OSOBNOSTI PRACOVNIKA

- a, individualní hodnocení prováděl kresťanský nadřízený (1x rok)
- b) řízení kariéry = matikka možnosti postupu a rozvoje
- c, řízení zaměstnanců - rozvoj org. + rozvoj lidí
- + SUPERVIZE - místní zajistit kvality

MARKETING

- = pochopitelská metoda → odhalování potřeb pro své výrobky
- = dynamicky městíc produkтивitu a efektivitu
- organizaci vychází z legislativy
- nejvíce jde org. mimo státní sféru = udy NGO

MOŽNOSTI VYUŽITÍ MARKETINGU & SEKTORU SOC. SLUŽEB

- 1, vědomí jednotlivých poskytovatelů o své roli v celém sektoru
- 2, podpora kooperace organizací
- 3, lepší distribuce služeb podle skutečných potřeb klientů
- 4, možnost porovnávání u různých poskytovatelů
- 5, orientaci rezortů na efektivnější rozdělování dotací

FAKTOŘE DETERMINUJÍCÍ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH Zdrojů

- 1, cíle a postavení organizace = určují potřebu profesí, kvalifikace
- 2, materiálne - technické zdroje = kapacita organizace, technické prostředky
- 3, finanční zdroje organizace = počet pracovníků a jejich platů

~~4. PŘÍPADOVÁ PRÁCE A PORADENSTVÍ~~

(3) ZÁSADY PŘÍPADOVÉ PRÁCE S DOSPĚLÝMI

PŘÍPADOVÁ PRÁCE

Případová práce je uplatňována v problematice:

- duševního zdraví
- vývojových poruch
- ve sféře dlouhodobé péče
- ve službách pro seniory
- pro přistěhovalce
- lidí nakažených virem HIV (o nemocné AIDS)

Základem PP je pochopení jedince, porozumění rodině, komunitě, společnosti, kultuře a znalost sociálně zdravotnických služeb, které nabízejí možnost zbavit se nedůstojných životních podmínek.

K rozvoji PP přispěly:

- Dynamická a sociální psychologie
- Egopsychologie
- Sociologie
- Psychiatrie
- Kulturní antropologie

PP se může opírat o = „teorii role“

- Sociální role jsou kulturně předepsány
- Každý jedinec se identifikuje s rolí, která mu náleží
- Role ovlivňují situace, kterými jedinec prochází
- Záleží na představě jedince, jak má vypadat dobré zvládnutá role

Případový pracovník musí: - znát možnosti nabídky a poslání nejrůznějších institucí

- musí umět s institucemi komunikovat a umět na ně odkázat klienta

- musí spolupracovat s profesionálními a svépomocnými organizacemi (pro určitý typ klientů)

Případový pracovník řeší potřebu odpovídajícího příjmu, dostupného bydlení, zajišťuje zdravotní péči, rekvifikaci, pomáhá vyhledat zaměstnání a získat sociální podporu.

1.1 HODNOTA JEDINCE

- předpoklad PP = cena jedince je nadřazena všemu ostatnímu
- jedinec si zaslouží péče, úctu, důstojnost a příležitost vyjadřovat svou individualitu
- jedinec se může sám rozhodovat, zda bude využívat své možnosti a nebo bude jen „přežívat“
- důležitá je sítia → praxe: • povzbuzujeme jedince k odvaze

 - -,- k sebedůvěře
 - informujeme ho o dostupných zdrojích
 - pomoc při mobilizaci jeho sil

Případový pracovník se nesmí zaměřovat na bezmoc klienta, jelikož to posiluje závislost a očekávání pomoci.

1.2 JEDINEČNOST A SEBEURČENÍ

- v PP nemusí individualita dominovat za každou cenu
- případový sociální pracovník se musí naučit přijímat odlišnost svého klienta, do pracovního vztahu přináší také svoji jedinečnost

Sebeurčení – klient je a nadále má být sám sebou

- klient může přijmout nebo odmítnout (jeho vlastní rozhodnutí) pomoc
- volí vždy klient, angažovanost je na klientovi
- je nutné sebeurčení zdůrazňovat během celého procesu PP
- sociální pracovník by měl být vnitřně neutrální

1.3 PROBLÉMY ŘEŠENÉ V SOCIÁLNÍ PP

- problémy, které klienta spoutávají a omezují ho
- některé problémy vyplývají z prostředí, jiné jsou mezilidské (zejména rodinné) – ty tvoří hlavní oblast PP
- problémy vnitřní (intrapsychické)

Užívané postupy (Woodsová a Hollisová 1990)

- a) poskytnutí psychické podpory klientovi
- b) vyjádření problému \Rightarrow klienta bl. pocíťe
- c) přímé ovlivnění klienta (názor, rada, zprostředkování jiné služby...)
- d) reflexe problému klienta

Problémy v rodině, které mají vliv na sociální a ekonomické podmínky rodiny:

- X - pomoc žákům s jejich problémy ohledně vzdělávání
- v klinické praxi se snaží řešit záležitosti, které negativně ovlivňují působení léčby ✓
- zabývají se vztahem pacienta x rodiny x lékaři ✓
- úkolem sociálního pracovníka může být, dovést klienta k přijetí nějaké služby ✓
- zjišťuje potřeby klienta, vyhledává odpovídající služby a plánuje jejich využití
(v případě přijetí nabídky klientem, sociální pracovník zprostředkovává komunikaci mezi ním a službou a sleduje proces péče)

Postup při plánování práce s klientem (zdroje přesahující možnosti sociálního pracovníka)

Rose, Moore 1995:

1. identifikace vhodného klienta
2. určení klientových potřeb
3. naplánování služeb nebo léčby
4. napojení klienta na adekvátní zdroj
5. monitorování případu, které poskytuje zpětnou vazbu o tom, zda a jak jsou služby poskytovány a využívány

PP – hodnocení případu a plán péče str. 71 – 73.

PP je proces, který zahrnuje:

- a) sociální studii
- b) vyšetření \rightarrow HYPOTEZA
- c) intervenci \rightarrow TERAPIE
- d) ukončení

Jednotlivé fáze se mohou prolínat.

Sociální studie

- je etapa prozkoumávání i důležitých rozhodnutí (př. zda vstoupit či ne do terapie)
- klient předkládá problém, důležitá je motivace k řešení
- problémem je časté pasivní očekávání pomoci zvenčí
- úkolem této fáze je klienta angažovat
- anamnéza klienta by neměla být tak podrobná, protože v počáteční fázi je klient nejzranitelnější

Vyšetření

- jde o vymezení problému a stanovení hypotézy
- hypotéza by neměla kategorizovat, neměla by být nálepou
- hypotéza se mění s životní situací klienta, tzn. cíle odpovídají potřebám klienta

Intervence = terapie

- začíná prvním kontaktem, spočívá v rozhovorech, uklidňování klienta
- cílem je společný cíl klienta a pracovníka

př. klient potřebuje speciální službu, pracovník ji vyhledá, pomůže mu tam vstoupit (dohodnutku s klientem odborníkem)

- pokud služba selže má odpovědnost za nalezení jiné pomoci

Ukončení

- je závěrečná fáze případové práce
- mělo by být dohodnuto
- pokud se terapie moc prodlužuje, vzniká závislost klienta na sociálním pracovníkovi.
- pracovník může zůstat pro klienta útočištěm pro případ krize
- důležité je ukončení intervence, tzn. pracovník zhodnotí klientovu spolupráci
viz. tabulka str.75

1.4 KOMUNIKACE S Klientem

Rozhovor

- = myslíme dialog
- = dialog vede k formulování a odkrývání stavu věcí
- = je důležitý k formulaci, co klient potřebuje, co je schopen a ochoten přijmout
- = slouží k vytvoření vztahu
- = pracovník, aby poznal potřeby klienta, musí umět naslouchat
- = vyvarovat se rychlých závěrů

ROZHOVOR má doslova formulaci, co kl. potřebuje
co je schopen a ochoten přijmout

Aktivní naslouchání

- poskytuje dostatek zpětných vazeb od pracovníka a ten používá: techniky – objasňování, parafrázování, reflektování a shrnování

Pravidla aktivního naslouchání:

- soustředí se na klienta (co vnímá, říká, jeho myšlenky, pocity)
- záasadní význam sdělení
- oční kontakt (neverbální signály)
- klade objasňující otázky, aby správně, co bylo řeceno
- mluví tak, aby nedělal závěry
- ověřuje si, zda sdělení klient pochopil správně

Objasňování: př. vy jste říkal, že...., pokud dobře rozumím..., domníváte se, že...

Další techniky aktivního naslouchání:

1. rekapitulace = to co slyší, dává najevo, že naslouchá, ověřuje si, že dobře rozumí
2. kotvení a zhodnocení + SUMARIZACE

Kotvení = postoje nebo názory, které mohou klienta motivovat, kotvíme tím, že na ně reagujeme (pochválíme)

Komunikační prostor = začátek a konec rozhovoru

- měl by být takový, aby se v něm účastníci cítili volně
- dále musí být stanoven cíl a smysl rozhovoru
- klientovi mohou vadit příliš konkrétní nebo sugestivní otázky
- na rozhovoru mají podíl oba dva

Otevřené a uzavřené otázky

- = neměly by se objevovat otázky uzavřené pouze u sběru anamnestických dat
- = ve snaze se chránit, může klient použít lži
- = vhodnější jsou otázky otevřené

Ericksonovské provázení a vedení v rozhovoru

- slouží k navození a rozvíjení dobrého a bezpečného kontaktu s klientem
- předpokladem je, že vše potřebné je obsaženo v klientovi, tzn. i změna
- pracovník používá podobný jazyk jako klient → připojil k deku, když je oříčí, vydychnou jeho
- rodinná terapie pracuje s pojmem „připojení se“ = klient cítí, že pracovník je s ním, a proto je schopen přijmout i výměnu rolí
- pracovník může jít před klientem (aby mu naznačil žádoucí směr)
- vedení se děje prostřednictvím otázek a formulací

Rogersovský rozhovor

ROGERSOVSKÝ ROZHOVOR

- = má mnoho směrů
- = psychoterapie rozhovorem
- = terapeut musí být autentický (pravdivost, věrohodnost, ryzost, kongruence), empatický, musí používat reflexi a musí plně akceptovat klienta a mít k němu úctu

Fáze rozhovoru

1. úvodní – navázání kontaktu, odstranění obav, důvěra
2. jaderná – jádro klientova očekávání a zakázka
3. závěrečná – mělo by proběhnout rozloučení, uvolnění

Neverbální komunikace

- mimoslovní vyjádření se děje většinou bezděčně, může dokreslit to, co není jasné
 - oční kontakt- nejvýraznější ukazatel vnímavosti, nedostatek očního kontaktu je projev nezájmu a nedostatek upřímnosti
 - odstín hlasu-příliš silný tón – agrese, uplatňování síly
 - příliš tichý a monotóní hlas - nezájem, rezignace
 - výraz obličeje- výraz tváře = nejistota, strach, rozpak, vztek, nedůvěra
 - ruce-skřízení paží na hrudi nebo nohou – obranný postoj
 - ruce vztažené k partnerovi, či podél těla - otevřenosť
 - bubnování prsty - nervozita
 - kmitání nohou – netrpělivost, nepříjemné očekávání
 - pozice těla-klient s pracovníkem by měli sedět v pravém úhlu, takové uspořádání, které umožní pocit bezpečí
 - sezení čelem může provokovat konfrontaci
 - pokud je mezi klientem a pracovníkem stůl může být narušena blízkost, otevřenosť klienta (mávání se se židlí)
 - pokud je lehce předkloněn má zájem a ochotu druhého přijmout
 - pracovník nesmí vstupovat do osobní zóny klienta
 - oblečení a celkový vzhled-brát ohled na to, zda to je adolescent – uživatel drog, senior, zda pracuje v nemocnici, streetworker..
 - sociální pracovník. se nemusí vždy cítit dobře
 - klient může vycítit, že není podporován, že pracovník je netrpělivý a neochotný

! Sociální případová práce je metoda, která pomáhá lidem, aby si pomohli sami. !

5. KRIZOVÁ INTERVENCE A ZVLÁDÁNÍ



4. HROMADNÝCH NESTĚSTÍ

KRIZOVÁ INTERVENCE

Krise = řečtiny (krisis) = soudní proces

- dochází k rozsudku (obrat k horšímu či lepšímu)

Krise = vyvrcholení děje, který směruje k neodkladné změně

- předpoklad dobrého rozhodnutí = schopnost rozlišit mezi podstatným a nepodstatným

KRIZE = důsledek střetu o působiskou, když nejsme schopni vzdchnout na novou věži do vlastní silnice

KRIZE = nelze se přesunout

Pojem krize

čas dvanácti / vyvrcholení dílo

- nejprve pojem krize = v medicíně (=období, které předchází výrazné změně v pacientově zdravotním stavu (úmrtí, uzdravení)

- v posledních desetiletích = v kontextu jevů psychologických, sociálních, ekologických

Krizová teorie = Erik Lindemann → pocitky b1

- 40. léta 20. století - věnoval se reakcím lidí na katastrofu způsobenou požárem

= Gerald Caplan

- navázal na Erika Lindemanna, zdůraznil kontext komunity, která je důležitá pro pochopení a uchopení krize

- psychosociální oblast = která je důsledek střetu s překážkou (emoce nedokáží vlastními silami zvládnout)

= René Thom (1992)

- krize je subjektivně ohrožující situace s velkým dynamickým nábojem, potenciálem změny, bez ní nelze dosáhnout životního posunu, zrání

Gerald Caplan - 2 základní principy:

1. princip homeostázy - na základě podnětů z nitra organismu dochází k reakci, k návratu do rovnovážného stavu

2. princip sociálního učení - jedinec řeší krátkodobé výkyvy rovnováhy automaticky nebo cestou pokusu a omylu nebo inovativním řešením

Krise = situace, která způsobuje změnu v navyklém způsobu života

- vyvolává stav nerovnováhy, ohrožení a stresu

Psychická krize patří k osobnímu růstu a zrání. Na psychickou krizi jako pozitivní mezník lze nahlížet v případě, že krize je včas rozpoznána a překonána. Pak může krize vyústít v psychickou labilitu, poruchu zdraví, sociální dezorganizaci.

Krise se vždy týká člověka jako celku. Někteří lidé jsou ke krizím předurčeni svou přecitlivělostí, naivitou, rigiditou, egocentrismem a egoismem.

Pro zvládání aktuální krize jsou rozhodující zkušenosti člověka z minulých krizí. To, co je pro jednoho impulsem k tomu, aby krizi řešil konstruktivně, může být u druhého podnětem ke kolapsu, nekonstruktivnímu nebo destruktivnímu chování.

HELP & ASISTENCE

Příčiny krize

A Vnější spouštěče krize:

1. Ztráta objektu - ztráta osoby úmrtím, rozchodem či odcizením

- ztráta čehokoli, k čemu jsme vázáni a s čím jsme identifikováni (ztráta zaměstnání, zdraví, víry, ...)

2. Volba - když si máme zvolit svou cestu, hodnotu a musíme se vzdát jiné, může nám to způsobit zátěž

- volba mezi dvěma negativními možnostmi (bezradnost, vyčerpání)

3. Změna - podporuje v nás pocit nejistoty

- jsou různé krize, které můžou spustit nenadálé či velké štěstí - výhra velké sumy peněz, vytoužené otěhotnění, plačící nevěsty ...

B Vnitřní spouštěče krize:

1. Nutnost adaptace subjektu na vlastní vývoj a změny z toho pramenící (např. spouštěčem může být neschopnost vyhovět požadavkům vývoje)

2. Jev, který nazýváme hybris (=zaslepenost) = kroky, strategie, které problém sice neřeší, ale v nejtěžích chvílích umožní překlenutí situace - ty však dlouhodobě nemohou obstát, jsou zdrojem potenciálních

Krizí v budoucnosti

V 60. letech 20. století Holmes a Rahe = klasifikace životních událostí, které mohou být spouštěčem krize (ke každé události přiřadili určitý počet bodů), překročí-li součet bodů v jednom roce 250 = negativní následky v oblasti psychické, somatické nebo ve schopnosti přiměřené sociální adaptace. (viz. str. 122)

Důležitý je postoj k situaci (zda si připouštíme, že obtíže a krize k životu patří).

Rozhodující je i věkové období, ve kterém krize přichází (to, co je pro mladého člověka překonatelné, nemusí být zvládnutelné pro člověka staršího).

Polovina duševních krizí je vyvolána problémy meziosobní povahy - př. osamělost, tělesné oslabení, nemoc, vyčerpání, nedostatek jídla, závislost (návykové látky, hrací automaty, práce)

Další faktory, které napomáhají vzniku krize:

- úpadek základní mezilidské soudržnosti
- změna hodnot v průběhu života jedince
- nahromadění osob v malých prostorech bez posilování mezilidských vazeb
- potlačování spontánního chování
více ambivalentních vztahů mezi jednotlivci, skupinami, národy
- emigrace, život v jiné kultuře
- nerespektování hranic
- ztráta autority
- zrada, přerušení vazby na dřívější zdroj pomoci
- rozplynutí očekávaného (nezdaří se zkouška, dojde k potratu, narození defektního dítěte)

Chování člověka v krizi

Každý člověk se snaží zátež nejdříve zvládnout sám. Je velké množství variant, kterých intuitivně využíváme, když „jde do tuhého“:

- spánek, „zaspat to“, schovat se do postele
- přitulení (k mamince, partnerovi)
- potřeba vypovídat se, postětovat si, svěřit se, být vyslyšen, utěšen
- potřeba vyplakat se, vykřičet, vynadávat
- vychloubání se, lhaní, překrucování reality
- intenzivní potřeba uzavření se do svého soukromí a vše si promyslet
- vybití energie bezcílnou hyperaktivitou, prací nebo sportem
- modlitba
- příklon k fantazii, umění
- opití se nebo nějaký jiný exces

Typy krizí

1. Podle způsobu manifestace:

a) **zjevné krize** = krize, které si člověk uvědomuje, připouští

- většinou ho nutí čelit něčemu, co odporuje jeho sebeobrazu a hodnotovému systému
- př. rozpad vztahu, nevěra, nemoc

b) **latentní krize** = krize, které si člověk neuvědomuje a nechce nebo nemůže si je připustit

- mohou trvat dlouho a mohou vést k nevědomým, často nevýhodným způsobům adaptace - projevují se např. únikem do nemoci, k přílišné pracovní aktivitě, abúzu návykových látek a jiným únikovým reakcím

2. Podle průběhu:

- a) **akutní krize** - bývají bouřlivé, mají jasný začátek a někdy i konec
 - bývají reakcí na traumatické životní události (nehody, onemocnění, nevěra, rozpad vztahu, zrada, napadení, znásilnění, ztráta základních životních jistot)
 - lidé často v těchto situacích vyhledávají odbornou pomoc
- b) **chronické krize** - bývají svým počátkem nenápadné, trvají dlouho (měsíce i roky)
 - někdy vznikají nedostatečným nebo povrchním řešením akutních krizí

- mají tendenci přerušstat do krizí akutních
- důvody vzniku: chudoba, domácí násilí, bezdomovectví

3. Podle závažnosti krize (Baldwin):

- postupně od první až k šesté skupině se krize stává závažnější a zdroj stresu přechází od vnějšího k vnitřnímu

1. Situační krize = událost, která je spuštěna nepřevídatelným stresem

- převládají vnější spouštěče jako ztráta nebo hrozba ztráty (partnera, zdraví, zaměstnání), změna a anticipace (rozvod, změna zaměstnání, životního rytmu, emigrace) a volba

2. Tranzitorní krize = krize z očekávaných změn

- souvisí s tím, že jedinec nebo celý systém, např. rodinný, se musí během života utkat s řadou přirozených překážek, které jsou dány vývojovými nároky

3. Krize pramenící z náhlého traumatizujícího stresu - jsou spuštěny mocnými vnějšími stresory, které člověk neočekává a nad nimiž nemá téměř žádnou kontrolu - lidé jsou náhlými událostmi zdrceni a ochromeni

- př. náhlé úmrtí blízké osoby, znásilnění, válečný

stres, přírodní a jiné katastrofy

4. Krize zrání - vyplývají z vývojové dynamiky jedince

- týkají se témat bezpečí, jistoty, intimity, závislosti, úzkosti, hranic, moci či bezmoci, sexuality a identity

- *diagnosické potíže*

5. Krize pramenící z psychické poruchy - má podklad v neřešených vývojových úkolech, ale je pravděpodobné, že kořeny obtíží budou směřovat do ranějších vývojových stádií jedince,

- velká zranitelnost jedince, *frustracní tolerance*

6. Psychiatrické neodkladnosti = krize, které s sebou nesou vysoký stupeň naléhavosti

- př. akutní stavy, které mohou a nemusejí provázet psychické onemocnění nebo stavy spojené s intoxikací

- problémem bývá např. kontrola silných emocionálních impulsů, vražedné nebo sebevražedné chování

Od 70.let 20.století se stále více prosazuje ekologický pohled na tuto problematiku:

- ten zdůrazňuje vliv a součinnost s vlivy, které jsou spojeny se zhoršováním životního a sociálního prostředí

- upozorňuje na krize spojené: s rasovou a etnickou problematikou

- se snižováním fyzického a duševního zdraví populace

- s nedostupností adekvátních sociálních zdrojů a služeb

- domácí násilí, zneužívání, chudoba, bezdomovectví, nezaměstnanost vytvářejí silové pole, v němž dochází často k narušení stability jednotlivce i celých systémů

Průběh krize

Fáze krize (Caplan):

1. Jedinec vnímá ohrožení, důsledkem je zvýšení úzkosti. Aktivuje proto vyrovnávací strategie. Neosvědčí-li se, nastupuje 2. fáze.
2. Neúčinnost vyrovnávacích mechanismů v 1. fázi vede k dalšímu zmatku, pocitu zranitelnosti a nedostatku kontroly nad situací. Nedaří-li se redukovat úzkost, jedinec vstupuje do 3. fáze.
3. Jedinec se pokouší o předefinování krize s nadějí, že důvěrně známé vyrovnávací prostředky budou úspěšné. Nové způsoby řešení problémů mohou rovněž přinést rozuzlení. V této fázi je člověk nejvíce otevřen pomoci.
4. Tato fáze vyjadřuje závažnou psychickou dezorganizaci. Úzkost může přerušstat do stavů paniky a objevují se hlubší kognitivní, emocionální a psychologické změny. V této fázi se jeví odborný zásah jako nejproduktivnější opatření.

