

INTEGRÁCIA

Interdisciplinárny odborný časopis o inováciách riešení nepriaznivých sociálnych situácií občanov | Číslo 3 / 2007

Ako formulovať ponuku sociálnych služieb

Transformácia... ako permanentný proces

Transformácia v Horní Poustevně

Proces transformácie z pohľadu riaditeľov



**Európsky
sociálny
fond**

*Číslo je spolufinancované
Európskou úniou
v rámci projektu
„Transformácia DSS
s cieľom sociálnej a pracovnej
integrácie ich obyvateľov“.*



EQUAL

Téma čísla:

TRANSFORMÁCIA V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH

- 3 Úvodník / Kristína Lončeková
- 4 Príhovor / Slavomír Krupa
- 5 Ako formovať ponuku sociálnych služieb tak, aby sa zastavil dopyt po inštitucionálnej sociálnej starostlivosti / Helena Woleková
- 8 Transformácia systému sociálnych služieb ako permanentný proces / Slavomír Krupa
- 12 Transformácia v Horní Poustevně, rozhovor s Relou Chábovou / rozprávali sa: Slavomír Krupa, Hana Štetinová, Renáta Jamborová
- 17 Moja „Transformácia“ / Jana Margová
- 19 Proces transformácie z pohľadu riaditeľov domovov sociálnych služieb / Alena Kelemenová, Dana Kálovcová
- 24 Rozhodli sa transformovať, alebo ako to bolo na počiatku a ako je to teraz, Prieskum efektivity vzdelávacieho kurzu pre pracovníkov DSS / Peter Nahálka
- 29 Vývoj sociálnej práce ako vedného odboru po roku 1990 v Slovenskej republike a v Európe / Slavomír Krupa
- 30 K vývoju koncepcie inklúzie detí so špeciálnymi potrebami v školstve Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska / Mária Šmidová
- 38 Tak to vidím ja... Ústav / Zuzana Dvořáková
- 39 Už som doma... Zmena sociálnych služieb v ústavných zariadeniach / Ivana Tóthová
- 40 K Dohovoru o právach osôb so špeciálnymi potrebami: aktuálny stav, nástroje implementácie a hodnotenie základnej koncepcie - II. časť / Mária Šmidová
- 42 Stážový pobyt v Čechách – inšpiratívne zážitky / Hana Štetinová
- 47 Ďalekohľadom o našej spolupráci s Nórskom.... rozhovor so Slavomírom Krupom
- 51 Upútavka na nový vzdelávací program
- 52 Knihy do pozornosti / Kristína Matoušková

INTEGRÁCIA

Interdisciplinárny odborný časopis o inováciách
riešení nepriaznivých sociálnych situácií občanov

VYDALA A SPRACOVALA:

Rada pre poradenstvo v sociálnej práci,
Františkánska 2, 811 01 Bratislava.
Tel./Fax: 02/54418243;
e-mail: radaba@rpsp.sk

REDAKČNÁ RADA:

Šéfredaktor:
Kristína Lončeková

Redaktor čísla:
Hana Štetinová

Členovia:
Ing. Juraj Barát,
ThLic. Jozef Brenkus PhD.,
PhDr. Júlia Čechová,
Ing. Ján Dečo,
PhDr. Soňa Holúbková,
Doc. PhDr. Marta Horňáková PhD.,
PhDr. Alžbeta Gregorová,
PhDr. Slavomír Krupa PhD.,
Doc. PhDr. Vladimír Labáth PhD.,
PhDr. Eva Mydlíková PhD.,
Mgr. Janka Nagayová,
PhDr. Judita Varcholová,
PhDr. Lenka Vavrinčíková,
Mgr. Jozef Vektor,
PhDr. Štefan Tvarožek,
PhDr. Helena Woleková PhD.,
PhDr. Viera Záhorcová
Svend Haavik (Nórsko)
Bashkimi Seiti (Albánsko)

ANGLICKÉ RESUME:

Mgr. Katarína Zjavková
Mgr. Marcela Zacharová, M. Ed-

JAZYKOVÁ KOREKTÚRA:

Lucia Daubnerová, Hana Štetinová

GRAFICKÁ ÚPRAVA:

Juraj Mrocek

TLAČ:

PPA, Hudecova 1, Bratislava

OBJEDNÁVKY ZASIELAJTE NA ADRESU:

Rada pre poradenstvo
v sociálnej práci, Františkánska č. 2,
811 01 Bratislava.
Registrované MK SR. č. 2324/2000.
Toto číslo je nepredajné.
Podávanie novinových zásielok povolené RP
Bratislava, č.j. 185/2001 zo dňa 18. 12. 2001.

TITULKA:

Marcel Jančovič

Časopis Integrácia (3/2007)
vyšiel za finančnej podpory
ESF a EQUAL.

ISBN 1336-2011



Milí priatelia,

V súvislosti s týmto číslom Integrácie sa mi vybavil príbeh, ktorý som prednedávnom počula. Bol o mladom mužovi – Dušanovi. Mal 28 rokov a životom sa nechával len tak flegmaticky unášať. Rodičia boli zaneprázdnení svojimi povinnosťami a Dušan bol od malička vedený k tomu, že keď príde jeho čas, preberie po nich veľmi dobre prosperujúcu firmu. Mal síce vysokoškolské vzdelanie zamerané na manažment a riadenie, jeho skutočnou záľubou však boli hory, zvieratá a príroda. Každú voľnú chvíľu strávil v horách. Rodičia zúfalo vzdychali nad tým, ako týmto, podľa nich, strácal čas.

Jedna z Dušanových turistických výprav viedla do Juľských Álp. Naplánoval si presne trasu a vyrazil. Po štyroch hodinách chôdze sa dostal do odľahlého miesta a chcel sa utáboriť. Zložil zo seba batoh, nzbieral drevo, a chcel si založiť oheň. Pri zbieraní dreva sa dostal k prudšiemu zrúzu, pošmykol sa a vytkol si členok. Len veľmi ťažko sa doplazil k batohu, rozložil si ohník a zaspal. Nemal pri sebe nič, čo by mu pomohlo privolať si pomoc. Na druhý deň ráno začalo pršať a on si uvedomil, že si bude musieť pomôcť sám. Urobil si dlahu z konárov a pustil sa dolu do doliny. Cesta mu trvala dlho a on mal čas rozmýšľať o svojom živote. Jedno vedel presne, že nechce pracovať niekde v kancelárii – pre peniaze. Uvedomoval si, že s rodičmi to nebude jednoduché. Ale v Dušanovi už dozrelo rozhodnutie, že tento raz sa nepoddá.

Keď sa vrátil domov, rodičia boli vystrašení, nemali o ňom niekoľko dní žiadne správy. Netrvalo však dlho a začali na neho opäť tlačiť, aby sa začal intenzívne venovať ich firme. Dušan však vedel, že teraz už neustúpi. Vysoko v horách, na hrane života jasne cítil, kde ho volá jeho túžba, ako si predstavuje plnohodnotný život. Vtedy, tam hore, si povedal hlboké vnútorné „áno“, teraz musel povedať rázne „nie“, vrátil sa do Juľských Álp a začal pracovať ako strážca horskej oblasti.

Je isté, že pre každého človeka je náročné nájsť a presadiť to, ako chce žiť a čo chce v živote robiť. Bráni mu v tom niekedy vlastná nerozhodnosť, inokedy prostredie, v ktorom žije. Ľuďom s postihnutím, žijúcim v domovoch sociálnych služieb, je takéto právo často odmietané, a tak sa ani nemajú možnosť samostatne rozhodnúť. Je na spoločnosti, aby pre nich zabezpečila také podmienky pre život, aby sa každý mohol rozhodnúť, ako chce žiť. Títo ľudia na to majú právo. My zasa máme zodpovednosť za to, aby ich právo bolo naplnené. Transformácia takéto zmeny navodzuje a umožňuje.

Pri čítaní tohto čísla Vám prajem pohodu a veľa nových nápadov pri Vašej práci

Kristína Lončeková
KRISTÍNA LONČEKOVÁ

OČAKÁVANIA

Slavomír Krupa



Ak je niečo vo vzťahoch medzi ľuďmi udivujúce, tak je to očakávanie. Na rôznych úrovniach veku, vzťahov, sociálnych pozícií je možné sociálne vzťahy hodnotiť obsahom a intenzitou očakávaní. Kvalitný život je spojený s množstvom krátkodobých a dlhodobých očakávaní, s rozvinutým a plným vzťahom je to podobne. S očakávaním je to ako s komunikáciou. Funguje len vtedy, keď je spojená s výmenou. Jednostranné očakávanie sa rýchlo mení na jednoduché napĺňanie potrieb. Skutočné očakávanie je očakávaním až vtedy, keď naše očakávanie je prepojené na napĺňanie očakávaní ľudí, na ktorých nám záleží.

Pohybujeme sa v prostredí, kde sú poskytované sociálne služby. Prostredie určuje naše očakávania. Po nočnom spánku nasleduje ranná hygiena, raňajky, záujmová činnosť, práca, obed ..., večera, hygiena, spánok. Čo môže očakávať obyvateľ, ktorý roky žije v takomto režime? Môže očakávať, že sa ten režim jedného dňa zmení ... Ale tiež len do určitého času ... Keď sa režim nemení, prestane mať jedného dňa očakávania. Zvykne si. Je navyše otázkou, či by zmena režimu naplnila očakávania klienta ...

Očakávania sú totiž vždy spojené s niečím, čo v bežnom živote nazývame príjemné a niekedy tiež nepríjemné prekvapenia. Keď niekoho vedome alebo nevedome zahrňame svojou pozornosťou a sympatiou, alebo naopak dávame mu najavo svoje negatívne pocity, potom vedome alebo nevedome čakáme odpoveď. Prekvapenia sú opakom stereotypu.

Introduction

If there was anything surprising in humans' relationships, it would be expectation. It is possible on various age levels, levels of relations and social positions to evaluate the social relations by the content and intensity of expectations. High quality life is connected to the amount of short-term and long-term expectations which is similar to developed and fulfilled relationship. Expectations are in one way similar to communication, they function well only if they are based on exchange. One way expectation is quickly changed for basic fulfillment of one's needs. True expectation is interconnected to fulfilling expectations of people that we care of.

We live in an environment where social services are provided. The environment is predicting our expectations. After night rest morning hygiene comes, breakfast, interests, work, lunch..., dinner, hygiene, night rest. What can a citizen that has been living in this regime for years expect? Can he expect that this regime will change one day...but also just until some limit. When the regime is not changing for some time he would not be able to keep the expectation beyond the limit. He would get accustomed. There is also a question if the regime change would fulfill the client's expectations....

Potrebuje sa naučiť pripravovať príjemné prekvapenia pre ľudí, s ktorými žijeme. Lenže to nie je také jednoduché. K tomu, aby sme dokázali pripravovať prekvapenia, je potrebná kreativita, ale aj schopnosť vidieť, postrehnúť prekvapenia. To nemusia byť veľké očakávania, sú to často malé, akoby nepostrehnuteľné dotyky, pohľady, úsmevy, pohyby, za ktorými je vnímavý a očakávajúci Človek.

Milan Cháb, riaditeľ Ústavu sociálnej péče v Horní Poustevně, v roku 1955 opísal jedného zo 130 klientov takto:

„....všetci, ktorí sme tu, vlastne vieme, o čo ide: pre nás záhadná, silná a krásna bytosť prijala vzbúrené telo a dostala meno Ondrej. Ondrej s veľkými očami, ktoré sú oknom do duše. Celý život z Ondrejových očí hľadela na svet veľká dôvera k dobrým veciam a strach zo „špatných“. Veci „špatné“ vyháňal Ondrej zo sveta vlastným utrpením. Veci dobré posväcoval, pridržoval, zjasňoval. Tak – akoby bezmocný a z posledných – bol silný a z najprednejších. Bol závislý na službe, ktorú mu poskytovali jeho ľudia, ale jeho ľudia súčasne veľmi získali, získali tušenie, ako to so svetom možno je, poznanie, že získavame sebaobetovaním, že všetko je tam, kde na prvý pohľad nie je nič a nie tam, kde je na prvý pohľad všetko. Jeho oči sa stali láskavým, nepostrádateľným, mnoho hovoriacim, presným a spravodlivým meradlom vecí ...“(Cháb, M. 2004. *Svět bez ústavů*, Praha, 10 s.).



Ilustračná fotografia: Marcel Jančovič

Expectations are always connected to something that in common life we call "pleasant" and sometimes "unpleasant surprises" as well. When we give someone consciously or unconsciously too much attention and affection or vice versa we show him our negative feelings than we consciously or unconsciously expect an answer. Surprises are the opposite to stereotype.

We need to learn to prepare pleasant surprises for people with which we live together. This is not such easy. To prepare surprise creativity is needed but as well as ability to recognize surprises. It not need to be great expectations, it is often small, nearly unnoticeable touches, glances, smiles, behind which a Human being is perceived.

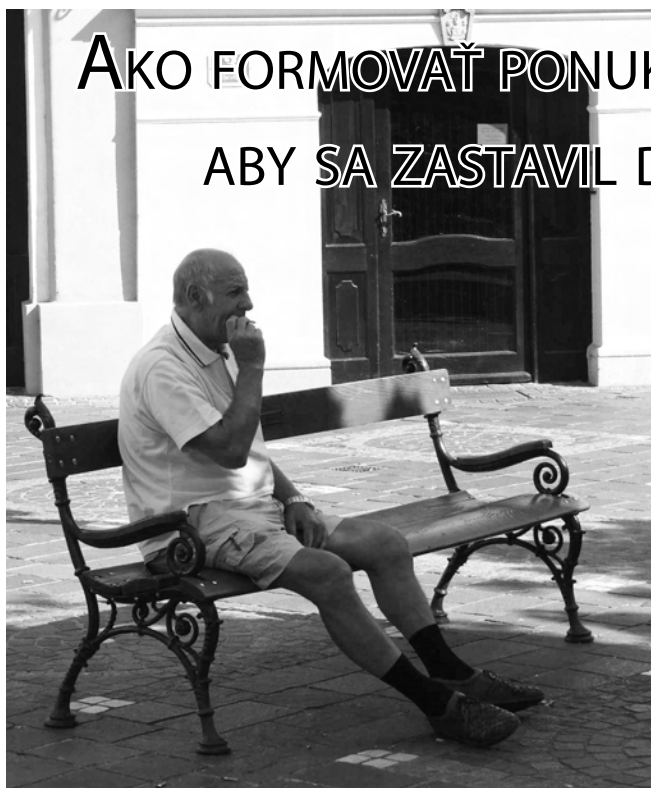
Milan Cháb a director of Social Care Institution in Horná Poustevna, described in 1955 one of his clients as follow:

„...all of us that are here know what this is about: for us mystical, strong and beautiful being accepted disaffected body which got name Ondrej. Ondrej has big eyes which are a window to his soul. For whole Ondrej's life through these big eyes a big faith to good things and fear of the bad looked down. Ondrej has driven away the bad things through his own suffering. He blessed the good things, held them and lightened them. So, as being helpless and from the last, he was strong and from the first. He was dependent on the service, provided by his people, but his people also gained a lot. They gained anticipation how it is in the world, gained understanding that we gain through self-sacrifice, that everything is where at first sight is nothing but not where at first sight everything is. His eyes became kind, important, telling, precise and fair measurement of things...“ (Cháb, M. 2004. *Svět bez ústavů*, Praha, 10 p.).

Slavomír Krupa

AKO FORMOVAŤ PONUKU SOCIÁLNYCH SLUŽIEB TAK, ABY SA ZASTAVIL DOPYT PO INŠTITUCIONÁLNEJ SOCIÁLNEJ STAROSTLIVOSTI

Helena Woleková, nadácia SOCIA



Na úvod treba povedať, že zásadnú zmenu prístupu v prospech sociálnych služieb poskytovaných v prirodzenom prostredí klientov považujeme za základný cieľ reformy systému sociálnych služieb na Slovensku. Vzhľadom na to, že zodpovednosť za reformu sociálnych služieb je v súčasnosti delená medzi všetky úrovne riadenia verejnej správy, nemožno vylúčiť rôznosť stratégií pre dosiahnutie jej cieľa.

Zo skúseností krajín, ktoré už takouto reformou prešli, vieme, že existuje viacero stratégií, ako zvýšiť podiel sociálnych služieb poskytovaných v prirodzenom prostredí¹. Vynechajme zo zoznamu stratégiu,

ktorá dosiahnutie tohto cieľa podmieňuje výrazným navýšením finančných prostriedkov z verejných zdrojov. Vidíme dva dôvody preto, aby sme sa ňou nezaoberali. Prvým dôvodom je závislosť takejto stratégie od politického rozhodnutia. V situácii, keď sociálne služby doteraz neboli prioritou žiadnej vlády ani politickej strany, je ťažko očakávať, že u politikov dôjde v tomto smere k zásadnej zmene. Druhým dôvodom je reálne riziko, že existencia väčšieho množstva peňazí v systéme dovoľí "prežiť" aj existujúcim inštitucionálnym službám a celý systém sa stane veľmi drahým. Podporovatelia **stratégie viac peňazí = viac služieb** vychádzajú z predpokladu, že vyššia ponuka terénnych služieb zníži rozsah inštitucionálnych služieb a navýšenie finančných prostriedkov bude mať iba prechodný charakter. Pracovať s takýmto predpokladom je teoreticky možné, ale jeho praktické naplnenie nie je veľmi reálne. Náborne to vidíme v zdravotníctve, kde sa posilnili ambulancie všeobecných aj odborných lekárov, zaviedla sa domáca ošetrovateľská starostlivosť, jednoduchová chirurgia i ďalšie novinky. Napriek tomu nemocnice tuho bojujú o svoje prežitie a zatiaľ sa im to darí.

¹ Prirodzeným prostredím je domácnosť klienta alebo inej osoby, u ktorej sa zdržiava. Je ním aj verejne prístupné miesto (škola, ulica...). Prirodzeným prostredím sú aj ambulantné a denné služby poskytované v komunite, v ktorej občan žije. Za prirodzené prostredie môžeme v krajnom prípade považovať aj nízkapacitné sociálne zariadenie s celoročným pobytom, ak vzhľadom na svoje umiestnenie dovoľuje klientovi naďalej udržiavať predošlú sieť sociálnych vzťahov a využívať rovnaké verejné služby ako pred umiestnením.

Tak, ako nemusí byť efektívna orientácia na finančnú podporu sociálnych služieb poskytovaných v prirodzenom prostredí občana, nemusí byť efektívnou ani **stratégia deinštitucionalizácie**, ktorej cieľom je ponúknuť klientovi konkrétneho zariadenia namiesto ústavnej starostlivosti iný druh služby v prirodzenom prostredí. Z dávnejšej minulosti môžeme pripomenúť deinštitucionalizáciu detského domova v Necpaloch, kde sa polovica detí dostala do profesionálnych náhradných rodín a zvyšných 30 zostalo v jednom kaštieli (pôvodne boli deti umiestnené v dvoch kaštieloch). Namiesto toho, aby sa hľadalo prijateľné riešenie aj pre tieto deti, riaditeľka domova a jej nadriadení urobili všetko preto, aby sa dostavala nová budova detského domova (pred 25 rokmi projektovaná na kapacitu 90 detí). Nová budova sa opäť naplnila novými deťmi z terénu. Rovnako dopadol aj projekt v Domove sociálnych služieb v Hodkovciach. Podarilo sa síce časť klientov umiestniť v zariadení chráneného bývania v Spišských Vlachoch, ale hrozba, že transformácia nebude pokračovať a uvoľnené miesta v kaštieli sa opäť zaplnia, je reálna. Rovnako reálne je aj riziko, že 22 klientov umiestnených v chránenom bývaní tam zostane až do smrti, pretože novú ponuku už nedostanú.

Za optimálnu stratégiu podpory služieb v prirodzenom prostredí považujeme transformáciu systému sociálnych služieb v konkrétnej lokalite. Je založená na využití existujúceho ľudského, materiálneho a ekonomického potenciálu služieb v danej komunite pre uspokojenie aktuálnych potrieb obyvateľov daného územia. Nazvime ju **stratégiou širokej ponuky**.

Uvedieme konkrétny príklad potenciálne úspešnej **stratégie širokej ponuky** pre seniorov, ktorá sa práve realizuje v Moravanoch nad Váhom. Obec v rámci decentralizácie sociálnych služieb dostala od štátu domov dôchodcov. Miestni predstavitelia (starosta a poslanci obecného zastupiteľstva) neboli spokojní s úrovňou služieb v tomto zariadení. Poskytovanú starostlivosť považovali za príliš pasívnu, málo aktívnu, udržiavajúcu klientov zariadenia v izolácii od života obce. Prijali koncepciu rozvoja služieb pre seniorov v obci, v ktorej navrhli: rekonštruovať domov dôchodcov tak, aby sa stal otvoreným zariadením aj pre obyvateľov obce. Rozšírením domova získajú pre seniorov v obci nielen nové priestory na stravovanie a denný pobyt, osobnú hygienu a pranie prádla, ale aj na spoločné záujmové aktivity seniorov v zariadení a seniorov v obci (Senior klub). Domov dôchodcov prevzme od obecného úradu aj poskytovanie opatrovateľskej služby v domácnostiach klientov, čo umožní pružnú reakciu na zhoršenie zdravotného stavu opatrovaného občana jeho dočasným umiestnením v domove. Spojenie ústavných a terénnych služieb umožní rotáciu zamestnancov a prevenciu pred ich "vyhorením". Umožní aj efektívnejšie vzdelávanie

zamestnancov, ktorí pracujú priamo s klientami. Zamestnanci si budú musieť osvojiť mnoho nových programov, aby na odbornej úrovni zvládli nielen krízové situácie v práci s klientami, ale aj programy všedného dňa.

Za veľmi dôležité rozhodnutie obce považujeme vybudovanie nájomného bytového domu Senior Inn. Budú v ňom bývať tí obyvatelia obce, ktorých zdravotný stav ešte nevyžaduje nepretržitú starostlivosť či dohľad, ale z rodinných či sociálnych dôvodov je vhodné zvýšiť u nich pocit bezpečia a ochrany. Dôležité na tomto rozhodnutí je, že obec vníma nájomné bývanie ako súčasť systému služieb pre seniorov, hoci prevádzka tohto domu bude plne financovaná platbami jeho obyvateľov. Pre osud nájomného domu a jeho obyvateľov bude dôležité zapojiť ich ako dobrovoľníkov do starostlivosti o klientov domova dôchodcov. Podporí sa tým nielen nezávislosť a dôstojnosť každého z nich, ale najmä schopnosť rozpoznať limity ich vlastného samostatného bývania.

Súčasťou realizovanej **stratégie širokej ponuky** pre seniorov má byť, podľa nášho názoru, aj doplnenie štruktúry zamestnancov obecného úradu o kvalifikovaného sociálneho pracovníka. Sociálny pracovník bude nielen posudzovať a vyhodnocovať potreby seniorov a pripravovať zámery a rozhodnutia obce, ale súčasne aj monitorovať úroveň poskytovaných služieb a spokojnosť obyvateľov s nimi. Tým dôjde k jasnému rozlíšeniu a rozdeleniu rozhodovacej kompetencie obce od výkonu – poskytovania služieb obyvateľom, o nároku ktorých obec rozhodla. Na rozhodovaciu právomoc obce priamo nadväzuje jej povinnosť financovať svoje rozhodnutia. Široká ponuka služieb pre seniorov dovoľí rozhodovať nielen účelne, ale aj ekonomicky efektívne, čo sa opäť prejaví v uspokojení potrieb väčšieho počtu obyvateľov obce.

Netreba mať obavy z nevyťaženia sociálneho pracovníka v obci s dvoma tisícmi obyvateľov. Okrem úloh spomínaných vyššie bude vykonávať sociálnu prácu aj pre ďalšie skupiny – pre deti a dospelých so zdravotným postihnutím, pre jednotlivcov a rodiny v



krízových životných situáciách. Účinná prevencia a poradenstvo môže zabrániť aj inštitucionalizácii ďalších sociálne znevýhodnených skupín. Integrované vzdelávanie prváka s ťažkým zdravotným postihnutím v obecnej škole je toho prvým dôkazom.

K 1. júlu 2002 štát odovzdal obciam 90 sociálnych zariadení (domovov dôchodcov, penziónov a zariadení opatrovateľskej služby). Rozvoj komunitných služieb pre seniorov v Moravanoch nad Váhom na báze decentralizovaného domova dôchodcov je dobrým príkladom toho, čomu má slúžiť reforma verejnej správy. Keby vo všetkých 90 obciach nasledovali príklad z Moravian, reforma verejnej správy by mala preukázateľný dopad na reformu systému sociálnych služieb pre seniorov už dnes.

Na úrovni samosprávnych krajov, ktoré zodpovedajú za podporné služby pre osoby so zdravotným postihnutím a za krízovú intervenciu pre jednotlivcov a rodiny, sa za 5 rokov reformy verejnej správy veľa nezmenilo. Systém sociálnych služieb sa inovoval v takej miere, v akej vznikali nové služby a boli podporované z verejných zdrojov samosprávneho kraja. Keďže nové služby vytvára najmä mimovládny sektor a samosprávne kraje nevytvárajú dodatočné zdroje na jeho podporu, výsledkom sú stále nedostatkové služby všetkého druhu. Rôznorodosť poskytovateľov a ich nedostatočná koordinácia z pozície kraja naštartovanie reformy sťažuje.