NAŘOČNÉ ŽIVOTNÍ SITUACE

=> situace, při kt. neregulacíme s mnohačlenným pocitem chorání, když se člověk pře společování potřeb, nekonstruktivní činnosti postoji působíka, kterou musí věznit, nebo se snažit usít, aby ji oddele

1, PROSTÉ NĚS

2, SITUACE STRESOVÉ - psychické a somatické příznaky

FRUSTRAČIEL - nemůže naplnit své životní potřeby

KONTAKTOGENNÍ - vnitřní konflikt ++, +-, --

3, SITUACE PATOGENNÍ, KT. VEDOU K NERVOVNÍMU ZHROZENÍ

FAKTOŘI ZVÝŠUJÍCÍ INTENZITU STRESU

1, neovlivněnosť

2, nepředvídatelnost

3, hraniční našich schopností

FORMY ODBORNÉ POMOCI

1, AMBULANTNÍ FORMA

- návštěva u lékaře celý den

2, HOSPITALIZACE

- hospitalizace... KONZILIAŘNÍ FORMA = KP chodí do nemocnice

3, TERÉNNÍ SLUŽBA

- jdou do působiště proslédku

4, TELEFONICKÁ FORMA POMOCI

- kontaktní linky - v pořadnických a radničních

- specializované linky (ADS...)

- linky domovky - jde kol' problém

ZÁKLADNÍ POSTUPY M

- 1, přivítání klienta
- 2, zabezpečit dle základní pokyny
- 3, nováček kontakt
- 4, získat důvěru
- 5, info o akciu konzultace
- 6, uváděný či volný rozhovor - píme, neříme, projektní děkly
- 7, větentra zakázková → snížit a respektovat
- 8, kvalitativní hodnocení („kostlivce ve škole“) → využít pohledem, metropoem
- 9, smyslové silných míst, operacionální a kognitivní
- 10, pozitivní komunikace (přesná komunikace s - na +)
- 11, ukončení rozhovoru

PRÁCE S EMOCEMI

- plán
- strach, úzkost

POŽADAVKY NA KRIZOVÉHO PRACOVNIKA

- 1, důvěrnost aktivního nastoupení
empatie
pochopení, odborní
- 2, analýza základního plánu
sebeobranu
právní pomoci
- 3, důvěrnost pracovat s bytem
získání a předávání informací
rychlého pochopení
- 4, schopnost zádat sítis
posouvat hranice svých možností

✓ Řešení knize

- 1, své pomoc
- espat, půstet se, vykoučit, myslat, běsilna, hyperaktivita
 - paměti na národní aktivity / nadmírná práce, alkohol, ponurosení
 - tendence nico směnit \Rightarrow „směnit aspoň to, co směnit mohu“ (vítoby, emigrace ...)
 - národnová tendence k abuze alkoholu, psychotropiků \Rightarrow „recitit“ církev / a obrošující noci v braníci, smutek
 - tendence vyhledávat magické praktiky \Rightarrow knuk k církvi, sektem \Rightarrow pomoc přede světě, jakoby sice rukem
 - denní směni \Rightarrow sklon k polklacím správujících podmínek

2, vzájemná záležitost

- rodina, přáteli, spoluhráčové, spolužádky
- s myšlením vzájemné pomoci je vyhovění akaplyticího, nestresujícího proberání, ve kterém sasázející člověk musí uspokojit potřebu byt' vypláněn a pochopen, kasi ji empatii, stěst.

OBRÁVNÉ REAKCE:

- bagatelizace
 - nacionalizace
 - intelektualizace
 - povídání
 - resignace
- ↗ agreses
regrese
+ hybris

Erik Liedlmar

PRINCIPY KRIZOVÉ INTERVENCE

- 1, princip dostupnosti
- 2, bezodkladnost a neútržitelnost pomocem
- 3, poskytování r. sítě včetně i vzdálené
- 4, cílovosti
- 5, individuality
- 6, kompletnost
- 7, resparativnost
- 8, mohoucnost

MATOUŠEK → pomoc:

- 1, okamžitá
- 2, snadno dosažitelná
- 3, kontinuální
- 4, definované m. čl.
- 5, převence možného absenčního stavu
- 6, počítat s kontaktem k b. vztahům
- 7, aktivity r. nutnosti oklikání
- 8, poskytování r. o důjde m. n. omezeným prostředkům

PROCES KRIZOVÉ INTERVENCE (MATOUŠEK)

- 1, okamžitá reducece ohrožení
- 2, první odhad situace a její posouzení
- 3, formulace hypotézy
- 4, Intervence → proces vyvádění se z krize

REAKCE NA TRAUMATICKÉ UDÁLOSTI

⇒ katasstrofický syndrom

⇒ syndrom psychického ohrožení (MATOUŠEK)

RINGELINŮV PŘESUDITELNÝ SYNDROM

3 stádia katasstrofického syndromu

1, ohromení (amatenost)

2, pasivity (epomologie a očekávání pomoc)

3, ústíkost a hyperaktivita

⇒ posttraumatický syndrom

→ granická úzkost → generalizovaná úzkost

TERAPIE POSTTRAUMATICKÉHO SYNDROMU

1, abreakce (odvezgování)

2, racionalizace

3, pollacemi, myšlení

4, desensibilizace (rozvíjení)

AKUTNÍ REAKCE NA STRES

- v prům. 2-3 dnech po dojde k uvolnění

a, aktivní reakce (boj nebo utík)

- režim, srdeční dech, tep, agresivita, neupříjemný slovný projev

b, pasivní reakce (mlčení/brána)

15. HROMADNÁ NEŠTĚSTÍ A JEJICH ZVLÁDÁNÍ

15.1 Druhy a definice hromadných neštěstí

- nepředvídatelné a neovladatelné události, které vyvolávají pocity tísň, hrůzy a bezmoci mají na lidskou psychiku **TRAUMATIZUJÍCÍ** dopad
- pokud traumatizující událost zasáhne celou skupinu = **HROMADNÉ NEŠTĚSTÍ**

Druhy (kategorie) hromadného neštěstí

- omezené**= událost, která náhle ohrožuje max. 10 lidí, kt. jsou zranění a aspoň 1 vážně
- rozsáhlé**= událost, která náhle ohrožuje více než 10 lidí, počet vážně dotčených je méně než 50
- katastrofa**= náhle vzniklá mimořádná událost velkého rozsahu, která ohrožuje více než 50 lidí

Dělení katastrof podle WHO:

1. Živelné pohromy

- a,povětrnostní vlivy
- b,sopečné výbuchy
- c,pohyby zeminy a vodní hmoty
- d,zemětřesení

2. Sociálně-ekonomicke

- a,civilizační pohromy(dopravní nehody, sesuv půdy,...)= způsobené selháním lidského faktoru
- b,mimořádné situace vojensko-politického charakteru
- stávají se náhle, nelze se na ně připravit, působí pocity strachu, bezmoci a utrpení
- narušují pocit nezranitelnosti,přinášejí pocity bezmoci, vyvolávají silné zážitky ohrožení vlastního života

15.2 Následky hromadných neštěstí

1, Hmotné

- a,fyzické následky (zranění, invalidita, snížená pracovní schopnost)
- b,finanční (poškození bytu, zařízení)

2, Nehmotné

- a,psychické (strach, zlost, pocit viny,deprese,..)
- b,sociální (změny v rodinném a partnerském životě)

15.3 Oběti hromadných neštěstí

- osoby zasažené negativní událostí, míra zasažení stoupá s mírou zranitelnosti

Rizikové skupiny:

- děti a starší lidé
- etnické menšiny
- lidé v kolektivních zařízeních
- lidé s dlouhodobými psychickými problémy
- pracovníci psychosociálních záchranných týmů

Druhy obětí podle míry zasažení traumatizující událostí

- oběti přímé**= bezprostředně zasaženy traumatizující událostí
- příbuzní, přátelé, ... přímých obětí**= trauma z nedostupné informace o události
- obyvatelé lokality, kde ke katastrofě došlo**= přítomnost v lokalitě katastrofy je traumatizující
- záchranaři**= ti, kteří vyprošťují, resuscitují, hledí na mrtvá těla

15.4 Nejčastější reakce obětí na setkání s hromadným neštěstím

- nespecifická odpověď organismu na jakoukoli zátěž=**STRES** (výsledek interakce mezi určitou silou působící na člověka a schopností organismu odolat tomuto tlaku)

STRES se projevuje v tzv. **symptomech adaptačního syndromu**=rekce probíhající ve 3 fázích:

- poplachová**=náhlé narušení vnitřního prostředí organismu, zvýšení sekrece hormonů dřeně nadledvin
- fáze rezistence**=organismus si na stresují podnět zvyká
- fáze vyčerpání**= pokud získaná rezistence je nedostatečná= celkové selhání adaptační a regulační schopnosti organismu

Psychické trauma

- vzniká působením extrémně stresujícího zážitku, dlouhotrvající stresová situace, kt. má tyto charakteristiky:
- příčina přichází z venku
- navozuje prožitek ohrožení života, těl., duš. integrity
- je extrémně děsivá
- navozuje pocit bezmoci

Akutní reakce na stres

- nastává např. při náhlém úmrtí partnera, fyzickém ohrožení, velké materiální ztrátě
- =fyziologické změny chování a prožívání (ten den, nebo 2-3 dny po traumatu)
- =obranné a ochranné reakce (rychlá biochemická změna)

2 podoby:

1. aktivní obranná reakce=Reakce typu „ÚTOK x ÚTĚK“

- převáží fce sympatiku, nastávají změny v chování a tělesných funkcích:

- ❖ zrychlený tep a dech, zrudnutí, psychomotorický neklid
- ❖ mohou disponovat neobyčejnou silou, svalové napětí (v celém těle)
- ❖ nekoordinovaná motorika (nebezpečí úrazu), výrazná mimika
- ❖ značně projevovány silné emoce (smutek, křik, nářek, zloba)
- ❖ objevují se i „přiléhavé“ emoce (smích při úmrtí), třes rukou a celého těla
- ❖ zrak těká kontroluje okolí, čas se subjektivně zkracuje

2. Reakce typu „MRTVÝ BROUK“

- převáží fce parasympatiku a vegetativního nervstva

- ❖ zpomalení fyziolog. procesů, krev se z periferie stáhne do středu těla = blednutí
- ❖ ledový pot, chvění, zimnice, ztuhlost, neschopnost navázat oční kontakt
- ❖ neschopnost cítit tělo, emoce nejsou projevovány, min. mimika, obličeje = maska
- ❖ snížené porozumění řeči a komunikace vůbec
- ❖ prožitky derealizace (událost pro něj není reálná)
- ❖ prožitky depersonalizace (mě se to neděje)
- ❖ časová distorze (krátký okamžik trvá dlouho)

- osoba může budit dojem, že je „statečná, rozumná“ nebo „bezcitná, psychopatická“

- u obou forem někdy tendenze k regresi (dětské rysy mluvy a chování), někdy odbrždění sex. pudu

Reakce na stres

Posttraumatická stresová porucha – projeví s časovým odstupem (většinou do 3 měsíců)

příznaky:

1. tendence vyhnout se myšlenkám či pocitům spojených s traumatem

- ❖ odmítání aktivit, které vyvolávají traumatické vzpomínky, otupělost, pocit prázdné hlavy
- ❖ vyhýbání se urč. místům, lidem, situacím; amnézie, obtíže ve vztazích
- ❖ pocit oddělenosti od ostatních, ztráta zájmu o preferované aktivity
- ❖ pesimismus spojený s budoucností, prožitky depersonalizace, derealizace

2. tendence k znovuprožívání traumatického obsahu

- ❖ úzkost při setkání s okolnostmi, kt. událost připomínají (opakují se myšlenky, obrazy)
- ❖ děsivé sny, noční můry, flashbacky (pocit, že událost znova nastala)

3. přetrývající pocity zvýšené dráždivosti

- ❖ vysoká bdělost a ostražitost, problémy se soustředěním, nespavost, podráždění a hněv
- ❖ poruchy pozornosti (přenášení pozornosti z předmětu na předmět)
- ❖ vysoká fyziolog. reaktivita na podněty, kt. připomínají trauma (dech, tep)

Somatizace

- ❖ bolesti hlavy, kosterního svalstva, páteře, hrudníku, za hrudní kostí
- ❖ dechové obtíže, neadekvátní únava
- ❖ bolesti nebo nepříjemné pocity v pánvi a na pánevním dně
- ❖ opakování infekce, náhlý výsev oparů, zhoršení alergií

15.5 Zpracování zážitků hromadného neštěstí

- různé individuální reakce na šokující událost, které je třeba považovat za přirozené procesy na cestě k uzdravení

Obtíže v procesu uzdravování

- ❖ proces trvá neúměrně dlouho (3 roky po povodni prožitky jako 2. den)
- ❖ proces se zastaví v některé fázi, př. popření (nic nepotřebuje, nic nemá smysl, holduje alkoholu)
- ❖ intenzivní znovuprožívání – flashbacky, noční můry

- pocit viny =projev vyrovnání se s nezměnitelnou situací

Role vlastností a osobnostní charakteristiky(věk, pohlaví, zkušenosti, životní situace)

- ❖ osoba má z minulosti podobnou zkušenosť
- ❖ měla problémy s napětím již dříve, měla výrazné emocionální problémy
- ❖ disponuje bazálním pocitem, že je schopna řídit svůj život, nebo i dříve trpěla pocity bezmoci a nekompetence

2 aspekty, kt. ovlivňují průběh a formu zpracování šokující události

SOCIÁLNÍ SÍŤ – suma osobních kontaktů s těmi, kt. mu mohou pomoci(rodina, sousedé,...)

někdy podněty mohou upevnit pocit viny, prohlubovat zlobu

ČASOVÝ HORIZONT – individuální rozdíly ve zpracování těžkého stresu

Zpracování šokující události

1, fáze výkřiku = 1.reakce strach, zmatek, nedůvěra, omámení(24-36 hod po události)

akutní reakce na stres x konstruktivní pomoc při záchranně životů, pomoc má být konkrétní a věcná= péče o základní lidské potřeby

2, fáze popření a znovuprožívání = lpění na starých stereotypech, zájem o odtažité události, poruchy paměti, neschopnost cítit a projevovat emoce, přemítání, co by se stalo, kdyby..., nápadná demonstrace, že se nic nestalo

- posttraumatický obraz, důležitá záchranná soc. síť

- radost, že přežily je vystřídána hořkostí a zlobou(pocit křivdy, delší nepohodlí)

3, fáze dokončování traumatu = usazení x uzdravení a integrace zážitku

- ❖ každá osoba nemusí procházet všemi fázemi
- ❖ některí lidé si o pomoc říkají po delší době od události
- ❖ variabilita procesu, individuální cesta k uzdravení
- ❖ potřeba pomoci se může objevovat postupně

15.6 Poskytování pomoci obětem traumatizující události

-normální lidé, kt. prožijí stresující situaci, všechny fyziologické, emoční a sociální zvláštnosti nejsou známkou nemoci, ale normální reakce na nenormální podnět

15.7 Záchranný systém

Integrovaný záchranný systém v ČR

- upravuje činnost profesionálních záchranařů, nepamatuje na psychosociální tým, ten není výkonnou složkou tohoto systému

PSYCHOSOCIÁLNÍ TÝM = koordinovaná spolupráce pracovníků krizové pomoci, soc. pracovníků, psychologů, duchovních a odborníků, kteří mají urč. předpoklady:

- ❖ komunikační schopnost
- ❖ společná cvičení zlepšující dovednosti i spolupráci
- ❖ zřetelná představa o vlastní roli a kompetenci

1. Příprava před katastrofou

Cíle: 1, každá záchranná složka vypracovává a zdokonaluje postupy záchranných prací

2, práce na vyjasnění kompetencí na sebe navazujících složek (dobrá spolupráce)

2. Úkoly při katastrofě

- **IMPRESS**=zkratka označuje úkoly v zemích s rozvinutou historií těchto služeb (překlad: ihned, v dosahu, s očekávanou kompetencí, bezděčně jednoduše)

- v akutní fázi a těsně po ní má psychosociální tým tyto fce:

- ❖ vyhledávat a předávat informace, hájit zájmy obětí
- ❖ napomáhat při DEBRIEFINGU(referování o právě proběhlém zásahu)
- ❖ zprostředkovat informace o potřebě a formách pomoci významným osobám v místní síti(starosta, lékaři, učitelé,...)
- ❖ poskytovat krizové poradenství
- ❖ zprostředkovat kontakt s návaznými odbornými službami

- pomáhající se musí vydat za klientem, v pracovním poli je mnoho jiných odborníků, je zde mnoho lidí s různými potřebami

- pomáhající pracovník musí odložit běžné postupy, upřednostnit vše konkrétní a praktické

- na místě je provázení, emoční potvrzování, GROUNDING(uzemnění) a CENTERING (lepší kontakt se sebou samým)

Zásady pomáhajícího profesionála v akutní fázi hromadného neštěstí

- ❖ odložit zaběhnuté postupy práce s klientem, nabízet praktickou pomoc
- ❖ být v realitě, ptát se, kdo co potřebuje
- ❖ aktivně vyhledávat lidi, kteří by mohly pomoci
- ❖ kreativní využití nápadů lidí a pomoc při jejich realizaci
- ❖ upřednostnit přirozené zdroje pomoci (rodina)
- ❖ odlišit nerealistická přání
- ❖ při vyhledávání lidí, kt. potřebují pomoc nezapomínat na ty ve „strnutí“
- ❖ ošetřovat osoby, které projevují velké emoce, nabízet bezpečí lidem v panice
- ❖ omezovat autoagresivní a agresivní jednání
- ❖ vyhledávat osoby staré, nemocné, děti
- ❖ připravenost na odmítnutí nabízené pomoci

Minimalizace sekundární traumatizace pozůstalých

- ❖ všichni by měli mít možnost mrtvá těla vidět, když se pro to rozhodnou
- ❖ měli by mít možnost mluvit o tom, proč se pro to rozhodli (zvážit pro a proti)
- ❖ pomáhající pracovník by měl tělo vidět, aby mohl odpovědět na otázku: Jak vypadá?
- ❖ když se rozhodne tělo vidět, pracovník by mu měl dodat odvahu a oporu
- ❖ potom rozhovor s pozůstalým s možností sdílení pocitů
- ❖ pořídit fotografie zemřelého (potřeba opětovného pohledu)

3. Úkoly po katastrofě

1, bezprostředně po katastrofě

- působení a pomoc psychosociálního týmu musí být propojena s využitím místních zdrojů
 - ❖ pomáhat při vyřizování pojištění, žádosti o dávky, zřizování pohřbu
 - ❖ poskytnout osvětu o typických úcincích traumatických zkušeností(normální reakce na nenormální podnět)
 - ❖ poskytovat rozhovory pracovníkům, kt. se podíleli na krizové pomoci
 - ❖ vyhotovit seznamy postižených občanů
 - ❖ poskytovat pomoc těm, kt. přežili, poradenství, předávat je do následné péče
 - ❖ napomáhat při vzpomínkových rituálech

2, po delší době od katastrofy (měsíce, roky)

- ❖ pořádání veřejných setkání, zřízení místního kontaktního centra
- ❖ poskytování osvěty ve školách,...individuální poradenství
- ❖ skupinová práce s těmi, kdo přežili, příležitost pro uctění památky zesnulých
- ❖ podpora v době výročí
- ❖ příprava na ukončení těchto služeb a vyhlášení konce v adekvátní době

15.8 Zvládání zátěže u pracovníků, kt. pomáhali při hromadném neštěstí

Dobrá organizace zásahu:

- oporu má záchranař v době v době fungujícím týmu

- ❖ jasně formulovaná nadřízenost a podřízenost
- ❖ dostupný klinický supervizor, směny nejsou delší než 12 hod
- ❖ v dosahu jsou komunikační prostředky, práce má jasné cíle a smysl
- ❖ přátelská opora, tolerance a konstruktivní spolupráce týmu
- ❖ plán pro zvládání zátěže, po návratu z akce individuální a skupinový DEBRIEFING
- ❖ výstupní plán, pro ty, kteří z pole odcházejí

Postupy, které má k dispozici sám pracovník:

- ❖ péče o své tělo(antistresové strategie), dovednost pracovat s vlastním dechem(zklidnění)
- ❖ hodnotné jídlo, odpočinek a relaxace ve volných chvílích, meditace, modlitba
- ❖ podpora zážitků, které nabíjejí energii, otevřenosť ke sdílení pocitů a zážitků
- ❖ rozlišit vztahy mezi profesionály od jiných blízkých vztahů
- ❖ schopnost reflektovat svá „slabá místa“
- ❖ schopnost pozorovat svou tendenci k omniopotenci, umět se tomu zasmát a limitovat ji

6. MEDIACE



(6)

MEDIACE

I) Principy konstruktivních řešení konfliktů

- prostředník v oblasti mimosoudního vyjednávání je mediátor
- mediace = alternativní metoda pro řešení sporů, která pomáhá snižovat překážky v komunikaci a podporuje sociální sbližování lidí

Mediace pomáhá řešit konflikty konstruktivně, následujícím způsobem:

- vede lidi od negativních zážitků, které konflikt vyvolaly a vede je k pozitivnímu chování
- pracuje s emocemi, které patří k životu a s konflikty, způsobem, že podporuje jejich identifikaci a trvá na jejich slovném vyjádření
- pomáhá stranám rozhodovat samostatně (vlastní život, řešení situace)
- účastníci sporu v mediaci pracují na výsledku vlastními silami a tím k němu cítí odpovědnost a tím je zajištěna perspektiva dalšího soužití a respektování dohodnutého
- klade se důraz na budoucnost
- dohoda je závazná, nikoli konečná (počítá se změnami v budoucnu, flexibilně se doplňuje)
- mediace má postupy a proces je stejný pro všechny účastníky
- mediace je aktivní a strukturovaný proces, je zaměřený na vytvoření praktické dohody konkrétního případu, sporu

II) Mediace – metoda vyjednávání založená na zájmech

- je třeba se zabývat tím, jaký mají lidé vztah k tomu, s kým spor řeší (př. zda s ním budou v budoucnu jednat a spolupracovat, žít vedle něj, setkávat se s ním...)

Styl řešení konfliktů:

1. **přizpůsobení se** – jeden z dvojice (ten slabší) se vzdá dobrovolně všeho, nebojuje za sebe, zříká se svých potřeb ve prospěch druhých
2. **prosazení se** – jeden z dvojice klade důraz na výsledek a jde mu jen o prosazení vlastních názorů, cílů a nezohledňuje vztah k druhému, vše prosazuje autoritativně
3. **únik** – styl, který nastává, když o věci nediskutujeme, odložíme řešení či výsledek a neudržíme ani dobrý vztah k druhé straně. Často se problém vrací zpět.
4. **kompromis** – obě strany něco získávají, v něčem ustoupí a zachovají si do jisté míry i dobré vztahy. Uspokojí jen zčásti své potřeby, zájmy. (nejlepší možné řešení)
5. **dohoda (konsenzus)** – nejfektivnější, časově nejnáročnější. Založena na naplnění zájmů, cílů, potřeb všech zúčastněných stran. Zachování dobrých vztahů, možnost spolupráce v budoucnu.

III) Metoda mediace a její cíle

= mediace je neformální, strukturovaný proces řešení konfliktů, při kterém mediátor jako nezávislá a nezaujatá osoba pomáhá stranám identifikovat jejich zájmy a podporuje je v hledání společných praktických a reálných řešení v bodech, které způsobily konflikt

- v mediaci ti, kdo rozhodují o výsledku sporu, jsou sami účastníky mediačního procesu

Cílem a výsledkem mediace je:

- = jasně formulovaná, srozumitelná a prakticky uskutečnitelná dohoda, podílejí se na ní všichni účastníci
- = dohoda zahrnuje postupy řešení, rozdělení dovedností, úkolů i sankcí za její nedodržení
- = dohoda je písemná + podpisy

IV) Principy mediace a její výhody

Principy mediace:

- a) **nestrannost** – nezaujatost mediátora a schopnost přistupovat ke stranám bez předsudků
- b) **vyváženosť** – aby se strany rovnoměrně podílely na procesu řešení sporu (aby každý měl možnost vyjádřit se ke všem předmětům jednání)
- c) **neutralita** – nehodnotící postoj mediátora ke klientům, mediátor respektuje názory, postoje, návrhy stran a neprosazuje vlastní názory
- d) **nezávislost** – mediátor není finančně, vztahově či psychicky propojen se žádnou stranou sporu

Pokud by to mediátor nebyl schopen dodržet (principy), měl by od kauzy odstoupit.

V) Role a dovednosti mediátora

Hlavní úkoly mediátora

1. vysvětlit proces mediace, její fáze a postupy

- účastníkům
- získat souhlas s pravidly mediace a vyjednat podmínky, kterými se boudou všichni řídit

2. usnadnit komunikaci a být odpovědný za proces

- bezpečná, důvěrná atmosféra jednání
- zkoumá strany pro kooperativní jednání (spolupráce), aby jednání bylo založené na zájmech a učí strany vzájemně vyjednávat
- napomáhá a podporuje diskusi
- umožňuje stranám sledovat dosahovaný pokrok a pak vzít řešení do vlastních rukou
- učí strany vzájemnému naslouchání a vyměňování informací

3. shromažďovat informace o daném případu a pracovat se stanovisky, emocemi a postoji klientů

- chápe, jak strany na konflikty nahlízejí
- rozumí neverbální komunikaci
- aktivně stranám naslouchá, pracuje s jejich emocemi, aby vytvořil prostor pro racionální řešení
- zjišťuje aktuální zájmy a potřeby sporných stran

4. analyzovat informace, definovat sporné body – budoucí předměty jednání, rozlišovat jejich důležitost

- chápe, jak strany prožívají realitu
- napomáhá stranám pochopit spor (potřeby, zájmy)
- zkoumá, jak strany vnímají výhody, nevýhody změn
- zprostředkovává stranám informace o dohodě
- strukturuje proces vyjednávání, konfliktní situaci dělí na řešitelné problémy

5. zprostředkovat dohodu, zvažovat jednotlivé návrhy a pomáhat se sepsáním společné dohody

- je odpovědný za kvalitu dohody

Mediátor má znát aktivní naslouchání.

Práce s pozičními výroky klientů (situace kdy klient stojí tvrdě na svých pozicích a nechce z nich ustoupit) = to odvrací mediátor pomocí techniky přerámcování k zájmům, motivům, potřebám zúčastněných stran.

Mediátor má znát zásady kooperativního vyjednávání a aplikovat je (př. potřebu zajistit byt pro jednoho i druhého se zřetelem k potřebám dítěte a k finanční situaci u rozvodu).

Mediátor využívá vizuální prostředky (tabule, fixy, papíry..) – pomocí nich zaznamenává společně definované předměty jednání ve 2. fázi mediace, návrhy účastníků k jednotlivým předmětům jednání 4. fáze a ty se eliminují a sestaví se konečná dohoda.

Mediátor se má vyvarovat:

- radit stranám, hodnotit jejich názory (moralizovat, dávat najevo, že je šokován)
- psychoanalyzovat, rozebírat nevědomé motivy účastníků
- chovat se dominantně, prosazovat výklad jedné strany, provádět křížový výslech, nechat jednu ze stran, aby situaci řídila
 - chovat se povýšeně
 - prosazovat vlastní řešení
 - nutit někoho, aby řekl něco, co si nemyslí
 - vnitřně stát na straně oběti

VI) Proces mediace a jeho fáze

◆ Nultá fáze mediace je **Příprava:**

- = cílem je získat klienty, zda chtějí řešit problém, podat informace, sjednat termín a místo jednání, výše honoráře
- = jak se to udělá: vysvětlit, co je mediace, rozhodnout o vhodnosti případu, koordinovat termíny setkání a informovat o jejich délce, zaznamenat si kontakty na obě strany
- = možné těžkosti – po telefonu není klientovi jasná mediace – osobně se s ním sejít
 - klient s mediací nesouhlasí – zeptat se co se stane, když se s druhou stranou nedohodne, co si myslí, jaké má šance u soudu..
 - přijmeme jeho rozhodnutí a nabídnete pomoc
 - klient nás chce na svou stranu – zopakuji roli mediátora

◆ 1. fáze mediace = **Zahájení**

- = cílem je přivítat, představit se, vysvětlit postup a úlohu mediátora, pravidla jednání, navodit pozitivní ovzduší
- = jak to udělat – přivítat účastníky, představit se, vysvětlit principy (v čem spočívá mediace, role mediátora, základní pravidla, čas..., získat souhlas pro pravidla)
- = těžkosti – strana nechce přijmout pravidla – vysvětlím + pokusím se ošetřit důvody, proč to nechtěl přijmout
 - snaha získat mediátora na svou stranu – zmínit se o tom, co mediátor dělá a co ne

◆ 2. fáze mediace = **Mediátoři naslouchají stranám**

- = cílem je naslouchat, porozumět účastníkům, jak vidí situaci, vyjádřit, v čem je konflikt
- = jak to udělat – rozhodnout pořadí, v jakém strany budou hovořit, aktivně naslouchat (shromáždit informace, popsat pocity, jádro problému, shrnout problémy, určit předměty dotýkající se obou stran a zvolit nejsnáze řešitelný předmět, ocenit účastníkovi snahy)
- = těžkosti – skáčí si do řeči – zopakovat pravidla nebo udělat oddělená jednání
 - strany mluví nesouvisle, přeskakují z tématu do tématu – přibrzdit stranu, která přebíhá od tématu k tématu, objasňovat, shrnovat a ptát se, co chtějí dodat, zapsat na tabuli, co souvisí se sporem

◆ 3. fáze mediace = **Strany naslouchají jedna druhé**

- = cílem je pomoci každé straně pochopit, jak vnímá konflikt strana druhá
- = jak to udělat – vybrat bod jednání a dbát na to, aby strana nauhýbala od věci, vytvořit prostor pro kooperativní jednání, napomáhat rozhovoru, ověřit si, zda strany chápou zájem a pocity druhé strany, potvrdit – v kterých bodech se chápou, pokrok, pochválit
- = těžkosti – v případě zaseknutí požádat strany, aby si vyměnily role (co by dělala strana v roli druhé strany) – pokud to nepomůže, vrátit klienty do doby, kdy situace nebyla konfliktní, aby uvedli, co v té době fungovalo

◆ 4. fáze mediace = **Hledání možných řešení**

- = cílem je pomoci stranám hledat řešení ku prospěchu všech
- = jak – opět zformulovat problém, aby strany předkládaly návrhy (dát na tabuli), vybrat návrhy pro obě strany přijatelné, diskuse o společných návrzích
- = těžkosti – pokud na tabuli, po vyloučení nepřijatelných řešení, nic nezbude, ptát se jich na představu, co má následovat, když se nedohodou – pak se vrátit k již vyloučeným návrhům a zkoumat je dle dalších kritérií... pokud i tak se nedohodou, uzavřít dohodu o nedohodě a jít na další téma

◆ 5. fáze mediace = **Dosažení dohody**

- = cílem je pomoci stranám dospět k vzájemně přijatelnému řešení návrhů, na nichž se předběžně dohodly
- = jak – strany předloží návrhy, pracovat na konkrétní dohodě (kdo, kde, kdy, jak), shrnout, na čem se strany dohodly, přejít k dalšímu bodu, ocenit strany
- = těžkosti – strany nechápou, proč je nutné dohodu sestavit v konkrétní podobě – vysvětlit zásady dohody

◆ 6. fáze mediace = **Sepsání dohody a závěr mediačního procesu**

- = cílem je sepsat dohodu, vyváženou, reálnou, konkrétní, časově vymezenou, dosažitelnou a měřitelnou
- = jak – užívat neutrální slova, uvést jednotlivé body, vyvarovat se nejasnosti, zaměřit se na chování, jednání účastníků, užívat „jazyk“ stran, čitelně psát, zabudovat alternativní řešení, napsat návrh, podpis

= je třeba vzít v úvahu částečné (prozatímní) dohody, datum, čas a předmět příštího setkání, dohodu o nedohodě

Na závěr ocenit účastníky, jejich snahu přispět k nalezení o.k. řešení.

= těžkosti – strana před konečným podpisem odmítne dohodu podepsat – zeptat se na důvod, pokud chce konzultovat dohodu s jiným odborníkem (či s rodinou)...dát termín, do kdy bude konzultace provedena a kdy se s mediátorem opět sejdou. Odborník v případě potřeby může být přítomen při závěrečném podpisu.

VII) Typy vhodných a nevhodných sporů

Situace vhodné pro mediaci:

- strany jsou závislé na vyřešení sporu, když přispěly svým chováním ke konfliktu, pokud ne, tak je na dobré vůli druhé strany, aby udělala něco pro stranu poškozenou
- strany mají pocit odpovědnosti za konflikt, pokud ne odmítají spolupráci
- spor a jeho řešení dává prostor pro hledání dohod, vyhovujícím obou stranám (2 či více řešení)
- strany jsou schopny spolu komunikovat na minimální úrovni tak, aby byla možná výměna informací
- obě strany souhlasí s účastí mediace

Situace nevhodné pro mediaci:

- účastníci sporu jednající tvrdě, zásadově
- pokud jde o základní občanská a ústavní práva, spory s nárokem na odškodnění
- pokud 1 strana použije hrozbu, fyzické násilí
- strana není ochotna dát k dispozici informace a odmítá jejich objektivní ověření
- pasivní účastníci, chtejí řešit konflikt i za cenu zřeknutí se vlastních práv
- účastník zneužívá alkohol, drogy
- účastníci s patologickými rysy osobnosti, agresivní
- pokud si strana přeje, aby rozhodnutí udělala nějaká autorita
- mediátor má morální, etické zábrany, předsudky týkající se osob, předmětu sporu...

VIII) Mediace v ČR

- v ČR od 90.let 20. st.
- metodika přišla z USA a z jiných západoevropských zemí
- od té doby existuje několik agentur nabízejících mediaci jako placenou službu a v rámci smírčích rad jako bezplatnou službu
- učí se na VŠ jako metoda řešení konfliktů
- je to v určitých případech metoda sociální práce

Asociace mediátorů ČR (2000)

= cílem je udržet mediaci na profesionální úrovni, vzdělávat zájemce

Má sekce:

- a) rodinná mediace (předrozvodová, rozvodová, poroz., mezigenerační, rod.majetkové spory)
- b) komunitní mediace (smírčí rady)
- c) obchodní mediace (mezi firmami a v rámci firem)
- d) mediace v trestněprávní justici, občanskoprávní

Mediace v trestněprávní justici je prováděna úředníky Probační a mediační služby ČR (zák. od 1.1.2001)

Možnosti použití:

V občansko soudním řízení – někdy účastníci skončí smírem.

V řízení péče o nezletilé – možnost schválení dohody rodičů o úpravě práva a povinností k dítěti, o rozsahu vyživovací povinnosti...

Dle zákona o konkuru a vyrovnání – možnost uzavření dohody mezi věřitelem a úpadcem

Zákon o kolektivním vyjednávání.

Trestní zákon – mediace mezi poškozeným a obviněným (zejména při narovnání a podmíněném zastavení trestního stíhání).

8. SKUPINOVÁ PRÁCE

FACILITACE → podpora a usměrňování

7

Skupinová práce

Skupinová SP = Činnost sociálního pracovníka, který pomáhá sociálnímu fungování různých skupin ve smyslu rozvoje vzájemných pozitivních soc. vztahů mezi jejich členy, aby se každý jedinec jako člen skupiny vyvíjel v souladu s cíli, které skupina klade.

V průběhu života člověk prochází skupinami, které mohou být uzavřené, výlučné, otevřené a vzájemně se prolínající. Život ve skupině představuje základní lidskou potřebu sdílet, spoluvtvářet, dávat a brát, uskutečňovat se ve vztazích.

A: Skupinové aktivity

1. Skupinová praxe

Důležitým faktorem je **Skupinová dynamika**, která aktivizuje energii, tvořivost a odvahu ke změně, k zlepšení podínek klienta (vnitřních, vnějších). **Sociální pracovníci se podílejí na vedení skupin**: **podpůrných, vzdělávacích, sk. zaměřených na dosahování skupinových cílů, terapeutických, rekreačních či pracovních**. Mohou také působit jakko vedoucí nebo členové **Multidisciplinárních týmů**, úkolových uskupení nebo komisi. Poskytují konzultace řídícím pracovníkům komunit nebo svépomocných skupin. **Sociální pracovník může být v roli**: **facilitátora, terapeuta, konzultanta, nebo je zdrojem skupinové aktivity**.

ROZMANITÉ SKUPINY: malé na II. starší lidé
rodiců mladého
hospitalizovaní nečinní

2. Význam skupiny

Sdílení skupinové zkušenosti s druhými lidmi, kteří mají podobné zajmy nebo cíle. Zjištění, že není ve své situaci sám, že také někdo jiný se potýká se stejným trápením přináší úlevu. Každý sebemenší úspěch v řešení problému jednoho člena skupiny je pro všechny ostatní zdrojem naděje a povzbuzení. Skupiny poskytují prostor pro výměnu názorů a myšlenek i pro vytváření nových pohledů na řešení problémů. V malých skupinách jsou lidé lépe schopni dodržovat skupinová pravidla, pevněji držet vizi cíle a pohotověji usuzovat a formulovat, když jsou usměrňováni a podporováni druhými. Ve skupině se rozvíjí vůle k vzájemné pomoci, ohleduplnost, laskavost, motivace, členové zde mohou prožívat společné starosti, sdílet podobné zajmy.

3. Systémová perspektiva

Praxe sociální práce se skupinou vychází z pojetí skupiny jako sociálního systému. Všechny významné definice skupinové práce vycázi při výkladu fungování skupiny z **teorie sociálních systémů**. Systémová perspektiva se opírá o **obecnou teorii systémů, teorii otevřených systémů a spojených ekologických rámců**. Systémové koncepty podporují dynamický pohled na vývoj a činnost skupiny, zdůrazňuje vzájemnost vztahů a upozorňuje na vzájemné závislosti mezi skupinou a jejím okolím. Systémový rámec zajistí, že skupinoví pracovníci užívají behaviorálních nebo psychodynamických přístupů zaměřených na individuální změnu nebudou podceňovat význam sk. dynamiky a důležitost vztahů, které mají členové mimo skupinu.

4. Sociální pracovník ve skupinové práci

Studenti mohou získat základní orientaci ve skupinové problematice, ale neobejdou se bez skupinového sebezkušenostního výcviku, kde si osvojí principy skupinové práce, naučí se používat techniky a pocítí mohutnost sk. dynamiky. Metodika skupinové práce je náročná na zkušenosť i znalost. Začínající skupinový soc. pracovník potřebuje podporu supervizora. Charakteristický rys SP se skupinami je **INTERVENTE** na úrovni individuální, skupinové i společenské (tedy zahrnující okolní prostředí).

SKUPINA = jednotka založena 'za účelem řešení nějakého problému
→ užitkově zaměřená', PST, encounter - modelní

KOMUNITA = otevřená, rycká, A - terapeutická, spirituální
→ narození smíru v němž m. společnost
→ čl. v níž žijí = doráží emoce/duchu podporu, ocenění a praktickou pomoc

Individuální intervence probíhá v kontextu skupiny, někdy i mimo skupinové setkání, pokud to přípouští pravidla dané skupiny. Sociální pracovník využívá různých technik k facilitaci (podpora a usnadnění) navazování vztahů mezi členy skupiny. Skupinové intervence směřují k tomu, aby se skupina stala jednotkou schopnou poskytovat pomoc, podporu a dosahovat cílů. Pracovník řídí skupinové procesy tak, aby podporoval vývoj skupiny.

5. Skupina jako prostředek i kontext služby

Toto pojednání upozorňuje na duální roli skupiny, která je hlavním nositelem služby i prostředí, v němž služba probíhá. Prostředky jsou skupinové sily zaměřené k podpoře klimatu a vztahů, které pozitivně motivují členy k jejich společné práci. Kontext ukazuje, že každá akce se odráží v životě skupiny. Prostřednictvím vzájemně výhodných vztahů je každý člen posilován a stává se částí produktivního celku skupiny.

6. Dělení skupin

- a, homogenní = např. skupina týraných žen, *drogové sociálních* ...
- b, úkolově zaměřené = řeší konkrétní problém
- c, psychoterapeutické = gestalt, transakční analýza, ...
- d, svépomocné = založené na vzájemné pomoci a podpoře
- e, skupiny setkání (encounter) = výcvik vedoucích pracovníků v efektivním jednání s lidmi (T-skupiny, skupiny k výcviku k senzitivitě) *T-skupiny > kognitivního*
- f, skupiny zaměřené na dosažení sociálních cílů = práce s mládeží, s komunitou

B: Skupinová psychoterapie *⇒ metodologická základna sociální skupinové práce*

Je to postup, který k léčebným účelům používá skupinovou dynamiku, tj. vztahy a interakce mezi členy skupiny. Používá se, když se objeví potíž, kterou jedinec není schopen sám zvládnout. Důvody negativní změny mohou být evidentní (př. partnerský konflikt), stejně jako nejasné a nerozpoznané, které je nutno identifikovat, aby se mohl dotyčný jedinec zbavit úzkosti, strachu, deprese, ...

Potíž bývá v tom, že člověk v situaci psychického ohrožení, kdy nahlédne potřebu změny, dá většinou přednost intimitě vztahu v individuální psychoterapii před skupinou (důvodem bývá, že klient tvrdí, že nechce ke svým problémům přibírat problémy druhých). Členství ve skupině je nutno vhodným způsobem nabídnout, vysvětlit a připravit. Pokud jsou pro řešení klientova problému podstatné vztahy, pokud člověk potřebuje dostávat zpětné vazby o tom, jak působí na ostatní, jak se bezděčně chová, nebo čím vyvolává určité reakce druhých, má skupinová práce širší záběr než práce individuální.

I. Skupinová dynamika

VZTAHY A INTERAKCE MEZI ČLENY

Skupinová dynamika je souhrn norem a interakcí, zahrnuje to, co probíhá uvnitř skupiny i co přichází z venčí (cíle a normy skupiny, koheze a tenze, vůdcovství, projekce minulých zkušeností, tvorba podskupin, vztahy jedinců a vývoj skupiny v čase). Je důležitá při plánování jakékoli intervence. Patří sem skupinové klima a procesy, které toto klima vyvolávají. Je-li skupina pozitivní kohézní jednotkou, může výrazně ovlivňovat své členy, ulehčuje dosahování cílů a podporuje rozvoj vzájemně uspokojivých vztahů. Pro udržení „života“ skupiny jsou důležité určité skupinové činnosti inciované buď skupinovým pracovníkem, nebo samotnými členy skupiny (jak jsou vztahy mezi členy užívány k podpoře a udržení skupiny, vyjadřování péče a zájmu o druhé, přijímání nových členů). Cílové činnosti se soustředí na aktivity, které vedou k dosažení cílů, ale také na získávání novýchch dovedností potřebných na cestě k cíli. Dále se

jedná o funkce hraniční, nebo hraničně-územní (tj. propojenost s okolím, vytváření podpůrných vztahů i proměňování soc. podmínek)

II, Cíle skupinové práce

Matoušek (1986) je schématicky vystihuje třemi slovy: **NÁHLED**, **KATARZE**, **TRÉNINK**. Pokud jich klient dosáhne, měly by být korigovány jako minulé zkušenosti a mělo by dojít k jejich přetvoření.

Cíle si podle svých potřeb formuje skupina sama. Může jít o vzájemnou podporu, poskytování informací, osobní růst, odstranění chorobných symptomů, pochopení vlastních maladaptivních vzorců chování,...