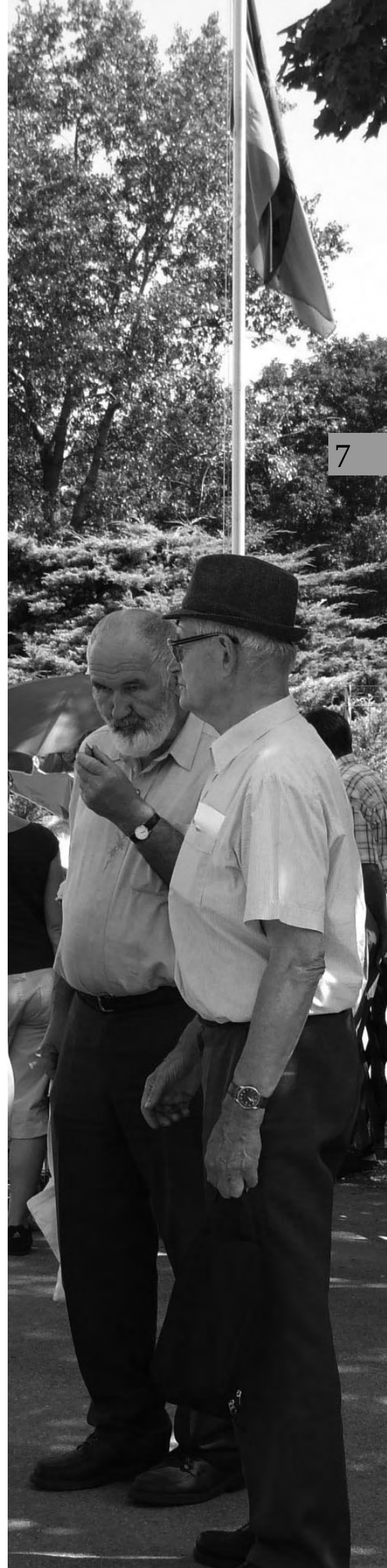
Ukazuje sa, že z hľadiska riadenia zmien v systéme sociálnych služieb je úroveň samosprávneho kraja príliš veľká a úroveň priemernej vidieckej obce zase príliš malá na optimalizáciu systému. Riešenie má priniesť komunálna reforma, ktorá určí 150–200 správnych miest, ktoré budú zodpovedať za zabezpečenie služieb pre obyvateľov spádového územia. V súčasnosti môžeme budúce správne celky simulovať a pod gesciou samosprávneho kraja hľadať a overovať možné stratégie podpory terénnych sociálnych služieb pre vybrané skupiny obyvateľstva.

Vyššie sme konštatovali, že izolovaná deinštitucionalizácia služieb pre klientov jedného zariadenia nemusí viesť k žiadanému cieľu, pretože zariadenie opätovne naplňajú stále noví neuspokojení žiadatelia o služby. *Stratégia novej ponuky* sa preto orientuje nie na príjemcov služieb, ale na žiadateľov o služby, ktorí tvoria dlhšie či kratšie poradovníky žiadateľov v jednotlivých zariadeniach. Cieľom je uspokojiť ich potreby ponukou inej služby.

Stratégia novej ponuky je založená na štyroch pilieroch:

1. na hľadaní najvhodnejšieho spôsobu pomoci či podpory pre tých obyvateľov daného územia, ktorí služby požadujú, ale nedostávajú (príp. ich nepožadujú, hoci ich potrebujú)
2. na pripravenosti každého poskytovateľa otvoriť sa, meniť druh a rozsah svojich služieb podľa potrieb miestnych obyvateľov
3. na vedomej spolupráci všetkých poskytovateľov v rámci daného územia
4. na podpore samosprávneho kraja pre nové riešenia v danom území.

Stratégia novej ponuky sa opiera o službu odborného/špeciálneho poradenstva, ktoré žiadateľovi o službu a jeho rodine pomôže presnejšie definovať jeho potreby, ako aj možné (aj keď na danom území neexistujúce) spôsoby ich uspokojovania. Úlohou realizátorov tejto stratégie je ukázať žiadateľovi o službu celú plejádu možných riešení jeho situácie a motivovať ho k tomu, aby dal prednosť inej službe ako požadovanému umiestneniu do celoročného sociálneho zariadenia. Závisí potom od všetkých poskytovateľov na danom území, či budú schopní novej požiadavke vyhovieť a ako rýchlo ju uspokojíť.



K realizácii uvedenej stratégie je potrebné mať:

- koordinátora, ktorý formuluje zadanie pre zapojené poradenské subjekty a súčasne prenáša na samosprávny kraj požiadavky súvisiace s realizáciou dohodnutých zmien (koordinátorom môže byť zamestnanec samosprávneho kraja alebo odborník z daného územia)
- sieť špecializovaných poradenských tímov, ktoré budú pracovať so žiadateľmi o službu na základe zadania koordinátora a budú pre túto činnosť kontraktované samosprávnym krajom
- čo najpresnejšie informácie o neuspokojených (resp. rezignujúcich) žiadateľoch – obyvateľoch daného územia (poradovníky jednotlivých poskytovateľov, samosprávnych krajov, databázy obcí, úradov práce ...)

Stratégia novej ponuky môže byť po jej naštartovaní kombinovaná so stratégiou deinštitucionalizácie služieb pre klientov vybraných inštitúcií.

Na národnej úrovni by mala byť reforma sociálnych služieb doplnená o *stratégiu dlhodobej starostlivosti*. Cieľom tejto stratégie je vytvoriť na území republiky minimálnu sieť špecializovaných zariadení pre tých

obyvateľov, ktorých zdravotný stav vyžaduje dlhodobú ošetrovateľskú, opatrovateľskú a rehabilitačnú starostlivosť. Úlohou jej tvorcov je definovať funkčnú poruchu, ktorá oprávňuje na takúto starostlivosť, definovať nároky na zariadenie dlhodobej starostlivosti a určiť pravidlá a postup pre výber zdravotných a sociálnych zariadení, ktoré budú zaradené do tejto siete. Realizácia *stratégie dlhodobej starostlivosti* je spoločnou úlohou rezortu zdravotníctva a sociálnych vecí. Poskytovatelia majú zabezpečiť kvalitnú inštitucionálnu starostlivosť pre tých, ktorým komunitné služby neboli schopné ponúknuť primeranú a efektívnu starostlivosť. Úlohou rezortov a zdravotných poisťovní je prísne monitorovať potrebu dlhodobej inštitucionálnej starostlivosti pre určenie jej nevyhnutného rozsahu.

Dobrá stratégia zmeny musí neustále sledovať základný cieľ a súčasne analyzovať a vyhodnocovať podmienky jeho dosiahnutia. Úspešná reforma systému sociálnych služieb bude výsledkom práce mnohých tímov, ktoré dokážu efektívne využiť existujúce miestne zdroje na uspokojenie potrieb miestnych obyvateľov.

Ilustračné foto: Miriam Tallová

How to Define the Offer of Social Services, so that the Demand for Institutional Social Services be Discontinued

The main change of approach in favour of social services provided in natural clients' environment is considered by us to be the key objective of the social services reform in Slovakia. As the responsibility for the reform is currently divided among all levels of public administration, the diversity of strategies to achieve the goal cannot be excluded.

The article analyzes the risks brought by "more money = more services" strategy. Similarly, isolated de-institutionalization of client's services of one institution does not have to lead to the goal as again the institution is fulfilled by new unsatisfied applicants of services. The new offer strategy is therefore oriented towards applicants of services included in short and long waiting lists, rather than on its recipients. The aim is to satisfy their needs by offering a different service.

A good transformation of change has to continuously monitor the principal goal and simultaneously evaluate conditions of achieving of such goal. Successful reform of the social services system will be the result of many teams, which will be able to use efficiently existing communal sources in order to satisfy needs of local residents.

TRANSFORMÁCIA SYSTÉMU SOCIÁLNYCH SLUŽIEB AKO PERMANENTNÝ PROCES

Slavomír Krupa

DÔVODY TRANSFORMÁCIE

Vo všetkých našich doteraz publikovaných štúdiách o transformácii sociálnych služieb sme uvádzali dôvody, kvôli ktorým je transformácia sociálnych služieb dôležitá. Argumentmi pre transformáciu sú: výsledky vedeckého výskumu vývoja sociálnych služieb, teoretické a metodologické výstupy sociálnej práce, na medzinárodnej a národnej úrovni prijaté právne normy pre ľudí so špeciálnymi potrebami, politické programy, neprimeraná veľkosť zariadení sociálnych služieb z hľadiska počtu obyvateľov, kvalita sociálnych



služieb a jej aplikácia, sociálno-ekonomické kritériá (životná úroveň obyvateľstva), sociálne potreby prijímateľov sociálnych služieb, individuálny rozvoj prijímateľov sociálnych služieb a s tým súvisiaci program individuálneho osobnostného rozvoja, zahraničné výsledky a skúsenosti (publikácie, ktoré sa venujú dôvodom transformácie sú uvedené v prílohe).

Inými slovami, našim cieľom bolo predložiť objektívne, odborné, vedecké dôkazy a zdôvodnenie nevyhnutnosti transformačných procesov pre všetkých, ktorých sa tento pohyb dotýka: štátny aparát, politici, odborníci. Neboli sme v tomto úsilí sami, boli sme len jednými z tých, ktorí cieľ transformácie sociálnych služieb vložili do základnej misie, vízie a stratégie.

VYMEDZENIE A CIELE TRANSFORMÁCIE

Praktický výklad termínu transformácia sociálnych služieb mal, a snáď aj dnes ešte má rôzne interpretácie. Viacerí autori vymedzujú transformáciu sociálnych služieb (sociálnej sféry) ako „priradenie prvkov jedného útvaru, sféry, k množine prvkov druhého útvaru, premenu¹. MPSVR SR² vydalo v r. 1996 dokument „Koncepcia transformácie sociálnej sféry“, ktorá za základné princípy považuje pluralizáciu, demokratizáciu a privatizáciu sociálnej sféry. Za základné ciele transformácie sociálnej sféry uvedený dokument považuje demonopolizáciu, demokratizáciu a decentralizáciu. V každom prípade pod týmto termínom rozumieme určité zmeny, ktoré narúšajú tradičné postupy a prístupy. S tým sú spojené rôzne obavy. Žijeme v 21. storočí a v mnohom sme si podobní s občanmi, ktorí žili pred nami. V jednom sa však od nich určite odlišujeme, máme jedinečnú možnosť zhodnocovať skúsenosti ľudstva z minulých tisícročí a storočí. Táto skúsenosť nás často prekvapí v tom, že zdanlivo nové veci, zmeny, ... - transformácie, nie sú v skutočnosti nové, ale sú len znovu objavením základných predpokladov pre život, ktoré sme z nejakých príčin zanedbali.

PARADIGMA TRANSFORMOVANÉHO SVETA

Transformácia sociálnych služieb je z hľadiska množstva zmien, ktoré v živote jednotlivcov, v spoločnosti, v prírode prebiehajú, len jedným úzkym, špecifickým procesom. Takéto procesy môžeme sledovať vo fyzike - v správaní sa častíc hmoty, v jadrových premenách. Poznáme premeny v biochemických procesoch nášho tela od momentu počatia, od prvých okamihov našej existencie, počas premeny výživy na potrebné látky, pri dýchaní, spánku, počutí, zrakových vnemoch, pohybe svalov. Môžeme ich pozorovať v prírode, pri zmene kvapalného skupenstva vody na paru alebo snehové vločky, vo vesmíre pri vzniku a zániku galaxií, pri premene húsenice na pestrofarebného

motýľa, v energetike pri transformácii elektrického napätia, ale aj v umení.

Vnútorňý - osobný svet ale aj ten vonkajší, v ktorom žijeme, je neustále pulzujúce, transformujúce sa prostredie.

Príklad: (obr.) Vibrujúce vonkajšie tlakové vlny zvuku sa vo vnútornom uchu premieňajú na sluchový vnem. Pri transformácii zvukových vnemov „ušnica zachytáva zvukové vlny, ktoré na bubienku vyvolávajú kmity, ktoré cez sluchové kostičky (kladivko, nákovku, strmienok) rozkmitajú kvapalinu vnútorného ucha a kmity sa prenesú na sluchové bunky, ktoré ich transformujú na nervové vzruchy- elektrické signály, sluchovým nervom sa vedú do mozgu a vyššia nervová sústava ich transformuje do sluchového vnemu.

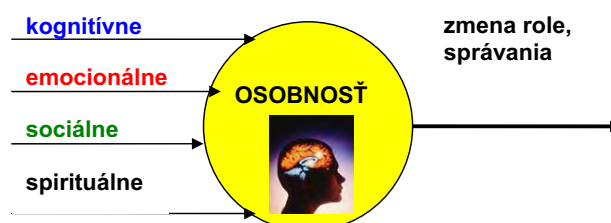
Náš svet je svet transformovaný a zároveň transformujúci sa, je v ňom obsiahnutý nevyhnutný základný proces premien, ktorý sme nazvali život, proces, ktorý podmienky života udržiava.

Z tejto paradigmy transformovaného sveta sa nevyučuje, ale naopak sa do neho včleňuje človek ako sociálna bytosť. Podmienkou sociálnej existencie človeka je transformácia – postupná premena od prijímania emocionálnej, psychickej, kognitívnej, perцепčnej stimulácie, cez jej spracovanie až k jej odovzdávaniu.

PERMANENTNOSŤ (NEPRETRŽITOSŤ) TRANSFORMÁCIE AKO PODMIENKA SOCIÁLNEJ EXISTENCIE

Premena je sprevádzaná a podmienená psycho-fyzickým, antropologickým a ontologickým vývojom, ktorý, ako sme v úvode spomenuli, determinuje interakciu a správanie sa ľudí navzájom. Paralelne teda prebiehajú vnútorné (biologické a mentálne) i vonkajšie (sociálne) zmeny správania. Zmena človeka z bytosti, ktorá prijíma pozornosť od iných, k bytosti, ktorá svoju pozornosť iným odovzdáva, je základným predpokladom sociálnej existencie spoločnosti. Spoločnosť je existenciálne podmienená týmito transformujúcimi sa dynamickými premenami, ktoré v nej prebiehajú. Premeny prebiehajú permanentne, teda neustále, nepretržite a vzájomne sú podmienené. Permanentnosť je tá vlastnosť procesuálnych zmien, ktorá zabezpečuje ich kontinuitu, priebeh a komplementárnosť s inými premenami

Podnety prostredia



¹ Strieženec, Š.: Slovník sociálneho pracovníka, Trnava, 1996, s. 225

² MPSV R SR.: Koncepcia transformácie sociálnej sféry, 1996, Bratislava

BYTOSTNÉ – EXISTENCIÁLNE POTREBY**A TRANSFORMÁCIA SOCIÁLNYCH PROCESOV**

V úvodnej časti sme poukázali na základný transformujúci, externý prejav, vlastnosť subjektu - človeka (platí v celej prírode), v rámci ktorej dochádza k presmerovaniu sociálneho záujmu „k“ človeku - „od“ človeka. Táto premena je dôvodom viacerých premien sociálneho statusu. V duševnom (spirituálnom) živote človeka pôsobia sily – existenciálne (základné) potreby, a tie môžeme pomenovať (z hľadiska paradigmy života ako transformácie) „transformátory“. Práve oni spôsobujú jeho sociálne fungovanie. Človek potrebuje:

**A) BYŤ REŠPEKTOVANÝ – AKCEPTOVANÝ
(NIE BYŤ ODVRHNUTÝ)**

Človek má od narodenia potrebu patriť niekomu, kto ho bezpodmienečne prijíma. Dôsledkom akceptabilného prostredia je prežívanie pocitu bezpečia a istoty, radosti. Človek je rešpektovaný, keď mu jeho blízki, okolie, spoločnosť, ... prejavujú - komunikujú priazeň, podporu. Optimálne podmienky na naplnenie tejto potreby existujú medzi dieťaťom a matkou, rodičmi a deťmi, mužom a ženou, človekom a Bohom.

B) MAŤ REŠPEKT K SEBE SAMÉMU (NIE MAŤ K SEBE ODPOR)

Rešpekt, ktorý nám bol prejavovaný od iných, je základom pre rešpektovanie samého seba. Preto človek rád prijíma pochvalu, lebo tá v ňom utvrdzuje jeho úctu k sebe, akceptáciu seba samého. Človek ako jediný tvor na zemi dokáže vnímať sám seba, formovať si vzťah k sebe, rozmyšľať o sebe. To patrí k jeho výnimočnému osobnostnému vybaveniu. Má prirodzenú schopnosť chrániť predovšetkým seba, vyrovnávať sa s vlastnou existenciou, od vzťahu k sebe samému odvodzovať a rozvíjať vzťahy k iným. Bez akceptácie samého seba nedokážeme akceptovať iných ľudí. Podľa Kanta³ „každá rozumná bytosť existuje ako účel sám o sebe, nie len ako prostriedok, ktorý by mohla ľubovoľne užívať tá, či oná vôľa“.

C) BYŤ SLOBODNÝ (NIE MANIPULOVANÝ)

Túžba človeka po slobode sa prejavuje ako „transformátor“ sociálnych vzťahov. Sloboda je cestou k samostatnosti, osamostatneniu sa, k nezávislosti. Vyjadrenie „Ja sám“ je typické pre obdobie autonómie ranného detstva⁴. Prostredie (matka, otec, škola) je vo vzťahu k slobodne prejavujúcemu sa subjektu v novej roli. Niektoré potreby subjektu ešte stále plne saturuje, ale iné už nie, lebo ich subjekt odmieta a naplňa si ich, alebo vynucuje vlastnou slobodnou aktivitou. Sloboda je však vždy podmienená zodpovednosťou.

Spontánne prejavy túžby po slobode sú spravidla korigované, usmernené a koordinované na základe prijatých kultúrnych, etických a sociálnych pravidiel, noriem a poznania (výchova, vzdelanie). Sloboda je tiež podmienkou tvorivého – kreatívneho činu, činov.

D) REŠPEKTOVAŤ – AKCEPTOVAŤ NIEKOHU (NIE NENÁVIDIEŤ)

Človek má potrebu vstupovať do vzťahu, niekoho mať, niekoho, kto sa mu odovzdáva a o koho sa môže starať. Tento „transformátor“ mení ľudské správanie, lebo je silnejší ako potreba slobody. Láska je jediná sila, ktorá dokáže človeka doviesť k dobrovoľnému obmedzovaniu a odovzdaniu vlastnej slobody v prospech iných. Optimálnym naplnením takéhoto vzťahu je materstvo, partnerstvo, priateľstvo. V duchovnej oblasti sa naplňa vo vzťahu k Bohu. V širších sociálnych súvislostiach sa prejavuje ako postoj akceptácie (a zodpovednosti), vychádzajúci z bytostnej potreby človeka byť solidárny, spolu- zdieľajúci, spolupatričný.

Uvedené „sily“ sú zároveň „práva“ aj „potreby“. Podčiarkujú človeka ako dôstojnú ľudskú bytosť, transformujú a dávajú zmysel jeho životu, rozvíjajú jeho emocionálnu, sociálnu inteligenciu, lebo len človek dokáže byť milovaný (od seba i druhých), vie milovať druhých v slobode a zodpovednosti. Tieto existenciálne, bytostné potreby majú interaktívnu povahu. Môžu byť napĺňané len vtedy, ak vstupujú ľudia do plnohodnotného vzťahu. Potreby premieňajú človeka a menia ho na dôstojnú, slobodnú, milovanú a milujúcu bytosť. Bytostné existenciálne potreby majú všetci ľudia bez rozdielu. Spoločnosť je zodpovedná za to, ak nie sú tieto potreby napĺňané.

DÔSTOJNOSŤ AKO DÔVOD**A PODMIENKA TRANSFORMÁCIE**

Ak človek človeku, spoločnosť občanovi nezabezpečí bytostné - existenciálne potreby akceptácie a slobody, potom degraduje a degeneruje sám seba na nedôstojnú bytosť. Z takéhoto hľadiska sú akékoľvek prístupy, metódy v sociálnej práci, ktoré priamo či nepriamo spôsobujú nedôstojný sociálny status človeka v sociálnom prostredí, zlyhaním majoritnej spoločnosti. Transformáciou sociálnych služieb neprinášame nič nové, je len prirodzeným dôsledkom povahy vonkajšieho a vnútorného sveta, v ktorom a spolu s ktorým človek existuje.

TRANSFORMÁCIA NIE JE CIEĽ, JE PROCES

Zo všetkého, čo sme doteraz uviedli o transformácii je zrejmé, že transformácia nie je cieľom, ale nevyhnutným procesom, ktorý je bytostnou súčasťou všetkého živého. Transformácia sociálnych služieb sleduje pozitívne zmeny podmienok života v interakcii s ich prijímateľom. Zmeny, ktoré proces transformácie prináša, majú výrazne prosociálny kontext, vedú k zmene kvality života, sú pre človeka a nie

³ Anzenbacher, A.: Úvod do etiky, Akadémia vied Českej republiky, Praha, 2001, s. 56

⁴ Erikson, E. H.: Životný cyklus rozšírený a dokončený, Praha, s. 56

proti nemu. Transformácia je podstatnou, základnou charakteristikou života. V sociálnej oblasti môžeme sledovať premeny pozícií, rolí, ktorými sa zaoberá teória rolí G. H. Meada⁵ a transakčná analýza E. Berna⁶. Poukazujú na význam rolí, resp. pozície. G. H. Mead vychádza z pozorovania správania sa ľudí a podľa neho „rola označuje očakávané konanie vzhľadom k držiteľovi týchto pozícií. Rolu je možné chápať len v kontexte vzťahov, lebo môže byť identifikovaná len v jej sieti.“ Preto delí role na:

- a) priznané (vzhľadom k veku, pohlaviu, rase),
- b) získané (výsledok našej činnosti, vzdelania),
- c) vnútené (výsledok vonkajších podmienok, oproti

⁵ Matoušek, O.: Základy sociální práce, Praha, 2001, s. 217

⁶ Matoušek, O.: Základy sociální práce, Praha, 2001, s. 204

ktorým sa dá ťažko brániť, napr. povinná vojenská služba, vysoká nezamestnanosť a nedostatok s tým súvisiacich pracovných príležitostí. Aj klient v zariadení sociálnych služieb nemá iné alternatívy riešenia svojej situácie).

Ak dochádza k nesúladiu sociálnych očakávaní a sociálnej pozície, dochádza k „intra – rolovému konfliktu“ - konfliktu z hľadiska očakávania.

Nedostatočne rozvinutá, umelá inštitučná vzťahová sieť je dôvodom, kvôli ktorému nedochádza k premenám, transformácii sociálnych rolí, a tým tiež k deficitu v rozvoji osobnosti človeka. Podstatou procesu transformácie sociálnych služieb je korekcia, riešenie konfliktu očakávania klienta a sociálnej pozície - vnútenej pozície klienta v systéme sociálnych služieb.

Z uvedeného pohľadu je transformácia sociálnych služieb len zosúladením podmienok života ľudí s ich potrebami a právami tak, aby mohli žiť dôstojný život.

Slavomír Krupa, riaditeľ RPSP

LITERATÚRA:

1. *Východiská pre nachádzanie zmien*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 5/1996. s. 8
2. *Monitoring vybraných DSS*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 1/2000. s. 13
3. *Prečo transformácia?* PhDr. Slavomír Krupa, PhD., Mgr. Eva Krššáková. Integrácia. 1/2002. s. 5 – 7.
4. *Počiatky transformácie DSS Hodkovce*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD.. Integrácia. 1/2002. s. 7. – 10.
5. *Kvalitné sociálne služby pre starších občanov*. Mgr. Renáta Jamborová, Integrácia 2-3/2002, s. 32 -35.
6. *Transformácia zariadení sociálnych služieb v Košickom samosprávnom kraji*. PhDr. Judita Varcholová, PhDr. Eva Dudová. Integrácia 1-2/2003. s. 15 – 17.
7. *Objektívne štandardy kvality sociálnych služieb*. Mgr. Marcela Meziánová. Integrácia 1-2/2003. s. 17 – 18.
8. *Monitorovacia správa o stave ľudských práv v domovoch sociálnych služieb*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 1-2/2003. s. 19 – 21.
9. *Miesto a postavenie poskytovateľov kresťanských sociálnych služieb v procese decentralizácie a transformácie sociálnej sféry*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD.. Integrácia 1-2/2003 s. 21 - 23.
10. *Problém zdravotníctva v sociálnych službách*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 3-4/2003. s. 5 – 7.
11. *Transformácia domovov sociálnych služieb*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 3-4/2003 s. 24 – 26.
12. *Miesto a postavenie poskytovateľov kresťanských sociálnych služieb v procese decentralizácie a transformácie sociálnej sféry*. PhDr. Renáta Jamborová. Integrácia 3-4/2003 s. 27 – 29.
13. *Transformácia domovov sociálnych služieb*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 1/2004 s. 5 – 6.
14. *Občan v centre pozornosti*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD., PhDr. Soňa Holúbková. Integrácia 1/2004 s. 13 – 17.
15. *Občan v centre pozornosti*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD., PhDr. Soňa Holúbková. Integrácia 2-3/2004 s. 18 – 20.
16. *Kvalita sociálnych služieb*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Sociální práce/Sociálna práca. 1/2004.
17. *Filozofia sociálnych služieb*. PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia. 1/2005. s. 5 – 9.
18. *Kvalita v sociálnych službách v Nórsku*. Hanne Line Waerness, Integrácia 1/2005 s. 9 – 10.
19. *Prehľad legislatívy sociálnych služieb v Albánsku*. Aferdita Seiti. Integrácia 1/2005. s. 10 – 12.
20. *Škála a rozsah sociálnych služieb – prístup k tomu, čo je sociálne*. Dr. Peter Herrmann. Integrácia 1/2005. s. 12 – 15.
21. *Služby pre ľudí s postihnutím v USA a ich základné princípy*. Mgr. Marcela Meziánová. Integrácia 1/2005. s. 15 – 19.
22. *Polovačka na zákon o sociálnych službách v USA v štáte Illinois*. Bc. Mária Phillips. Integrácia 1/2005 s. 19.- 20
23. *MPSV ČR predkladá Zákon o sociálnych službách do pripomienkového konania*. Mgr. Eva Pogodová. Integrácia 1/2005. s. 21
24. *Kde sa nachádza legislatívny proces za oblasť sociálnych služieb?* Ing. Olga Reptová. Integrácia 1/2005. s. 22.
25. *Sociálne služby ako nástroj pomoci v nepriaznivej sociálnej situácii*. PhDr. Helena Woleková, CSc. Integrácia 1/2005. s. 23 – 24.
26. *Etický kódex a štandardy pre prax sociálnych pracovníkov v provincii Ontário v štáte Kanada*. PhDr. Renáta Jamborová. Integrácia 1/2005. s. 24 – 26.
27. *Sociálne služby a zdravotná starostlivosť alebo zdravotná starostlivosť a sociálne služby?* PhDr. Slavomír Krupa, PhD. Integrácia 3/2005. s. 5
28. *Východiská a prístupy ku koncipovaniu novej právnej úpravy sociálnych služieb*. Mgr. Lýdia Brichtová. Integrácia 3/2005. s. 6 – 11.
29. *Poznámky ku kvalite sociálnych služieb v dlhodobej starostlivosti a podpore integrácie*. MUDr. Peter Tatár CSc. Integrácia 3/2005 s. 11 – 13.
30. *Organizácia zdravotných a sociálnych služieb na Novom Zélande*. Mgr. Katarína Zjavková. Integrácia 3/2005 s. 21 -25.
31. *Transformácia domovov sociálnych služieb s cieľom sociálnej a pracovnej integrácie ich obyvateľov v Banskobystrickom samosprávnom kraji*. Mgr. Jozef Vektor. Integrácia 2/2006 s. 46 – 47.

PUBLIKÁCIE:

Krupa, S. a kol. *Kvalitné sociálne služby I.*; Košice: Rada pre poradenstvo v sociálnej práci, 2000, 119 s. ISBN 80- 88922-17-8

Krupa, S. a kol. *Kvalitné sociálne služby II.*; Košice: Rada pre poradenstvo v sociálnej práci, 2003. 136 s. ISBN 80-96855-5-3

Krupa, S. a kol: *Transformácia zariadení sociálnych služieb s cieľom sociálnej a pracovnej integrácie*, učebné texty, Rada pre poradenstvo v sociálnej práci. Levice, 2005

Krupa, S.: *Miesto a postavenie charitatívnych a diakonických služieb v procese transformácie sociálnych služieb*, (zborník), Ekumenická rada cirkvi, 2004, Bratislava

Krupa, S.: *Sociálne a podporné služby – cesty k integrácii osôb s mentálnym postihnutím*, in:

Podmienky transformácie sociálnych služieb v Slovenskej republike, Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím, 2004, Bratislava

Krupa, S.: *Transformácia domovov sociálnych služieb*. Rada pre poradenstvo v sociálnej práci. Bratislava 2003.

Krupa, S.: *Rozvoj komunitných sociálnych služieb*. Učebné texty. Rada pre poradenstvo v sociálnej práci. Bratislava 2006.

Transformation of Social Services System as Continuous Process

Our goal was to present objective, professional, and scientific evidence and justification of the necessity of transformation processes for everyone involved within. In terms of a variety of natural changes taking place in life of individuals and human society, transformation of social services represents only one specific process. Intellectual and spiritual life of man includes such forces as existential needs, be they called "transformers" that causes its social behaviour. Human being needs to be respected and accepted (not scorned with), and live in self-respect (not self-contempt) and freedom (not being manipulated), it needs to respect and accept other beings (not to hate other individuals).

Through the transformation of social services we do not bring anything new, it is rather a natural consequence of the character of an internal and external universe of man. It is thus not only a goal but also an inevitable process that forms the essence of everything alive. It leads to positive changes in living conditions of its beneficiaries. Changes brought by the transformation process have distinctly pro-social context and leads to enhanced quality of life being intentionally aimed in favour of man, not against him.

The basis of social services transformation process is to solve the clash between clients' expectations and their social position – imposed to a client within the system of social services. In this respect transformation represents harmonization of living conditions of individuals with their needs and human rights, so that they can live a dignified life.

TRANSFORMÁCIA V HORNÍ POUSTEVNĚ, ROZHOVOR S RELOU CHÁBOVOU



- *Relka, ako to vlastne bolo, vy dvaja s Milanom ste sa spoznali ešte predtým, ako vznikla jeho vízia začať so zmenami v Horní Poustevne, alebo ste tú víziu formovali až spoločne vo vašom manželstve?*
- *Poznali sme sa veľmi dlho ... Ale v čase, keď sme spolu začali existovať ako partneri, sa nové veci v Poustevne už dávno realizovali.*
- *Poustevna bolo Milanove prvé pracovisko?*
- *Bolo to jeho prvé pracovisko v sociálnych službách ... A pracoval tam potom ako riaditeľ dvadsať rokov ... Asi bez troch dní. Hovoril mi, že prvých 10 rokov pozoroval a robil veľa chýb, pretože veci sa robili tak, ako to bolo zažitá ... Sledoval a všetko si v hlave porovnával, zvažoval nové veci, postoje a svoje vízie, či by to naozaj mohlo fungovať ...*

A potom začal. V priebehu tých druhých desiatich rokoch sa v Poustevne začali diať zmeny, ktoré dospeli až k tomu, že teraz je z dvoch veľkých „lidojemov“ 26 malých domácností roztrúsených po celom Šluknovskom výbežku.

- *V tom čase si ty už pracovala v zariadení?*
- Prvýkrát som tam prišla v osemdesiatom siedmom s kamarátmi na prázdniny a potom som tam začala dochádzať pravidelne na brigády. Po skončení vysokej školy (to bolo v osemdesiatom deviatom, skončila som učiteľstvo) som sa s Milanom dohodla, že tam budem pracovať na čiastočný úväzok, lebo som chcela aj učiť. Zamestnal ma ako učiteľku. Bol to podľa mňa jeden z prvých krokov zmien. Napriek tomu, že deti žijúce v ústave boli vyhlásené školským systémom za nevzdelávateľné, zamestnal ma ako učiteľku priamo v ústave. Bol presvedčený, že aj deti s ťažkým kombinovaným postihnutím majú právo na vzdelanie.
- *Ako nastal v jeho živote taký výrazný zlom, že po tých desiatich rokoch pozorovania, niekedy v roku deväťdesiat jedna, začal uskutočňovať prvé väčšie zmeny?*
- To, čo my teraz vnímame ako veľké a závažné zmeny, sa dialo pomaly, postupne, „po kvapkách“. Spoločenskými zmenami po r.1989 sa vytvoril väčší priestor pre ľudí a ich kreativitu. Milan začal viac pracovať so zamestnancami a hľadať cesty, príklady ako umožniť ľuďom závislým na našej pomoci žiť dôstojný život. Hľadali sa inšpirácie v Holandsku, Nemecku, Švajčiarsku, ... Za najzásadnejšiu „injekciu“ však pokladal vzdelávanie, ktoré realizovala v r.1991-94 pod Karlovou univerzitou Praha americká nezisková organizácia JDC (The American Jewish Joint Distribution Committee). Počas tohto vzdelávania sa Milan utvrdil v tom, že ide dobrou cestou, keď sa snaží vytvárať podmienky, aby mohli ľudia s postihnutím žiť životom čo najviac podobným životu ich vrstovníkov bez postihnutia.
- *To, čo hovoríš, je veľmi zaujímavé, lebo poznám viacerých, ktorí absolvovali kurzy, ktoré viedli odborníci zo zahraničia a viem, že to bol pre nás všetkých obrovský posun a stále považujú tieto semináre nielen z profesionálneho, ale aj z osobného hľadiska za veľmi dôležité. V histórii Čiech a Slovenska to bol zrejme jeden z najsilnejších sociálnych programov.*
- Veľká časť dobrých a dlhodobo fungujúcich sociálnych služieb v Čechách sú výsledkom práce absolventov spomínaného vzdelávania JDC.
- *Boli nejaké veci, na ktoré ste potom s Milanom nemali jednotný názor?*
- Myslíš v oblasti sociálnych služieb? Nespomínam si. Všetky veci, ktoré si potreboval premyslieť, sme doma preberali zo všetkých strán, často aj s jeho vedúcimi pracovníkmi.

- *Diskutovali ste o tých veciach doma a potom aj v práci, tvoja pozícia v ústave sa nejakým spôsobom zmenila?*
- Keď som v deväťdesiatom prvom skončila v ústave, učila som na základnej škole na Slovensku a neskôr na súkromnom gymnáziu. Keď som sa vrátila do Poustevny v deväťdesiatom šiestom, dozrela doba pre nové veci. Milan vo februári otvoril súkromnú školu, ktorú založili ako občianske združenie. Bola otvorená celej komunite a boli v nej všetky druhy základných škôl. Ďalším krokom bolo vytvorenie tréningových pracovísk, a to bola moja úloha: vyťahovať ľudí z oddelení, neskôr z domácností a spolu s nimi hľadať, ako a čo by mohli robiť. Pomáhala som pri rozbiehaní pomocného hospodárstva, kozej farmy. Hľadali sme, skúšali.
- *Postupovali ste podľa pripraveného projektu, alebo to prichádzalo postupne: „ešte toto a toto by sme mohli urobiť?“*
- Nebol to projekt v pravom slova zmysle. Podľa mňa z Milanovej stránky bolo úplne jasné, že ústav treba zrušiť a pokiaľ ešte bude existovať, chcel, aby bol zameraný predovšetkým na ubytovacie služby a to, čo k tomu patrí. Všetko ostatné by tí ľudia mali dostávať zvonku. A čo bude skôr, čo neskôr, to vždy vyplynulo z danej situácie. Milan spolu s miestnymi intelektuálmi založil v r.1994 občianske združenie, ktorého cieľom bolo vytvárať pre ľudí s postihnutím reálne príležitosti - vzdelávacie, pracovné, voľnočasové, ... Aby aj oni mohli veci, ktoré sa bežne robia mimo domov, robiť mimo miesta, kde bývajú.
- *Pôvodne to teda bolo štátne zariadenie?*
- Zriaďovateľom integrovaného centra je Magistrát hlavného mesta Prahy.
- *Čiže všetky zmeny sa robili so súhlasom zriaďovateľa.*
- S tichým súhlasom. Bol to taký zvláštny súhlas, v podstate vedenie Milana akceptovalo, nechalo mu voľnú ruku ... Ak mali niečo, čo sa im nepozdávalo, dali mu priestor, aby si to obhájil alebo neobhájil. Väčšinou si to obhájil. Jediné, na čo zriaďovateľ nereflektoval, bola zmena formy organizácie, aby to mohlo byť niečo na spôsob agentúry služieb.
- *Ako si ty ako manželka a pracovníčka vnímala celý ten proces zmien? Okolo celého procesu bolo veľmi veľa ľudí. Boli situácie, keď si mala obavy? Ako si to videla?*
- Časť pracovníkov to postupne spracovávala. Milan bol v tomto veľmi dobrý ... Nechával ľuďom čas a priestor, aby si zažili to, čo sa tam snažil on vnášať. Na nikoho netlačil, rešpektoval každého osobné tempo. Takže veľa pracovníkov postupne prijalo a stotožnilo sa s myšlienkou, že naši klienti sú naši partneri - ľudia, ktorí k svojmu životu potrebujú našu podporu, ale zároveň majú rovnaké práva i povinnosti ako my všetci. Iní zamestnanci ho na jednej strane uznávali a na druhej strane



neboli schopní preniesť nové veci do praxe, pretože sa s tým nedokázali vnútorne stotožniť. Niektorí tam tak existujú dodnes.

- *Predstavujem si to tak, že Milan mal s nimi nekonečné rozhovory, diskusie na rôznych aj neformálnych miestach a pracovníci absolvovali aj vzdelávanie, niečo podobné, ako absolvoval Milan?*
- Často sa robievali v jednotlivých domácnostiach také zážitkové hodinovky, dvojhodinovky - bol to základ ... Ľudia si mali na vlastnej koži zažiť, aké je to byť „opečovávaný“ tým spôsobom, ako to robia oni svojim klientom. Teda ak to bol človek, ktorý sa nehýbe a nerozpráva a nevedia s ním komunikovať, tak prežili hodinu, dve takýmto spôsobom - boli kŕmení, prebaľovaní ... To bol jeden zo spôsobov efektívneho vzdelávania.
- *Vlastný zážitok im pomohol lepšie pochopiť situáciu postihnutých občanov, s ktorými pracovali ...*
- Áno. Druhá vec sa týkala skôr vedúcich zamestnancov, buď vedúcich nejakých väčších častí, alebo domácností. Tí mali možnosť supervízie svojej práce. S týmito pracovníkmi bol dohodnutý, že to, čo tam oni získajú, sa budú snažiť sprostredkovať svojim zamestnancom. A samozrejme, keď sa niekde objavila možnosť kvalitného kurzu alebo príklad dobrej praxe, chceli sme sa toho zúčastniť.
- *Keby si mala faktograficky povedať, koľko bolo na začiatku v zariadení klientov, koľko sa ich dostalo do domácností ... Ako to bolo a ako je to teraz?*
- Vždy tam bolo okolo stodvadsať klientov vo veku od troch rokov do ... Oficiálne to pôvodne bolo do 26, ale najstarší sú vo veku okolo päťdesiat rokov. Pôvodne, keď ústav vznikol, bol malý a bola to len jedna budova - trojposchodová, v osemdesiatych rokoch to už boli dve takéto veľké budovy. Okrem nich tu bola ešte jedna budova, ktorá bola pôvodne ubytovňa rehoľných sestier a keď odišli, presťahoval tam Milan mladých dospelých chlapcov a tí tam potom začali žiť troška samostatnejšie. Skutočné roztriešťovanie ústavu začalo okolo r.1991, keď Milan prenajal v dedine, ktorá je asi štyri kilometre od nás, bývalú škôlku - bezbariérovú budovu, kam sa presťahovalo asi 20 ľudí

s kombinovaným postihnutím, ktorí žili predtým len na posteliach na prvom poschodí budovy bez výťahu.

Do r. 1991 žilo 120 klientov v dvoch „lidojemoch“ v obci, ktorá má 200 obyvateľov. Po 16-tich rokoch to vyzerá tak, že v tzv. Šluknovskom výbežku, kde je približne päťdesiat tisíc obyvateľov, žijú títo klienti v 26 domácnostiach. Niektoré domácnosti sú v objektoch, ktoré patria integrovanému centru, iné sú prenajaté - bežné byty v bežných panelákoch s bežnými susedmi.

- *Koľko obyvateľov, alebo domácností je v jednom byte?*
- Sú domácnosti, kde je jeden klient, väčšinou sú však traja a maximálne šesť. Na začiatku sme skúšali, koľko ľudí maximálne znesie taká domácnosť, aby nevykazovala znaky inštitúcie. V literatúre sme sa dočítali, že je to osem. Nám sa javilo, že maximum je šesť, potom to už nie je prirodzené.
- *A ten termín domácnosť?*
- Ten vznikol tak, že niektoré domácnosti majú aj tri typy bývania - je tam podporované bývanie, chránené bývanie, je tam domov sociálnych služieb ... Teda sú tam tri rôzne typy služieb, bolo ťažké charakterizovať to jedným slovom. Zdalo sa nám dobré, keď sú v jednej domácnosti ľudia s rôznym typom postihnutia, kde jeden potrebuje dve hodiny služby denne a druhý dajme tomu dvadsať.
- *Ako spracovávali zmeny v živote pri prechode z ústavu do domácnosti klienti a ako to spracovali pracovníci?*
- Od začiatku sme videli, že keď pripravujeme presun do nejakej prirodzenejšej domácnosti, je dôležité, aby si ľudia svoju domácnosť pripravovali sami. Nikdy to nebolo tak, že sme im niečo zariadili my a presťahovali sme ich tam. Oni sa podieľali na sťahovaní, na zariaďovaní, na tom, ako to tam bude vyzeráť, dôležité je vždy, aby to bolo podľa ich predstáv. Do novej domácnosti začínali chodiť postupne, pracovníci ich pripravovali na to, v čom to bude iné a v čom to bude výhodné, orientovali ich na pozitíva zmeny. Problémy viseli vo vzduchu, keď sa mali sťahovať starší obyvatelia, mali veľký problém s opúšťaním kamarátskych väzieb. Napríklad ženy, ktorých bývalo šesťnásť v jednej spálni, odtiaľ nechceli odísť ... Pre ne bolo dôležité vedieť, že ak sa po mesiaci, dvoch budú chcieť vrátiť, umožníme im to. Ale nikto sa nechcel vrátiť. Na to lepšie si človek ľahko zvykne.
- *A pracovníci?*
- Všetci pracovníci chceli ísť do menších domácností, pretože videli po vzniku prvej, že je to príjemnejšie. Ťažšie bolo zmeniť rokmi naučené správanie. V domácnosti boli podmienky nastavené tak, že pracovníci chodia ku klientom do ich domova a podľa toho sa majú aj správať. Prijatú túto skutočnosť bol pre mnohých pracovníkov veľký problém. Stále to brali tak, že my sme tu

rozhodujúci, a vy sa podľa toho zariadíte. Ale v tomto Milan neustúpil, stále zdôrazňoval, že je to ich domov, a že my to musíme rešpektovať a reflektovať ich požiadavky a správať sa tak, akoby sme tam boli na návšteve. Niektorí ľudia to nikdy neprijali. Potom tu sú len dve možnosti: buď ten pracovník sám zistí, že nie je na správnom mieste a odíde, alebo, ak odísť nechce, tak sa s ním ďalej pracuje veľmi ťažko. Dostávame sa potom do vzťahu, keď sme pre pracovníka samotného akousi sociálnou službou, lebo tu u nás je málo pracovných príležitostí ...

- *To znamená, že niektorí z tých pracovníkov stratili miesta?*
- Niektorí odišli sami do klasickejších ústavov, kde budú mať napríklad zdravotné sestry tú moc, na ktorú boli zvyknuté, najmä staršie zdravotné sestry odchádzali samé ...
- *Ako si môžeme predstaviť funkcie pracovníkov v takej domácnosti, aké je ich pracovné zaradenie?*
- Každý pracovník v domácnosti robí všetko okrem nejakých vysoko špecializovaných činností. Vedúci domácnosti má navyše zodpovednosť a isté kompetencie. Niektorí pracovníci sú zodpovední za individuálne plánovanie. Podľa toho Milan pred ôsmimi, deviatimi rokmi nastavil systém odmeňovania. Všetci majú rovnako, vedúci k základu navyše príplatky za vedenie a tí, čo robia veci nad štandard, majú adekvátne osobné ohodnotenie. Podľa katalógu práce boli všetci v domácnosti zaradení ako „pracovník v sociálnych službách“, ale my sme ich odstupňovali ako I a II, kde I boli vedúci domácností a tí, ktorí robili niečo navyše. Malo to veľký úspech, fungovalo to výborne. Každého štvrt roka mali vedúci domácností a pracovníci individuálneho plánovania vnútornú supervíziu. Tu si vždy niekoľko domácností sadlo a zhodnotili, ako pracovníci pracujú, samozrejme sa k tomu mohli vyjadriť aj samotní pracovníci, systém hodnotenia sa takto vždy znovu nastavoval a fungovalo to veľmi dobre.
- *Ako to prežívali ľudia s pozíciami ako zdravotná alebo staničná sestra, alebo niekto, kto bol vychovávateľ a zrazu bol to isté ako pestúnka alebo sanitárka?*
- Tí, ktorí to nechceli prežiť, mali možnosť nájsť si miesto zdravotnej sestry niekde inde. Systém bol nastavený tak, že pracovníci nešli s platom dole. Vždy, keď sa menili tarifné tabuľky, usilovali sme sa platy udržať.
- *A ak je nejaký klient s kombinovaným postihnutím odkázaný na stálu zdravotnícku službu, čo potom?*
- Pokiaľ nemáme štatút zdravotníckeho zariadenia, tak nie je povinnosť, aby tieto výkony robila len zdravotná sestra. Zdravotník preškolí ostatných pracovníkov, napr. pri zavádzaní sondy ... A zodpovedá za to, že tí ľudia sú riadne preškolení.



- *A ako je to so zamestnávaním klientov?*
- Najprv sa ústav pokúšal nájsť svojim klientom zamestnanie. Neskôr sa jedna pracovníčka z ústavu osamostatnila a vytvorila agentúru podporovateľného zamestnávania, teraz už funguje v celom výbežku, a nielen pre ústavných klientov. Prvé pracovné miesta sme hľadali cez osobné vzťahy zamestnancov. Ak mal klient požiadavku, že ho bavia autá a chcel by robiť v pneuservise, tak išiel Milan za človekom, ku ktorému si chodil meniť pneumatiky s ponukou, či by nechcel skúsiť tohto človeka zamestnať. Tento spôsob sa celkom osvedčil. A keď už zamestnali jedného, rozkríкло sa to a keď ľudia videli, že „ten“ sa to dokáže naučiť, hľadanie ďalších miest bolo potom jednoduchšie. Takže v okolitých dedinkách viac klientov pracuje u živnostníkov, na bežné zmluvy.
- *Zamestnávanie súvisí aj s problematikou v zariadeniach zaužívaného „automatického“ zbavovania klientov spôsobilosti na právne úkony. Ako ste riešili tieto otázky?*
- Obyvatelia majú opatrovníkov, ktorí môžu zmluvu uzavrieť za nich, robilo sa to takýmto spôsobom. Milan sa veľmi usiloval o to, aby u ľudí, u ktorých nebol dôvod na to, aby boli zbavení spôsobilosti, boli rozhodnutia prehodnotené a spôsobilosť im bola prinavrátená. U mnohých ľudí sa to podarilo, ale ide to veľmi pomaly, ešte stále to ide veľmi pomaly.
- *Ostatní klienti tiež pracujú?*
- Chodia buď do chránených dielní, alebo na chránené pracovisko, alebo na koziu farmu, ktorú má občianske združenie. Sem dochádzajú aj ľudia s ťažkým kombinovaným postihnutím. Usilovali sme sa normalizovať deň aj týmto ľuďom. Sami zamestnanci prišli na to, že by sa títo ľudia mohli podieľať hoci len hodinku, dve denne na jednoduchých činnostiach, napríklad na príprave dreva na zimu: klientovi podajú drevo do ruky, on si ho uloží na vozík a ukážu mu, kde ho treba zložiť. Ak nemôžu kvôli fyzickému postihnutiu pracovať, môžu byť aspoň prítomní pri nejakej činnosti.