II, Normy skupiny

Jsou to nepsaná pravidla vyjadřující, co je z hlediska skupiny správné a žádoucí, a co naopak není. Normy mají vliv na postoje a chování členů. Dodržování těchto norem skupina vyžaduje a své členy k jejich respektování tlačí (př. pravidelná účast, včasné přícho). Kdo to opakovaně nedodržuje dostane se do role devianta, který, když své chování nezmění se dostane na okraj skupiny a může být vyloučen. Přítomnost devianta může podpořit skupinovou kohezi, skupina se proti němu semkne, má v něm společného nepřítele.

III, Koheze a tenze

Koheze = soudržnost skupiny, pospolitost a vzájemnost, vytváří atmosféru přátelství a bezpečí, je to přitažlivost pro členy skupiny, stabilizující faktor.

Tenze = faktor dynamizující, provokující ke změně a nutí členy skupiny pracovat i na nesnadných nebo nepříjemných úkolech.

Dynamická rovnováha koheze a tenze je zásadně důležitá pro fungování skupiny. Přemíra koheze vede ke stagnaci vývoje skupiny, k nemístné spokojenosti, že není třeba snažit se o změnu. Když převahuje tenze, tak atmosféra ve skupině nedává prostor důvěře a ohleduplnosti, dochází k nárůstu stražitosti a agresivity. Sílící tenze vede členy k snahám ze skupiny uniknout.

IV, Role ve skupině

Role přijaté ve skupině jsou zrcadlem toho, jaké role dotyčný člen hraje ve svém životě. Jedním z úkolů skupinové psychoterapie je rozširování repertoáru rolí klienta (oběť, trpitel, šašek, miláček, vůdce, svůdce, expert,...).

Popis rolí ve skupině přinesla **MORENOVSKÁ SOCIOIMETRIE**. Jsou to dva vůdci a jedna černa ovce (1. vůdce oblíbený pro své schopnosti, rozumný a spolehlivý, 2. vůdce oblíbený a společenský, černá ovce - nezajímavý, nesympatický).

Schindler popsal 4 pravidelně se vyskytující role: alfa (vůdce), beta (expert), gamma (pasivní člen), omega (okrajový člen), k nimž přiřadil ještě roli protivníka „P“ symbolického reprezentanta nepřátelské skupiny.

V, Vytváření podskupin

V každé terapeutické skupině se objeví tendence k vytváření podskupin. Dva a více členů skupiny začnou k sobě více inklinovat, vzájemně se ve skupině podporovat a vyhýbají se společné konfrontaci. Existence podskupiny může vytvořit podhoubí pro vznik společenských tajemství a pokud vznikne koalice, v níž členové podskupiny odolávají tlakům skupiny, stává se podskupina antiterapeutickou silou. Zvláštním případem podskupiny je „erotická dvojice“ s tendencí k sexuálnímu sbližování. Rozbor takového vztahu na skupinovém sezení je nezbytný a nemá být ani moralizován a ni trestem. Je důležité hledat motivy úniku do bezpečí podskupiny (úzkost, pocit ohrožení). Akceptující a podporující skupina se může stát zásadně důležitým podnětem k tomu, aby

nejistý jedinec získal zkušenosť, že bude respektován sám o sobě. Že lze beze střechu komunikovat s ostatními, bez ochranných křídel jakékoli podskupiny.

VI, Pravidla členství ve skupině

1. mlčenlivost a důvěrnost
2. otevřenosť a upřímnost
3. právo říci „stop“
4. odpovědnost k sobě i k druhým
5. dodržování organizačních pravidel

VII, Vývoj skupiny

Je to usporádaný postupný proces, přesto se ukazuje, že se může v různých bodech zastavovat nebo vracet do předchozích stadií, nebo některé stádium přeskočit. Vývoj je ovlivněn mnoha faktory: Je-li to skupina otevřená nebo zavřená, členství dobrovolné nebo nedobrovolné, způsob vedení, cíle,... Znalost vývoje skupiny je dobrým vodítkem pro porozumění potřebám intervence.

VIII, Fáze uzavřené skupiny

- * ovlivnění skupiny → členové již u v mě od
1. Orientace a závislost - skupina hledá svou strukturu, cíle, prožívá závislost na terapeutovi
2. Konflikt, dominance a revolta - boje o dominanci, role a postavení ve skupině
3. Rozvoj soudržnosti - úsilí o harmonické vztahy, vývoj koheze a kooperace
4. Zralá skupinová práce - cílevědomá činnost
- orientací
racovní
terminální

Sedm etap vývoje uzavřené ambulantní skupiny (Rieger):

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Rozhodování | e. Konfrontace |
| b. Orientace | f. Objevování |
| c. Sdružování | g. Uvolnění |
| d. Podléhání | |

IX, Interpersonální učení

1. paratacká distorze = jev zkresleného vnímání druhých = překroucení obrazu o současné realitě na základě analogie z minulosti. Dílčí podobnost je považována za kauzální spojitost, vede k nesprávné generalizaci, na jejíž základě se chováme nepřiměřeně (př. Člen skupiny se chová odmítavě a chladně ke staršímu spoluúčastníku skupiny, který je k němu přátelský, něčím mu však připomíná otce, s nímž žije v konfliktním vztahu).

2. „Sebenaplňující proroctví“ = na základě nesprávné generalizace jedinec očekává určité chování okolí, ovlivněn svým očekáváním se pak chová tak, že sklidí reakci, kterou předpokládal, která je však pouhou odevzdu.

3. Přenos = přenášení zkušenosťí z jedné interpersonální situace do druhé

4. Korektivní emoční zkušenosť = klient je vystaven emočním podnětům, které v minulosti nezvládl, za příznivějších podmínek. Léčí traumatický vliv minulých zážitků. Intelektuální náhled nestačí, musí být doprovázen emočním prožitkem a systematickým testováním reality. (rivalita sourozenců, boj o dominanci, sociální rozdíly,....)

X, Sociální mikrosvět

Malá terapeutická skupina slouží jako model společnosti. Sociální mikrosvět vzniká ve volně strukturované skupině. Po uplynutí určité doby se klienti začnou projevovat, tak jak je pro ně obvyklé, začnou jednat způsobem pro ně vlastním. Skupinoví terapeuti během svých výcviků rozvíjejí schopnost rozpoznávat maladaptivní interpersonální chování v sociálním mikrosvětě skupiny a tuto schopnost využívají v terapeutické praxi.

XI, SKUPINOVÁ PSYCHOTERAPIE NEMA SMYSL

a, starí lidé

e, příliš mladí lidé - malí, dospirající'

C: Hnutí svépomocných a podpůrných skupin

Rozvíjí se od 70. let 20. století. Sociální pracovníci jsou často oslobováni, aby školily dobrovolníky nebo paraprofesionály, kteří skupiny organizují. Rovněž poskytuje konzultace svépomocným skupinám, nebo zastávají klíčové pozice ve skupinách mezioborových.

Svépomocné skupiny: Přirozeně propojují přirozené a uměle sestavené skupiny, protože je vytvářejí klienti sami.

1935 - založena největší svépomocná sk.: hnutí Anonymních alkoholiků

1970 - nové větve tohoto hnutí: Al-Anon (skupiny pro lidi blízce spojené s alkoholiky),
Alateen (skupiny dětí alkoholiků)

Organizace: Recovery Inc. - pomáhá lidem s psychickými problémy, Anonymní hráči,
Anonymní jedlici, Anonymní fundamentalisté

Svépomocné skupiny představují nejvýrazněji rostoucí formu pomoci na světě. Potřebe člověka „někam patřit“ narůstá. Anonymita velkých měst zesiluje pocity osamocení. Svépomocné skupiny nahrazují dřívější venkovské komunitní uspořádání. Svépomocné skupiny představují „pozitivní sociální fenomén poukazující k emanciaci člověka i k proměně chápání vztahu odborník - laik“. Důležité je, že člověk pomoc nejen přijímá, ale i poskytuje, zbavuje ho to pocitu bezmoci a závislosti. Jsou finančně nenáročné.

G. Kaplan porovnává svépomocnou sk. s ideální rodinou, kde mladší členové mají vzor v starších a starší předávají zkušenosti mladším. Všichni účastníci sdílejí své problémy, vytváří se společná životní filosofie a zpetné vazby.

D: Vliv technického rozvoje na skupiny

Audiovizuální vybavení se využívá při školení a vzdělávání, plánování skupin, ... Telefonické konferenční linky, počítačové sítě, pomáhají k propojení lidí se stejnými zájmy a problémy. Technika mění povahu skupinové interakce, která byla dosud založena na osobní komunikaci.

- * profesionálere' pou' příkladní jin jeho knihy
- w mñs v 80. letech svépomocn' sk. pou' oficiálních institucích => ZOLEČOVACÍ a PODPORNÉ KLUBY (KLUS = klub učícího se být volnou)
- ZNAKY: výlučnost
okružnost
podpora
indoktrinace

7. STREETWORK

40

8

STREETWORK

Streetwork = přesně vymezená metoda SP, vyhledávající, mobilní terénní SP, +nízkoprahovou nabídku, vykonávající specificky orientovaní SP Sociální pomoc osobám, kteří nejsou v kontaktu s příslušnou institucí, založeno na důvěře.

Elich – navštěvující SP v místech sociálních konfliktů

- běžní práce, práce na ulici → práce v neinstitucionalizovaném prostředí

Funkce:

- Funkce:**

 1. **vyhledávací** – monitoring, depistáž, kontakt členů cílové skupiny (SP učí se dynamice prostředí, subkulturní zvláštnosti, přizpůsobuje se jejich životu)
 2. **Gref** – kontaktní forma, metodický způsob jednání mezi různými oblastmi praxe – práce s mládeží
 2. **doprovodná** – pomoc, podpora, asistence – doprovázení krizovým obdobím, nedirektivní SP
 - Sturbecher** – musí se přistoupit na jejich podmínky a pravidla hry

- Mobilita práce – sleduje konkrétní zájmy, podmínky a pravidla cílové skupiny, SP mění místo působení podle aktuálního prostředí cílové skupiny

- **Nízkoprahový** – možnost poskytnutí pomoci bez ověření totožnosti (anonymně)

Historie - USA gangy 20. léta, 60. léta západní Evropa – drogy, ISMO (společnost pro mobilní práci), po 1989 střední a východní Evropa

ČR – kriminalita, prostituce, riziko HIV, hepatitidy, pohlavních chorob, předcházení nežádoucím vlivům,
MUDr. Vladimír Matějka, SPK, iMÚ, ČVUT, Praha

Program sociální prevence – typ SP, sociální asistent okresní úřady, pracuje s dětmi staršího školního věku s riziky, součást SZ, prevence sociálně patologických jevů → propojení streetwork a funkce sociálního asistenta x
Nestátní organizace – prostitutky, riziková mládež, bezdomovci

Státní správa – samospráva, neziskové organizace

* SOCIALNÍ ASISTENT → specializovaný pracovník, současně zajišťující sociální pomoc.

Cílové skupiny souběžně s OC, se zájmem o město

Sturzbecher: skupiny na okraji společnosti, osoby rizikové stojící

- vž mají problémy s veřejností a nabídky k nim nedosáhly

 - děti, mládež, mladiství tráví čas na ulici punk, skinheads
 - specificky orientované skupiny mladistv v ČR po r. 1989 -> maturist soc. pat. jivou
 - prostitutky, homoprostituti 1993 PROGRAM SOCIALENI' PREVENCE
 - drogově závislí, hráči
 - bezdomovci
 - sportovní fanoušci

- **sportovní fanoušek**
dobrovolné členství, nebo tlak situace, sociálního prostředí, nesprávné trávení volného času, specifický životní styl, skupiny náhradní (to co doma nemají)

Výběr cílové skupiny: VYCHO'81 z NÁSLEDUJÍCICH KRITERIÍ

- konkrétní problém, konflikt se společností
 - objednávka od společnosti (úkol zadáný zaměstnancem)
 - způsob trávení volného času a tří dle věku skupin
 - typ příslušné lokality
 - věk, pohlaví členů skupin

Formy práce

- přímá** – monitoring, depistáž, kontaktování, individuální a skupinová práce, sociální intervence, aktuální krizová intervence, soc. poradenství, socioterapie, harm reduction (snížení zdravotních rizik), soc. výcvik, zážitková pedagogika

- **nepřímá** – vypracování koncepce, projektů, administrativa, jednání s institucemi, prezentace, medializace

přesahující – oba prvky metodické vedení, profesní vzdělávání, intervizní sezení, supervize

*knižovna centra
policie
zdravotnická zařízení*

- charakter lokality, institucionální síť, možnosti trávení volného času, místa pro nezákonné činnost Rizmanová – pravidelné procházky po lokalitách, kde se mluví sice v základním jazyku

2.vyhledávání – na výskyt skupin se skloní k protispolečenskému jednání (nabídnout pomoc)

3.navazování 1. kontaktu – typy :

- aktivní sám osloví
- pasivní – tráví s nimi čas, vyčkává
- přes 3. osobu

4.vlastní práce se skupinou – založeno na důvěře, vznik na základě dlouhodobého kontaktu, poznávání, zkoušení, vymezování hranic, přijmout jejich životní styl, nabídnout alternativní trávení volného času, ukázat jiný model chování, cestu k novým zkušenostem

Úkoly streetworkera

- vytvořit kontakty s institucemi
- poradit při osobních potížích
- poskytnout pomoc při styku s úřady
- působit jako zprostředkovatel (konfrontace skupin)
- nabídnout volný čas pro děti, mládež
- pomáhat při potížích se školou
- pomáhat zprostředkovat zaměstnání
- zprostředkovat pomoc v těžkých životních situacích
- snížit násilí
- zabránit růstu drogových závislostí
- přispívat k dekriminalizaci mládeže
- zprostředkovat terapii, lékařskou pomoc, detoxikaci
- zastavit psychosociální zbídačení
- zmírnit proces vyčlenění ze společnosti
- přispívat k vytváření záhytné sociální sítě
- informovat (drogy, bezpečný sex)
- posilovat důvěru v nové začátky

Prostorové zázemí :

- klub, centrum, nízkoprahová centra (kontaktní centrum)
- stacionární nebo mobilní

reformální sdružovací aktivity

*↓
pro uživatele drog*

- mobilní → maringotka ⇒ jít za kleinkem

9

Posuzování potřeb ohroženého dítěte

Syndrom CAN - A. Mýtraného, snesívaného a nemdbávaného D (Dimovský, Matijášek)

Ohrožení D - jehož zdraví neto ještě není ohroženo

Zdraví = nejvýabsence nemoci, ale kompletní stav tělesné, duševní a sociálně-pohodlí, schopnost vést rovnou ekonomický produkcionalní život (1999)

- posoudit D s hlediska medicinského, psychologického, sociálního, rovnou pracovního

Sociální pracovník

SP VEDÉ

SOCIALE EKOLOGICKÉHO

POLE

- koordinátor, poslat kym (pediatr, fy, právnik, ...) D posuvovat v témači mikrosociální systém D = rodina, současné, "socialněekologického pole"

mesosociální systém D = škola, ošudobré, vrstevnice ⊕ G

makrosystém D = adagi, možnosti, omezení a nabitost standardních řešení

GENOGRAM a EKOMAPA = násoboj na empirické rodinné situace

G = grafické zaznamenání rodinných mezi generacních vztahů

E = zachycují celou SOCIALE EKOLOGICKOU NIKU DITĚTE - rodina + ekosystém

Ekomapa umožňuje zachytit:

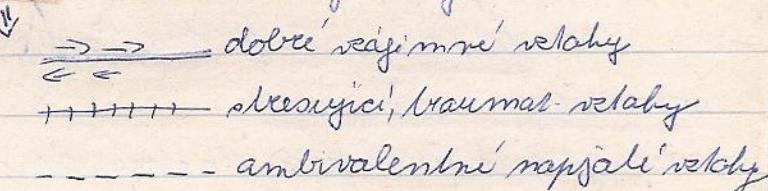
a) přehled o skladobru ekosystému

b) povahu aktuálních vztahů

c) půhled morných soc. napětí, vztahů a opor

Potřeby

Jádrem Ekomapy je GENOGRAM



- vztahují se a smíří k urč. cíli, spisoby interakce mezi dvojka

- potřeby: fyzické × biologické × psychické × sociální

BIOLOGICKÉ (čistý vodus, strava, voda, ...)

- průkum mikrosystémů - průkum bytu, čistota,

- + - mesosociálního systému - MČ, ZS, vrstevnice D, Krouský

PSYCHICKÉ podle Análýška

- soc. prac. zkoumá jestli jsou vhodné soc. podm. k naplnění T potřít

1) potřeba stimulace - mornství, kvalita a prominlivost rodině

2) potřeba využití plněního světa

3) potřeba jistoty, kapečí ATTACHMENTU

4) potřeba osobní identity = soc. začlenění

5) potřeba devizové budecnosti

další dílení: ⇒ podrobnější dílení

1) potřeba stimulace

2) potřeba podmínek pro učení učení'

3, potřeba silového vztahu

4, potřeba identity

5, p. vzdálení perspektivy

LANGMAIER a MATĚJČEK

Psychická deprivace a deprivované dítě - odděl na vztah dítěte

- následky krátkodobé i dlouhodobé = od narození * dítě

- u malého D výrazné opočení ve vývoji řeči, soc. a hyg. návyků; koordinace ruky oči
- emoce (D = plota), nerovnula, malna + plná nedostatečnost afektivních výběrů

Langmeier a Matějček 5 typů osobnosti deprivovaného dítěte

1, relativně dobré připraveny → má své aktivity místa

2, socialně hypoaktivní (získávání, regresivní a apatický)

3, socialně hyperaktivní → poruchy krvátila vztahu

4, socialně provokativní - agresivní D, ne sdílí s ostatními, sáčkuje (Málo nemohu dostat pochvalu, tak aspoň pochlápek & prejs rojmu dopříliho)

5, typ nadražního uspokojení → shromáždování hraček, přijďte, manipuluje sice. ^{ze}

Náprava psychické deprivace

- individualní řešení; pokus poskytnout D to, čeho se mu na svém jednotlivých základních potřeb nedostává

- preventivní -> uprava problematických a společně fungujících rodin

Pomocné modely pro posuzování situace ohroženého dítěte

PRÁZEKA 'SKOLA VÝVOJOVÉ A PSYCHICKÉ DEPRIVACE'

- faktory vnitřní (dědičné) a f. vnější (podmíněné prostředím)

MODEL $2 \times 2 \times 5 \times 5$ metoli Genetika, prostředí a psychická deprivace

• 2 = dědičnost a prostředí - f. vnitřní a vnější - jak se podílí na vývojku skrze ohroženého D

RESILIENCE

• 2 posouzení prostředí - fyzické i socialní; ① a ② viny; ③ viny podporují jeho RESILIENCE = celková odolnost

• 5 - uspokojování biologických a psychických potřeb

a, P jsou uspokojovány optimálně 5 bodů

b, -1- nikoli optimálně, ale půjdelelně stabilní, ale poměrně konzistentní

c, -1- půjdelelně, ale nestabilní a nekonzistentní 3 body

d, -1- jin náročové a nedostatečně 2 body

e, -1- nejsou uspokojovány kategoricky vše 1 bod

- u psych. potřeb: proximální - mysl, tělo, chvat

distantní - krak, sluch

Přemysluplného světa = 5 soc. posic a role

a, posice a role D

b, role sourozenecká

c, rostevnická a kamarádská

d, související se vztahy v rámci impéria rodiny

e, další prodlouženání rodiny (sestra v DD, boudařka v DD, ...)

Příslušky, besedící krv. ATTACHMENT

• 5 - pět typů osobnosti deprirovávaného

• 5 - kategorie charakteristik do jeho situace (v-NRP)

a, činitle pravni povahy

b, c. biopsické povahy

c, nýrobové činitle

d, sociální činitle

e, situacioní činitle

MODEL $3 \times 3 \times 3$ a nebo Tři úrovně učení, tři základní soc. okruhy a 3 adroze

rizik

• 3 - Tři základní úrovně učení

a, rovina sociálních a emocionálních vztahů - identifikace - přijatí autory

b, rovina norm a modelů - chování rodičů, sourozenců, ...

c, rovina povalky a informací - prostřednictvím lidí k nim

• 3 - Základní sociální okruhy

a, rodina

b, škola } opata, pomoc x ohrožení, rizika

c, rostevnici

• 3 - Adroze ohrožení, rizik

a, rizikoví dospělí

faktory: podporující

b, rizikové děti

pozitivní

c, rizikoví situace

ameliorační

+ ROZSÍLENÍ o 3P "protection, promotion, participation"

(ochrana, podpora a rozvoj, participace)

Starší Da adolescenti = 3 ZÁKLADNÍ ŽIVOTNÍ POHLEDY

a, dimenze minulosti \Rightarrow čl. se vztahují k tomu, co už existuje

b, dimenze přítomnosti \Rightarrow pohyb reprodukce

c, dimenze budoucnosti \Rightarrow pohyb vlastního sebeprochopení

MODEL $2 \times 2 \times 5 \times 5$.. Heredita, prostředí a psychická deprivace

2 ⌈ dědičnost

prostředí - RESILIENCE = vlastnosti odolnosti = schopnost rychlé adaptace a svolání problémů na rody reprezívním a ohrožujícím okolstvem

2 ⌈ rizikové faktory } } rizika a rody ohrožení
protektivní faktory }

+ 2 ⌈ uspokojování biologických potřeb
uspokojování psychických potřeb

5 = skála v uspokojování biolog. potřeb a psych. potřeb

1, uspokojování optimálně-stabilně 5 BODY

2, mídel optimálně, ale nestabilně 4 BODY

3, přijatelně, ale nestabilně 3 BODY

4, náročné a nedostatečné 2 BODY

5) nejsou uspokojovány tahákem více 1 BODY

5 = psychické potřeby podle Matějčka

P stimulace

P jistoty, uspěchů = ATTACHEMENT

P smyslouplněho světa

P očekávání budoucnosti

P identity

5 = typy osobnosti deprivovaného dítěte

- typ relativně dobré připravený
- typ sociálně hypoaktivní
- typ sociálně hyperaktivní
- typ soc. provokativní
- typ nahradního uspokojení

5 = charakteristiky D a jeho situace v NRP

* činitelé právní povahy → právní situace D

* činitelé biopsychické povahy → genetika, heredita, sex

* myšlenkové činitely → myšlenky (mentální, tělesný...)