- *V akom pracovnom režime pracujú zamestnanci?*
- Teraz sa to ešte utriasa, nevieme presnejšie, ako to bude, lebo u nás začal platiť nový zákonník práce, ktorý je obmedzujúci. Vyzerá to zatiaľ tak, že pracovníci, ktorí s tým budú súhlasiť, budú mať dve pracovné zmluvy, alebo, budú mať dohodu na prácu, ktorá nie je priama práca s klientom – ide napríklad o pohotovosť na pracovisku. Usilovali sme sa o to, aby najmä v domácnostiach, kde sú menšie deti, bol jeden pracovník 24 hodín, aby deti nezaspávali s jedným a nebudili sa s druhým pracovníkom. Uvidíme, ako to podľa nového zákonníka práce doriešime.
- *A klienti?*
- Cieľom je, aby doobeda boli preč, lebo tak je to bežné. Tí, čo pracujú v bežných zamestnaniach, sú zamestnaní na 6 až 8 hodín. Tí, čo chodia do chránených dielní, tam sú doobeda od ôsmej, o pol dvanástej odchádzajú na obed, niektorí sa ešte vracajú poobede, je to individuálne, podľa dohody. Tí, čo pracujú na farme, sú tam doobeda a poobede prichádzajú ešte ľudia, čo chodia do práce niekde inde a farma je pre nich relax. Práca sa dá nájsť pre každého. Máme tu jedno dievča s ťažkým mentálnym postihnutím, pre ktoré sme dlho nevedeli nájsť žiadnu prácu, nakoniec sme sa inšpirovali tým, ako veľmi rada všetko trhá na malé kúsky. Dostala teda ovčie rúno, trhá ho na drobné kúsky, ktorými sa plnia plyšové hračky. Robí túto prácu 4 hodiny, je veľmi spokojná a robí skutočnú užitočnú robotu.
- *Odišli niektorí klienti z domácností k samostatnejším formám života?*
- Áno, niektorí odišli z ústavu úplne a žijú niekde na okolí a niekedy im ešte poskytujeme nejakú službu, napríklad stravovanie v sobotu, nedeľu, alebo keď potrebujú nejakú radu. Nejaké deti sa nám podarilo umiestniť do náhradných rodín po tom, ako ich „vypíplali“ naše pracovníčky. Jeden dospelý klient sa vrátil do svojej pôvodnej rodiny. Najprv sme však museli naučiť jeho matku, ako má pre neho hľadať aktivity v okolí, kde žijú. Teraz sú veľmi spokojní.
- *Keby teraz Milan žil, čomu myslíš, že by sa teraz venoval?*
- Pre mňa je to teraz veľmi aktuálne ... Myslím si, že by to asi bolo to, o čom my, čo sme boli okolo Milana, teraz rozmýšľame. Naša predstava je naozaj ľudí vyťahovať von z ústavov. Mali by bývať v domácnostiach veľmi podobných ako teraz, ale s tým, aby to nebolo závislé od vôle managementu. Myslím si, že to bolo aj Milanovým cieľom, predsa rozpustenie ústavu znamená, že sa ústav naozaj rozpustí a bude to fungovať nie ako kolos, ale ako drobné roztrieštené domácnosti a nebude to pod hlavičkou žiadnej „veľkej domácnosti“- ústavu.
- *... Je to už pekný rad rokov, veľa ľudí k vám prišlo, veľa ľudí to videlo - profesionálov, odborníkov, učiteľov vysokých škôl, výskumných ústavov. Keď to berieš vo vzťahu k Českej republike, očakávala si, že keď to ľudia uvidia, budú multiplikovať proces, ktorý ste naštartovali? Deje sa ešte niekde niečo, alebo ste len vy jedno malé ohnívko ... Máte niekde v ČR partnerov, ktorí realizujú podobné projekty?*
- Keď som hľadala, či sa nejaké ústavy transformujú, tak mám pocit, že okrem nejakých lastovičiek v Stredočeskom kraji, kde som teraz bola jedným z tých, ktorí tam robili vzdelávanie, zatiaľ nemožno o niečom takom hovoriť. Viacerí majú možno dobré nápady, niektorí z tých ľudí v tom majú dokonca systém, viacerí považujú to, čo robíme my, za správne a myslia si, že tak by to malo byť. Myslím, že to čo sa deje v ústavoch (ale nechcem nikomu krivdiť), to nie je transformácia, ale reforma, je to pozlátenie súčasného stavu, aby ľudia mali krajšie izby, mali lepšiu stravu s možnosťou výberu, čiže aby sa nejako viac dodržiavali ich ľudské práva, ale v rámci zlatej klietky ústavu. Veľmi dôležité však je, že u nás začína fungovať veľa malých zariadení, ktoré sú nastavené tak, že poskytujú prevažne denné služby, aby ľudia mohli ostať vo svojom prirodzenom prostredí a časť dňa trávia u nich. Toto je dobrý spôsob, ako urobiť zmeny. Ak vznikajú takéto malé zariadenia, ľudia majú väčšiu šancu, že nebudú musieť ísť do veľkých zariadení. V poslednom čase som sa stretla s viacerými pracovníkmi z takýchto komunitných zariadení a myslím si, že fungujú veľmi dobre, najmä tie, čo patria pod česko-bratskú diakoniú. Pred nimi naozaj klobúk dolu, majú výborné vzdelávanie a vedenie v správnom duchu. Toto však nie je transformácia, ale dobré sociálne služby.
- *Čo je podľa teba hlavnou prekážkou toho, že tradičné zariadenia, ktorých je aj v Českej republike väčšina, nejdú cestou transformácie?*
- Jednou z vecí, ktoré v konkrétnych prípadoch vidím, je, že vedenie ústavov je veľmi zviazané vlastníctvom budov. Nepremýšľajú o tom, že tie budovy možno predať a zbaviť sa ich. Niekedy je však ťažko takto rozmýšľať, lebo v poslednej dobe kraje a štát veľmi veľa peňazí vložili do rekonštrukcie ústavných budov. Najdôležitejšia je však zmena myslenia. Zatiaľ som stretla veľmi málo ľudí, ktorí sú sami presvedčení o tom, že je takáto radikálna zmena dobrá.
- *Krajiny, kde sa transformácia uskutočnila v rámci celej krajiny, prijali zákony o riadenej likvidácii veľkých zariadení, totálnych zariadení ... Mali ste skryté očakávanie, že vlády začnú presadzovať také ciele, ako je transformácia domovov?*
- Možno, ešte s Milanom sme chvíľu v kútiku duše dúfali. Vtedy sme videli na ministerstve práce ľudí

priamo z praxe, vtedy sa začali tvoriť štandardy kvality sociálnej starostlivosti a všetko okolo toho ... Dnes si hovoríme, že nariadenia zhora predsa nemôžu zmeniť myslenie ľudí ... A myslenie ľudí z klasických ústavov ešte nie je tam, kde by malo byť. Ale potom by určite mala ísť spolu so zmenou myslenia aj podpora štátu.

- *Určite vás s Milanom, keď ste robili zmeny, napadli myšlienky, že okrem Horní Poustevny je veľa miest v ČR, kde je potrebné realizovať podobné zmeny?*
- To bol jeden z Milanových plánov, ktorý už nestihol uskutočniť. Chcel nechať „riaditeľovania“ a venovať sa konzultantskej činnosti. Chcel posúvať tieto myšlienky a skúsenosti z Poustevny ďalej.
- *My teraz vidíme, ako prežívajú transformáciu ľudia v zariadeniach na Slovensku, sledujeme čo sa deje v ich myslení. Čo si myslíš, že sa musí zmeniť v postojoch zamestnancov tradičného zariadenia, alebo aká sa musí stať zmena, aby ten človek vedel, že chce ísť iným smerom?*
- Musia uveriť, že ak sa normalizuje prostredie našich klientov, tak sa zvýši kvalita ich života a aj

ich schopnosti začínajú rásť. Oni tomu neveria, nechcú to pripustiť. Podľa mňa, a toto je jeden zo základov, potrebujú vidieť v praxi, akí boli tí ľudia predtým a ako v domácnosti s dobrou podporou „vyrástli“ za dva - tri roky. Na toto treba zamerať ich pozornosť. Je to vlastne zázrak, ale naša viera v zázraky je stále menšia a menšia.

- *Mne sa zdá, že to, o čom sa tu teraz rozprávame, nie je určite ani jedna osmina z toho, o čom by sme chceli s tebou hovoriť a je skvelé, že vieš popísať ten proces napriek tomu, že Milan odišiel z Tvojho i nášho života. Život pripravuje neskutočné veci, keď ich v pravý čas a na pravom mieste rozpoznáme.*
- Hm, ... Asi áno ...
- *Veľmi ti ďakujem ...*
- Aj ja ďakujem.

Rozprávali sa : Slavomír Krupa, Hana Štetinová, Renáta Jamborová

Foto: Jirka Diviš, na úvodnej fotografii Rela Chábová a jej kamarát

MOJA „TRANSFORMÁCIA“

Jana Margová

Väčšiu časť môjho života som pracovala v zariadení sociálnych služieb pre postihnuté deti a dospelých. Ako riaditeľka som bola zodpovedná za to, aké služby zariadenie poskytovalo svojim klientom a ich rodinám. Absolvovala som aj prvé hodnotenie kvality poskytovaných sociálnych služieb v Košickom samosprávnom kraji, ktoré bolo vykonané procesuálnou metódou hodnotenia sociálneho prostredia v zariadení sociálnych služieb. Jeho cieľom malo byť uskutočnenie pozitívnych zmien pre zvyšovanie kvality - tak často spomínanú transformáciu zariadenia.

AKO SOM TO PREŽÍVALA JA?

Prišiel ten deň, kedy sa mal v našej organizácii vykonať samotný monitoring kvality poskytovaných sociálnych služieb. Už predtým sme v zariadení horúčkovo pracovali, vylepšovali všetko, čo sa len dalo. Najmä však z vnútorných zdrojov organizácie, lebo vonkajšie, rovnako ako aj dnes, sú pre zariadenie

ťažko dostupné. Spoločne sme, všetci zamestnanci v organizácii, robili všetko preto, aby sme obstáli čo najlepšie. Ja sama som bola ako „drak“ (iste to mnohí zamestnanci poznajú, keď vyčíňa šéf, stojí to za to). Urobili by sme čokoľvek, len aby to dobre dopadlo, hovorili sme si „veď robíme všetko, čo je v našich silách a čo sa len dá ...“

Potom prišla spracovaná správa o vykonanom monitoringu kvality poskytovaných sociálnych služieb v našom zariadení a ja som neverila vlastným očiam, čo som v nej čítala. Iba s odstupom času som si bola schopná priznať, že som vtedy vety vytrhávala z celkového kontextu, bola som vzťahovačná, namrzená ... Správu som hodila do stola a ... Prešiel istý čas a ja som sa upokojila. Rozhodla som sa, že si správu znova prečítam, tentokrát už v pokoji a s nadhľadom. Čítala som a chcela som pochopiť, čo mi autori chceli povedať. Pochopila som, že mi chceli ukázať, kde som, a tiež cestu, kadiaľ ísť, aby som sa pokúsila uskutočniť

zmeny pre našich klientov v zariadení. Vydať sa na cestu k transformácii organizácie.

ALE AKO NA TO?

Horúčkovo som hľadala informácie, niekoho, kto by mi mohol pomôcť – veď to bola moja najdôležitejšia úloha, pre ktorú som túto prácu vykonávala, chcela som predsa poskytovať kvalitné (najkvalitnejšie) služby klientom a ich rodinám.

Svoje aktivity som nasmerovala dvoma smermi:

1. získať finančné prostriedky pre zlepšenie stavu objektov a vybavenia v zariadení,
2. riadiť zmeny pre lepšie fungovanie vnútorných procesov v organizácii – teda riadiť zmeny v riadení, aby organizácia lepšie fungovala.

Práve riadenie zmien v riadení procesov v organizácii bola pre mňa skoro neriešiteľná úloha. Veď uznajte, náročné je riadiť organizáciu a nie ešte riadiť zmeny v riadení ... Asi som šťastný človek, lebo práve vtedy mi do cesty prišla možnosť absolvovať výcvik supervízie v sociálnej oblasti, ktorú organizovala Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov. A to bolo (ako hovorí jedna moja priateľka) „to pravé orechové“. Výcvik zmenil najmä moje myslenie. Ako špeciálna pedagogička som na vysokej škole získala kvalifikačné predpoklady na výkon svojho povolania – na prácu s klientom. To, čo mi však chýbalo, boli informácie a zručnosti v oblasti kvality sociálnych služieb, riadenia procesov z pohľadu kvality, riadenia zmien v procesoch organizácie ... Práve spoznanie a uplatňovanie metódy sociálneho poradenstva a supervízie mi na tejto ceste pomohlo. Nie však, ako som si naivne myslela, že sa stanem supervízorom v našej organizácii (/riaditeľ + supervízor/ = sociálny superman?). Postupne som sa však učila pozeráť sa na problémy našich klientov ich očami, cez ich pocity, spolupracovať s externým supervízorom v organizácii

ci a s pochopením ... Učila som sa, že iba vtedy bude organizácia poskytovať kvalitné sociálne služby, keď budem riadiť zmeny zisťovaním konkrétnej subjektívnej spokojnosti - nespokojnosti každého klienta a jeho rodiny.

V súčasnosti sa zaoberám najmä myšlienkou, ako najlepšie pomôcť organizáciám, ktoré poskytujú sociálne služby. Ako im pomôcť nájsť ich vlastnú cestu k transformácii s cieľom poskytovania kvalitných služieb. Nevidím cestu v globálnych a centralistických riešeniach. Zdá sa mi, že najťažšie problémy majú najlepšie riešenia v jednoduchosti a prirodzenosti: v sprevádzaní zariadení na ich vlastnej ceste transformáciou prostredníctvom externej supervízie priamo v organizácii. Dôležité sa mi tiež zdá uvedomiť si, že zariadenie (organizácia) ako sociálny systém je zložené z ľudských systémov a možno ho ovplyvňovať tak vcelku, ako aj cez jednotlivcov. Práve „systemický prístup“ založený na filozofii radikálneho konštruktivismu (konštruktivistické porozumenie teórii systémov), existencia supervízora ako súčasti organizácie, uplatňovanie teórie sociálnych systémov a komunikačnej teórie, sa mi javí ako cesta, ktorou by sa oplatilo na Slovensku vykročiť. Cieľom by však nemalo byť zmeniť systém ako taký, ale narušiť doterajší systém, a čo najefektívnejšie supervízne podporovať také zmeny, pre ktoré sa systém (organizácia) sám rozhodne.

Jana Margová pracovala desať rokov ako riaditeľka DSS v Michalovciach. Od roku 2004 pracovala ako lokálna konzultantka a neskôr ako riaditeľka Fondu sociálneho rozvoja, od r. 2006 pôsobí v Rade pre poradenstvo v sociálnej práci v Košiciach, kde sa venuje predovšetkým aktivitám na zmenu postojov, prístupov a metód pri poskytovaní sociálnych služieb tak, aby viedli k podpore ľudskej a občianskej dôstojnosti občanov.

My model of transformation

I have worked as a Director of the social services centre for children with special needs. One of the first evaluations of the quality of social services was realized in our institution.

After reading the evaluation my first reaction was that I put the report on the shelf and as time passed I calmed down. I decided to read the report again this time in peace and with bird's eye view. I read it and wanted to get the understanding of what the authors wanted to say. I understood that they strived to show where I had been and which way I should go to try to realize changes for clients in our institution – the way of transformation of the institution.

My further activities will be headed in 2 directions:

1. To obtain financial sources to improve the condition of structures and equipment of social facilities.
2. To manage changes for the purposes of improved operation of internal process within the organization.

Currently, I am mainly concerned with the idea of how to help other organizations in providing of social services and how to find their own way to transformation and provision of quality services, as I don't see the way in global and centralistic solutions.



PROCES TRANSFORMÁCIE Z POHLĎU RIADITEĽOV

Riaditeľku DSS Slatinka pri Lučenci – Alenu Kelemenovú a DSS Pohorelská Maša – Danu Kálovcovú sme oslovili s prosbou odpovedať na dotazník, ktorý im predkladá otázky vhodné skôr na interview, ako na klasický dotazník tak, ako ho poznáme.

S týmito riaditeľkami a pracovným tímom ich zariadení sme realizovali v uplynulých dvoch rokoch dva vzdelávacie programy v rámci nášho projektu Transformácia DSS s cieľom sociálnej a pracovnej integrácie ich obyvateľov. S riaditeľkami, pracovníkmi a ich klientmi sme sa neskôr stretli aj na najrôznejších nimi iniciovaných neformálnych stretnutiach. Tieto dva domovy sociálnych služieb dnes o sebe hovoria, že nastúpili na cestu transformácie. Sme radi, že sme mohli s nimi byť na jej začiatku ...Vám, našim čitateľom, chceme poskytnúť možnosť sledovať niektoré zaujímavé momenty v tomto začínajúcom procese.

1. Kedy, v ktorom roku ste počuli prvýkrát o potrebe reformy sociálnych služieb?

Čo ste si vtedy o tom mysleli, čo to vo vás vyvolávalo?

Alena Kelemenová: V porevolučnom období, kedy dochádzalo k reformným krokom v politickej i ekonomickej rovine, mnohé z nich mali dopad aj na sociálnu oblasť. Otvárala sa téma plurality v sociálnych službách, vytváral sa tretí sektor, dochádzalo k decentralizácii štátnej správy ... Dokonca aj svoju diplomovú prácu v r. 1997 som písala na tému: „Postavenie neštátnych subjektov ako poskytovateľov sociálnych služieb“. Teda už v tomto období potreba reformy sociálnych služieb v spoločnosti vo mne rezonovala.

Intenzívnejšie sme sa o reformách a o samotnej transformácii začali dozvedať a aktívne sa o ne zaujímať v roku 2005, kedy u nás Rada pre poradenstvo v sociálnej práci vykonala monitoring kvality poskytovaných služieb. Potom sa začalo hovoriť aj o transformácii sociálnych služieb.

Všetky možnosti vedúce k zlepšeniu života našich klientov som vnímala s uspokojením a optimizmom, aj keď niektoré zmeny vo mne vyvolávali aj určitú nedôveru alebo obavy.

Dana Kálovcová: V rokoch 1992 až 1996 som bola zamestnaná vtedy ešte v Ústave sociálnej starostlivosti pre deti a mládež Pohorelská Maša a potreba transformácie sociálnych služieb v tomto období v našom regióne bola len myšlienkou, ktorá nebola podporovaná zo strany zriaďovateľa. V tom období ešte nebol ten správny čas na začiatok realizovania zmien, nakoľko v tejto oblasti nebola dostatočná legislatíva a služby poskytované občanom so zdravotným postihnutím mali väčšinou len zdravotnícky charakter.

2. Určite ste aj predtým, ako ste sa stretli s potrebou reformy sociálnych služieb, vnímali nejaký smer, akým by sa mali sociálne služby rozvíjať. Boli nejaké zmeny, o ktoré ste sa pokúsili v zariadení už v tomto období? Aké?

Alena Kelemenová: Od začiatku mojej práce v sociálnej oblasti som vnímala negatívne predovšetkým segregáciu našich klientov a izolovanosť takmer všetkých zariadení poskytujúcich sociálne služby pre ľudí s mentálnym postihnutím od okolitého sveta. ZSS boli najčastejšie umiestňované v pamiatkovochránených budovách a obyčajne na periférii miest a obcí, čím bola sociálna integrácia klientov na základe rovnosti práv a rovnosti príležitostí značne obmedzená. Taktiež boli obmedzované ich základné ľudské práva a slobody, ako je právo na súkromie, voľnosť pohybu, a pod. Z týchto dôvodov sme už v tomto období pristupovali k určitým zmenám v poskytovaní sociálnych služieb našim klientom, kde sme vytvárali predovšetkým podmienky pre ich čo najväčšiu samostatnosť a sociálnu integráciu.

- Od roku 1990 sme postupne prirodzenou cestou **znižovali počty klientov**, čím sme sa z počtu 97 klientov dostali na terajších 57 klientov.
- **Prestali sme prekladať** klientov z dôvodu veku do iných ZSS a **hľadali sme možnosti umiestniť ich späť do ich prirodzených rodín** /takto sa nám podarilo vrátiť späť do rodín v priebehu cca 10-tich rokov 7 klientov/.
- Skvalitňovali sme poskytované služby zvyšovaním počtu zamestnancov a **posilňovaním počtov**

zamestnancov v priamom kontakte s obyvateľstvom, snažili sme sa o čo najindividuálnejšiu starostlivosť (v r. 1989 na 97 klientov bolo spolu 48 zamestnancov v r. 2007 na 67 klientov je spolu 53 zamestnancov).

- V r.2003 sme **dobudovaním podkrovného bývania** v samostatnom dome v rámci areálu DSS získali kvalitatívne iný druh bývania v 3, 2 a jednoposteľových izbách, kde 12 dospelých klientov získalo väčšie súkromie a **je im umožnené žiť samostatnejší a slobodnejší spôsob života, sú tu vedení k väčšej zodpovednosti**.
- Taktiež sme umožnili, aby izbu **obýval aj pár**, za predpokladu dodržiavania určitých pravidiel (používanie antikoncepcie, etická a sexuálna výchova, a pod ...) Toho času máme dva páry, ktoré spolu žijú - jeden už od r. 2004 a druhý od r. 2005.
- Hľadali sme našim klientom možnosť **pracovného uplatnenia**, aj keď len v rámci nášho vlastného zariadenia - naučili sa šiť na stroji, tkať na krosnách, kosiť trávniky, ... Zároveň boli vedení k pravidelnému vykonávaniu týchto a iných pracovných činností s cieľom ich ďalšej pracovnej integrácie .
- Od r. 1995 prebiehalo v našom zariadení aj **vzdelávanie žiakov so špecifickými potrebami** a tiež **vzdelávanie pre dospelých**, do ktorého boli zaradení tí obyvatelia nášho domova, ktorým nebolo umožnené v čase ich školopovinného veku vzdelávať sa. Vzdelávanie zabezpečoval **špeciálny pedagóg DSS**.
- V r. 2001 sme **zriadili** v našom DSS **dislokovanú triedu pri ZŠŠ**, v ktorej sa vzdelávajú žiaci podľa individuálnych vzdelávacích programov pod vedením **špeciálneho pedagóga Základnej špeciálnej školy v Lučenci**.

Dana Kálovcová: V roku 1996 som sa zúčastnila výberového konania na funkciu riaditeľky ÚSS, umiestnila som sa na druhom mieste a nakoľko som nemala možnosti ani podmienky a nenašla som ani pochopenie zo strany nového vedenia v zariadení, bola som nútená z oblasti sociálnych služieb odísť.

3. Keď ste vtedy informovali svojich spolupracovníkov o zmenách, ktoré chcete robiť, s akými reakciami z ich strany ste sa stretli? Ako ste sa s tým vyrovnávali?

Alena Kelemenová: Niektoré zmeny prijímali ústretovejšie, voči niektorým sa bránili. Išlo hlavne o zmeny, kde niesli zodpovednosť oni sami, alebo kde mali preniesť väčšiu zodpovednosť na samotného klienta. Ich prílišný ochranársky prístup bol často brzdou rozvoja klientovej individuality a osobnej iniciatívy. Vyrovnávala som sa s týmito postojmi rôzne, niekedy vysvetľovaním, hodnotením už dosiahnutých

výsledkov, zdôvodňovaním, rôznymi príkladmi, no často aj prostým nariadením.

Dana Kálovcová: Nenašla som podporu ani u svojich vtedajších spolupracovníkov, pretože to znova súviselo so zmýšľaním vedenia zariadenia, ktoré malo negatívny postoj k akýmkoľvek zmenám. Vyrovnávala som sa s tým veľmi ťažko, až som sa rozhodla ukončiť pracovný pomer.

4. Vaše zariadenie bolo vybrané v projekte Transformácia domovov sociálnych služieb.

- *Ako ste to vnímali, keď bol vo vašom zariadení uskutočnený monitoring kvality služieb?*
- *Ako ste hodnotili kvalitu služieb vo vašom zariadení pred uskutočnením monitoringu?*
- *Akým spôsobom ste o výsledkoch monitoringu informovali vašich pracovníkov, aké boli ich reakcie na monitoring?*

Alena Kelemenová: Chýbal nám dostatok informácií jednak o ciele, ako aj o samotnom priebehu monitoringu. Nakoľko nám nebol dostatočne známy jeho zámer, vnímali sme samotný priebeh monitoringu ako veľmi rýchly /trval 3 hodiny/. Vnímali sme ho teda ako určitú kontrolu kvality poskytovania služieb. Tieto negatívne pocity znásobilo ešte neskoršie zverejnenie bodového hodnotenia nášho zariadenia, kde bodové ohodnotenie, v rovine 0-3-6 bodov za určitú oblasť, nemalo podľa nás dostatočnú výpočtovú hodnotu. Tieto pocity zdieľali tak zamestnanci zariadenia, ako aj ja sama.

- I napriek tomu, že sme si boli vedomí určitých nedostatkov v kvalite poskytovaných služieb, prameniach predovšetkým z nedostatku priestorov, považovali sme sa za zariadenie s dobrou úrovňou poskytovaných služieb.
- O výsledku monitoringu som informovala všetkých zamestnancov na prevádzkovej porade, kde som prečítala celú monitorovaciu správu aj s bodovým ohodnotením. Sklamanie zamestnancov bolo vtedy značné. Naše zariadenie bývalo predtým hodnotené ako to lepšie, mali sme dobrú povesť, hodnotenie, ktoré vzišlo z monitoringu, bolo pre nás do určitej miery studenou sprchou.

Dana Kálovcová: V období realizácie monitoringu som ešte v domove nepracovala, s výsledkom som sa oboznámila hneď pri nástupe do funkcie riaditeľky DSS v marci 2005. S výsledkami monitoringu som sa plne stotožnila, kvalita služieb bola ohodnotená na pomerne nízkej úrovni (48%) a bolo to pre mňa veľkou motiváciou pre moju ďalšiu činnosť a zameranie sa na určité priority v ďalšej práci.

O výsledkoch monitoringu som všetkých zamestnancov oboznámila na pracovnej porade a reakcie

na monitoring boli rôzne. Určitá skupina spolupracovníkov pochopila nutnosť zmien v zariadení a získala som ich podporu aj v ďalších mojich zámeroch a aktivitách. Najväčší problém bol so zamestnancami, ktorí v DSS boli dlhodobo zamestnaní (a bola ich väčšina), mali zaužívané stereotypné metódy hlavne v priamom styku s klientom. Títo zamestnanci boli toho názoru, že kvalita poskytovaných služieb je na dobrej úrovni a nepociťovali potrebu nič zlepšovať, robiť nejaké zmeny. Služby boli prevažne orientované na poskytovanie zdravotníckej starostlivosti.

5. Ako dnes (takmer po dvoch rokoch) hodnotíte užitočnosť monitoringu pre vaše zariadenie?

Alena Kelemenová: Pocity z monitoringu, najmä tie moje, zmiernila následná konzultácia monitorovacej správy s členmi Rady pre poradenstvo v sociálnej práci. Tu došlo k určitej vzájomnej konfrontácii názorov a pohľadov na možnosti poskytovania sociálnych služieb a na pozície našich klientov v systéme týchto služieb medzi členmi Rady a nami, čo nám umožnilo vidieť veci z inej perspektívy. Keďže pracujem s ľuďmi so špecifickými potrebami už dosť dlho a nie je mi ľahostajný ich osud, bol **monitoring odkrytím nových perspektív pre ich život, otvorením ďalších perspektív aj pre našu prácu.**

Dnes, po dvoch rokoch od uskutočnenia monitoringu v našom zariadení, pripravujeme transformačný projekt nášho zariadenia s cieľom sociálnej a pracovnej integrácie našich klientov. Jeho súčasťou bola aj myšlienka zriadenia Chráneného bývania pre 6 klientov, u ktorých už sociálna a pracovná integrácia prebieha niekoľko rokov a chránené bývanie by spĺňalo riešenie ich sociálnej situácie. Pre tieto účely máme vytypovaný objekt a zabezpečené finančné prostriedky na jeho rekonštrukciu. Po ukončení rekonštrukčných prác bude možné ponúknuť tieto priestory našim klientom, a tým pokračovať v ich sociálnej a pracovnej integrácii. Zároveň sme ukončili Vzdelávanie II. „Komunitné sociálne služby“ projektu EQUAL, ktorého sa zúčastnili všetci zamestnanci zariadenia a v rámci projektu SPP prebehlo aj vzdelávanie zamestnancov spolu - v partnerstve s niektorými klientmi nášho zariadenia. Vzdelávanie zamestnancov považujeme za prioritu v novom prístupe ku klientom. Bolo potrebné zmeniť najprv naše vnútorné postoje a prístup ku klientom, aby bolo možné zvýšiť kvalitu ich života a sociálne a pracovne ich integrovať. Všetky pozitívne zmeny, ku ktorým v súčasnosti v poskytovaní služieb našim klientom dochádza, a ku ktorým predpokladáme, že bude dochádzať aj v budúcnosti, sú do veľkej miery dôsledkom spolupráce s Radou pre poradenstvo v sociálnej práci a samozrejme aj nášho prvého spoločného kontaktu, ktorým bol spomínaný monitoring nášho zariadenia. Neskôr pribudli

ich vzdelávacie programy pre našich zamestnancov, ich pomoc v úlohe konzultantov našich myšlienok a projektov. Predpokladáme, že táto spolupráca bude pokračovať.

Dana Kálovcová: Monitoring dnes (takmer po dvoch rokoch) vnímam ako naštartovanie realizácie transformačného procesu, ako oporný bod, na základe ktorého sme si uvedomili nedostatky, slabé stránky a potrebu zmien v poskytovaných sociálnych službách.

6. Ako vnímate svoju úlohu pri „manažovaní“ organizácie, ktorej ste riaditeľkou?

Alena Kelemenová: Svoju úlohu pri „manažovaní“ našej organizácie som vnímala vždy veľmi zodpovedne. Organizácia, to nie je len budova, financie, rozhodnutia, sú to predovšetkým skupiny ľudí, ktorých spája spoločný cieľ. Spoločne tvoríme určitú organizačnú kultúru, kde vzťahy, postoje a vzory správania sa sú reprodukované od najvyšších riadiacich miest až k tým najnižším zložkám. Túto skutočnosť som si o to viac uvedomovala v tomto období, kedy boli potrebné predovšetkým zmeny našich postojov a prístupov k našim klientom. Ľudia vo všeobecnosti nemajú radi zmeny, skôr dávajú prednosť zotrvačnosti. Zmeny často vnímajú ako svoje ohrozenia, či už zamestnania, pozície, vzťahov, a pod ... Zmeny prinášajú neistotu, otázky čo príde, ako to bude? Je logické, že v tomto zložitom období sa úmerne zvyšuje aj zodpovednosť riaditeľa, ktorý i keď sám má určité obavy a nejasnosti, musí veľmi jasne popísať víziu a zadefinovať ciele a úlohy organizácie, motivovať zamestnancov k napĺňaniu týchto cieľov a voliť také spôsoby riadenia, ktoré budú nápomocné k plneniu úloh a dosahovaniu stanovených cieľov.

Dana Kálovcová: Akceptujem požiadavky, prijímam názory a návrhy zo strany spolupracovníkov aj klientov, ktoré súvisia so zvýšením kvality poskytovaných sociálnych služieb. Dávam priestor na realizáciu „Individuálnych plánov rozvoja osobnosti“ pre našich klientov. Uskutočnili sme prispôsobenie organizačnej schémy - zníženie počtu zamestnancov v prevádzkových úsekoch (údržba, kuchyňa, práčovňa) a zvýšenie počtu tých zamestnancov (na sociálno-výchovnom úseku a sociálno-zdravotnom úseku), ktorí pracujú priamo v kontakte s klientom.

7. Čo vnímate ako svoje manažérske úspechy?

Alena Kelemenová: Naším a mojím úspechom je všetka doterajšia práca s našimi klientmi, ktorá bola dobrým východiskovým bodom pre transformačný projekt nášho zariadenia, s ktorým sme sa dostali

medzi tri najúspešnejšie DSS. Tým sme umožnili nám a našim klientom postúpiť v kvalite poskytovaných služieb.

Dana Kálovcová: *Za doposiaľ dosiahnuté úspechy, predovšetkým v oblasti zvýšenia kvality poskytovaných sociálnych služieb považujem:*

- spracovanie a úspešnú obhajobu transformačného projektu,
- zamestnanie klientov v chránených dielnach,
- získanie finančných prostriedkov na kúpu a rekonštrukciu rodinného domu na chránené bývanie pre klientov,
- zmenu organizačnej štruktúry,
- stotožnenie sa väčšiny zamestnancov s procesom transformácie,
- vytvorenie tvorivých dielní (tkáčska, hrnčiarska a dielňa na výrobu dekoratívnych predmetov),
- vytvorenie možností absolvovať vzdelávacie kurzy jednak pre zamestnancov ako aj pre klientov.

8. Videli ste nejaké zmeny v postojoch a správaní vašich pracovníkov ako dôsledok vzdelávania, ktoré sa uskutočnilo vo vašom zariadení? Aké?

Alena Kelemenová: Ľudia sme rôzni, a tak aj reakcie pracovníkov na vzdelávanie a samotný transformačný proces boli rôzne. Niektorí reagovali skepticky, pochybovačne, niektorí opatrne, niektorí so záujmom a očakávaním, niektorí negativisticky ... Čím sme sa viac stretávali a o veciach hovorili, tým viac sa postoje zamestnancov menili a aj sa menia v tom pozitívnom smere. Ľudia začali o veciach viac rozmýšľať a i tí skepticky naladení pripúšťajú, že sa veci dajú robiť aj ináč - lepším spôsobom, a hlavne prospešnejším pre našich klientov. Ako pozitívum vnímam predovšetkým prejavovaný záujem o dianie v zariadení zo strany zamestnancov a určitú samoaktivizáciu mnohých z nich v súvislosti jednak so vzdelávaním, ako aj so samotným transformačným procesom.

Dana Kálovcová: Väčšina zamestnancov (70 %) pochopila a prijala nutnosť zmien, ktoré súvisia s transformačným procesom. Veľkým prínosom pre zamestnancov bolo absolvovanie sociálno-psychologického výcviku, v dôsledku čoho sú pozitívne zmeny vo vzťahoch medzi zamestnancami navzájom, ale aj vo vzťahoch zamestnanec – klient.

9. Kde sa v procese zmeny nachádzate dnes?

- Ako rozmýšľate o transformácii dnes?
- Akú pomoc najviac potrebujete?
- Ako rozmýšľajú v tejto veci vaši spolupracovníci?
- Akú pomoc najviac potrebujú oni? Komunikujú s vami o tom?



Alena Kelemenová: V súčasnej dobe máme za sebou vzdelávanie všetkých zamestnancov DSS a pred nami sú študijné cesty do Česka a Nemecka, od ktorých si sľubujeme získanie praktických poznatkov v práci s ľuďmi so špecifickými potrebami. Zároveň sme spracovali dokument „Konceptia rozvoja sociálnych služieb v Domove sociálnych služieb Slatinka „Lučenec“, ktorá je základným dokumentom a stanovuje smerovanie poskytovania sociálnych služieb v našom zariadení. Analyzuje súčasný stav, vytyčuje ciele rozvoja, nástroje a spôsoby ich dosiahnutia. Je koncipovaná v súlade s Konceptiou rozvoja sociálnych služieb v regióne Banskobystrického kraja a v súlade so Stratégiou rozvoja sociálnych služieb v BBSK. Zároveň vychádza z analýzy dopytu a ponuky sociálnych služieb v regióne a samotnom meste Lučenec.

Transformáciu sociálnych služieb považujeme za nevyhnutný krok v poskytovaní kvalitatívne iných, na klienta orientovaných služieb, kde klient je v centre pozornosti a stáva sa subjektom a nie objektom týchto služieb.

- Určite potrebujeme poradenstvo a supervíziu.
- Z mojich postrehov si myslím, že mnohí zamestnanci sú naklonení transformačnému procesu v zariadení, niektorí sú tejto myšlienke absolútne oddaní a presvedčení o jej správnosti, ale nájdu sa aj takí, čo a priori všetko spochybnia - našťastie je ich len zopár.
- Niektorí potrebujú viac času a určite príklady dobrej praxe, že sa to dá robiť aj ináč a lepšie. Niektorí pociťujú potrebu doplniť si vzdelanie zo sociálnej oblasti a niektorí možno sa len v rámci komunikácie utvrdiť o správnosti svojich predstáv, myšlienok a postojov. Sú zamestnanci, ktorí o veci diskutujú, no sú aj takí, ktorí sú skôr pasívni. Pre všetkých nás je v tomto období veľmi dôležitý dobrý štart transformácie spustením chráneného bývania. Dobrý príklad je viac ako tisíc slov. To však neznamená, že by komunikácia naďalej neprebíhala, práve naopak, od decentralizácie riadenia v DSS si sľubujem odstraňovanie bariér medzi jednotlivými oddeleniami a zrovnoprávnenie všetkých prvkov

systému. Do riadenia by teda mal byť zapojený každý prvok – manažment, personál, prijímatelia služby, tým by sa skrátili komunikačné cesty a komunikácia by sa zefektívnila. Problém by sa riešil tam, kde vznikol.

Dana Kálovcová:

- Transformáciu považujem za nutnú potrebu, ktorá vyplynula z požiadaviek a potrieb klientov.
- Najviac je pre nás potrebná supervízia a aj naďalej pochopenie a spolupráca so zriaďovateľom.
- Spolupracovníci takisto chápu zmysel transformácie a najviac potrebujú podporu a ústretovosť vedenia v tomto procese, pričom je veľmi dôležitá obojstranná komunikácia a vzájomná podpora všetkých zamestnancov.

10. Viete si predstaviť, že by ste boli konzultantom pre ostatných riaditeľov, ktorí sa rozhodli ísť v tomto procese?

Alena Kelemenová: Ak by mali záujem o podelenie sa s našimi skúsenosťami a neboli by iné prekážky, tak s radosťou.

Dana Kálovcová: Prácu konzultanta pre ostatných riaditeľov si viem predstaviť. Myslím si, že to môže byť veľmi užitočné, hoci isto by to bolo aj časovo náročné - bola by som tomu otvorená.

11. Aký sen máte v oblasti, v ktorej pracujete?

- Ako si predstavujete život veľmi samostatných klientov?
- Ako si predstavujete život klientov, ktorí potrebujú 24-hodinovú službu?

Alena Kelemenová: Spokojný a šťastný klient, ktorý má naplnené všetky svoje potreby.

- Klient žijúci niekde v komunite, napr. v garsónke v bytovke, s vhodnou prácou, ktorá ho baví a naplňuje, s dobrou sociálnou sieťou a s potrebou minimálnej podpory, ktorú si sám určuje.
- Klient, ktorý má uspokojené všetky svoje potreby, má okolo seba aktivizujúce prostredie, dobrú sociálnu sieť a šírku podpory, ktorú si sám určí.

Dana Kálovcová: Mojim snom v tejto oblasti je pomôcť zabezpečiť všetkým klientom bez ohľadu na druh a stupeň postihnutia plnohodnotný život. To znamená čo najviac sa priblížiť životu bežného človeka.

Veľmi samostatní klienti by mali bývať v chránených bývaniach maximálne traja s minimálnym dohľadom, mali by nájsť uplatnenie na trhu práce a mali by sami zodpovedať za spôsob svojho života.

Poskytovanie služieb klientom, ktorí potrebujú 24-hodinovú službu by malo rešpektovať všetky ich

individuálne požiadavky a potreby, mali by bývať v zariadeniach rodinného typu s maximálnym počtom šesť až osem klientov.

12. Aké zmeny si viete vo vašom zariadení predstaviť?

Alena Kelemenová: Vytvoriť pre všetkých našich klientov aktivizujúce prostredie podľa ich predstáv a potrieb, čo predpokladá postupné opúšťanie budovy kaštieľa, v ktorej sa momentálne nachádzame, a vytváranie podmienok, aby sa všetci klienti DSS postupne mohli sociálne integrovať do prirodzených štruktúr spoločnosti.

Dana Kálovcová: Viem si predstaviť, že súčasné zariadenie bude pretransformované na niekoľko zariadení s menším počtom klientov a na chránené bývanie pre samostatných klientov.

13. Ak hovoríte doma so svojimi blízkymi o zmenách, ktoré plánujete vo vašej práci, čo si o tom myslia, ako na to reagujú?

Alena Kelemenová: Nakolko členovia mojej rodiny žijú problémami mojimi a teda aj problémami vyplývajúcimi z mojej práce a sú v častom kontakte s klientmi nášho zariadenia, patria u mnohých do ich sociálnej siete, držia nám všetkým palce a projekt transformácie vnímajú ako ďalší kvalitatívny posun v ich živote.

Dana Kálovcová: Moji rodičia dlhodobo pracovali v oblasti sociálnych služieb. Na začiatku tohto procesu neverili v úspešnosť týchto zmien. S odstupom času mám však u nich veľkú podporu a porozumenie, to isté cítim aj zo strany známych a priateľov.

14. Čo robíte s tým, ak má niekto z pracovníkov vyslovene negatívny postoj k zmenám?

Alena Kelemenová: Zatiaľ len neformálne kladím otázku, či by nebolo lepšie zmeniť zamestnanie...

Dana Kálovcová: S každým zamestnancom, ktorý má vyslovene negatívny postoj, komunikujem, zisťujem dôvody a príčiny tohto postoja, snažím sa čo najjasnejšie vysvetliť potrebu týchto zmien, ale ak aj napriek tomu svoj postoj nie je ochotný zmeniť, odporúčim mu realizovať sa v inej oblasti.

Otázky riaditeľkám DSS Slatinka Alene Kelemenovej a DSS Pohorelská Maša Dane Kálovcovej položil Slavomír Krupa a Hana Štetinová

Foto: Marcel Jančovič, na záberoch sú mladí ľudia z DSS Slatinka

ROZHODLI SA TRANSFORMOVAŤ...

(...ALEBO AKO TO BOLO NA POČIATKU
A AKO JE TO TERAZ)

Prieskum efektivity vzdelávacieho kurzu pre pracovníkov DSS

Peter Nahálka



Na počiatku bolo slovo... Slovo - „TRANSFORMÁCIA“, ktoré ako neznáma výzva a otáznik plný očakávaní, ale aj obáv a pochybností, stálo pred pracovními kolektívami troch domovov sociálnych služieb Banskobystrického samosprávneho kraja, ktoré sa rozhodli pre transformáciu svojich zariadení a ktorých transformačné projekty boli vyhodnotené ako najlepšie v konkurencii ďalších sedemnástich sesterských zariadení.

Banskobystrický samosprávny kraj prijal do svojej stratégie transformáciu zariadení sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje inštitucionálna starostlivosť občanom so zdravotným postihnutím formou tradičných služieb rezidenčného typu. Ich transformácia na kvalitatívne a systémovo iné, progresívne formy služieb a života občanov so zdravotným postihnutím, vystupuje ako jeden z primárnych nástrojov realizácie cieľov základného programového dokumentu - Konceptie rozvoja sociálnych služieb Banskobystrického samosprávneho kraja do roku 2010. V transformačných procesoch, v ich príprave ako aj pri realizácii vystupuje ako odborný partner Banskobystrického samosprávneho kraja Rada pre poradenstvo v sociálnej práci. Príprava celého programu transformácie prebiehala v rámci projektu: **„Transformácia zariadení sociálnych služieb s cieľom sociálnej a pracovnej integrácie ich obyvateľov“** podporovaného Európskou úniou. Jeho genéza sa postupne naplňovala v niekoľkých etapách:

- **vzdelávací cyklus pre riadiacich pracovníkov** všetkých zariadení sociálnych služieb v BBSK zameraný na vypracovanie transformačných projektov,
- **vypracovanie transformačných projektov**, ich posúdenie a vyhodnotenie 3 najlepších, ktorými sa stali projekty Domova sociálnych služieb v Pohorelskej Maši, Domova sociálnych služieb Slatinka pri Lučenci a Domova sociálnych služieb v Neporadzi.

Pre tri vybrané zariadenia to však nebol koniec procesu, ale naopak, začiatok prípravy na transformáciu. Pracovné kolektívy týchto troch zariadení prešli ďalším **vzdelávacím cyklom zameraným na individuálnu priamu prácu s klientom**. V snahe zmonitovať stav poznania, ale aj postojov k nadchádzajúcim zmenám bol v skupinách pracovných kolektívov týchto zariadení vykonaný sociologický prieskum dotazníkovou metódou zisťovania. Dotazníky vyplnili všetci zamestnanci uvedených zariadení pred začatím vzdelávania a po jeho ukončení, komparácia výsledkov priniesla zaujímavé závery a poznatky.

ANALÝZA DOTAZNÍKA

Dotazník pozostával zo základných personálno-demografických údajov o pracovnom zaradení, veku a pohlaví respondentov a z 15-tich otázok zisťujúcich názory jednotlivých zamestnancov a prevažujúce postoje sociálnej skupiny pracovného kolektívu. Vyhodnotenie vstupných dotazníkov prinieslo nasledujúce výsledky¹.

Z hľadiska **personálnych údajov** je možné o všetkých troch sociálnych skupinách pracovných kolektívov zariadení konštatovať, že ide o relatívne kompaktné a stabilné pracovné kolektívy s výraznou prevahou stredných a vyšších vekových kategórií (*nad 36 rokov – 70 % zamestnancov*) a mnohoročným pôsobením v zariadení v tej istej pracovnej pozícii. Odlišná situácia je len v pracovnom kolektíve jedného DSS vzhľadom na skutočnosť, že početnosťou ide o väčšiu sociálnu skupinu - 99 zamestnancov. Tu sa prejavujú prirodzené tendencie k atomizácii a vytváraní podskupín, ktorých veľkosť a skladba sa približne zhoduje

¹ percentuálne údaje v zátvorkách i v texte mimo nich uvádzajú priemerné hodnoty za všetky tri zariadenia sledujúce zmeny postojov, ktoré sa udiali vplyvom vzdelávania

s pracovným zaradením na jednotlivých odvetvových úsekoch prevádzky zariadenia. Vo všetkých 3 zariadeniach je výrazná feminizácia pracovných kolektívov (88 %), ktorá vo vzťahu ku klientom nevytvára žiadnu, alebo len minimálnu či skreslenú predstavu o zastúpení a fungovaní mužského prvkú a jeho sociálnych rolí v štandardnej sociálnej komunite. Výnimku by mohlo tvoriť DSS Neporadza, kde 20 % zastúpenie mužskej populácie môžeme hodnotiť ako relatívne vysoké. Z hľadiska pracovného zaradenia je vo všetkých zariadeniach najprevládajúcejšie zastúpenie profesií na zdravotnom úseku (39 %), čo je pre klasické inštitúcie azylovo-internátneho typu starostlivosti o klientov štandardný fenomén.

Dvojitá otázka č. 1 pozostávala z podotázky a) zameranej na **vzťah k súčasnej aktuálnej situácii v zariadení, jej zachovaní, či zmenám** a z podotázky b) zisťujúcej **vzájomné vzťahy v sociálnej skupine zamestnancov**. K prvej podotázke prevažujúce názorové stanovisko zamestnancov vo všetkých 3 zariadeniach bolo, že je potrebné udržať súčasnú situáciu v zariadení a jeho systém a zmeniť len niektoré parciálne prvky systému poskytovania služieb (60 %). Potrebu zásadných systémových zmien si uvedomovala alebo tušila len menšina zamestnancov (28 %) zariadení. Celkové vzájomné vzťahy na pracoviskách je možné hodnotiť ako primerane tolerantné so snahou hľadať spoločné východiská (54 %).

Obsahom otázky č. 2 bolo zisťovanie **ako zamestnanci vidia hlavný cieľ organizácie**, v ktorej pracujú. V odpovediach sa plne prejavil ochranný a paternalistický prístup ku klientom, nakoľko 44 % respondentov sa vyjadrilo, že za hlavný cieľ organizácie, v ktorej pracujú, považujú bezpečnosť a ochranu klientov.

Snahou otázky č. 3 bolo zistiť, **kedy zamestnanci naposledy absolvovali vzdelávanie potrebné pre výkon práce na svojej pracovnej pozícii**. Približne polovica zamestnancov všetkých zariadení odpovedala, že po dobu, akú zastávajú svoju pracovnú pozíciu v zariadení, neabsolvovala žiadne vzdelávanie. Druhá polovica respondentov odpovedala, že vzdelávanie absolvovali, pričom do neho mnohí zarátali aj vzdelávanie v rámci svojej základnej prípravy na povolanie. Vzhľadom k nejednoznačnosti formulácie, a tým rôznosti jej pochopenia zo strany respondentov ostáva vyhodnotenie tejto otázky problematické.

Otázka č. 4 zisťovala **vzájomné vzťahy zamestnancov a manažmentu organizácií**. Prevažujúce vzájomné vzťahy medzi manažmentom a zamestnancami vníma 57 % zamestnancov ako pozitívne a vyvážené na oboch stranách, no zároveň zamestnanci vidia vo vzťahoch aj rezervy a pripúšťajú možnosť ich ďalšieho prehlbovania a zlepšovania.

Otázka č. 5 bola zameraná na zisťovanie **individuálneho vzťahu zamestnanca k pracovnému prostrediu a kolektívu**. Táto otázka obsahovo úzko

korešponduje s otázkou 1b), preto aj hodnotenia vyznievajú takmer identicky. Významné percento zamestnancov všetkých 3 organizácií uvádza, že pravidelný príchod do zamestnania a na svoje pracovisko ich teší (35 %).

Jednou z kľúčových otázok celého dotazníka bola otázka č. 6, nakoľko priamo kládla otázku **čo je „transformácia“** a respondenti mali napísať formou voľnej odpovede bez poskytnutia možností výberu svoj vlastný názor. Významné percento respondentov nemalo o transformácii žiadnu mieru poznania z hľadiska jeho obsahu a vzťahu k zariadeniu, ani z hľadiska sémantického obsahu tohto pojmu a to až celá štvrtina respondentov zariadení. Porovnateľnému percentu respondentov (24 %) je známy len sémantický obsah pojmu, preto zodpovedalo otázku jednoslovnou odpoveďou transformácia = „zmena“. Z odpovedí zvyšných respondentov je zrejmé, že predpokladajú alebo tušia, čo pojem transformácia znamená a akých aspektov vo vzťahu k ich zariadeniu sa zmeny budú dotýkať. Väčšina zamestnancov sa však s týmto pojmom už stretla, a to nielen s jeho obsahom, ale aj s možnosťou zmeny systému fungovania zariadenia, v ktorom pracujú.

Na otázku č. 7, ktorá zisťovala názory zamestnancov na to, **čo je podľa nich zo všetkého najdôležitejšie pri transformácii zariadenia, v ktorom pracujú**, najväčšie percento respondentov vo všetkých troch zariadeniach odpovedalo - dostatok finančných zdrojov (56 %), čo je v podstate objektívny a legitímny predpoklad a na druhom mieste sa ako dôvod umiestnilo - želanie zriaďovateľa transformovať ich zariadenie (35 %). Možno predpokladať, že zamestnanci vnímajú transformáciu ako niečo umelo dosadené zvonku a z vyššej moci do systému ich inštitúcie, ale aj do ich individuálneho myslenia. Transformácia tu jednoznačne nevystupuje ako ich myšlienka, podnet, želanie... čo je plne v zhode s realitou.