* sociální činiteli → sou. vztahy k nahradním rodičům

* situacionní činiteli → prostředí

MODEL $3 \times 3 \times 3 \dots$ TŘI UROVNĚ UČENÍ, TŘI ZÁKLADNÍ SOC. OKRUHY A TŘI ZDROJE RIZIK

3 = učené učení

- urovení sociálních, emocních vztahů \Rightarrow identifikace
- urovení roli a modelů \Rightarrow osvojení chování, přísnění
- urovení poznatků, informací

3 = soci. soustavy dítěte

- rodina
- škola
- vrstevnice

3 = zdroje rizik (ochrany)

- rizikoví dospělí
- rizikové děti
- rizikové situace

+ DALŠÍ ROZšíŘENÍ

3 = u malých dětí \rightarrow 3 ZÁKLADNÍ TEMPERAMENTOVÉ TYPY

- * snadno vychovatelné D
- * obtížně vychovatelné D
- * typ normálka D

3P = zimluva o pravecte D

1989

PROTECTION \rightarrow ochrana

PROMOTION \rightarrow podpora a rozvoj

PARTICIPATION \rightarrow participace

= model $3 \times 3 \times 3$ je vhodný pro posuzování celkové situace ČAN dětí
POSUZOVÁNÍ VHODNOSTI ŘEŠENÍ

SPECIFICKÁ INDIKACE = řešení optimální do budoucnosti

1, molitaci \Rightarrow obecné platné i na jiné případy; je možné, přijatelné a žádoucí

2, řešení přijatelné

3, řešení moudré \Rightarrow neměli možno realizovat vhodnější řešení

4, konkordanci \Rightarrow nevýjedlné, neměli když ho volit

PRAVNÍ NORITY

1999 - zimluva o pravecte D

zákon o rodině

zákon o sociálně-právní ochraně D

PRÁCE S RODINOU

Ro - rodina je dvojkou věc společnosti

Rodina jako podpůrná instituce → renaturální

- postmoderní rodina zahrádána k uspokojování čistých potřeb pohrnujících děti!

- tradicní rodina - ekonomická a výchova solidarita

Současné rodiny - výchova - nesatisfykční funkce rodiny

Typy rodin v letech - 19 - 1/2 20. st.

- rezidenční služby = lidé s handicapem & senioři

Campbellké komunity → angličtí rodin a klienti s handicapem (mentálním)

- profesionální rodiny

Teorie, kt. měly vliv na pomáhající profese

Freud - psychoanalyza → vzdálka vztahu mezi dětmi a rodičovským pochlováním

Adler - vztahy sourozenecké

regis. paroxyšt. / resedanta reac.

Soc. práce - příjem rodiny, abnormality u dětí

DNEŠTÍ porodnost

20. století - psychologický pohled na rodiny

↓ porodnost

- princip "programování" osobnostních charakteristik dle malého rodiny
 (Mary Richmondová - Socialna diagnostika → kniha z r. 1917)

Bateson - 1/2 20. st. - studie komunikace mezi Maří a Ichimovskými manželky

Hnědá rodinná terapie → interakce chování členů rodiny

1. praktická aplikace rod. terapie → rodina se stává schopnou D

Minchinová práce s Ro a mladistvým delikventem + psychoterapeutický program pro cizí děti, Filadelfie

Kultivaci orientace rodiny

- ČR - problem komplexních rodin; etnické menšiny

- hodnotou řídicí, role Maří, ... analýza psycha D → díky, jsem konfliktní, výchova

Rodinné hodnoty

- Richmondová orientace Ro; rodinný kódex = morální normy Ro legendy, rodinné pověsti

Transgenerační vlastnosti

ORIENTAČNÍ × PROKREACNÍ

- primární vztahy očekávané v rodině ORIENTAČNÍ (vznikly na rodilém) do PROKREACNÍ (hl. sám vytvořil) odmitání a opouštění

- dítěcké traumatické skúsenosti, učivo do odditoriat nebo racionalní tvář silných emocí, a to M. Bowen - škola rodinné terapie mydlo k kontaktu s rodiči → pak v rodině nové

Struktura rodiny

- rodina má subsystemy: jednotlivce, dospělé / manželský a rodičovský subsystem) a větší skupiny (sourozenci)

- subsystemy odděleny hraničemi optimální, vnitřní výkonová propustností

MINUCHIN

NEDIFERENCOVANÝ MASA RODINNÍCH ŽD - Bowen, → nejistoty teorie vede k tomuto stavu:

- nepropustná teorie - nekompletnost
- řízení nekompletní - malá autonomie a možnosti

- teorie mezi rodinou a jejím sou. okolím (vlastní teritorium = dům)

- příjem generacní hrana = rodicovské dítě

Interakční vorce - komunikace s Ro

- opakujicí se vorce = stereotypy, nadměrná vzdornost Ro → polečné žádosti

- Důjem hrozby - interakční vorce, kt. podtržuje rodinné problémy - oběti' lidem
DNES → ukazuje reálné problémy

Vývojový cyklus rodiny

- manželské partnerství → smrt jednotlivců v nich

- skála definovaná podle vztomnosti p. s rodinou a jejich věku

Změna - Ro by měly odolávat změně → i prospěšné vnitřní porozumění

HODNOČENÍ RODINY

Institutionální kontext 1

- hodnocení rodiny probíhá v kontextu souboru očekávání:

- subjektu, kt. rádil příslušnou službu hodnotici rodinu
- koho, kdo dal podnít k hodnocení rodiny
- koho, kdo rodinu hodnotí
- členů rodiny

Očekávání jsou závislá na institucích OSPO

1) orgány státu, kt. reagují na informaci o dějištěm chorávání členů rodiny

2) - II - na k. s. neplněnosť provinil sákonu SUD

3) - II - ně dospěly ji ochránit choráváním jiného dospělého.

4) státní inspekce pro pomoc při manželských a rodinných problémech

5) nestátní instituce, pomáhající řešit psychosociální problémy vnitř rodiných

6) instituce poskytující lečebnu pro D do poruch důvěrného zdraví

7) státní inst. kt. pomáhají D, kt. mají východní národník problémy s SKOLA

8) nestátní org. s podporujícími programy pro D, kt. ejí s rodinou a nedorozuměním

zahrací jejich potřeb VOLNOST & SAVITĚ

VE SVĚTĚ:
- státní i nestátní instituce s programy pro mnohoproblémové Ro, s výjimkou

- II - poskytující intenzivní programy pro D, kt. svým choráním ohrožují členy Rod.

- II - poskytující intenzivní programy pro ochranu D, angažující členy Rod.

→ II. Poradny pro rodinu, manželství a invaliditu státy

Posuzování funkčnosti rodiny

- problémy na skále D mezi mladistvých
- posuzení vyjadruje dětský přímý kontakt s rodinou, čas a dovednosti (ZISKAVÉ TRENINKEM)
- Organ SOO - právní ochrany D, ve většině případů přítomen STÁT / finančně, profiliuje /
- převádějí rájem D \Rightarrow vyřešit ve formě rodině (zdraví rod. prostředí)
- v ČR se evidují deficitní: kl. národně povin. Ro neplní
- původní řešení \Rightarrow nové na ustanovení výchovu

Soc. pracovník a ČR nemají vybrány 2 záhl. předpoklady:

1, spec. školení pro poradenskou, resp. terapeutickou práci

2, počet případů, jimiž se současně zabývá, může soustavnou pouštěním práci s rodinami narušovat

MULTISYSTEMICKÁ TERAPIE - komunitní nebo podporování R o doprovázející D

- celkovou skupinou jsou Ro a mnoha problémů; klinika má 4-6 rodin

Hodnocení rodiny

- srozumění autoritativní, partnerského duchu i aktivity na sluchání, empatie, důvěryhodnost
- členové Ro by neměly být podrobováni myšlenkám
- Ro by měla svůj problem formulovat

Základní ukazatele funkce rodiny:

1) kulturní a hodnotová orientace rodiny

2, záhl. povlivy jednotlivých členů Ro

3, stav domácnosti a hledisková potřeb členů rodiny

4, funkčnost Rodičovského systému, obecně systému měti D

5, hodnocení vyvoji D

6, funkčnost manželského systému

7, vztahy členů rodiny k srovnámu půběženstvu

8, vztahy k institucím pro rodinu vyjádřeným

9, jiné vyjádření sociálně členů rodiny (prátele, sousedé, školy, ...)

10, zaměstnanost R, jeho perspektiva, pracovní spokojenosť

11, materiálně zdroji a styl komunikace

12, rodinných vztahů

EKOMAPA - osoby se adresují jako kroužky a čtverce, působení rára =
vztahy napjaté, nijaké; plná rára - vztahy positioniz; rára ~~+~~ +++ \Rightarrow konflikt
-- vztahy napjaté

test \Rightarrow začarovane' rodiny

Komunikačný styl rodiny → škalovanie → významných situáciach

1, jasnosť

2, participacia - kde sa jah učasťmi, rečimi, bežne komunikujúca forma

3, řešení náročnosti - poliaciu námluv, náročov

4, emocionálne vzťahy - $\oplus \ominus$

Typologie rodín

Kádovci (sp. etiemi, konformní, kultúrou, vyučovaní) uspokojení
PERFEKCIOMISTICKÉ RODINY (reprezívni, vektorom neutrálne, vlastenecké) od svojich členov
NEDRŽIMÉRENE RODINY (vysoké náročnosti, spoločnosť na vnejšej pomoci, oslabená schopnosť viedieť)
EGOCENTRICKE RODINY (prestisne, chladne, koestepene rodiny) ľahko ťažké
ASOCIAĽNI RODINY (impulzívni, agresívni, deviantní) ťažké

Typy služieb poskytovaných rodinám

a, podľa dĺžky trvania - krátke až dlouhodobé

b, podľa prostredia - doma, v inštitucii, v komunitnom centre,

c, podľa povely mely byť pracie s rodinou - poradenské, krapie, výpomocné okupiny, -

d, podľa toho, co dalo podniesť k práci s rodinou - rozvod, občianski Družstvo Do

- výživostními službami, kt. poskytovany v rod. prostredí

- v meste - 1. inštituce poskytujú viedomku o službách rodinám

Obeecné doporučovany princip Poskytovať cez najrýchlejšie služby a trucky

Krátke služby - výlučne občianski Družstvo Do, mery do c, viedomky až do Ro \Rightarrow zjednotované Ro

- služby krátkohodobé, poskytnuté krátkohodobou efektívnej pomocou

- spolupráce s inštitúciami, policajtmi a soudom

- s poradenskou súčasnosťou, nezávisle dosiahnutý profesional, supervize

- súčasť lek. služieb: asyl. súťažením pre D, asyly pre mladym D, polygamy D v profesionálnych rodinách

Poradenské služby: rod. súťaži a výhony

- krátkohodobé, poskytované v späťavovanej inštitúcii, tým profesionálne

Vzdialové programy

dlouhodobé, cie: napr. podpora Ro v rodicovských roli, rozvojovodnosť súťaže riešiť problém

- inštrukčné druhy programu: "školy rodícov" - odpoledne, večer, vikendové kurzy, pravidelná sústredidlo

- poskytovať cez pís. a adaptívnu rodinám, rodinam s hend. dítelom.

Terapeutické služby *

- typ svépomocny a profesionálně vedené služby
- jednolíčivum - původce problémů může být i cizím Ro
- výzvadkov - „muška centra“ - pro návštěvnický se chorající muše
- profesionální jízda terapie \Rightarrow pohovor + cíl terapie; délka terapie
cíl, harmonizoval součítí rodiny a udělit ji „pohromadě“ - po skončení \rightarrow pracovník
 \rightarrow přesídlení rodiny po několika měsících po skončení terapie \rightarrow ^{repat správa} + Ro - efekt shodnosti
 \rightarrow se zvětšeným pohledem

Preventionní programy

- profesionálou, srozumění dobrovolníci
- pravidelný a dlouhodobý kontakt s Rod.
- účovní skupinou: venikající Rod., synky \rightarrow pravděpodobnost různých obtíží
rodiny a niché se narodilé hendikepované D.
 \rightarrow USA: program „Zdravé rodiny“ - římská pomoc chorým Ro + inspekční pátratky
a videokarety s návody na stimulaci malých D.

Reakce rodiny na důsledek nemocného člena SPITZER, MORGANOVÁ, SWAINSON

a, ocíkanání uvnitř pacientova výkonu (samičk, přijim, fce v domácnosti, ...)

\rightarrow , příklad k akci - makadémia Rod., si člen kryje důsledek chorobou

ŠKOLY RODINNÉ TERAPIE

1, TRANSGENERAČNÍ RODINNÁ TERAPIE \Rightarrow náročná choroba v generaci na generaci
 \Rightarrow PROJEKTIVNÍ IDENTIFIKACE (rodiců tlací D do reakce a ambic parodiců)

2, STRUKTURAČNÍ RODINNÁ TERAPIE \Rightarrow pomoc subrendsímu (manážery, rodicovství...), terapeut
se musí posilovat rodicovskou dynamiku a ovládat rigidní koalice
TERAPEUT = mediární direktivní pozice

3, SYSTEMICKÁ RODINNÁ TERAPIE \Rightarrow procesy probíhající v Ro, role a rytmus
cíl: ujasnění komunikace a definování rolí

\rightarrow třetí typ rodinné terapie se spochybňuje rod. myšly, bl. neustálé udržívání problemu

10. POSUZOVÁNÍ FUNKČNOSTI RODINY, ZAŘADY PRÁCE S RODINAMI

Problemy, kteří vstupují se soe. pracovníkem s rodinami setkávají, jsou většinou:

- problémů s dítětem, mimo dosluhování

- mimo časové problémy dosluhování

Posuzování funkčnosti rodiny vyžaduje:

- delší jízdy kontakt s rodinou

- čas

- dovezenost, která ne daje možnost žít v minisvětě

Kdo formuluje primární objednávky?

- starší → vlastním příslušníkům sestry a sestričky (rodiny) je modifikují svými soukromými požadavky

- rodiny, které někdy požadují

Zvláště náročná profesionální kategorie v užívání podmínek ČINNOST PRACOVNIKA ORGANU SOCIALNE-PRAVNI OCHRANY DITĚTĚ.

Mezi náročnou i náročnou rodinu se pokouší definovat hraniční mezi:

- právní rodina → na autoritativní rododržání a souhlas
- hrájící dítě, které v situaci ochrany chání platit

⇒ jedním z pravidelných zajímavostí je rozdíl mezi rodinou →

deklarací o rodičovské autoritativní rododržení a souhlasu → když všechny, ne hlavně živoucím řešení situace ohrozího dítěte má být ochránění rodinného prostředí

- rodina → souhlas řešení rodic neplatí
- prav. se někdy již v dítěti postarávají

⇒ převládajícím typem řešení situace ochrany dítěte = nárok na ust. výběrová

Soc. pracovník v OR nemá zájem pro matku s rodinami vylosováním ani v zařízení.

- pravidelný 1. matka volební pro jednotlivou rodinu, resp. matku
- 2. počet jízdy, kterou se současně zahrává, ovšem všichni současně postupně zavolají

• Kvalifikované posuzování rodiny je u mnoha pracovníků orgánů plně v díle konadné.

• Hodnocení rodiny by mělo zahrnovat v mnoha faktorech i mnoha duchov.

- profesionál - by měl mít částečnou rodinu, ale mít všechny důležité
- by měl zohlednit v pohledu do jiných vztahů rodinám rod. situaci
- měl zohlednit, že i on samy je tu kvůli rodině, protože

• schopnost poskytovat rodině udržitelnou podporu a pomoc

⇒ rodina by měla dostat jistotu o tom, aby měl rodinu normálně

⇒ rodina měla všechny důležité rodiny, by měla mít všechny důležité rodiny

• rodina měla všechny důležité rodiny, by měla mít všechny důležité rodiny

• hodnocení rodinového systému - kvalita vztahů s dětmi

- disciplína

- angažovanost

• hodnocení mytí dětí - rodiče s ohledem na emocijnaliitu

se vztahy

- v školních dělách je využívání i jiných roli

+ studijní mytí ruky

(12)

- funkce rodičů v rodině - emociональní bilance
 - existenciální vztahy
 - důležitost konfliktů a spůsob jejich řešení
- vztahy členů rodiny k jiným zároveň
- vztahy i mezi rodiči jsou významné - mimořádný vztah
 - samoschvalení rodiny
 - silný, ...
- jiné významné mezi vztahy členů rodiny - sourozenci
 - mladší
 - starší, blízký, ...
- samoschvalení rodiny, jeho poslucha
 - jeho společnost
- malenáček rodiny, členů má rodina i disponuje a spisť rozhodování o nich
- styl komunikace

S14th rodinu v rámci vztahů i jejich povahy je možné rozdělit na: ELOMADOU:

→ doprovází se ji sychrovatelnost společný s vlivem osobby se svého jalo konflikt = styl

člena - muži

zvířata - jiný symbol, např. myslíček

→ do nicho symbolu je možné pustat jména, jiný i ne
přesnější vztahy mezi sebou ⇒ vztahy nazývají, nazývají
plná čára → vztahy poslucha
čára přeskrtačka kolmice) vztahy konfliktu
kombinací "bravý a dařavý" ve vztahu ⇒ stylka → u symbolu osob, člena
je tato nejdařavá

Komunikační styl / rodičův ke členovému životu:

- jasnoslov - od uveritelnosti využívající, členů myslíček po užitosti
systému sychrování → s jednoznačnou emoci. doprovodem
- parabolický - člen se jde, většinu komunikace
 - člen rodiny, žena
 - člen vzdálený žena
 - člen se na člena obráží
 - člen mladý
- věčný uchovatel - postacieček něčeho neznámého
 - postacieček čínský
 - vlastní věčnosti
- emociónální vztahy - jugek žen
 - plná čára

Pozorování kom. stylu rodičů je možné jinou ne v rámci komunikační situaci =
žalova, je možné v rodinu přivést a obecně do čela ⇒ předem dohodnutá reakce

Naléhávání v rodině = výkazní prohlídky se sblížením mezi jednotlivými členy
a členy rodiny

- členům nejvíce důvěří a rodinu pohybem nejvíce během na vztahu
je instinkt
- za jednotlivými ženami se vztahy mohou mít různou intenzitu
- jednu je rodina více je disponuje
- důvěří je vše pro sychrování
- vyprovází ho tomu že rodina funguje sama a poté
- členům nejvíce důvěří, že rodina funguje sama a poté
- členům nejvíce důvěří, že rodina funguje sama a poté

Typologie rodičů

- (Vollenwider a Bulle)
 - perfekcionistické
 - nejméně vzdálené
 - agresivní
 - abstraktní

KOMUNITNÍ PRÁCE

(11) KOMUNITNÍ PROŠKOLOVÁNÍ

14. KOMUNITNÍ PRÁCE

Definice komunity (Hartl):

Komunita je místo, kde člověk může získávat emocionální podporu, ocenění a praktickou pomoc v každodenním životě.

Vyváženě žijící komunita (Gardner):

- Je různorodou jednotkou
- Má společný základ sdílených hodnot
- Vyznačuje se vzájemnou péčí, důvěrou a týmovou prací
- Má rozvinutou efektivní vnitřní komunikaci
- Usnadňuje lidem účast na veřejných věcech
- Vytváří si vlastní identitu, záměry
- Vytváří si vnitřní i vnější vazby
- Vychovává, je schopná předávat hodnoty i formy další generaci
- Je otevřená do budoucnosti
- Má vyvážené institucionální uspořádání

Občanská komunita = společenství osob, které ve společném prostoru vykonávají každodenní aktivity

Výcviková komunita = společenství osob, které se zaměřuje na sebepoznání, nácvik dovedností, postojů...

Terapeutická komunita = specifická forma organizace léčebné instituce, která umožňuje otevřenou komunikaci všech členů instituce včetně pacientů a jejich spolurozhodování a podílení se na léčbě

Spirituální komunita = společenství osob, které sdílí podobné myšlenky a ideje a snaží se společně o spirituální rozvoj, někdy i žijí ve společném prostoru

(HARTL)

Znaky komunitní práce:

- ◆ Používá se pro řešení problémů a pro navození změny v místním společenství
- ◆ Vztahuje problémy jedinců a skupin ke zdrojům a možnostem místní komunity
- ◆ Zapojuje do řešení problému a do rozhodování a života komunity její občany, stejně tak jako místní organizace a instituce
- ◆ Vede k přerozdělení a sdílení zdrojů, odpovědnosti a kompetencí
- ◆ Rozšiřuje možnosti lidí ovlivnit to, co se s nimi děje

„NEDVĚDI KOŘEŇ“

Komunitní práce

= přístup k lidem, proces, jak lidé aktivizovat, aby se sami postarali o řešení problému

= projekt, jak vyřešit určitý konkrétní problém (tedy postup, způsob, jak vyřešit určitý problém)

Komunitní práce je metodou velmi **univerzální** – lze jí řešit místní problémy v oblasti sociálních služeb a zdravotní péče, etnického napětí, vzdělávání, sousedských vztahů, životního prostředí atd.

Komunitní práce je také velmi **variabilní** – každá situace vyžaduje odlišné řešení, které je do velké míry nepřenosné do jiných situací.

Komunitní péče – jde při ní o směřování k takovému uspořádání služeb pro skupiny „na okraji“ (osoby hendikepované, seniory, duševně nemocné apod.), aby mohly zůstat se svým hendikepem ve své komunitě a žít v ní plnohodnotný život

Komunitní přístup – zdůrazňuje tu stránku komunitních procesů, které se týkají spolupráce sektoru – veřejného sektoru, podnikatelského sektoru a místních občanů – při vyvolání změny na místní úrovni

Historie

V zahraničí vznikla komunitní práce ve 2. pol. 20. století. Její vznik souvisejí s rozpadem tradičních komunit v důsledku industrializace a urbanizace.