Otázka č. 8 bola zameraná na **hodnotenie možností a schopností klientov** a ich potencionálneho rozvoja, pričom táto otázka bola rozdelená do šiestich podotázok a) až f). Špecifickým fenoménom odpovedí na túto otázku, a to zhodne vo všetkých 3 zariadeniach, bolo, že významné percento respondentov vo svojich odpovediach označilo len jednu podotázku - b), a to kladne v 32 % odpovedí z čoho vyplýva, že zamestnanci klientov vo svojich zariadeniach vnímajú ako jedincov, ktorí vždy budú potrebovať niekoho, kto im bude musieť pomáhať. V tomto názore sa zhodli aj s ostatnými respondentmi, ktorí označili odpovede aj na ďalšie podotázky, preto je túto odpoveď možné považovať za takmer jednotný názor zamestnancov všetkých troch zariadení (88 %). V podobnom duchu sa niesli odpovede aj na ostatné podotázky: 59 % respondentov týchto zariadení uviedlo, že ich klienti majú len veľmi nízke

predpoklady pre samostatný život, oproti tomu 12 % vidí predpoklady svojich klientov pre samostatný život v priaznivom svetle. Menej nápadné rozdiely sa prejavili v stanoviskách k otázke, **či klienti sú alebo nie sú schopní pomenovať svoje potreby**. Tu si 28 % respondentov myslí, že nie sú schopní, zatiaľ čo dôveru v ich schopnosti dáva 30 % respondentov. Ako pozitívum vo vzťahu ku klientom vyznievajú odpovede na otázku, či v súčasnosti už klienti dosiahli maximum vo svojej samostatnosti. Prevažujúce percento respondentov vidí ďalšie potenciálne možnosti rozvoja klientov – 39 %, oproti 17 % respondentom, ktorí považujú možnosti ďalšieho rozvoja svojich klientov už za vyčerpané.

Otázka č. 9 bola obsahovo zameraná na **zisťovanie odhadov a predpokladov respondentov vo vzťahu k tomu, čo prinesie proces transformácie ich zariadenia**. V tejto otázke označilo veľa respondentov všetkých 3 zariadení viacej ako jednu odpoveď. Dominovali odpovede, ktorých obsahom bol predpoklad, že transformácia zariadenia môže priniesť v prvom rade naplnenie prání klientov (56 %). Ďalej čo do percentuálnej početnosti nasledovali odpovede, ktoré vyslovovali aj oprávnený predpoklad, že transformácia so sebou prinesie aj veľa náročných problémov (25 %). Len výrazne menšinový počet respondentov spája problémy, ktoré vzniknú transformáciou s negatívnymi fenoménmi, ako je možnosť straty svojho zamestnania (6 %). Rovnako nízky je počet respondentov, ktorí od transformácie neočakávajú nič mimoriadne (3 %), alebo ktorí sa k tejto otázke nevedeli vyjadriť (8 %).

Otázka č. 10 monitorovala názory respondentov na to, **aké zmeny v živote klientov transformácia prinesie**. Percentuálne najzastúpenejším stanoviskom bol predpoklad, že sa transformáciou síce zmenia podmienky života, ale len u niektorých klientov a len v niektorých oblastiach (38 %). Významná časť respondentov spája prínos transformácie s väčšou mierou súkromia svojich klientov. Plná štvrtina (25 %) respondentov však pripúšťa aj možnosť zásadných zmien života klientov. Skeptický názor, že v živote klientov sa toho už veľa zmeniť nedá, prezentovalo vo svojich odpovediach 14 % respondentov.

Otázka č. 11 bola zameraná na **zisťovanie názorov respondentov na to, ako podľa nich situáciu v zariadení, súčasnú ale aj nadchádzajúce zmeny, vnímajú samotní klienti**. Táto otázka obsahovo i vzťahovo úzko súvisí s otázkou č. 8, preto sú si názorové postoje respondentov k tejto problematike veľmi blízke a podobné. Najväčšie percento odpovedí (38 %) vyjadrilo názor, že klienti v ich zariadeniach nie sú vo väčšine prípadov spokojní so súčasným stavom služieb a že očakávajú zmeny. Druhý, percentuálne najzastúpenejší názor (14 %) bol, že ich klienti sa k pripravovaným zmenám nedokážu zodpovedne

vyjadriť. K týmto odpovediam je možné priradiť odpovede, ktoré uvádzali, že klienti majú malú šancu niečo zmeniť (13 %).

Ďalšou z kľúčových otázok bola otvorená otázka č. 12, ktorá **zisťovala názory, prečo by sa malo (prípadne nemalo) práve ich zariadenie transformovať a respondenti mali napísať svoje dôvody**. V jednom zariadení sa vo väčšej miere vyskytli názory a postoje vystupujúce voči transformácii otvorene odmietavo a antagonisticky. Ako dôvody uvádzali nepripravenosť a nespôsobilosť klientov na takúto zásadnú zmenu a názor, že samotným klientom údajne súčasný systém života a poskytovania služieb vyhovuje. Aj keď ide štatisticky len o necelých 7 % zamestnancov, je nevyhnutné tento počet ako nízky hodnotiť len relatívne, nakoľko môže v sociálnej skupine pracovného kolektívu pôsobiť výrazne opozične a názorové postoje týchto zamestnancov preto nie je možné zanedbať. V ostatných zariadeniach sa proti transformácii vyslovil len jeden respondent bez bližšieho udania dôvodu. Veľmi významné percento respondentov (29 %) vo všetkých troch zariadeniach sa k otázke dôvodov transformácie vôbec nevedelo vyjadriť. Celkom odovzdané až trochu úsmevne vyznieva názor jedného respondenta, ktorý ako dôvod uvádza, že k transformácii by sa malo pristúpiť preto, lebo vedenie zariadenia má taký postoj ...

Na túto otázku svojím obsahom ako aj formou voľnej odpovede kontinuálne nadväzuje otázka č. 13, ktorá vyzývala respondentov, aby porozmýšľali a uviedli, **aké konkrétne opatrenia by oni sami navrhovali uskutočniť pre transformáciu svojho zariadenia**. Významné percento respondentov zo všetkých 3 zariadení sa k tejto otázke vôbec nevedelo vyjadriť, alebo ich odpovede boli nekonkrétne, či nesúviseli s obsahovým zadáním otázky (56 %). Odpoveď respondenta jedného zariadenia uvádzala, že si reálne nedokáže predstaviť situáciu, že by na svojom pracovisku mohli zamestnanci opatrenia sami navrhnuť ...

Otázka č. 14 skúmala **dôvody, či niektoré zmeny v zariadení nebolo možné uskutočniť skôr** a prečo sa tak nestalo. Pri zodpovedaní na túto otázku jednoznačne nevystupovala žiadna z ponúknutých možností a názorových postojov ako jednoznačne dominantná a percentuálne rozdiely v zastúpenie odpovedí nie sú významné. Respondenti k tejto odpovedi vyznačili súčasne aj viacero z možností dotazníka. Takže zastúpené dôvody boli nedostatok spoločnej vôle, schopnosti vzájomnej dohody, riskantnosť následkov zmien, ale aj nedostatočná podpora navrhnutým opatreniam zo strany manažmentu aj samotných zamestnancov.

Posledná otázka dotazníka zisťovala, **ako respondenti vnímajú postoje okolitej širokej spoločnosti a jej pripravenosť na otvorenú komunikáciu**

a akceptáciu ľudí so zdravotným postihnutím. Tu výrazne dominuje názorová zhoda vo všetkých 3 zariadeniach, nakoľko až 84 % respondentov vníma súčasnú situáciu v spoločnosti ako stav, ktorý prechádza potupným procesom zmien smerom k prijatiu ľudí s postihnutím ako integrálnej súčasti spoločnosti. Avšak z tohto počtu 37 % respondentov vníma tieto zmeny ako naozaj veľmi pomalé.

Ak by sme chceli zhrnúť závery dotazníkového zisťovania názorových postojov sociálnych skupín pracovných kolektívov v týchto troch zariadeniach sociálnych služieb na začiatku vzdelávania, nutne medzi nimi nachádzame **prvky a prejavy, ktoré vo vzťahu k pripravovanej transformácii pôsobia rizikovo a problémovo.** Sú to najmä tieto skutočnosti:

- vysoký priemerný vek zamestnancov,
- ich dlhoročné pôsobenie v zariadení na svojej pracovnej pozícii s nulovými alebo minimálnymi zmenami v spôsobe a výkone svojej práce,
- názory na potreby zásadných zmien v organizácii vystupujú ako výrazne menšinové, väčšina je spokojná so súčasným stavom, resp. by uvítala len parciálne kozmetické zmeny konzervujúce súčasný inštitucionálny systém,
- idea transformácie je vnímaná ako cudzorodý prvok a záujem vyššej moci implementovaný z vonku,
- skutočný obsah procesov a cieľov transformácie je medzi zamestnancami nejasný, nevedia čo a ako by sa konkrétne malo v súlade s transformáciou robiť.
- vo vzťahu ku klientom dominoval ochranársky a paternalistický prístup, existencia sociálnych bariér a imperatívnych tendencií v interakcii zamestnanec – klient.

Našťastie v sociálnych skupinách zamestnancov pôsobia a prejavujú sa aj tendencie, ktoré žiaria ako malé „svetlo na konci tunela“, pôsobia vo vzťahu k transformácii podporne, preto je potrebné ich využiť a je možné na nich transformáciu stavať. Je to najmä:

- prevaha pozitívnych pracovných i medziľudských vzťahov v kolektívoch ako aj k manažmentom organizácií,
- pozitívne vnútorné nastavenie zamestnancov z hľadiska stanovenia cieľov a zmyslu ich práce,
- pozitívne nálady a názory časti zamestnancov v očakávaní prínosov transformácie.

Taká bola situácia na počiatku. Odvtedy uplynul **časový úsek naplnený vzdelávaním** všetkých zamestnancov v niekoľkých cykloch, ktoré malo za cieľ ich prípravu na transformáciu.

Pri vzdelávaní išlo v prvom rade o **ponuku „iného“ ako tradičného prístupu k poskytovaniu sociálnych služieb.** Podstata „iného“ prístupu spočíva

v jednoduchšej zmene, ktorá má dlhodobé kvalitatívne a kvantitatívne dôsledky na systém poskytovania sociálnych služieb. Kým tradičný systém vychádza z možnosti sociálneho prostredia, ktoré poskytuje zariadenie a ktorým sa musí prijímateľ (nedobrovoľne) prispôbiť, **„iný“ prístup vychádza z individuálnych možnosti prijímateľa sociálnych služieb**, ktoré určujú formovanie podmienok sociálneho prostredia. Cieľom vzdelávania bolo **formulovať proces sociálnych služieb z pozície prijímateľa**, vysvetliť, objasniť dôvody zmeny paradigmy sociálnych služieb a naučiť účastníkov vzdelávania aplikovať tento prístup a jeho dôsledky v podmienkach domova, kde pracujú.

„Iný“ prístup, ktorý je hlavným dôvodom transformácie je teda prístup rešpektujúci prijímateľa sociálnych služieb ako jedinečnú, dôstojnú ľudskú bytosť. Táto zmena následne kvalitatívne mení obsah sociálnych služieb, ktorého súčasťou je nielen pasívne poskytovanie služieb ale tiež sociálne učenie zamerané na konštruktívne zvládanie problémových situácií, integráciu a inklúziu prijímateľov. Účastníci vzdelávania mali príležitosť diskutovať a konfrontovať podmienky, postoje, prístupy, metódy, ktoré sú pri „tradičnom“ a „inom“, t. j. „prístupe zameranom na individuálny rozvoj osobnosti prijímateľa, výrazne rozdielne“.

Ako sa to lektorom z Rady pre poradenstvo v sociálnej práci podarilo? Na túto otázku bolo možné získať odpovede z výstupných dotazníkov vyplnených tými istými respondentmi po absolvovaní vzdelávania, ktoré svojimi otázkami boli identické so vstupnými dotazníkmi. Aké zistenia priniesli? Výrazné rozdiely a názorové i postojové posuny smerom k transformácii boli zaznamenané v týchto otázkach:

Hneď v podotázke a) otázky č. 1 bol výrazný názorový posun, nakoľko percentuálne dominantné postavenie získali názory (63 %), že **v organizácii je potrebné mnoho vecí systémovo zmeniť**, čo predstavuje nárast o 35 %.

Evidentná zmena postojov sa prejavila aj v odpovediach na otázku č. 2, kde sa presunulo primárne ťažisko názorov z ochranárskeho prístupu ku klientom na poskytovanie kvalitných a stále lepších sociálnych služieb (54 %).



Zmena v názorových postojoch k otázke č. 4, zisťujúcej vzťah zamestnancov a manažmentu umožňuje predpokladať skrytý potenciál v jednom zo zariadení, kde až 60 % zamestnancov vidí rezervy a pociťuje naliehavú potrebu zlepšenia vzájomných vzťahov s novým manažmentom zariadenia, kde počas vzdelávania došlo k personálnej zmene na kľúčovej manažérskej pozícii, čo si vyžaduje pre pozitívny vývoj transformácie väčšie vzájomné poznanie a pochopenie.

Na kľúčovej otázke č. 6 sa snáď najmarkantnejšie prejavili vplyvy vzdelávania a evidentný nárast miery poznania. Čo je transformácia nevedelo zodpovedať v porovnaní so vstupným testom už len zanedbateľné percento respondentov (6 %). Podstatný percentuálny podiel respondentov (73 %) definovalo zmenu nielen z hľadiska sémantického základu tohto pojmu, ale už konkrétne, vo vzťahu k svojej organizácii, klientom a cieľom, ktoré tieto zmeny budú zahŕňať.

V otázke č. 8 sa najväčšie zmeny prejavili v znížení skeptického a nedôverčivého postoja na hodnotenie možností klientov a ich individuálneho rozvoja, ktorý je vo všetkých troch zariadeniach na ústupe. Odpovede, že klienti majú len veľmi nízke schopnosti pre samostatný život uviedla už ani nie štvrtina (24 %) respondentov. Rovnako pre klientov priaznivý pomer bol zaznamenaný pri hodnotení otázky či už klienti dosiahli svoje maximum v relatívnej samostatnosti. Postoj, že klienti ešte nevyčerpali svoj potenciál, vyjadřilo 38 % respondentov.

Pri hodnotení otázky č. 9 monitorujúcej názory na prínos transformácie ďalej percentuálne vzrástli počty respondentov zastávajúcich názor, že **transformácia môže priniesť zásadnú zmenu a zlepšenie kvality života klientov, ktorý by mal byť porovnateľný s ostatnou populáciou danej komunity**. Tento názor vyjadřilo až 79 % respondentov.

Nadväzne na stanoviská k tejto otázke vyzneli názory respondentov k 10. otázke, ako sa zmenia podmienky života klientov po transformácii. O možnosti výraznej zmeny života klientov je v súčasnosti presvedčených 63 % respondentov zariadení.

Taktiež postoje k predpokladaným názorom samotných klientov k nadchádzajúcim zmenám, ktoré boli obsahom otázky č. 11 sú teraz vnímané respondentmi všetkých troch zariadení tak, že podstatná väčšina si myslí, že klienti nie sú spokojní so súčasným stavom svojho života a že by uvítali zmeny k lepšiemu, a to v 65 % odpovedí.

Odpovede na jednu z kľúčových otázok - č. 12 s možnosťou voľnej odpovede tiež zaznamenala významné zmeny. V prvom rade je pozitívna a potešujúca skutočnosť, že všetci respondenti, ktorí odpovedali na túto otázku zo všetkých troch zariadení, vyjadřili jednotnú názorovú zhodu v tom, že ich zariadenie by sa transformovať malo! Názor priamo odmietajúci alebo nepriamo spochybňujúci

transformáciu sa už nevyskytol. Avšak dôvody potrebnosti transformácie sú ponímané pracovnými kolektívmi zariadení rôzne:

- dôvody, ktoré vychádzajú zo súčasných urbanistických, technických, organizačných a prevádzkových nedostatkov a problémov zariadenia (*veľké zariadenie, veľa klientov na izbách, potreba individuálneho prístupu ku klientom a pod.*).
- dôvody transformácie spočívajúce v potrebe zmeny života klientov smerom k jeho zlepšeniu, skvalitneniu a humanizácii (*aby mali vlastné súkromie, samostatne mohli o seba rozhodovať, plnohodnotne žiť, v 2 prípadoch dôvody smerovali aj k zamestnancom a zmene ich postojov a prístupov v práci s klientmi*).
- transformácia ponúka klientom možnosť integrovať sa do spoločnosti a miestnej komunity.
- Veľmi zaujímavé boli aj ďalšie menšinové názory a postrehy respondentov, z ktorých niektorí prijímajú transformáciu - ale len s niektorými klientmi a niektorí zastávajú názor, že transformácia tak, ako je ponímaná, by sa mala realizovať, ale v trochu inej koncepcii, teda od útleho veku, nie meniť už stabilizované návyky dospelých ľudí ...
- Jeden názor ako dôvod uvádzal podnet na transformáciu z vonku zariadenia, že je to záujem zriaďovateľa (*no a čo by sme nespravili pre zriaďovateľa ... ako dôvod je to dostatočné*).

Posledná otázka, kde sa relevantne prejavili názorové a postoje zmeny, bola otázka č. 13 dávajúca fiktívnu možnosť respondentom navrhnúť opatrenia pre transformáciu ich zariadenia. Predstavy a návrhy prevažnej väčšiny zamestnancov vo všetkých troch zariadeniach o opatreniach, ktoré by sa mali smerom k úspešnej transformácii realizovať, sa zhodujú so skutočnými opatreniami, ktoré budú v zariadeniach uskutočnené. Evidentný je výrazný nárast poznania potrieb a ich konkretizácie, preto mnohé návrhy vo výstupných dotazníkoch sú relevantné a odrážajú v sebe skutočné možné cesty smerujúce k transformácii.

Zmeny smerom k poznaniu transformácie a prijatiu jej cieľov sú u zamestnancov všetkých troch zariadení po absolvovaní vzdelávania nesporné.

Čo však tieto zariadenia čaká ďalej? Každé z nich má veľmi špecifické východiskové podmienky, východiskovú situáciu ako aj možnosti realizácie. Ďalšie procesy samotnej realizácie transformácie budú vo veľkej miere podmienené vonkajšími, alebo ich nazveme objektívnymi regionálnymi i celospoločenskými faktormi, a to predovšetkým očakávanou zmenou podmienok legislatívneho prostredia, ktorá je reprezentovaná novým pripravovaným zákonom o sociálnych službách a ťažko predvídateľným ekonomickým a hospodárskym vývojom regiónu i celej spoločnosti. Avšak, ako ukázali aj prezentované výsledky prípravy a vzdelávania k transformácii, **ťažisko**

úspechu tkvie predovšetkým v zmene postojov a myslenia každého jedinca, ktorého sa proces transformácie bytostne dotýka, nech by jeho pozícia v nej bola akákoľvek. Týmito zmenami musí prejsť každý sám vo svojom vnútri, vo svojom srdci i vedomí. A ako výsledky naznačujú, budú to zmeny zásadné a dlhodobé, preto aj ťažké, neraz možno až bolestné. Ak sa poznanie niečoho nového vo všeobecnosti rodí v hľadaní, korigovaní, skúšaní, v problémoch i protivenstvách, tak pre poznanie, vykonanie a úspešné završenie transformácie klasických inštitúcií sociálnych služieb do úplne nového systému organizácie, to platí dvojnásobne ...

Peter Nahálka, sociálny pracovník počas realizácie projektu pracoval najprv ako sociálny pracovník na VÚC BB, jeho pracovnou náplňou bola legislatívna činnosť, koncepcná práca a sociálne plánovanie, poradenstvo a metodická činnosť v oblasti správneho práva a práva sociálnej pomoci, neskôr sa stal pracovníkom Rady pre poradenstvo v sociálnej práci. Mohol sledovať pripravované zmeny a zúčastňovať sa podpory transformácie z dvoch rôznych pôsobísk.

Ilustračné fotografie: Marcel Jančovič

VÝVOJ SOCIÁLNEJ PRÁCE AKO VEDNÉHO ODBORU PO ROKU 1990 V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A V EURÓPE

Slavomír Krupa

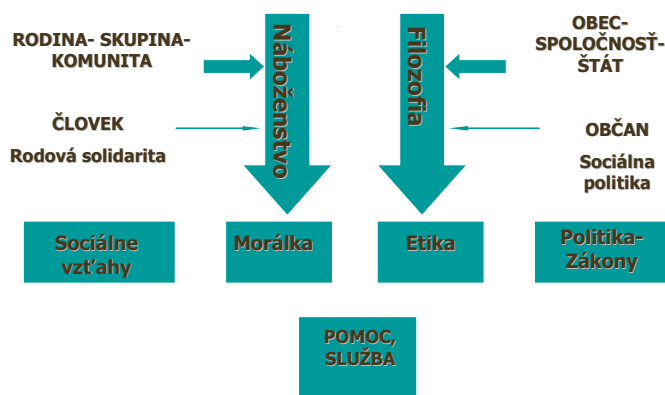
Záverečný rozhovor kandidátov na nového prezidenta Francúzska sledovali milióny občanov vo Francúzsku a vo svete. Jedným bodom ich rozhovoru, v ktorom sa Royalová a Sarkózy nezhodli, bola téma integrácie postihnutých žiakov v školskej dochádzke ... Dôvod ich rozdielnych názorov bol zaujímavý, ale najpozoruhodnejšie bolo, že kandidáti na prezidenta vôbec diskutujú na túto tému.

Jadrom sociálnej práce sú sociálne vzťahy. Vieme tieto vzťahy identifikovať z hľadiska subjektov, ktoré sú ich nositeľmi (človek - občan, rodina, skupina, komunita – spoločnosť, štát) a z hľadiska procesu – ich vzájomnej komunikácie. V kontexte sociálnej práce môžeme konštatovať, že existujú sociálne situácie determinované vonkajšími okolnosťami a vnútornými príčinami, v ktorých sa prejavujú negatívne vzťahy medzi ľuďmi, a to najmä neprimeraným obsahom a formou komunikácie, ktoré komunikujúce strany nie sú schopné bez pomoci iných riešiť. Sociálna práca takéto situácie označuje ako nepriaznivé sociálne situácie alebo sociálne problémy.

Za základné otázky sociálnej práce považujeme:

1. Ako vznikajú nepriaznivé sociálne situácie?
2. Prečo považujeme za dôležité nepriaznivé sociálne situácie riešiť?
3. Ako vymedzujeme nepriaznivé sociálne situácie?
4. Ako, akým spôsobom identifikujeme, monitorujeme nepriaznivé sociálne situácie?
5. Ako môžeme nepriaznivé sociálne situácie riešiť (ciele sociálnej práce)?

Základné podmienky formovania sociálnej služby, pomoci do 19. storočia



Človek vstupuje do vzťahov, v ktorých má svoje pozície (syn, dcéra, otec, matka, starý otec, stará matka, susedia, priatelia, ...). Rámec jeho vzťahov je určený náboženstvom a filozofiou. Náboženstvo formuje pravidlá správania sa ľudí (morálka), filozofia pravidlá v oblasti etiky a politiky.

ČLOVEK AKO SUBJEKT

Bytostné – existenciálne potreby:

a) byť rešpektovaný – akceptovaný (zamietnutie, prijatie)

Človek má od narodenia potrebu niekomu patriť, niekomu, kto ho bezpodmienečne prijíma. Dôsledkom akceptabilného prostredia je prežívanie pocitu bezpečia, istoty a radosti. Človek je rešpektovaný, keď

mu jeho blízki, okolie, spoločnosť prejavujú priazeň a podporu. Optimálne podmienky pre naplnenie tejto potreby existujú medzi dieťaťom a matkou, rodičmi a deťmi, mužom a ženou, človekom a Bohom.

b) mať rešpekt k sebe samému (komplex, kongruencia)

Rešpekt, ktorý nám bol prejavovaný od iných je základom pre rešpektovanie samého seba. Preto človek dokáže prijímať a očakáva pochvalu, lebo mimo iného utvrdzuje jeho úctu k sebe, akceptáciu seba samého. Človek ako jediný tvor na zemi dokáže vnímať sám seba, formovať si vzťah k sebe, rozmyšľať o sebe. Patrí to k jeho výnimočnému osobnostnému vybaveniu. Má prirodzenú schopnosť chrániť predovšetkým seba, vyrovnávať sa s vlastnou existenciou, od vzťahu k sebe samému odvodzovať a rozvíjať vzťahy k iným. Bez milovania seba, akceptácie samého seba nie je možné bytie človeka. Podľa Kanta¹ „každá rozumná bytosť existuje ako účel sám o sebe, nielen ako prostriedok, ktorý by mohla ľubovoľne užívať tá, či ona vôľa.“ Človek, ktorý nenávidí sám seba, stratil rešpekt k sebe samému, preto nedokáže milovať, rešpektovať, akceptovať ani druhých ľudí.

c) byť slobodný (závislosť, sloboda)

Túžba človeka po slobode sa prejavuje ako existenciálna potreba sociálnych vzťahov. Sloboda je cestou k samostatnosti, osamostatneniu, nezávislosti. „Ja sám“ je typické vyjadrenie pre vývin človeka v predškolskom veku. Prostredie (matka, otec, škola) je vo vzťahu k slobode sa prejavujúcemu subjektu v novej role. Niektoré potreby subjektu ešte stále plne saturuje, ale iné už nie, lebo ich subjekt odmieta a naplňa si ich alebo vynucuje vlastnou slobodnou aktivitou. Sloboda je však vždy podmienená zodpovednosťou. Spontánne prejavy slobody sú spravidla korigované, usmernené a koordinované na základe prijatých kultúrnych, etických a sociálnych pravidiel, noriem a poznania (výchova, vzdelanie). Sloboda je tiež podmienkou tvorivého – kreatívneho činu, činov.

d) rešpektovať – akceptovať niekoho (nenávisť, uznanie)

Človek má potrebu vstupovať do vzťahu, mať niekoho, kto sa mu odovzdáva a o koho sa môže starať. Tento „transformátor“ mení ľudské správanie, lebo je silnejší ako potreba slobody. Láska je jediná sila, ktorá dokáže človeka doviesť k dobrovoľnému obmedzovaniu a odovzdaniu vlastnej slobody v prospech iných. Optimálnym naplnením takéhoto vzťahu je materstvo, partnerstvo, priateľstvo. V duchovnej oblasti sa naplňa vo vzťahu k Bohu (poznatie zmyslu).

V širších sociálnych súvislostiach sa prejavuje ako postoj akceptácie (a zodpovednosti), vychádzajúci z bytostnej potreby človeka byť solidárny, spolu-zdieľajúci, spolupatričný.

Uvedené „sily“ sú zároveň „práva“ aj „potreby“. Podčiarkujú človeka ako dôstojnú ľudskú bytosť, transformujú a dávajú zmysel jeho životu, rozvíjajú jeho emocionálnu, sociálnu inteligenciu. Je to preto, lebo len človek dokáže byť milovaný (od seba i druhých), vie milovať druhých – v slobode a zodpovednosti.

Tieto existenciálne, bytostné potreby majú interaktívnu povahu. Môžu byť napĺňané len vtedy, ak ľudia vstupujú do plnohodnotného vzťahu. Premieňajú človeka a menia ho na dôstojnú, slobodnú, milovanú a milujúcu bytosť.

Bytostné existenciálne potreby majú všetci ľudia bez rozdielu. Spoločnosť je zodpovedná za to, ak tieto potreby nie sú napĺňané.

Rôzne kultúry v rôznom čase realizovali na základe uznávaných, preferovaných noriem správania rôzne riešenia nepriaznivých sociálnych situácií jednotlivcov. Bolo tomu tak v r. 2375 pr. n. l. v starovekej Mezopotámii či Egypte, a je tomu podobne v r. 2007 n. l. Popri horizontálnej rovine je tu samozrejme tiež vertikálna, ktorá preferuje v jednom čase rôzne spôsoby riešenia sociálnych situácií.

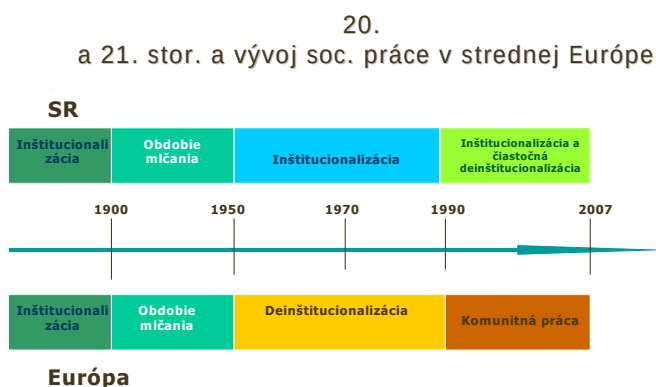
Základný model riešenia nepriaznivej sociálnej situácie občana, minority a spoločnosti:

Majoritná spoločnosť a jej vzťah k jednotlivcom a minoritám

Prístupy	Exklúzia	Integrácia	Inklúzia
Postoje	Odmietanie	Akceptácia	Rešpektovanie práva
Vzťah	Závislosť	Očakávanie	Relatívna nezávislosť
Poskytnutie pomoci	Manipulácia	Spolupráca	Empowerment vlastné riešenia
Formy pomoci	Inštitucionalizácia	Deinštitucionalizácia	Komunitná práca
Soc. status	„Zverenec“, „pacient“	Klient	Občan

V zásade môžeme pozorovať 3 druhy postojov ľudí, spoločnosti a štátu k jednotlivcom, skupinám, komunitám. Vylučovanie – separácia, integrácia – včleňovanie (dôraz je kladený na zmeny správania sa občana v nepriaznivej situácii), inklúzia – splynutie (dôraz je kladený na zmeny správania majoritnej spoločnosti). Tieto základné prístupy ľudí navzájom, majoritnej spoločnosti k jednotlivcom a minoritám majú svoje konkrétne podoby v postojoch, formách riešenia sociálnej situácie a kvalite vzťahov. Štáty, spoločenské systémy pozorovali nevyhnutnosť systémového riešenia sociálnej závislosti občana formou sociálneho poistenia, podpory, pomoci a rozvoja sociálnej politiky a sociálnej práce ako vedného odboru.

¹ Anzenbacher, A.: Úvod do etiky, Akadémia vied Českej republiky, Praha, 2001, s. 56



Vývoj sociálnej práce ako vedného odboru sa dá hodnotiť z hľadiska antiopresívnych prístupov k občanom a minoritám v nepriaznivej sociálnej situácii. Zo schémy je možné dedukovať skutočnosť takmer 15-ročného rozdielu v prístupoch a metódach sociálnej práce u nás. Je to rozdiel spôsobený štyridsiatimi rokmi absencie sociálnej práce ako vedného odboru (1947 – 1989). Pre Európu boli významné prahové – šesťdesiate až sedemdesiate roky (podobne pre ČSR). Vývoj u nás stagnoval ešte 20 rokov.

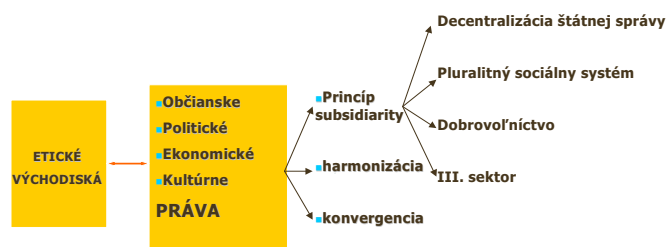
SOCIÁLNA PRÁCA AKO VEDNÝ ODBOR

Poukázali sme na súvislosti postojov, prístupov, foriem sociálnej práce, ktoré sa konkretizujú v pozícii občana v systéme. Nebudem v tejto časti menovať spoločné teoretické a metodologické koncepty sociálnej práce, ako sú psychologické, sociologické, medicínske, teologické, ... Poukážem na záver len na niektoré rozdiely.

FILOZOFICKÉ A ETICKÉ VÝCHODISKÁ

Teoretické základy sociálnej práce v zakladajúcich štátoch EÚ nadväzujú na pôvodné východiská sociálnych služieb, v ktorých má významné miesto filozofia, sociálna filozofia, resp. etika ako filozofická náuka o morálke a etické teórie. Práve etika poskytuje teoretický základ pre adekvátne postoje, prístupy a metódy sociálnej práce. Z etiky, etických teórií sú odvodené základné hodnoty - dobro (judaizmus, kresťanstva), dôstojnosť občana (raciálna etika I. Kanta), moc a bezmocnosť (tiež sociológia, Max Weber²).

Etické východiská nadväzujú na základné občianske, politické, ekonomické, kultúrne práva uplatňované na princípoch subsidiarity (decentralizácia štátnej správy, pluralita sociálneho systému, dobrovoľníctvo, tretí sektor), ich harmonizácie a konvergenzie³ (Matoušek, 2001).



Tieto východiská vedú k preferovaniu komunitnej práce, dostupných komunitných centier a k transformácii tradičných typov inštitučných služieb. Významné miesto v tomto procese má presadzovanie minimálnych štandardov kvality v sociálnej práci.

Vývoj sociálnej práce ako vedného odboru vedie k špecializácii sociálnej práce a k profilovaniu nových profesionálnych pozícií sociálnych pracovníkov.

Napr. profily sociálnych profesií v regióne Kampánia – Taliansko:

- Rodinný asistent
- Sociálno-asistenčný operátor
- Sociálno-zdravotnícky operátor
- Technik pre sociálnu starostlivosť
- Kultúrny mediátor
- Operátor pre starostlivosť o dieťa
- Sociálny animátor
- Technik pre zaradenie do pracovného procesu
- Sociálny asistent
- Profesionálny vychovávateľ
- Rodinný mediátor

(Oficiálna vyhláška Regiону Kampánie č. 55 z 24. novembra 2003)

EKONOMICKÉ VÝCHODISKÁ

Európa rozvíja koncept sociálnej práce ako sociálneho podniku. Tým sa sociálna práca priblížila ekonomii. Pozícia prijímateľa sociálnej práce ako občana sa dopĺňa o civilný rozmer zákazníka a sociálna práca na sociálny produkt. Takýto posun súvisí s kvalitou, ktorá je určená trhom, resp. štandardmi kvality sociálnej práce, sociálnych služieb. Uvedený koncept rozvíjajú popredné európske výskumné ústavy sociálnej práce napr. v Taliansku. Pri sledovaní zmien vo vývoji sociálnej práce ako vedného odboru v 20. storočí, je posun smerom k filozofii sociálneho podniku logickým opodstatnením:

- a) Sekularizáciou sociálnej práce, sociálnych služieb, sa vývoj sociálnej práce vymanil spod náboženského vplyvu. Sociálna práca organizovaná štátom, verejnosťou, sa nepodriadiť autorite cirkvi, ale podriadiť sa „autorite“ vedy. Neskôr sa ukázalo (20. storočie), že ani veda sa nemôže dištancovať od morálnych a mravných hodnôt a nevyhnutne potrebuje etické pravidlá lebo hrozí, že sa môže obrátiť proti človeku, proti ľudstvu.

² Weber, M.: Základné sociologické pojmy, Bratislava, 1999

³ Matoušek, O.: Základy sociálnej práce, Praha, 2001, s. 170

- b) Sociálna práca ako interaktívny proces medzi sociálnym pracovníkom a klientom priniesla nový pohľad na význam prijímateľa ako jedinečného a originálneho subjektu, a tým aj na nevyhnutnosť riadenia procesov prostredia tak, aby podporoval jeho dôstojné fungovanie v spoločnosti.
- c) Sociálna práca a jej funkcia ochrany ľudských práv a dôrazov zameraných na vytváranie rovnakých príležitostí viedla k rozvoju antiopresívnych prístupov a posilňovaniu dôstojného sociálneho statusu a sociálnej pozície občana v nepriaznivej situácii.
- d) Rozmer kvality sociálnej práce v porovnaní s rozvojom priemyslu, hospodárstva, ekonomiky dlho odolával princípom trhovej ekonomiky. Nakoniec tento koncept prijala (70 roky 20. storočia) viac z ekonomických (sociálna oblasť musela neustále riešiť kritický nedostatok finančných prostriedkov) ako principiálnych dôvodov prijatím filozofie kvality. Neskôr sa kvalita stala neoddeliteľnou súčasťou sociálnej práce.
- e) Kvalita sociálnej práce bola dôvodom zmeny paradigmy sociálnej práce, ktorá sa v procese riešenia nepriaznivej sociálnej situácie mení na sociálny produkt, na ktorého výbere participuje samotný občan.
- f) Štát a verejné služby preferujú systém financovania, v ktorom na základe posúdenia sociálnej situácie občana alebo jeho osobných potrieb, je občan platcom služieb, ktoré si môže sám vybrať.
- g) Sociálna práca ako produkt podlieha zákonitostiam trhovej ekonomiky, t.j. jej presadenie v konkurencii je podmienené kvalitou a cenou služieb a má záujem poskytovať lepšie služby ako konkurencia na trhu služieb.

Takýto vývoj viedol k prijatiu filozofie sociálneho podniku, ktorá, ako sa ukázalo, má z hľadiska vývoja sociálnej práce ako vednej disciplíny a z hľadiska

interdisciplinárnych vzťahov výraznejšie priame väzby na sociálnu prácu, než sa to doteraz priznávalo. Základné zmeny koncepcie sociálnych služieb sa dotýkajú zmeny pozície občana ako prijímateľa sociálnych služieb na zákazníka, zmeny poskytovateľa – prevádzkovateľa sociálnych služieb na dodávateľa sociálnych služieb a zmeny hospodárenia na nákup a predaj sociálnej práce. V sociálnom podnikaní je výraznou zmenou pozícia subjektu služieb, pôvodne označovaného ako pacienta (v našich podmienkach tiež zverenca), klienta, prijímateľa služieb, na zákazníka.

Bez ohľadu na osobné, odborné, etické, filozofické stanoviská ku konceptu sociálneho podniku je nesporné, že tento koncept významným spôsobom ovplyvňuje proces sociálnej práce v štátoch EÚ. V Slovenskej republike sú prevádzkovatelia sociálnych služieb, ktorí sa k tomuto konceptu hlásia a rozvíjajú ho.

ZÁVER

Sociálna práca je vedný odbor a ako taká sa bude v najbližšej i vzdialenej budúcnosti rozvíjať, a to jednak v oblasti teórie a jednak aj v oblasti praxe. Vývoj v posledných dvoch storočiach túto skutočnosť potvrdzuje. Nie je potrebné mať obavy z jednostranne prijímaných konceptov sociálnej práce, práve naopak, nebezpečím je zotrvávanie na už nefunkčných teoretických a aplikačných výstupoch, ktoré, ako sa ukázalo, nerešpektujú alebo dostatočne rýchlo nereagujú na spoločenské, kultúrne, ekonomické, politické zmeny.

LITERATÚRA:

- Anzenbacher, A. 2001. *Úvod do etiky*, Akadémia vied Českej republiky, Praha, 56 s.
- Matoušek, O. 2001. *Základy sociální práce*, Praha, 170 s.
- Oficiálna vyhláška Regiónu Kampánie č. 55 z 24. novembra 2003
- Slavomír Krupa, riaditeľ Rady pre poradenstvo v sociálnej práci

Development of Social Work as a scientific field in Slovak Republic and in Europe after 1990.

The essence of Social Work is the social relationships. Social work deals with social situations in which the negative relations among people are showed. A human as a subject is characterized by essential-existential needs:

- a) to be respected, accepted (refusal, acceptance)
- b) to have respect to myself (complex-congruence)
- c) to be independence (dependence-independence)
- d) to respect-accept someone (hate-appreciation).

All people with no exception have the essential existential needs. The society is responsible if the needs are not fulfilled.

In principle we can recognize 3 types of peoples, societies and states attitudes towards individuals, groups and communities: separation, integration, inclusion.

Ethical foundations are connected to basic civil, political, economical and cultural rights asserted on subsidiary principles. These foundations lead to preferring the community work, accessible community centers and to transformation of traditional types of institutional services.

K VÝVOJU KONCEPCIE INKLÚZIE DETÍ SO ŠPECIÁLNYMI POTREBAMI V ŠKOLSTVE SPOJENÉHO KRÁĽOVSTVA VEĽKEJ BRITÁNIE A SEVERNÉHO ÍRSKA

PhDr. Mária Šmidová, PhD.

ABSTRAKT

Diskusia o vývoji britskej koncepcie inklúzie osôb so špeciálnymi potrebami v školstve sa zameriava na vplyv práva a legislatívy, úlohu kategorizácie v špeciálnej pedagogike a rast inkluzívnej pedagogiky. Myšlienka inklúzie sa v Spojenom kráľovstve v podstate prijala, zdôrazňuje sa však princíp individuálneho prístupu v hodnotení osôb so špeciálnymi potrebami a pri prijímaní záverov o správnej forme a obsahu inkluzívnych postupov. Za jeden z rozhodujúcich faktorov sa považuje aj rozhodnutie rodičov. Odporúča sa nezriekať sa systému kategorizácie, ale v jeho rámci vyzdvihnúť jednotlivca so špeciálnymi potrebami ako ústredný bod hodnotenia.

Diskusiu o vývoji britskej koncepcie výchovy a vzdelávania žiakov a študentov so špeciálnymi potrebami (ďalej len „ŠP“) charakterizuje zameranie sa odborníkov z oblasti špeciálnej pedagogiky na tri vzájomne súvisiace oblasti¹:

- vplyv práva a legislatívy;
- úlohu kategorizácie v špeciálnej pedagogike;
- rast inkluzívnej pedagogiky.

Ďalšími významnými otázkami, ktoré však z priestorových dôvodov nie sú predmetom tejto práce, sú kvalifikácia učiteľov, hodnotiace techniky pri diagnostike a vzdelávanie profesionálnych pracovníkov, a tiež aj rodičov.

¹ Východiská tejto práce možno doplniť závermi z početných prác Prof. Petra Farrella pôsobiaceho na Pedagogickej fakulte Univerzity v Manchestri, britského odborníka na školskú psychológiu zameranú na deti so špeciálnymi potrebami.



VPLYV PRÁVA A LEGISLATÍVY

Právo zohralo v Spojenom kráľovstve v tomto zmysle aktívnu úlohu vo všetkých štádiách vývoja. Za posledných dvadsať rokov sa zaznamenali veľké legislatívne pohyby, ale aj zmeny v implementácii a politickej koncepcii, týkajúcej sa detí so ŠP.

Samotné právne základy fenoménu ŠP, najmä v oblastiach identifikácie a hodnotenia študentov so ŠP, položil už *Zákon o vzdelávaní z roku 1981*². Tento zákon bol viackrát novelizovaný a jeho úprava sa rozširovala a prispôbovala novým trendom. Podľa britských odborníkov sa tento zákon považuje za významný medzník v legislatívnej úprave v oblasti hodnotenia žiaka so ŠP. Počas nasledujúcich dvadsiatich rokov sa síce prijali menšie zmeny tejto úpravy, avšak jej podstata zostala až do dnešných dní nezmenená. Britské právo v tomto zmysle podrobne upravuje postupy pri multidisciplinárnom hodnotení jednotlivca, čím sa pri diagnostike udržiava vysoká kvalita.

² *Education Act 1981.*



Vývoj aktuálneho legislatívneho stvárnenia inklúzie detí so špeciálnymi potrebami v školstve Spojeného kráľovstva má niekoľko ďalších relevantných medzníkov.

Prvým z nich bolo prijatie *Zákona o vzdelávaní z roku 1993*³, ktorý ustanovil **všeobecný princíp, že deti so špeciálnymi potrebami by sa v prípade súhlasu rodičov mali vzdelávať v bežných školách**. Rodičia a deti však v tom čase museli prakticky presvedčiť príslušné verejné authority, že takéto ich zaradenie nenaruší výchovu ďalších detí a že bude mať efektívny a reálny pozitívny dopad na žiakov so ŠP, čo často viedlo k znemožneniu inklúzie.

Druhým medzníkom v Spojenom kráľovstve bol dopad známej *Deklarácie zo Salamanky* z roku 1994⁴, ktorá mala pozitívny vplyv na **implementáciu myšlienky inklúzie** v celom medzinárodnom spoločenstve.

V roku 1996 sa v Spojenom kráľovstve prijal *Zákon o vzdelávaní*⁵, ktorý implementoval myšlienky zo Salamanky; táto právna norma platí v znení niekoľkých zmien a doplnení i v súčasnosti.

V roku 1997, po nástupe T. Blaira, nová vláda publikovala programový dokument⁶, v ktorom stanovila

stratégiu, spočívajúcu v **prevažujúcej podpore inklúzie nad podporou rozvoja špeciálnych škôl**. Nasledovali ďalšie vládne dokumenty, ktoré prezentovali právny rámec pre upevnenie práv rodičov detí so špeciálnymi potrebami⁷.

V roku 2001 sa v Spojenom kráľovstve prijal nový zákon, upravujúci, ako špeciálna právna norma, vzdelávanie a výchovu osôb so špeciálnymi potrebami: ***Zákon o vzdelávaní osôb so špeciálnymi potrebami a o osobách so špeciálnymi potrebami***⁸. Tento zákon novelizoval tú časť *Zákona o vzdelávaní* z roku 1996, ktorá sa týkala osôb so špeciálnymi potrebami, ako aj zákonné antidiskriminačné normy, vzťahujúce sa na osoby so špeciálnymi potrebami⁹. Upravil oblasť špeciálnej pedagogiky študentov základných a stredných škôl (najmä študentov so ŠP), ale aj študentov v procese ďalšieho vzdelávania, ako aj práva a povinnosti inštitúcií, pedagógov, odborných pracovníkov, rodičov a študentov v tejto oblasti. Možno konštatovať, že transformoval právny rámec pre inklúziu do aktívneho a pozitívneho postoja k nej. Veľký dôraz sa v tomto zmysle kladie na rozhodnutie rodičov, a to tak v smere inklúzie, ako aj v opačnom smere.

³ Education Act 1993.

⁴ Dokument pripravený v rámci UNESCO v roku 1994, ktorý vyzval vlády právne garantovať a politicky zabezpečiť uplatnenie princípu inkluzívneho vzdelávania a zaradenia všetkých detí do bežných škôl okrem prípadov, kde je rozumné konať inak.

⁵ Education Act 1996.

⁶ „Green Paper“, ktorý predstavoval koncepciu vládnej politiky v oblasti starostlivosti o osoby so špeciálnymi potrebami, publikovaný pod názvom *Excellence For All Children – Meeting Special Education Needs*.

⁷ Skrátčený výraz „deti so špeciálnymi potrebami“ je označením statusu dieťaťa a v britskej právnickej terminológii znie ako „deti so statusom osôb so špeciálnymi potrebami“. Ide teda o osobné statusové právne rozhodnutie.

⁸ *The Special Educational Needs and Disability Act 2001*.

⁹ *Disabled Discrimination Act 1995*, predchodca v súčasnosti platného *Disabled Discrimination Act 2005*.

V súvislosti s uvedeným zákonom z roku 2001 sa v období od roku 2001 do roku 2006 prijali rôzne vykonávacie právne normy na úrovni príslušných ministerstiev. Z hľadiska bádania v oblasti vývoja myšlienky inklúzie v Spojenom kráľovstve majú však väčší význam dva kódexy správania sa, resp. praxe, ktoré poskytujú nielen východiská, princípy a rámec právnej úpravy, ale aj informácie o jej vykonávaní, modelové prípady, praktické rady, postupy všetkých dotknutých subjektov a podobne.

Prvým z nich je *Kódex praxe o špeciálnych vzdelávacích potrebách z roku 2001*¹⁰, ktorý sa vzťahuje viac na *Zákon o vzdelávaní z roku 1996*; reflektuje však už jeho zmeny a doplnenia vykonané *Zákomom o vzdelávaní osôb so špeciálnymi potrebami a o osobách so špeciálnymi potrebami z roku 2001*. **Kódex upravil možnosti rodičov zasahovať do jednotlivých výskumov, čím sa kvalita diagnostiky výrazne zlepšila.** Rodičia dostali právo na prístup takmer ku všetkým informáciám o ich deťoch; môžu zabezpečiť nezávislý posudok o dieťati; majú prístup do nezávislej rodičovskej poradne; majú možnosť odvolať sa na súdny orgán, ak majú pocit nedostatočnej starostlivosti zo strany štátu. Všetky tieto záležitosti sú dosiahnuteľné písomne a vo viacerých jazykoch. Samozrejme, v niektorých prípadoch sa môže prístup k informáciám o deťoch zo strany rodičov obmedziť, a to vtedy, ak by poskytnutie informácie viedlo napríklad ku znehodnoteniu pomoci. Ide najmä o prípady, keď má žiak emocionálne ťažkosti a/alebo ťažkosti so správaním.

Právna úprava hodnotiacich postupov má pozitívny dopad nielen na rodičov, ale aj na samotné výskumné ciele. Jednotný postup umožňuje profesionálnym pracovníkom efektívne spolupracovať, čo napomáha efektívnosti výsledkov. Ďalej hodnotiace správy vytvárajú kvalitný podklad na určovanie ŠP, a pomáhajú teda eliminovať možné chyby pri ich diagnostike. Napokon, poznatky, ktoré sa vytvárajú o jednotlivých ŠP, pomáhajú zaraďovať žiakov so ŠP do bežných škôl, keďže pre učiteľov týchto škôl slúžia ako podklady o jednotlivých ŠP.

Druhou relevantnou normou je kódex s názvom *Inkluzívna výučba detí so špeciálnymi potrebami z roku 2001*¹¹. Vzťahuje sa priamo na otázku inklúzie a týka sa viac implementácie *Zákona o vzdelávaní osôb so špeciálnymi potrebami a o osobách so špeciálnymi potrebami z roku 2001*.

Možno konštatovať, že najväčší posun v celej otázke inklúzie nastal prijatím trojice uvedených dokumentov v roku 2001. Tento rok možno považovať za skutočný medzník v právnej regulácii, ktorá vychádza v ústrety myšlienke inklúzie v Spojenom kráľovstve.