Průkopník myšlenek komunitní práce = Samuel Augustus Barnett

- Koncem 19. století začal organizovat vzájemnou praktickou pomoc farníků
- V roce 1984 založil univerzitu, kde mohli společně studovat vedle bohatých studentů i chudí

Teynbee Hall

+ 1. supervisor

Na konci 19.století vzniklo mnoho komunitních center. Rozvoj komunit a komunitních center pokračoval i na počátku 20.století. Rozvoj společnosti v 1.pol. 20.století přinutil sociální pracovníky opustit úřadovny a vydat se do ulic za těmi, kteří se potýkali se sociálními problémy. Zjistili, že k takto zaměřené práci potřebují nové dovednosti. Postupně se pak komunitní práce stávala nejen prostředkem pomoci pro sociálně slabé vrstvy, ale i způsobem, jak „modelovat“ život komunity.

60.léta 20.století přinesla radikální změnu v komunitním hnutí v mnoha státech. Např. v USA se staly klíčovými prioritami multirasová a ekonomická spravedlnost. *MULTIRASOVÁ A EKONOM. SPROVEDLIVOST*

Na konci 60 let a na poč. 70 let 20.století se pozornost zaměřila na problémy, které s sebou přinášel vzrůstající blahobyt na straně jedné a chudoba a diskriminace přetrvávají v určitých částech společnosti na straně druhé. *BLAHOBYT X CHUDOBA A DISKRIMINACE*

Teorie a praxe komunitní péče přinesla změny do života všem, kteří byli dosud uzavíráni ve velkých ústavech (duševně nemocní, mentálně postižení).

Vznikla síť extramulárních služeb (chráněná práce, chráněné bydlení, stacionáře, kluby, ...) a krizových lůžek. *EXTRAMULÁRNÍ SLUŽBY*

Komunitní práce se postupně objevuje jako obor na vysokých školách.

V 70.a 80.letech 20.století se komunitní práce stává významným prostředkem řešení sociálních problémů, úloha komunitních pracovníků se zvyšuje (jsou zaměstnanci veřejné správy i neziskových organizací).

Komunitní aktivisté = lidé, kteří jsou vzešli z komunity, žijí v ní

Komunitní pracovníci = profesionálové, kteří mají trénink a zkušenosti (zaměstnává je především místní správa)

V poslední době je patrný trend nejen pomáhat okrajovým skupinám k začlenění do komunity, ale také podporovat obyvatele komunity k participaci při řešení problémů v různých oblastech života.

V USA byl vývoj odlišný. Hlavní důraz je zde kladen na individuální svobody a ochotu lidí sdružovat se za účelem řešení nějakého problému.

V ČR lze hovořit o historii komunitní práce velmi obtížně. Zájmové spolky, které se vytvářely v 19.století a 1.pol. 20.století, můžeme zahrnout do oblasti komunitní práce jen velmi okrajově. Komunistické ideologie pak zabránily dalšímu vývoji těchto zájmových spolků.

Současná komunitní práce v ČR

Komunitní práce se u nás rozšiřuje až od zač. 90.let 20.století. Postupy komunitní práce u nás začaly rozvíjet nestátní neziskové organizace. Někdy byly iniciátory změn instituce veřejné správy (obecní úřady, městské úřady, okresní úřady), ojediněle podnikatelé (např. v Chebu)

Při pokusech o realizaci komunitních projektů narážejí iniciátoři na tyto limitující podmínky:

- Malá připravenost lidí pospolu řešit společné problémy
- Převládají očekávání obyvatel komunity, že k řešení problémů na místní úrovni jsou určeni jiní lidé než oni
- Převládající nastavení úřadů spíše na „řízení lidí“ než na podporu participace při řešení problémů
- Omezené množství finančních prostředků, které znemožňuje některé projekty dotáhnout do konce nebo do optimálního tvaru
- Tam, kde komunitní práce používá, vytvářejí se tzv. ostrůvky pozitivní deviace, ale podmínky (legislativní, finanční, organizační) pro systémová opatření chybějí

Typy organizací, které u nás v současnosti využívají a rozvíjejí postupy komunitní práce:

1. Komunitní nadace

- tento typ se rozšířil v USA (poč. 20.století), dále se rozšířil do Evropy (Velká Británie)
- do ČR přichází v 90.letech 20.století
- je to subjekt, který sdružuje majetek = nadační jmění za účelem rozdělování výnosů z majetku organizacím nebo jednotlivcům, kteří se podílejí na rozvoji komunity
- v ČR: Nadace Euronisa, Komunitní nadace Ústí nad Labem

2, Komunitní koalice

- více či méně volné sdružení neziskových organizací s cílem zmapovat neziskové organizace v dané lokalitě, vytvořit podmínky pro partnerské vztahy uvnitř této koalice a pak i navenek
- smyslem této koalice je posílení postavení neziskových nestátních organizací vůči ostatním sektůrům
- vychází vstříc potřebám veřejného sektoru (zvlášť místní správy) mít k jednání jednoho pokud možno reprezentativního partnera, který zastupuje i zájmy ostatních organizací v koalici sdružených

3, Organizace zaměřené na komunitní práci v sociální a zdravotní sféře

- vycházejí ze zkušeností ve Velké Británii nebo v Nizozemsku
- snaží se o **jiné pojetí** (efektivnější, více respektující potřeby člověka-klienta) a **organizování** zdravotních či sociálních služeb v dané komunitě
- dále se snaží o **deinstitucionalizaci a vzdělávání** poskytovatelů služeb
- pomáhají ke vzniku středisek-center pro poskytování služeb, které zatím v komunitě chybějí
- zapojují do procesů změn představitele místní veřejné správy, odborníky, ale i občany
- sami organizace bud' poskytují služby klietům (např. komunitní centra) nebo koncepčně a metodicky napomáhají transformačním procesům v těchto službách

4, Organizace zaměřené na účast veřejnosti v přípravě rozvojových plánů

- snaží se vyvolávat zájem občanů o to, co se jich týká nebo o apel na odpovědnost členů komunity za svou budoucnost a o snahu vzbudit zájem o komunitu nebo diskusi o hodnotách, kterými by se měly řídit vztahy v budoucnu

5, Organizace zaměřené na ochranu životního prostředí

- těmto organizacím jde o zavádění principů, zásad, přístupů, které mají zjistit udržitelnost života, do praxe
- jsou to původně ekologické organizace, které svou činností postupně přesahují původní poslání
- opírají se o širokou pomoc dobrovolníků, zejména mládeže

6, Informační a kulturní centra

- často mohou mít roli prostředníka při komunitním organizování (pomáhají skupinám najít téma, kterým by se mohly věnovat)
- obsahem jejich činnosti je práce s informacemi a s kulturními hodnotami, jimiž se snaží vtisknout komunitní rozdíl tak, aby se zapojili místní obyvatelé a posílila se jejich zakotvenost v komunitě

7, Organizace přímo zaměřené na rozvoj komunity

- jde o organizace, které mají rozvoj komunity přímo ve svém poslání
- nepracují s nějakou vizí či rozvojovým dokumentem, ale jde především o tříbení vztahů ke komunitě, o historické vazby a jejich obnovu nebo vytvoření vazeb nových
- mohou se zabývat rozvojem města či mikroregionu, často bývají dobře propojeny s místní správou, někdy s ní splývají

8, Komunitní školy

- nové, moderní pochopení místa školy v komunitě: dopoledne se v takové škole učí žáci x odpoledne a večer slouží komunitě k setkávání různých zájmových skupin, k realizaci vzdělávacích kurzů a k dalším např. kulturním akcím pro veřejnost
- toto pojetí školy u nás zatím narází na administrativní překážky i na osobní nesouhlas učitelského personálu

9, Komunitní akce (rituály)

- nejde o typ organizace, ale o akce, které obvykle partnersky realizuje více organizací najednou
- snaží s vystihnout nějakou přednost, která napomáhá k identifikaci obyvatel se svou komunitou
V poslední době dochází v ČR ke snaze o sdružování subjektů nebo finančních prostředků s cílem kultivovat komunitní procesy a některé postupy komunitní práce propojit společnou myšlenkou.

Národní síť Center pro komunitní práci

1998 – iniciativa CPSI (Podpora partnerství v komunitách)

Sdružení KOPRA (Komunitní práce)

Komunitní centra a další organizace vycházející z postupů komunitní práce jsou nejen financovány z veřejných zdrojů, ale vytvářejí se i pravidla pro jejich činnost.

Novinkou, kterou iniciuje veřejná správa, jsou komunitní plány péče, které propojují myšlenky komunitní péče a plánování sociálních a zdravotních služeb.

Komunitní práce v zahraničí – trendy a výhledy

- v Evropě mají dlouhou tradici komunitní práce, mají více financí i dobrovolníků

Znaky organizací, které fungují na komunitní bázi:

- dostupnost - důraz na prevenci problémů
- bezbariérovost - přizpůsobivost novým podmínkám

- V Evropě v pojetí nám blízkém je kom. práce ve Velké Británii a Nizozemsku) jde o zmenšení kapacity stavů, zlidštění podmínek pobytu pacientů, budování mimoústavních služeb, zvláštní forma streetworku, která je zaměřena na urč. klientelu komunity)

Velká Británie: Komunitní nadace + akční plánování (komunitní rozvoj a komunitní organizování) + dobrovolníci, využití kom. práce při transformaci velkých průmyslových objektů

USA: hlavní jsou komunitní nadace + komunitní organizování(zaměřeno na dialog občanů s místní správou o významných investicích v průmyslu a dopravě) – dialog je oboustranně obohacující

Proces komunitní práce

KOMUNITNÍ PLÁNOVÁNÍ

1, zjištování a analýza potřeb

- metody v zahraničí: SWOT analýza: metoda analýzy organizace města (popis předností, nedostatků, hrazby, příležitostí)

Metody ke zjištování potřeb:

a, Metoda „mapy problémů“ – experti či vůdci komunity na venkově a v malých obcích, vytváření mapy problémů, na kt, se podílí 10-15 obyvatel komunity s různým postavením

b, Metoda „expertní revize problémového pole“ – 100-150 expertů popíše 10 nežhavějších problémů ve městě(brainstorming), pak se vyhodnocují získané informace

c, v ČR se používají méně nákladné metody – Oslovování komunity dopisem s anketou, telefonické oslovení, dotazování na ulici nebo v bytě (reprezentativnost vzorku!!!)

- při výhodnocování sebraných informací se musí dobře popsát a pojmenovat výsledek procesu = PROBLÉM – DOBRÝ PROBLÉM:

- je specifický a konkrétní
- vyřešitelný v kratším časovém horizontu
- lidé ho berou „silně za svůj“, jsou schopni se zmobilizovat k řešení
- identifikace klíčové osoby, která má vliv na řešení problému a je dostupná

2, plánování

Dobrý projekt: formulace cílu procesu, prostředků, které vedou ke změně, odhad finanční, časové a personální náročnosti, zvolit vhodné metody IMPLEMENTACE(jak zapojit obyvatelstvo, jak zajistit publicitu,...)

- je důležitý i pro vnější prezentaci – pro občany, sponzory, novináře,...

Obsah dobrého projektu:

- informace o realizátorovi projektu, formulace problému nebo potřeby
- cíle projektu, cílové skupiny, spolupracující organizace
- popis projektu popis aktivit, harmonogram a personální plán
- způsob výhodnocování a dokumentování + rozpočet

Metody:

1, Akční plánování (USA 1967, VB 1985)- uzemní plánování a péče o ŽP, aktivní role místních obyvatel

- V ČR: „Program pro veřejná prostranství“

2, Kooperativní plánování – společný proces skupin obyvatel a institucí

- cíl: vytvoření akčních plánů realizovatelných v praxi, použití vhodných nástrojů kooperace(brainstorming, brainwritting,...), nezbytná účast FACILITÁTORA mezi 2 stranami

Facilitace obsahuje:

- informace (jak zabezpečit výměnu informací)
- rozhodování (vytvořit podmínky pro rozhodovací proces)
- vztahy (strukturovat pravidla rolí a komunikace)
- spory nebo konflikty (pravidla pro jejich řešení)

Facilitátor x mediátor (f nestrukturuje proces, M ano). Mediace je nástroj pro řešení sporů, při kterých selhávají slabší nástroje (tj. facilitace)

3, realizace plánu

- komunikace uvnitř realizačního týmu – organizační a komunikační schopnosti
- využívány metody skupinového vyjednávání, facilitace procesů, formy zapojení obyvatel
- důležité jsou vztahy s veřejností, financování (dobrá propagace)

4, vyhodnocení

3 přístupy k vyhodnocování:

a, vědecký – pracuje s hypotézami

b, zaměřený na uživatele – zjišťuje míru naplnění očekávání

c, zaměřený na rozvoj organizace – koncept „učící se organizace“ = poučení z vlastních chyb

Metody hodnocení:

a, dotazníky a průzkum mínění

b, revize záznamů organizace – zápis z jednání, výroční zprávy, ...

c, návštěvy na místě – pozorování tam, kde projekt probíhá

d, fokus groups = Diskuse – strukturovaná diskuse s lidmi, kteří se účastní programu

Uživatelem vyhodnocení jsou:

- organizace sama, organizace, kt. věnovala finance, cílová skupina, média, noví potenciální dárci, místní občané, politici

Komunitní pracovník

= profesionál, který dokáže:

- žít uprostřed konfliktů a napětí, napsat projekt
- naslouchat potřebám jednotlivých skupin žijících v komunitě
- usnadňovat a podporovat jednání různých zájmových skupin *FACILITOVAT'*
- pomoci obyvatelům komunity se zapojit do procesu
- včas skončit svoji práci a kompetence předat místním obyvatelům
- dobrá sebereflexe, naslouchání, zpětné vazby
- může požádat o konzultaci nebo supervizi

Situace vhodné pro konzultaci nebo supervizi:

- nevraživost klientů, neochota veřejné správy spolupracovat
- neochota dosavadních dárců pokračovat ve financování

Postavení komunitního pracovníka:

1, dominantní – vnímá se jako expert, komunitě předkládá hotové návody, upřednostňuje cíl nad procesem

2, partnerské – vychází z hodnot sdílených komunitou

Poslání komunitního pracovníka:

- ✓ nalezení soc. priorit a dalších významných potřeb dané komunity
- ✓ povzbuzování obyvatel, aby poznali své problémy a řešili je pomocí dostupných služeb
- ✓ pořádání diskusí o problémech a akcí zaměřených na odstraňování problému

Znaky dobrého komunitního projektu

1, Projekt obsahuje myšlenku šíření hodnot otevřené společnosti (K.R. Popper)

- otevřená společnost je schopná permanentní změny při řešení svých problémů

2, Projekt rozvíjí zaujetí a zájem lidí

- pomáhá lidem podílet se na veřejných věcech, dává příležitost myslet kreativně

3, Projekt otevírá lidem nové rozměry

- překonání černobílého vidění problémů, učení se z vlastních chyb i chyb druhého

4, Projekt posiluje a pomáhá uvést věci do pohybu

-zájmy a potenciál komunity, obsahuje prvky, které mohou být použity i v jiných situacích

5, Připravenost a dobrá prezentace projektu

- představuje veřejnosti všechny zúčastněné skupiny, prezentuje dobrou myšlenku, má realizační plán, otevřené informace o finančních zdrojích

V ČR: „Komunitní centrum KROK“ v Praze v Modřanech a „Komunitní centrum JIŽNÍ PÓL“ na Jižním městě

b) Analýza sociálních potřeb kraje, obce a regionu

Sociální analýza: ve 20. letech + **KOMUNITNÍ POUHOVÁNÍ** - všeobecně uvedený pojem **SOCIALNÍ ANALÝZA**

1997 - **Socio klub:** metodika sociodemografické analýzy vybavenosti územních celků službami sociální péče

1997 - tým pracovníků **PERSONNEL, s.r.o.:** metodika pro sociální analýzu služeb sociální intervence v území

MPSV ČR: metodika pro komunitní analýzy (inspirovaná anglickou praxí)

=> všechny venkovské 2/2 20. st. na celém světě k IDENTIFIKACI SOC. POTŘEB A OČEKÁVÁNÍ (lidí / lidí se jiným nádrcem)

1. Potřeby analýzy

Slouží k efektivnímu spravování a řízení územních celků. Každý subjekt správy má své závazné sociální povinnosti dané právním řádem, statutem nebo smlouvou. Má-li tyto povinnosti rádně plnit, musí tak činit s danými obyvateli, v daném prostoru a čase.

K tomu potřebuje znát:

- a, demografii regionu
- b, konkrétní obsah soc. potřeb obyvatelstva
- c, strukturu těchto potřeb
- d, zeměpisné rozložení těchto potřeb
- e, preference obyvatelstva při jejich uspokojování
- f, očekávání dotčené populace

Analýza je zdrojem nezbytných poznatků pro efektivní: pro subjekt správy

1. projektování
2. plánování
3. volbu nevhodnějších sociálních nástrojů
4. definování rozpočtu

K tomu potřebuje region získat informace dvojího typu:

I. statistické (tzv. tvrdé) - údaje o populaci

II. sociologické (tzv. měkké) - informace o očekáváních

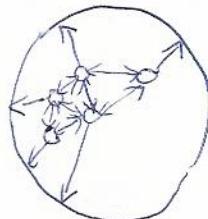
Informace se získávají sociálně-demografickou analýzou a dotazníkovým šetřením. Části populace územního celku se liší od populace celého územního celku. Proto se dané části populace územního celku porovnávají s celou populací. Rozdílnosti jsou ve struktuře věku, zdravotním stavu, závislosti na návykových látkách, porodnosti, nezaměstnanosti,...

Kejmáme a slavíme všechny výhody, cože pro jížid region typické, v roce mohou všichni očekávat
Analýza podává tyto informace: a) v tom se jížid region bude ovládat v rámci → aby se mohly členit a včasné reagovat
 a, „dovnitř“ - o stavu a potřebách obyvatelstva
 b, „navenek“ - o útvaru jako takovém v porovnání k jiným útvarům

2. Vymezení pojmu „sociálně-demografická analýza“

Obecně pojem analýza: Základní metoda poznávání objektů a jevů. Postup rozkládání celku na jeho jednotlivé části a zjišťování vzájemných vztahů mezi těmito částmi navzájem, i mezi každou částí a celkem jako takovým.

Analýza interakční: zaměřuje se na pozorování, třídění a kódování činnosti jednotlivých členů sociálních skupin



Analýza obsahová: zaměřuje se na objektivní, systematický a kvantitativní popis manifestovaných obsahů komunikací, zrcadlících vlastnosti, hodnoty, postoje, normy společnosti.

Analýza významů: zkoumá empirická data získaná pozorováním, rozhovorem,...

Analýza demografická: Rozbor jednotlivých složek demografické reprodukce (porodnost, potratovost, rozvodovost,...). Studuje demografické události jako hromadné jevy s cílem vymezit jejich charakteristické znaky a zkoumat jejich proměnlivost v čase nebo na určitém území. Vychází ze základní datové dokumentace (evidence přirozené obměny obyvatelstva, sčítání lidu). Výsledkem jsou analytická data vyjádřená demografickými ukazateli.

✓ Sociálně-demografická analýza: Praktická metoda poznávání a popisování soc. jevů ve sledovaném souboru v jeho strukturách (věkové, zdravotní) a v určitém čase, na základě rozboru demografických ukazatelů a s využitím všech dostupných statistických a demografických informací a sociologických metod a postupů. Její součástí by měla být prognóza demografického vývoje, srovnání s celostátními ukazateli a s obecně platnými normativy potřeb jednotlivých typů sociálních služeb (př. sociální intervence).

3. Technický projekt analýzy

ZADÁNÍ PROJEKTU

Technický projekt definuje:

1. zadání a cíl: proč se bude zkoumat, jaký se očekává výsledek
2. předmět: co se bude zkoumat (majetkové vztahy)
3. tématickou šíři: jaký je záběr analýzy - řečeny poř. slížily na daném území, moradinství
4. sběr informací: jaké postupy jsou k dispozici (př. soc. pozorování = observace, výzkumy veřejného mínění)
5. postupy: metoda, která se zvolí ke zpracování sebraných dat
6. syntetizaci poznatků: jaká výkladová schémata se zvolí
7. prezentaci výsledků: vhodná prezentace potřeby konečného dokumentu může vést k získání podpory pro jeho zpracování (sponzoři)

Součástí projektu musí být: označení zadavatele a zpracovatele, složení řešitelského týmu, rozpočet (předpokládaných nákladů), harmonogram prací.

Zpracovaný projekt by měl projít připomínkovým řízením, jehož účastníky by měli být odborníci zabývající se soc. problematikou a zástupci subjektů podílejících se na soc. aktivitách v dané lokalitě

4. Shromažďování dat, informací a materiálů k analýze

Na počátku je nutné oslovit všechny státní i nestátní instituce a občany, kteří mají možnost poskytnout potřebné údaje a informace.

Zdroji informací jsou:

1. Český statistický úřad (ČSÚ) - shromažďuje nejvíce dat, potřebných ke zpracování demografické situace v rámci krajů i jednotlivých obcí. Má k dispozici seznam ukazatelů MOS/MIS z databáze CISUKAZ (=označení souborů ukazatelů a databází jak je používá ČSÚ). Tyto ukazatele jsou rozděleny do 24 okruhů.

Součástí jsou:

A, Údaje o:

- druzích pozemků, dopravě a technické vybavenosti obce
- školství, zdravotnictví
- pohybu obyvatel (přirozený přírustek, porodnost, úmrtnost, počet sňatků,...)
- věku, pohlaví,... obyvatel

B, Ukazatele problematiky bytů:

- uspokojení potřeby bydlení (přehled o bytovém fondu, o potřebách sociálních bytů,...)

C, Údaje o hospodářské činnosti

- počet podnikatelů, typy organizací, svobodná povolání,...

D, Údaje o působnosti orgánů státní správy

- informace o obecním úřadě, finančním úřadě, matrice, pracovním úřadě, stavebním úřadě, příslušném obvodním oddělení Policie ČR

2. Obecní nebo městský a krajský úřad

Jde o údaje, které jsou shromažďovány pro celostátní statistické výkazy o výkonu sociálně-právní ochrany dětí a mládeže, o službách a dávkách soc. péče pro rodiny s nezaopatřenými dětmi a o soc. péci a dávkách sociálního zabezpečení.

Navíc ještě vedou vlastní statistiku jevů, které dosud nejsou předmětem statistického sledování (př. aktivity streetworkerů, kontaktních centr, občanských poraden,...).

Důležitá je potřeba spolupráce nejen mezi jednotlivými obcemi při předávání dat a informací, ale také spolupráce s příslušným státním úřadem.

Celostátní statistické výkazy popisují jednotlivé oblasti soc. problematiky:

- statistika o náhradní rodinné, ústavní a ochranné výchově
- údaje o trestné činnosti dětí a o řešení jejich výchovných problémů
- počet podaných návrhů k soudu o omezení nebo zbavení rodičovské odpovědnosti
- počet nařízení ústavní výchovy či jiné změny výchovného prostředí
- údaje o účelových zařízení soc. péče pro rodiny s dětmi (rodinné poradny, domovy pro matky s dětmi,...), problematika týrání a zneužívání dětí
- poskytování dávek soc. péče (četnost a výše)- z toho lze usuzovat příjmová úroveň rodin
- data o dávkách určených pro těžce zdravotně postižené - počet občanů se smyslovým, fyzickým nebo mentálním postižením, jejich příjmová situace,...
- údaje o službách pro staré občany (DPS, DD, kluby důchodců, jídelny pro důchodce,...)
- údaje o vyplácených dávkách státní sociální podpory - přehled o finanční situaci rodin

3. Úřad práce

Největší zdroj informací o zaměstnanosti. Pověřené obecní úředy jsou s příslušným úřadem práce v kontaktu při případném poskytování dávek soc. péče.

4. Okresní správa sociálního zabezpečení

Zdroj informací o občanech v důchodovém věku, o občanech a častečným nebo uplným invalidním důchodem.

5. Nestátní subjekty v okruhu působnosti příslušného správce (úřadu)

Musí být zmapována existence těchto subjektů. Ke zjištění potřebných informací od nestátních subjektů je vhodné dohodnout konkrétní schéma otázek, které umožní získat přibližně stejný okruh údajů o jejich zaměření a činnosti. Měla by být definována cílová skupina, odhad nebo přesný počet klientů, kteří již tuto službu využívají a také obsah praktických činností těchto organizací.

6. Podniky na daném území

Informace o jejich sociálních programech, eventuálně o možnostech účasti těchto podniků na soc. programech obce nebo města.

7. Vlastní pozorování nebo průzkum

Začíná se používat termín *sociální observace*. Osvědčuje se využití poznatků soc. asistentů (streetworkerů), kteří pracují v terénu s problémovými skupinami, jsou v každodenním kontaktu se svými klienty a mohou také poskytnout základní i speciální informace o rozsahu problému a o možnostech pomoci a řešení.

Lze sledovat tyto okruhy:

- problematika drogové scény
- multikulturní problémy
- prostituci, sekty
- ovlivňování celkové sociální situace

8. Další zdroje informací

a. Dopravní obslužnost: Zda jsou kryty potřeby občanů cestujících do zaměstnání, školáků a studentů do škol, a to jak z prostředků stát. rozpočtu, tak z prostředků rozpočtů jednotlivých obcí (nízkopodlažní autobusy, trolejbusy)

b. Místní tisk: Tisk často upozorňuje na nedostatečnou síť služeb, na osudy lidí, kteří zůstávají bez pomoci nebo pomoc obtížně vyhledávají.

c. Celostátní statistické ukazatele: Mohou napomoci odhadům některých soc. skupin v rámci regionu či místa (př. občané se zdravotním postižením)

9. Údaje pro porovnávání ukazatelů v místě s obyvateli v rámci ČR, popř. v rámci zemí EU

Porovnání může sloužit k úvaze, zda služby či pomoc určité sociální skupině jsou dostatečné, zda by se do budoucna nemělo počítat s jejím rozšířením. Proto je nezbytné využít všech dostupných celostátních údajů, popř. metodických materiálů zpracovaných v rámci grantových studií pro MPSV ("Vybavenost obcí, měst a územních celků službami sociální pomoci" - 1996 Socioklub)

5. Zpracování sociálně-demografických dat

Socioklub doporučuje, aby základní konstrukce sociálně-demografické analýzy byla zpracována jako dotazník.

Dotazník se skládá ze dvou částí:

1. Základní demografické údaje o obci a některé sociálně-ekonomické charakteristiky

a, Název obce, její číselné označení, popř. jméno části obce, nejde-li o pověřenou obec, tak zapsat příslušnou pověřenou obec.

b, Základní demografické údaje: Počet obyvatel, jejich věk (přeproduktivní, produktivní, postprodukční), počet obyvatel nad 65 let ve věkové struktuře po 5 letech), počet rodin s nezaopatřenými dětmi, počet sňatků, rozvodů, úmrtí za poslední rok.

c, Údaje charakterizující sociálně-ekonomickou situaci v obci: Typ osídlení obce, ekonomický charakter, počet pracovních míst, počet občanů, kteří dojíždějí za prací, počet nezaměstnaných,...

2. Možnosti řešení soc. problémů občanů obce

Podrobný výčet jednotlivých soc. aktivit, které jsou v obci k dispozici občanům potřebujícím pomoc.

Jsou rozčleněny na základní skupiny:

- sociální poradenství
- pomoc při zabezpečení základních soc. potřeb
- pomoc související se závislostí občana způsobenou těžkým zdravotním postižením
- pomoc související s problematikou bydlení a potřebou péče
- pomoc při zabezpečení soc. komunikace
- institucionální zabezpečení využití volného času dětí
- institucionální zabezpečení soc. soužití dospělých občanů

Ukazuje se, že takové pojetí závěrečného dokumentu je pouze popisné a neuvádí potřebné závěry pro konkrétní rozhodování. Lze však připustit, že může sloužit jako úvodní část analytického materiálu, který následně a podrobněji interpretuje zjištěná data. Navrhovaný dotazník lze dokonce použít pouze v příloze základního dokumentu.

6. Syntetizace poznatků a jejich prezentace

V úvodu dokumentu se uvádějí cíle a důvody jeho zpracování, komu je určen, kdo se na jeho zpracování podílel, jak se postupovalo při jeho zpracování a komu je možno za spolupráci při jeho tvorbě poděkovat.

Dokument by měl mít 4 části:

1, Východiska - obecná východiska sociálně-demografické analýzy

a, Historický vývoj území

b, Charakteristiky dalších součástí společenského a ekonomického života, a to vždy s ohledem na zaměření výroby, která je v oblasti prioritní (průmysl, zemědělství)

c, Charakteristika současné demografické situace kraje či obce a předpokládané trendy ve vývoji obyvatelstva.

d, Úvahy o dostatečnosti nebo nedostatečnosti potřebných služeb pro občany a to s ohledem na jejich věkovou strukturu a na přibývající počet občanů v postprodukčním věku.

2. Popis současného stavu

Popsat a zhodnotit současný rozsah a zaměření aktivit.

Je nezbytné rozdělit tyto aktivity na:

- a, Služby sociální péče - zabezpečení základních životních potřeb
- b, Služby sociální intervence - pomoc lidem, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných životních nebo soc. poměrech

Sociální intervencí stát poskytuje to, co musí, a soc. službami, podporuje to, co může, a v rozsahu, v jakém to může poskytnout.

Je zřejmé, že rozsah stávajícího zabezpečení potřebných soc. aktivit se bude značně lišit, a to především s ohledem na velikost příslušného kraje či obce, místní tradici, složení obyvatel,... Je vhodné a praktické sepsat věčinutěchto aktivit do seznamu, a v případě, nějaká aktivity v kraji nebo obci chybí, hledat v okolí. Praxe ukazuje, že možnosti pomoci v oblasti služeb soc. intervence se neustále rozšiřují. Proto je vhodné, aby analýza byla dokumentem otevřeným, který lze doplňovat o nové typy soc. služeb (soc., péče i soc. intervence).

3. Analýza zjištěných údajů

Jde o analýzu v rámci územní jednotky a jejího spádového území, včetně jejich porovnání s obdobnými údaji v rámci ČR a některých zemí EU.

Jde o interpretaci všech informací, o jejich vzájemné porovnání a hledání souvislostí a odpovědí na 4 základní otázky:

- a, Proč je situace v lokalitě taková, proč jsou údaje takové, jaké byly zjištěny?
- b, Co zjištěný stav znamená?
- c, Proč se objevují v jednotlivých úsecích odlišnosti od obdobných údajů v jiných obcích?
- d, Které údaje spolu souvisejí a jaké jsou důvody vzájemných vazeb mezi nimi?

Při hledání odpovědí lze použít údaje z příslušných výkazů MPSV ČR, ročenky EU, Evropského společenství nebo organizace OECD.

I v současnosti je zřejmé, že všeobecně roste význam soc. poradenství a koordinace potřebné pomoci a péče. Začíná se hovořit o úloze tzv. CARE MANAGERA, zřizují se občanské poradny,... Obecným trendem je odstátnování soc. služeb (klienti k nim mají větší důvěru než k institucím státním či obecním)

Po analýze trendů evropských zemí v soc. oblasti je vhodné porovnat vybavenost územního celku soc. službami s průměrnými údaji za vyšší územní celek a za ČR.

4. Závěry a doporučení

Jedná se o závěry pro další rozvoj soc. aktivit územního celku, a to i s ohledem na předpokládaný vývoj budoucích potřeb. Závěry je nutno zpracovávat z pohledu významnosti územního celku, jeho postavení, velikosti, ekonomického zázemí.

V závěrech je třeba stanovit priority potřeb a jejich pořadí. Počítat s přípravou určitých objektů, které budou pro zajištění jednotlivých typů služeb potřebné. Doporučit i případné zabezpečení investiční činnosti. Je vhodné zabývat se i dopravní obslužností. Závěry by měly obsahovat i pravidla pro komunikaci orgánů samosprávných uzemních celků s nestátními subjekty, aby byla definována tzv. Bílá místa, tj. potřebné služby, které dosud nikdo neposkytuje. Závěry by měly obsahovat odpověď na otázku, do jaké míry soc. aktivity ovlivňují možnosti rozvoje územního celku a jaký mají vliv na uspokojování životních potřeb občanů. Nedílnou součástí je i odhad nákladů.

11. MAKROMETODY (13) SYSTÉMOVÉ PROJEKTY

a) Makrometody - Systémové projekty

1. Systémové projekty jako součást makropraxe v sociální práci

Významné iniciativy v sociální oblasti jsou opatřeny nestátními organizacemi, nebo vznikají z rozhodnutí státní správy či samosprávných orgánů. Tyto orgány mohou reagovat na potřby občanů (průzkum veřejného mínění, zjištění soc. problémů, návrhy a realizace opatření)

Systémové projekty jsou součástí tzv. makropraxe v sociální práci. Do makropraxe jsou počítány komplexnější úrovně oborové praxe, přesahující práci individuální a skupinovou.

Jsou to obvykle:

- řízení organizací
- kontaktní a koordinační práce s organizacemi
- projekty týkající se velkých místních společenství
- navrhování, řízení a hodnocení systému soc. služeb
- iniciativy ovlivňující místní, regionální a státní soc. politiku

2. Systémová stránka individuálních a skupinových problémů

Každý případ, se kterým se sociální pracovník setkává má stránku:

- | | | |
|-------------|--------------|---|
| - osobní | - systémovou | <i>Jana → DD, nemá uniformu, prostílka v sakrániči, díky, mluví do ČR - všechny cestami</i> |
| - komunitní | - skupinovou | <i>MAKO U ROVĚ - mluví svobodná VRD, mluví dílem na půl cesty i silová deprivace v DD</i> |

3. Postoj pracovníka k systému

Sociální pracovník je vždy závislý na státu nobo nestátním právním subjektu, který jeho činnost financuje.

- a, Státní organizace poskytující soc. služby jsou součástí státní správy a prostředky *STÁT* čerpají z rozpočtu příslušného ministerstva. (*prostředkové, rozpočtové*)
- b, Nestátní organizace čerpají prostředky z příslušných resortních rozpočtů, popř. z rozpočtů obcí. (*prostředkové*)
- c, Organizace čerpající prostředky ze zdrojů nezávislých na státní správě a samosprávě (z nadací, z mezinárodních programů) jsou závislé na grantové politice.

Profesionál by měl umět kriticky hodnotit systémový kontext vlastní práce (politiku nadnárodních organizací, politiku státních orgánů, regionální,...). Důležité je kritické hodnocení vlastní organizace jako systému reagujícího na potřeby občanů.

Výsledkem kritického hodnocení systémů nadřazených jednotlivé soc. službě mohou být tyto závěry:

- Systém potřebu klientů vnímá jako oprávněnou a reaguje na ni nejlepším možným způsobem
- Systém potřebu klienta vnímá jako oprávněnou, ale reaguje na ni způsobem pro klienta nepříznivým
- Systém potřebu klienta vnímá jako oprávněnou, a proto na ni nereaguje

Potřeba systémových změn je v ČR vysoká, důvodem jsou organizace poskytující služby přezívající z dob státního socialismu.

ŘEŠITELÉ X NÁROKOVATELÉ

Při interakci mezi profesionály a institučními systémy zastávají aktéři tyto role:

- ti, kteří služby poskytují (Kabele, 19993 „strana řešitelů problémů“)
- ti, kteří vznášejí požadavky (Kabele, 1993 „strana nárokovatelů“)

Sociální pracovník může být současně řešitelem problémů - v případech, ve kterých má k řešení vytvořené podmínky a má potřebné kompetence - i nárokovatelem, kdy narází na legislativní, organizační nebo jiné bariéry při řešení problémů

Typologie postojů profesionálů (Knopf, 1995): k byrokracií a pomáhajících profesech

1, Zaměstnanec typu válečníka - systém neuznává, pokouší se s ním bojovat, často prohrává

2, Prolouvač a stězovač - odpůrce systému, kritizuje

3, Tanečník - investuje do práce nezbytné minimum, ignoruje pravidla a standardní postupy

4, Obranář - je ustrašený, nesnáší konflikty, přizpůsobuje se nárokům

5, Stroj - je rozený byrokrat, drží se pravidel

6, Popravčí - má mnoho nápadů, dělá časté změny, ruší programy, mění personál

Dva druhy nebezpečí, které profesionáloví hrozí při střetu s byrokrací:

a, Rychlá rezignace a neefektivní uložiděný postoj.

b, Nereálná očekávání rozsáhlých změn vynucovaných bezhlavou ofenzivou nebo nedomyšlenými pokusy

Doporučení, která by se měla zachovávat při konfrontaci s byrokrací

- Dobře definovat pořebu vlastní a potřebu klienta, sestavit soubor alternativních postupů, zvolit ten nejlepší a pokusit se o jeho realizaci.
- Snažit se o změnu v těch záležitostech, kde je to nadějně, na ostatní rezignovat
- Shromáždit o byrokratickém aparátu dostatek informací a znát jeho strukturu
- K byrokratům se chovat jako ke klientům, neboť i oni jsou lidé se zvláštními potřebami a mají emoce.
- Pěstovat neformální kontakty s byrokrací
- Najít spojence mezi kolegy a neupadat do neproduktivního prolouvání byrokratů
- Pokud začala válka s byrokraty, nepokračovat v ní, vyjednávat
- Starat se o vlastní profesionální rozvoj
- nezákladat od byrokracie usměnu hodnoty vlastní práce

4, Aktéři systémové změny

Clenění účastníků procesu změny podle jejich očekávané role v procesu změny:

1, Jednotlivec nebo skupina iniciující proces změny - lidé kteří si problém jako první uvědomili

2, Osoba nebo osoby řídící proces změny - lidé, kteří koordinují činnost jiných lidí

3, Skupina klientů - lidé, u nichž se očekává, že ze systémové změny budou profitovat

4, Podpůrné skupiny - formální nebo neformální skupiny, které mají zájem na řešení problému

5, Skupina s pravomocí nutnou k uskutečňování změny - státní úředníci, volení zástupci

6, Skupina realizující proces změny - sk. plně zaměstnaná uskutečňováním změny

Cílový systém

Systém, který má být změněn, aby došlo k očekávanému výsledku, nebo skupina, která má být ovlivněna.

Akční systém

Zahrnuje všechny předpokládané aktéry změny (jeho jádrem jsou ti, kdo řídí proces řešení problémů)

NAUČENÁ BEZMOCNOST
TENDENCE K RYCHLÉMU RЕJIMАЛІ
POZHODNUTÍ

5. Definice problému, jeho rozsahu a naléhavosti

Je důležité rozpoznat jak jsou jednotlivé problémy vážné, jak jsou naléhavé a ~~bez dlouhých~~ z jejména na které úrovni jsou řešitelné, pokud vůbec řešitelné jsou. V naší zemi jsou lidé ~~přijímatel~~ z dozívající totalitní minulostí stále ovliňování „naučenou bezmocností“. Dalším nešvarem znemožňujícím kvalifikovaný, uvážený postup při řešení systémových problémů je tendence k přijímání rychlých rozhodnutí, aniž je problém dobře zmapován, označen a jsou předvídány důsledky). Pokud je problém uznán za zralý k řešení, přistupuje se často k jeho řešení bez dlouhých příprav, někdy jen ~~na~~ základě dojmů a pocitů. V našich podmínkách se pomíjí analytická část problému.

Kroky definování problému: KDO PROBLÉM NASTOLIL

1, Určení skupinové příslušnosti problému - nejdříve je třeba zvážit, kdo problém nastolil a potom je třeba zabývat se tím, jak by tutéž věc posuzovaly jiné skupiny, o kterých se dá předpokládat, že se jich také týká. Přitom může vyjít najevo, že ne všechny skupiny, jichž se problém týká, ho definují stejným způsobem. VĚROHODNÉ ÚDAJE

2, Získání věrohodných údajů - dokumentují rozsah a vážnost problému. Oficiální statistiky u nás takové údaje v některých případech poskytují, v jiných ne. (př. ze žádného zdroje nelze zjistit kolik Romů, žije na území ČR, protože při sčítání lidu se k romství přihlásila odhadem jedna desetina Romů, kteří žijí na našem území). Jednou z možností je popis soc. problému skupiny lidí, která je v podstatných rasech srovnatelná s cílovou skupinou, ale která daným problémem z nějakého jasné určitelného důvodu netrpí. Data poskytující představu o problému a jeho vývoji jsou nutná pro posouzení rozsahu a naléhavosti problému. Kromě fakt získaných o problému, musí problém vstoupit do povědomí veřejnosti, aby byl řešen jako prioritní.

3, Popis celkového cíle - cíl by měl být objektivizován

POPIS CELKOVÉHO CÍLE

6. Kontexty plánované změny

1, Historický vývoj - je významným kontextem, jinak by definice problému i z ní vycázející strategická rozhodnutí mohly být zbytečným opakováním postupů, jež se už v minulosti ukázaly jako slepá ulička.

2, Odezvy na publikování problému - ukáží, na jaké překážky bude realizace problému narazit. Jsou to jen nové verze překážek, s kterými se setkali jejich předchůdci.

3, Instituční vazby a kompetence - př. tabulka sestavená týmem projektu PROMĚNA = projekt usilující o zlepšení situace dětí vyrůstajících v ČR bez podpory rodiny.

4, Platná národní i mezinárodní legislativa - v návrhu systémové změny je třeba na tyto právní normy odkázat, popř. citovat a komentovat.

5, Příklady dobré praxe z jiných zemí - nezapomínat na odlišný právní systém, tradice, kvalifikační předpoklady pro práci a odlišnosti v klientele soc. služeb.)

6, Shromažďování informací o problému z vědeckých článků, monografií - tyto

informace je nutné kriticky zdonit. Výstupem kritického hodnocení by měla být konzistentní teorie vysvětlující příčiny problému. Tato teorie pak bude využita při řešení problému.

7, Zmapovat ekonomické aspekty problému - dokázat, že navrhovaná varianta je levnější než stávající systém, přičemž kvalita předpokládané služby je vyšší nebo stejná. Nebo navrhovaná varianta je stejně nákladná, ale kvalita služeb je výrazně vyšší. Argumentem může být kalkulace nákladů, které bude muset stát,... zaplatit, pokud se systémová změna neuskuteční

8, Pohled na problém z perspektivy cílové skupiny - cílová skupina by měla prověřit záměry systémového projektu a zhodnotit jeho přijatelnost. Je nutno s touto skupinou vést dialog o cílích a postupech, tak aby stanoviska cílové skupiny byla v max. míře respektována.

7, Strategie řešení

Vzásadě jsou 3 možnosti:

1, Změna systému změnou zákona - to znamená plošná změna v chování všech poskytovatelů příslušných služeb. Takzvaný **lobbing**, tedy ovlivňování zákonodárců mimo parlamentní debaty je nutností.

2, Cesta zdola nahoru - žádoucí změna je provedena nejdříve v malém měřítku a pak je model postupně rozšiřován na další organizace. Je nutné dlouhodobě a intenzivně ovlivňovat poskytovatele služeb.

3, Vytvoření ideálního modelu jako koncepce - tedy pouze na papíře s předpokladem, že tento model bude poskytovateli péče využit (hodí se pro střeminář na VŠ)

Efektivní strategie by měla postupovat po vytyčených krocích k celkovému cíli. Každý krok může mít své cíle nižší úrovně, hlavní odpovědnou osobu a časový horizont, během něhož má být postupových cílů dosaženo.

Nettingová, Kettner a McMurtry (1993) odlišují strategii systémové změny od taktiky: **Taktika** - charakterizuje každodenní způsoby jednání, kdežto **strategie** je vyvýčením obecného směru postupu. Taktika se zabývá konkrétním využíváním dostupných zdrojů od liského kapitálu po zdroje finanční a zdroje typu služeb.

Taktika může mít 3 formy:

1, Spolupráce - když cílová skupina a akční systém souhlasí v tom, že je změna nutná.

2, Kampaně - cílová skupina si není plně vědoma nutnosti změny, je nezbytné ji přesvědčovat, nebo dokonce vychovávat (mladí a drogy).

3, Konfrontace - je nutná v případech, kdy akční systém a cílová skupina spolu nesouhlasí v předpokládané systémové změně (demonstrace, soudní procesy, vyjednávání). Konfrontace je taktika, k niž je možné přejít od spolupráce nebo kampaně, ale když už jednou byla zvolena, je těžké postupovat jinak.

14. SUPERVIZE V SOCIÁLNI PRÁCI

SUPERVIZE

= celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervizovaných

= důraz je kladen na AKTIVACI POTENCIALU SUPERVIDOVANÝCH v rámci vlastního prostředí

FUNKCE

1) vzdělávací

2) podporující } ji - el supervisor nadřízený supervizoranciho

3) řídící }

+ 4) prostředkování při řešení konfliktů

- funkce supervize tráví významnou část svého času

⇒ používá se při různých sociálních pracovních

sledování pracovníku v rámci organizace

⇒ jde o společné hledání řešení v atmosféře DŮVĚRY, a rovijení SEBEREFLEXE

⇒ SUPERVISOR + SUPERVIDOVANÝ → malý sociální systém

⇒ jedinci, skupiny nebo týmy mohou být supervizorami

BALINTOVSKÉ SKUPINY

Michael Balint ⇒ vystudoval medicínu, absolvoval psychoanalytický kurz

- v praxi lékař se musí zabývat nejen pacientovou nemocí, ale celým člověkem

- 1957 „Sí každý jeho pacient cíí nemoc“

- od 60. let 20. st. učivány v pomáhajících profesích

POSTUP BALINTOVSKÉ SKUPINY

1) EXPOZICE PŘÍPADU ⇒ někdo nabídne případ

2) OTÁZKY ⇒ ostatní kladou otázky, aby si učili i lepší obraz

3) FANTAZIE ⇒ někdo řekne, co jí napadne

4) PRAKTICKÉ NÁHĚTY K ŘEŠENÍ

5) VYJADŘENÍ PROTAGONISTY ⇒ ocení to, co myslí

+ NA ZÁVĚR VYJADŘENÍ PODPORY

SUPERVIZE V ČR

- 60. léta 20. st. ⇒ povinná součást psychoanalytického kurzku ⇒ maločlánková řešení kvality a professionality

- 70. léta 20. st. ⇒ J. Škála a J. Růžička ⇒ 3. supervize pro absolventy psychoterapeuтиckého kurzku sice ⇒ forma balintovských skupin

- 80. léta 20. st. - Škola balínovského hnutí v oblasti vzdělávání a soudnictví
- 1995 - SYPOZIUM O SUPERVIZE (Pražský PST institut)
- od r. 1996 → probíhá VÝCVIK SUPERVIZORŮ (PPST, N.) a Česká asociace pro mentální analýzu
- 1996 → kurz „ROZVOJOVÉ SUPERVIZE“ (supervizní rozhovor o rozvojovém PORTFOLIU cílem profesionální růst a osobního rozvoje)
- POPRVE 1989 → DIAKONIE ČCE - PRAHA, LATÍA, 5P

FORMY A CÍLE SUPERVIZE

- cílem: profesionální rozvoj pracovníku
reservoirní jejich dovednosti
pomáhat řešit různé různé typy případů
vykouzdit se s pracovním oborem, prevence syndromu vyhoření
- poskytují max. možnou PODPORU a VZDĚLÁVÁNÍ (hl. u začínajících pracovníků)
- VZTAH SUPERVIZOR - SUPERVIDOVANÝ

- bezpečnost
- důvěřnost → otevřeně mluvit o svých potřebách, pocitech
- důvěřnost, milostnost → cítit se plně vlastní pracovníka

CÍLE

KRATKODOBÉ → zlepšení profesionálních dovedností

DLOUHODOBÉ → monitoring plánů osobního rozvoje pracovníků

- forma a cílo musejí být jasnémi založeny na SUPERVIZNÍM KONTRAKTU
- DELENÍ SUPERVIZE

individualní
skupinová
týmová

konsultativní dvojice kolegů
interozi
autovize

INDIVIDUALNÍ SUPERVIZE

- strukturovaný kontakt s jedním pracovníkem → reflektovat a podporit profesionální fungování a další rozvoj
- plánované, časově rýmemené schůzky → předem dohodnutým programem
- spolupracují méně
- rapsing CÍLE, FREKVENCE SCHŮZEK, ZOKLADEM PRAVIDA

ZÁSADY: reflektovat minulého období

řešit současný problém, kritizovat

poskytnout podporu k přemyslení, reoreflexi
spolupráce supervisora

nabídka a stimulace řešení

zapojení supervizorového FANTAZIE a TVORIVOSTI

podpora rozhodnutí a strategie budoče' práce

činíce' oboustrané' shodnocení splnění růzdy

⊗ SKUPINOVÁ SUPERVIZE

- strukturovany' proces, diskuse ve skupině o své' práci - aktuální' pocity a vztahy

- CÍLEM: profesionální rozvoj jednotlivce v kontextu skupiny

- plnomožné, časově rytmizované schůzky... 8-10 členů (pracovníci, studenti, ...)

- členové se vzájemně podporují, pochybuji 2PĚTNOU VÁZBU, se vymezí se učí'

⊗ TYHOVÁ SUPERVIZE

- zahrnuje všechny členy pracovního kolektivu bez ohledu na jejich pozici, postavení, vztahy, edice a odpovědnost

- zárukouma na ČINNOST TYNU JAKO CERLIKU + jeho EFERTIVITA

UKOLY SUPERVIZORA

• facilituje → usnadňuje komunikaci a podporuje práci

• moderuje

• organizuje a klidá časy a' průběh

• říčí o významu jednotlivých členů

• používá model → spisot rostoucím, rachováním informacemi

• umožňuje rachovat a moci

• říčí o sebe → své' své' hranice a odpovědnost, chrání se před vyhořením

ZASADY, KT. MUSÍ SUPERVIZOR PODRŽOVAT

• podmínky = myšlení hypotézu a jednotlivých členech schopiny

• kladování vztahu pracovní aliance → empatie, diverzita, bezpečí

• okvětnost = respekt, uctva

• informovanost = odkazy do koly, terminy

• pravidla = psaná + napsaná - NORMY

• systematicnost = morálk. kontrakty, práce na doložitelných cílech

- každý člen musí dostat možnost vyjádřit se k osobě supervisora

⊗ VZÁJEMNÉ KONZULTOVANÍ DVOU KOLEGŮ = reciproční supervize

- s'platí nadhled a využít alternativní' možnosti vzdálené' pojištění

⊗ INTERVIZE = schůzka bez supervisora

⊗ AUTOVIZE - sberu se od supervisora, blad? a blida' odpovědi

FORMY SUPERVIZE => PODLE POZICE SUPERVIZORA

- interní = je součástí organizace → dodržování mecenářového a přidruženého info
- venní: supervisor → světový manager
= návštěva klienta; přes pracovníka již v kontaktu s klientem
- externí = myšlenost rozhodující o podmínky spolecprodeje

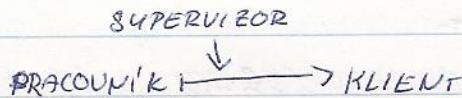
FORMY SUPERVIZE => JAK ČASTO A KDY JE PROVOLÁVÁN

- pravidelná
- řídicí
- krizová → v případě akutní potřeby (kritický průběh)

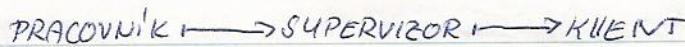
SUPERVIZOR

SUPERVISOVANÝ ORGANIZACE

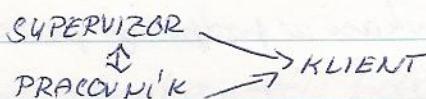
SUPERVIZE ZAPADUJÍCÍ



SUPERVIZE PŘI PRVNÍ



SUPERVIZE SOUBĚŽNÁ



KOMPETENCE SUPERVIZORA

- dokumentní kontaktu, vytvoření bezpečného a stimulujícího prostředí
- o co dělají, proč to dělají a jak to dělají
- metody supervize vycházejí z korek. myšlenek, poučení/reální metody
- novými nové strategie řešení, podpora a kontrola
- SPRUKTUROVANOST, SYSTEMATICKOST, DŮVĚRNOST, ZPĚTNÁ VZAVA

KVALIFIKACE SUPERVIZORA

- nejspíš přesné uvedeny v ČR; výzvědka o supervizi

POTREBÉ SUPERVIZORA A SUPERVISOVANÉHO

- interakce, rozvoj, kreativita, "SUPER" = nad, "VIZE" = pohled
- složka podpory, "NADHLED" a složka řešení, "DOHLED"
- RIZIKO - ansiotické pozice nadřízeného → moci, ale poučuje; moudrost, ale nářečuje neposkytuje spěšnou rady, ale kritizuje

- elita supervize → všechny rády ET. KODEX SP ČR = musí hodit, nemanipulovat

SUPERVIZNÍ KONTRAKT - DOHODA

- obou stran, výhodná pro obě strany
- odpovědnost za dosahování cílu (SUPERVIZANT)
- SUPERVIZOR → jistí, že schopen a ochoten to splnit

- neověřením dohody se sup.-or savaří, že ke splnění cíle nijedná o jiného
- SCHOPNOSTÍ a PROFESSIONALNÍCH DOVĚDNOSTÍ
- myšlení pro + poslání obou stran
- SUP-OVANÝ - shryta záležitost = SUP-OR má být na záležitosti velmi dobře myšlení své funkce a záležitost má být JASNÉ DOHODNUTA a o cíli musejí být srozuměny všichni účastníci

PODMÍNKY ÚSPĚŠNÉ SUPERVIZE V ORGANIZACI

= „účíci se organizace“

SUPERVIZE ZAMĚŘENA: • etické, hodnoty a legislativa

- role
- diskuse o případech
- pracovní klima
- komunikace o mzdovém, o vedení
- oblast oboru, prevalence syndromu vyhoření
- potřely týmu, rozvoj, prospecting

DOBRA SUPERVIZE POMÁHA

- lepší vyjádřovat vlastní sdělení
- reagovat na různé myšlenky (+, -)
- vyrovnat a rovnahnout si pracovní situaci

PŘEKÁŽKY DOBREJ SUPERVIZE

- odlišná předchozí supervizní skúšobnost
- osobní překážka
- složitost vztahu SUP-OR - SUP-OVANÝ
- praktické překážky - peníze, oddalenost, dopytavost
- kultura organizace

SUPERVIZE - STANDARDY - KVALITA SLUŽEB

15. SPECIFIKA ÚSTAVNÍ PÉČE

Pobytové zařízení = všechny druhy ubytovacích zařízení s výjimkou soukromých bytů a domů

Ústav

= zařízení, ve kterém skupina profesionálů peče o skupiny různě hendikepovaných lidí

- personál je zde zaměstnán jako v každé jiné organizaci, pro klienty je však ústav dočasné nebo trvalou náhradou domova

Dělení modelů ústavní péče:

- a) Klasický - u krátkodobého hendikepu (např. krátkodobý pobyt v nemocnici)
- b) Rehabilitační - u dlouhodobého hendikepu
- c) Pečovatelský - u trvalého hendikepu

Funkce ústavů:

1. Podpora a péče: - zvyšování kvality života klientů
 - cílem je
 - je zde poskytováno zázemí a chybějící péče
 - KÚ, DD, ústavy pro těžce ment. postižené, ...
2. Léčba, výchova a resocializace: - předpokládá se, že klient opustí zařízení v jiném stavu, než jakém přišel
 - nemocnice, léčebné a rehabilitační ústavy, ...
3. Omezení, vyloučení a represe: - kde je klient nedobrovolně
 - vězení, PL, ...

- ústav může přijímat klienty z uvědomělého souhlasu nebo i nedobrovolně

- ústavy v určité míře omezují klientovo soukromí

- ústavy nejsou přežitkem, v určitých případech představují jedinou možnost důstojného života

- důraz kladen na péči ušitou na míru

- nutný osobní přístup ke klientům

Historie

Starověký Egypt - léčebná místa, na nichž se shromažďovali nemocní, lékaři, studenti medicíny, ...

Starověké Řecko - ústavy ASKELÉPIEIA

Starověký Řím - miniaturní kliniky, tzv. LATRIE

Antika - nepodařené a nechtěné děti byly zabíjeny nebo odkládány

- přestupky se řešily tresty peněžními, fyzickými, trestem smrti i vyhnanstvím

Křesťanství - útulky pro hendikepované lidi a děti bez rodiny, útulky pro nemocné a pocestné, sirotčince

- vrcholným církevním zařízení je klášter

Středověk - pobytová zařízení, která měla klientovi přinášet příjemné zážitky, vždy směřující k naplnění dalšího cíle

- pozdní středověk a raný novověk nerozvíjeli péče o duševně nemocné

1552

Počátek novověku - nový princip péče o soc. hendikepované = tzv. domovské právo - obec má povinnost pečovat o své chudé

Přelom 17. a 18. st. - duševně nemocní jsou vyloučováni ze společnosti a jsou pro ně zřizovány velké ústavy

18. st. - prům. revoluce - vydědenci společnosti jsou využíváni jako laciná pracovní síla

- velké ústavy zakládá stát

19. st. - ústavy získávají podobu trestnice, nemocnice, polepšovny, ...

Konec 19. a zač. 20. st. - ústavy se začínají více orientovat na zájmy klientů

60. léta 20. st. - úkolem institucí bylo ochránit mladistvého před omezováním nebo týráním ze strany rodičů

Současnost:

- ústavních forem péče ubývá ve prospěch neústavních
- soc. práce jde za klientem do jeho prostředí
- hranice mezi ambulantní a ústavní péčí není tak ostrá
- ústavy se zmenšují, polidříží, otevírají se okolní komunitě
- do péče se zapojují dobrovolníci

Období socialismu

- ústavy ovlivněny režimem

- na klienty se nahlíželo s nálepou

- důraz na kladný vliv kolektivu – neuvažovalo se o tom, že je to individuální

- chyběla supervize

Idoly = tradice socialismu:

- idol jednoznačné diagnózy
- idol jediného správného postupu = po správné diagnóze musí následovat správná léčba, nedůležitá byla přání klienta, neuváděly se rizika léčby
- idol jediné správné instituce
- idol úplné nápravy – utopie socialismu

Idea terapeutické komunity

- myšlenka terapeutické komunity byla formulována v Anglii ve 40. letech 20. st. (H. JONES)

- v 60. letech se v Anglii a USA začíná využívat jako zaměstnanců komunity dobrovolníků a bývalých pacientů

- v 70. letech se tyto komunity rozšířily i po Evropě (DAY-TOP) → nové alkoholismus a jiné lat.komunity

- u nás jsou terapeutické komunity malé – 30 – 40 osob, jsou v nich ustanoveny jako oddíly, nebo jsou oddíly

- v 90. letech vznikají tzv. svépomocné skupiny KLAS, - doložovaly a podporovaly kluby → skupiny profesionálov

Základní principy terapeutických komunit: MĚTOCHY VÍK

- aktivní podíl pacientů na léčení
- vytvoření oboustranné komunikace
- zvýšení rovnopravnosti v rozhodování (snížení rozdílů mezi personálem a klienty)
- zájmy skupiny jsou nad zájmy jednotlivce
- hlavním prostředkem změny je sociální učení

- camphillské komunity (orientované na mentálně a tělesně postižené) KOENING před 2. sv. SLOVENSKO

Hlavní druhy ústavních zařízení u nás:

+ poradce → kontakt matek a dítěte; alternativní porady

1. Kojenecký ústav:

- KÚ pro děti do 1 roku, někdy i pro jejich matky
- KÚ s dětským domovem pro děti do 3 let
- spadají do resortu MZ, řízovatelem obecní úřad (Kr.Ú, MěÚ, Magistrát)

- riziko deprivač. syndromu
- reeduкаce pěče na uspokojení fyziolog. potřeb

Alternativa: osvojení, adopce; pečovatelská péče

2. Dětský domov – rodinného x internátního typu

3. ÚSP – jsou určeny pro dlouhodobý pobyt klientů od 4 let věku

- 2x12 měsíců Kr.Ú; výchovné skupiny 12-14 dětí

Alternativa: chráněné bydlení, stacionář

4. Diagnostické ústavy (krátkodobý pobyt - 8 týdnů), výchovné ústavy pro mládež (dlouhodobější pobyt, nejdéle do 18 – 19 let), vězení pro mládež

Alternativa: probace, narovnání, pomoc dobrovolníků

5. Nemocnice

Alternativa: léčba v domácím prostředí

6. LDN – pro chronicky nemocné

Alternativa: léčba v domácím prostředí, dálkové monitorování pacientova stavu po telefonu

7. Psychiatrické léčebny – problém – smysluplná náplň dne + nálepkování klientů

Alternativa: chráněné bydlení, chráněné dílny, klub

8. Ústavní zařízení pro lidi trpící alkoholismem a jinými toxikomaniemi

9. Azylová zařízení pro matky s dětmi

10. Vězení

11. Azylový dům pro bezdomovce

12. Pobytná zařízení pro staré lidi:

- domovy důchodců
- domovy-penziony pro důchodce
- domy s pečovatelskou službou

Alternativa: denní centra, penziony, pečovatelská služba, domácí ošetřovatelská péče

Ústav jako teritorium

Problémy:

- prostorové přetížení – 10 – 20 postelí na 1 pokoji
- nepoměr mezi prostorami využívanými personálem a prostory využívanými klienty
- propustnost bariér mezi územím personálu a klientů – např. klepání na dveře pokojů klientů
- redukce klientova osobního teritoria – postel, noční stolek
- pocit soukromí (s kým bydlet, kdo smí přijít)
- pocit domova (vlastní věci)
- hygiena – ~~zaměstnanců, uklid~~
- stolování – velké holé jídelny
- místo přijímání návštěv
- izolační místnosti (při provinění proti normám ústavu)

Pravidla a sankce

Pravidla = normy, na něž je výslovně pozor v ústavním řádu, případně ve smlouvě mezi klientem a ústavem

Sankce – nejsou psané, korigují pravidla, dána za porušení norem.

Poskytování informací

- klient by měl dostat informace o ústavu ještě před nastupem do péče, informační brožura
- klient by měl být informován o svých právech a povinnostech
- klient by měl být informován o svém stavu, o jeho prognóze, o plánovaných procedurách, ...
- klientův stav by měl být hodnocen periodicky
- rodinní příslušníci klienta mají právo na informace o klientovi
- ochrana osobních údajů o klientovi
- klient by měl mít vytvořeny podmínky k předávání informací o sobě personálu
- klient by měl mít možnost podat si stížnost

Denní program

- provoz ústavu je třeba permanentně organizovat
- 1. pracovní aktivity – údržba budovy a jejího okolí
- 2. výuka a vzdělávání – zejména v zařízeních pro děti a mládež, ale i v zařízeních pro dospělé a starší lidi
 - výuka může probíhat přímo v ústavu i mimo něj
 - nejefektivější je učení nápodobou, hlavně sociální učení
- 3. psychoterapie - *individuální a skupinová (dovídání se / vzdělávání) / NEHO SMYSL: věk o skále lidí*
- 4. relaxační cvičení - *JOGA*
- 5. sport
- 6. pobyt v přírodě – kratší i delší pobyt – u různých skupin klientů, v různých podmínkách *1. všechny pochody - vzdálenosti*
- 7. programy zahrnující styk se zvířaty a péče o ně – osobní odpovědnost za péči
 - kontakt se zvířetem může v klientově chování vyvolat neuvěřitelné změny

Rizika ústavní péče

1. hospitalismus
 2. homogenní kolektivy - *mezdohomosexualita*
 3. ponorková nemoc
 4. šikanování
 5. zneužívání klientů - *upřímné lásce, poníkování, sex. zneužití, nedostatek jídla*
 6. erotické vztahy mezi klienty
 7. ztráta soukromí - *dyadic*
- 8. KONFILIKT ROLÍ > pracovník = profesionál, rozhodující myšlenky TATO*

Hodnocení ústavní péče = ústavy mají maximálně podporovat kvalitu klientova života

Personál

- ve stát. ústavech dosud platí tzv. normativy (počet a kvalifikace pracovníků)

- jasně vymezené poslání ústavu (komu ústav slouží, kdo v něm má pracovat)

- neformální skupiny

- „terapeutické kultury“ = ovzduší, které podporuje spolupráci profesionálů

- syndrom vyhoření

- supervize a vzdělávání

Dobrovolníci

- výhody: - mají na starostí jen jednoho klienta

- může poskytovat různé služby

- nevýhody: - někteří nemají pro výkon práce vzdělání, ani zkušenosti.

- jejich práce nemá finanční motivaci

- vnímání jako konkurence

- nemají závazný vztah k práci

- dobrovolníky je nutné pečlivě vybírat

- dobré je uzavření smlouvy

- nutnost průběžné supervize

Klienti

- je vhodné, aby se klienti s prostředím seznámili ještě než do něj vstoupí.

- dobrá je psaná smlouva mezi klientem a ústavem – práva a povinnosti obou stran

Příbuzní a přátelé

- příbuzní mohou vnímat ústavní prostředí jako místo, kde se odehrává něco, co jim není v plné míře přípustné – podezřívavost,

ostražitost

- spolupráce klient + rodina + ústav

- iniciální rozhovory – těsně po přijetí klienta, přítomen je klient a osoba jemu blízká, příbuzný dostane základní informace

- mohou vznikat rodičovská sdružení

- umožnění návštěv

- malé ústavy podporují klientovy rodinné a přátelské vazby

Současné trendy

- plán osobní péče

- minimalizace ústavní péče (minimalizace počtu obyvatel)

- redukce sankcí

- rozvíjení tvorivého potenciálu klienta

- podpora klientových vztahů k nejbližším lidem

- omezení střídání pečujícího personálu

- posilování vazeb mezi komunitou a ústavem

- kontrola péče

- budování pozitivní形象 ústavu

(9)