Treba však dodať, že všetky uvedené platné normy možno analyzovať iba v ich vzájomnom kontexte, pričom treba brať do úvahy ich úplné znenie, vzhľadom na postupné početné zmeny a doplnenia. V tomto zmysle nemožno obísť aj ďalšie predpisy, týkajúce sa osôb so špeciálnymi potrebami, najmä *Zákon o zákaze diskriminácie osôb so špeciálnymi potrebami, prijatý v roku 2005*¹² (novelizoval zákon rovnakého názvu prijatý v roku 1995), či *Kódex praxe Komisie pre práva osôb so špeciálnymi potrebami*, prijatý v roku 2001, týkajúci sa škôl¹³. Navyše, práva postihnutých reguluje niekoľko medzinárodnoprávných dokumentov; najnovším z nich je *Dohovor OSN o právach osôb so špeciálnymi potrebami* prijatý v tomto roku, ktorého viacročná príprava ovplyvňovala a harmonizovala národné koncepcie prístupu osôb so špeciálnymi potrebami na celom svete.¹⁴

Myšlienka inklúzie sa však v tejto krajine neprijíma bez výhrad ako jediné a plošné riešenie pre dieťa so špeciálnymi potrebami. Zdá sa, že dôvodom tohto stavu nie je prevažne otvorenosť otázky o opodstatnenosti inklúzie, ale skôr principiálne potvrdenie jej všeobecnej opodstatnenosti a zároveň principiálne osvojenie si myšlienky, že uplatnenie inkluzívneho prístupu nie je vždy vhodným prostriedkom v individuálnych prípadoch. Celkom presne to vyjadruje čl. 6 kódexu *Inkluzívna výučba detí so špeciálnymi potrebami z roku 2001*, podľa ktorého „**správnym vzdelávaním a výchovou, stratégiou a podporou sa takmer všetky deti so špeciálnymi potrebami môžu úspešne začleniť do bežného vzdelávania, avšak zároveň „bežné vzdelávanie nie je vždy správne pre každé dieťa v každom čase“**. Kódex túto myšlienku zároveň upresňuje pripomenutím, že fakt, že tomu tak niekedy je, neznamena, že dieťa sa nemôže začleniť do bežného vzdelávania v neskoršom štádiu.

¹⁰ *Special Educational Needs Code of Practice*, november 2001, DfES/581/2001, Ministerstvo vzdelávania a zručností (školsťva) Spojeného kráľovstva.

¹¹ *Inclusive Schooling – Children with Special Educational Needs*, november 2001, DfES/0774/2001, Ministerstvo vzdelávania a zručností (školsťva) Spojeného kráľovstva.

¹² *Disability Discrimination Act 2005*. Viac k tomuto zákonu v: Mária, Š.: Koncepcia prístupu k zdravotne postihnutým ľuďom v Spojenom kráľovstve: zákon o zákaze diskriminácie postihnutých osôb z roku 1995 v znení novely z roku 2005. Integrácia 2007.

¹³ *Disability Rights Commission's Code of Practice*, júl 2001.

¹⁴ Viac o Dohovore, jeho príprave, princípoch, obsahu a dopade uverejnila v tomto roku Šmidová, M. v časopise *Journal of Social Work and Health Management* (Univerzita Sv. Alžbety v Bratislave) v anglickom jazyku pod názvami *To the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: terminus a quo*. 1st Part a *To the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Starting Points*. 2nd Part a v časopise *Integrácia* v slovenskom jazyku pod názvami *K Dohovoru o právach osôb so špeciálnymi potrebami: východiská*. 1. časť a *K Dohovoru o právach osôb so špeciálnymi potrebami: aktuálny stav, nástroje implementácie a hodnotenie základnej koncepcie*. 2. časť.

ÚLOHA KATEGORIZÁCIE V ŠPECIÁLNEJ PEDAGOGIKE

V roku 1944 bol v špeciálnej pedagogike zadenfinovaný systém, postavený na kategóriách, ktorý identifikoval a systemizoval stav žiaka alebo študenta: vážne a mierne ťažkosti v učení; emocionálne ťažkosti a ťažkosti súvisiace so správaním; autizmus, atď. Podľa tohto systému bol žiak so ŠP zaradený do jednej z vytvorených kategórií a podľa nich mu bola k dispozícii príslušná asistencia. Podľa Zákona o vzdelávaní z roku 1981 odborní pracovníci rozhodovali na základe týchto kritérií.

Pri používaní uvedeného systému sa však neprihliadalo na skutočnosť, že ťažkosti jednotlivca môžu identifikovať viac než jednu z daných kategórií¹⁵. *Kódex praxe o špeciálnych vzdelávacích potrebách* z roku 2001 z tohto dôvodu postavili britskí odborníci na myšlienke, že **pri identifikácii a hodnotení ŠP študenta by mal byť v centre hodnotenia jednotlivec a nie stanovenie určitej kategórie. Stav a schopnosti jednotlivca sa hodnotia v štyroch oblastiach: komunikácia a interakcia; poznávanie a učenie; emocionálny a sociálny vývin a vývin správania sa; zmysly a/alebo telesný stav.** Ich formulácia vyjadruje len oblasti, v ktorých by sa mohla vyskytnúť ťažkosť, vyžadujúca zabezpečenie ŠP pre študenta s cieľom vyrovnať jeho kvalitu života. Hodnotenie obsahuje tak negatívne, ako aj pozitívne závery o danostiach dieťaťa. Každé dieťa sa hodnotí komplexne vo všetkých štyroch oblastiach. Týmto sa dosahuje integrujúci prístup hodnotiaceho a komplexnosť hodnotenia. Cieľom je určenie správnej miery a spôsobu inklúzie dieťaťa.

Myšlienka tohto systému, a teda úplné zavrhnutie kategorizácie študentov so ŠP, sa v Spojenom kráľovstve zatiaľ celkom neprijala. Odborníci v oblasti špeciálnej pedagogiky sa rozdeľujú na dva tábory. Jedni presadzujú novú myšlienku, druhí zastávajú tradičnú kategorizáciu.

Na druhej strane však možno konštatovať, že samotná myšlienka individualizácie pri diagnostike je podporená mnohými silnými argumentmi:

- sústava problémov, prežívaných študentmi so ŠP, ich učiteľmi a rodičmi, má veľmi komplexnú povahu. V dôsledku neprimeraného prístupu rodičov a školy k jedinečnej osobe so ŠP by preto mohlo dôjsť k preneseniu zodpovednosti na jednotlivca za vedľajšie problémy (psychické a/alebo fyzické). Tieto vždy ostávajú vedľajšími, aj keď vychádzajú z jeho/jej primárnych ťažkostí. Eliminovanie kategorizácie by tomu mohlo predísť;

- často sa vyskytuje riziko podcenenia a/alebo nevšímnutia si vzácných talentov u jednotlivca so ŠP v dôsledku neúplného pochopenia jeho problému;
- niekedy sa automaticky vychádza z predpokladu, že žiak s charakteristickými ťažkosťami vyžaduje špecifickú formu prístupu, ktorú však možno použiť len vo vzťahu k určitej kategórii. Prax však potvrdila, že niektoré metódy, určené pre jednu z kategórií, možno aplikovať aj na iné skupiny žiakov so ŠP;
- deti zvyčajne neostávajú počas života na jednom mieste kontinua, ale ich stav sa zvykne meniť. Tento faktor kategorizácia ŠP nerieši.

Do oficiálnych postupov je presadiť túto myšlienku veľmi ťažké. Dôvodom toho je, že kategorizácia sa dlhodobejšie zaužívala ako technika vo väčšine oblastí života v spoločnosti. Oveľa jednoduchšie a praktickejšie, spravidla v skutočnosti aj reálnejšie, sa javí zaradiť človeka do kategórie, a to už aj preto, aby sa mu dostala špecifická pomoc.

Strednú britskú cestu, zahrnutú do uvedeného kódexu, predstavuje možnosť ponechať systém kategorizácie a vyzdvihnúť v ňom jednotlivca so ŠP ako ústredný bod hodnotenia: pomenovať jeho/jej ťažkosť podľa určitej kategórie, ale tento krok poňať ako štartovaciu čiaru pre hľadanie jeho/jej silných miest/talentov a sekundárnych potrieb.

RAST INKLÚZIVNEJ PEDAGOGIKY

Otázka inklúzie žiakov so ŠP je otvorená na celom svete. Venuje sa jej veľa vedeckých pracovníkov.¹⁶

Medzi hlavné otázky, ktoré čakajú na svoje zodpovedanie, možno zaradiť tieto:

- je zhoda v definícii inklúzie medzi jednotlivými krajinami a prúdmi?
- čo možno považovať za hlavný argument pre inklúziu?
- podporujú inklúziu všetky odborné authority?
- aké výhody prináša inklúzia v spoločnosti?
- akú má inklúzia v súčasnosti perspektívu?

DEFINÍCIA INKLÚZIE

Všeobecne možno konštatovať, že pod výrazom *inklúzia*, používaným v súvislosti s osobami so špeciálnymi potrebami, možno rozumieť spravidla rozsah, akým je jednotlivec nielen zaradený do bežnej komunity, ale je aj prijatý ako jej rovnocenný člen, zapájajúci sa aktívne a plnohodnotne do všetkých aktivít tejto skupiny, prinášajúc do nej porovnateľné hodnoty tak, ako jej ostatní členovia.

¹⁵ Norwich, B.: The Connotation of Special Education Labels for Professionals in the Field. *British Journal of Special Education*, 26 (4), 179 – 184.

¹⁶ Mittler, P.: *Working Toward Inclusion: Social Contexts*. Fulton, London 2000; Ainscow, M.: *Understanding the Development of Inclusive Schools*. Falmer Press, London 1999.

Výraz *integrácia* sa vo Veľkej Británii, ako aj v Západnej Európe, v odbornej literatúre spravidla nepoužíva, keďže vyjadruje len zaradenie jednotlivca do skupiny a nie jeho skutočné včlenenie do nej, a následne jeho postavenie ako jej rovnocenného člena.

Možno však poznamenať, že prax vo Veľkej Británii je ešte stále viac o integrácii, pretože ani učitelia podľa názorov odborníkov často nerozlišujú medzi výrazmi *integrácia* a *inklúzia* a spravidla sa domnievajú, že ak majú vo svojej triede dve deti s telesnými ťažkosťami a jedno s emocionálnymi ťažkosťami, znamená to, že sú už inkluzívnou triedou. Naproti tomu, spoľahlivá teoretická základňa existuje: svedčí o tom napríklad práca *Index for Inclusion*¹⁷, ktorá detailne spracúva praktické postupy pri inklúzii žiakov so ŠP do bežných tried.

HLAVNÉ ARGUMENTY PRE INKLÚZIU

Hlavným argumentom v prospech myšlienky inklúzie je koncept ľudských práv, podľa ktorého má každý jednotlivec právo na navštevovanie bežnej školy a má právo byť úplne včlenený do bežnej komunity¹⁸. Ak by sa tak nestalo, znamenalo by to teda ohrozenie ľudských práv.

Tento argument je však podľa profesora Farrella i iných britských odborníkov pomerne labilný: ak by ľudské práva boli jediným argumentom, mohla by sa otvoriť diskusia o námiatke, že inklúziou žiakov so ŠP sa obmedzujú ľudské práva bežných žiakov na kvalitné štúdium. Napriek tomu možno konštatovať, že koncepcia ľudských práv myšlienku inklúzie podstatne podporila.

Ďalším vážnym argumentom je pozitívny vplyv inklúzie na žiakov so ŠP, zaradených do bežných škôl a naopak, ako aj lepšie a prirodzené chápanie reality života u bežných žiakov v inkluzívnych komunitách.

PRESVEDČENIE O OPODSTATNENOSTI INKLÚZIE

Za posledných dvadsať rokov sa obmedzil počet žiakov so ŠP, navštevujúcich špeciálne školy, na nízky podiel (1, 3%). Ide hlavne o deti s Downovým syndrómom. Ďalej sa štatisticky zvýšil počet ľudí, ktorí súhlasia s myšlienkou integrácie či inklúzie.

Na druhej strane, väčšina žiakov s vážnymi, či už vzdelávacími, alebo emocionálnymi ťažkosťami, zostáva na základe želania svojich rodičov na špeciálnych školách.

¹⁷ CSIE, 2000 Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools. Bristol: Centre for Studies in Inclusive Education and London: DFEE.

¹⁸ Mittler, P.: Working Toward Inclusion: Social Contexts. Fulton, London 2000.

Príslušná štátna autorita má najväčší problém pri inklúzii týchto jednotlivcov práve v súvislosti s názormi rodičov, ktorí chcú nechať svoje deti na špeciálnych školách, či už pre blaho svojich detí alebo pre väčšie pohodlie v týchto zariadeniach.

Možno dodať, že *Kódex praxe o špeciálnych vzdelávacích potrebách z roku 2001* upravuje podmienky inklúzie detí so ŠP prehľadne a rozumne, čo prispieva k pozitívnemu posunu tohto trendu.

VÝHODY INKLÚZIE

Medzi výhody inklúzie, či prostriedky argumentácie v jej prospech sa počítajú najmä výrazne zlepšujúca sa kvalita života detí so ŠP, prirodzenejšie vnímanie týchto detí zo strany ich spolužiakov v školách, ako aj zvýšenie zamestnanosti v školstve, najmä v odbore špeciálnej pedagogiky.

SÚČASNÁ PERSPEKTÍVA INKLÚZIE

Perspektíva inklúzie v Spojenom kráľovstve je ovplyvnená subjektívnymi názormi odborníkov, avšak konverguje do princípu individuálneho prístupu. Podľa profesora Farrella, inklúzia žiakov so ŠP by sa síce nemala generalizovať, ale mala by sa podporovať. Napríklad deti s Downovým syndrómom by sa podľa neho mali jednoznačne včleňovať do bežných škôl; každý jednotlivec by mal byť osobitne diagnostikovaný a podľa jeho kapacity by mal byť zaradený do komunity, kde by nebol sám stresovaný a mohol by priniesť do danej komunity istú hodnotu.

ZÁVEROM

V posledných dvadsiatich rokoch sa v Spojenom kráľovstve zaznamenal pozitívny progres v praxi inkluzívnej pedagogiky a posilnila sa úloha rodičov detí so ŠP.

Prijatie myšlienky inklúzie sa jednoznačne potvrdilo; tak, ako to však spravidla býva, treba presne definovať, za akých podmienok a v akom kontexte sa inklúzia považuje za správnu. Zdá sa, že inklúzia sa v Spojenom kráľovstve všeobecne prijala, avšak zároveň sa prijal záver, že v určitých prípadoch inklúzia nevyhovuje. Rozhodujú pri tom najmä dva faktory: individuálny prístup k dieťaťu so špeciálnymi potrebami a rozhodnutie jeho rodičov.

To korešponduje aj s riešením otázky kategórií ŠP: odporúča sa nezriaďať systém kategorizácie, ale principiálne v jeho rámci vyzdvihnúť jednotlivca so ŠP ako ústredný bod hodnotenia.

Ilustračné foto: Miriam Tallová

On the Development of the Concept of Inclusion of Children with Special Needs into Education System in the United Kingdom

Discussion on the development of the British concept of inclusion of special needs people into British schooling system is focused on the effect of law and legislation, role of categorization in special pedagogy, and increasing impact of inclusive pedagogy. Basically, the idea of inclusion has been accepted in the United Kingdom. The emphasis is however put on the principle of individual approach in evaluation of people with special needs, as well as in acceptance of conclusions on the right form and contents of inclusive methods. Within the concept, parents' decision is deemed to be one of the decisive factors. It is recommended not to deny the system of categorization completely, and to emphasize an individual with special needs as a central basis for evaluation.

ÚSTAV

Zuzka Dvořáková

38

Tak to vidím ja...



Foto: Marcela Zacharová

celý nábytok. Má svoju izbu a s asistentom si varí. Kuchyňa je spoločná. To je chránené bývanie.

Ja chcem z nášho bytu urobiť chránené bývanie. Ale neviem, či by to šlo, lebo u nás sa prebieha cez jednu izbu do druhej a zázemie by mal mať každý.

Keby mi povedali, že musím ísť do ústavu, tak by som nešla.

So mnou nepohne nikto. Ja za tým stojím. Ja mám takúto povahu.

U mňa neni žiaden problém, tak prečo by som sa mala sťahovať?

Ja by som mohla bývať aj sama, keby som mala asistentku. Spoločne by sme si varili, piekli, žili spolu.

Doma je doma, robíš si, čo chceš, môžeš si robiť svoje vlastné koberce a rozhodnúť sa, čo budeš v izbe mať, aký koberec. A už teraz chystám, čo budem predávať na Vianoce. Budeme s Vilmuškou vykrikovať na Vianočných trhoch. To je moja túžba, predávať. Už teraz štrikujem také kocky.

Čo by si ale v ústave určite nemala, je láska a druhý by určite nemali také srdce, ako má moja mama, ako mám doma.

Tam by som sa nedostala sama von. Jedine s dozorom, a to už nie je to.

Ústavy by sa mohli zmeniť na domovy služieb. Mohli by tam byť veľké športoviská a parky a mohli by sa tam deti voziť na bicykloch.

Či sa ústavy dajú zrušiť, to ti ja neviem povedať. Ale pre mňa to určite dobré neni.

Ani za nič!

Myšlienky Zuzky Dvořákovovej zapísala Jana Michalová

Ja poznám len jeden ústav, kde chodím na krúžky a na obedy a hneď idem domov. Tam sú aj také deti, ktoré krivajú, niektoré zase nevedia, čo robia, a tak robia druhým zle a ďalší zase neposedí.

Kto má dobré zázemie doma, tak do ústavu nemusí, a kto má zlé zázemie, ten by mal ísť do chráneného bývania a do chránených dielní.

Nikto by nemal ísť do ústavu. Možno keď nemáš dobrých rodičov, tak do ústavu ísť musíš.

V ústave potom aj bývajú aj spia. Je to síce celkom pekné, keď to vidíš, ale záujem sestričiek o deti nie je taký veľký, ako keď máš mamu. A deti nemajú voľnosť, lebo oni tam nechcú, aby si robili, čo deti chcú, nechcú, aby rozprávali. Musia robiť len to, čo sa im povie.

Ajka nerozpráva vôbec, Marián zas dobre nepočuje. Ani stolný tenis

nehrá. Hrá len Jurko, hoci má len jednu poriadnu ruku. Marián chodí na súťaže, na loptové hry. Iný chodí plávať a iný na atletiku trénovať.

Mali by sa s nimi viacej rozprávať. Mali by s nimi komunikovať, a to nikdy nebude.

Lebo to je ústav.

Stále je tam niekto iný. Vychovávateľky sú nové, mladé, a tým sa nechce rozprávať.

Lepšie je chránené bývanie.

Chránené bývanie je, že tam môžeš mať svoj nábytok. V chránenom bývaní som už bola na návšteve. Býva tak aj Igor. Igorovi jeho otec kúpil



Ilustračné foto: Miro Cangár



Foto: Marcela Zacharová



Ilustračné foto: Marcel Jančovič

ZMENA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB V ÚSTAVNÝCH ZARIADENIACH

Ivana Tóthová

39

Popíšem vám časť z toho, ako si „možno naivne“ myslím, že môže vyzeráť plán toho, ako transformovať nejaký konkrétny domov sociálnych služieb na Slovensku. Moja akčná intuícia mi hovorí, že je tam veľa roboty na dlhšie časové obdobie. Ale vo svojej podstate je to jednoduchý proces. Ide o vecné definovanie organizačnej zmeny, ktorou si prešlo už veľa rôznych organizácií. Prečo by to DSS nemohla prežiť s úspechom?

ČO JE MOJÍM CIEĽOM?

Vytvoriť systém kvalitných sociálnych služieb postavených na snoch a potrebách klienta.

Začneme od potrieb klientov, nech oni definujú, čo je potrebné pre zlepšenie kvality ich života. Pokračovať budeme vyjasňovaním možností, hodnôt a kultúry. Je to celoživotný proces, tak isto aj u mňa. Budú situácie, kedy sa stretne s námietkami - ako sa čo nedá, najmä vo veľkých dlhodobých zabehnutých systémoch. Námietky, konflikty, vyjednávania v procese zmien sú prirodzené a očakávané. Či už u jednotlivého človeka, alebo organizácie. Pre všetkých zúčastnených zaujímavým a významným bude ísť hlbšie do odkrývania emócií. Vecné prežívanie zmeny je častokrát od emočného veľmi vzdialené. A pokiaľ sa nepracuje s emóciami, ľahko sa môže stať, že k vecnému riešeniu situácie ani prísť nemusí.

Zároveň budeme pracovať na definovaní stavu, kde sme a kam chceme ísť. Píšem v množnom čísle, lebo identifikovanie sa s víziou organizácie a jej následné naplnenie patrí ku kľúčovým momentom celého procesu. A ak toto neprebehne s potrebnou investíciou do času a energie, tak vidím naplnenie cieľa ako vysoko ohrozené.

S KÝM BUDEME NAPŔŤAŤ CIEĽ?

Klienti – o tvorbe a dôslednom plnení a prehodnocovaní individuálnych plánov bolo zopár výborných článkoch v predchádzajúcej Integrácii. Odkazujem Vás na to, prečítajte si to.

Zamestnanci - najviac času a energie bude potrebné investovať do práce s motivovaním zamestnancov s tými správnymi zručnosťami. Ideálne je pracovať s ľuďmi, ktorí sú motivovaní a majú aj zručnosti potrebné pre zmenu. A tých treba delegovať, zapájať do rozhodovania, podporovať v ich práci.

Čo ak nie sú k dispozícii tie správne zručnosti u zamestnancov i keď oni sami sú motivovaní? Zručnosti sú naučiteľné rôznymi formami vzdelávania, či už sú to tréningy, alebo rôzna vzdelávacia podpora na pracovisku.

Najťažšia otázka sa otvára pri zamestnancoch, ktorí nie sú motivovaní a ani nemajú zručnosti potrebné pre iné postupy práce, než na tie, aké sú naučení. V takýchto prípadoch treba vyskúšať všetky dostupné varianty motivácie a keď to nebude fungovať, tak hovoriť so zamestnancom o zmene náplne práce, či pracoviska.

Komunita – chce klient ísť raz za mesiac do kina? Prečo nie? Chce sa klient ísť prejsť po nákupnom centre? Prečo nie? Chce klientka chodiť na hodiny jogy? Prečo nie? Na Slovensku veľmi zriedka stretávam našich klientov v bežnom verejnom fungovaní. Minule ma potešilo keď som videla klientku na vozíčku s viditeľným aj mentálnym postihnutím v obchodnom centre. Podpora prirodzeného kontaktu s komunitou, stretávanie sa s ľuďmi mimo zariadení je priam kľúčová pri zvyšovaní kvality života. Myslím, že zamestnanec DSS je platený za to, aby pomáhal pri vytváraní podmienok na prístup k samozrejmostiam aké máme my, ktorí sa za zdravých považujeme. Ľudia z komunity majú potenciál našim klientom pomáhať a podporovať ich a na Slovensku v tejto oblasti vidím veľký priestor na zlepšenie.

Rodina – moja sestra si niekedy pospevuje popievkou „Rodina je základ života ...“, najčastejšie vtedy, keď jej rodina spôsobí nejakú ťažkosť. Ale príbeh je aj o tom, že ľudia bez rodiny sú ako stromy bez koreňov, nech už je zdravotný stav týchto ľudí akýkoľvek.

Už som doma...



40

Ilustračné foto: Marcel Jančovič

Podpora vzťahov, spoločných aktivít, spoločných rozhovorov a rozhodovania má silný nielen vecný zmysel, ale aj ten emočný. Pre každého z nás. Potrebujeme ich pre napĺňanie svojich snov a potrieb a naši klienti nie sú iní.

Na záver by som vám rada odporúčala knihu od Arnolda Mindella: „Sediť uprostred ohňa“ (Sitting in the fire) – Transformácia veľkých skupín využitím konfliktu a diverzity. Tvrdí sa tu, že si treba dať pozor, nejde totiž iba o to, že naplánujem a nechám si schváliť víziu, aktivity, jednotlivé kroky, ale že mám ísť hlbšie do kultúry organizácie, hodnôt a pocitov. V každej organizácii, ktorá prechádza zmenou, možno hovoriť o viditeľných konfliktoch medzi iniciátormi zmeny a tými, ktorých sa samotná zmena dotýka. Ale na čo sa potrebujeme zamerať, aby sme prešli ku konkrétnym vecným riešeniam, je dekodovať skryté správy v správaní a facilitovať proces vyjasňovania a riešení.

Spúšťanie zmeny znamená konflikt. Konflikt, ktorý vzniká na základe nerovnováhy moci, predsudkov, nevyjasnených vzťahov a očakávaní. Je to podobné pri malom dieťati, ale aj vo veľkej organizácii.

Mgr. Ivana Tóthová, sociálna pracovníčka, iva@original.sk

(tento článok by nevznikol bez podpory Hanky Štetinovej, za čo jej veľmi ďakujem)

K DOHOVORU O PRÁVACH OSÔB SO ŠPECIÁLNYMI POTREBAMI:

AKTUÁLNY STAV, NÁSTROJE IMPLEMENTÁCIE A HODNOTENIE ZÁKLADNEJ KONCEPCIE

II. ČASŤ

PhDr. Mária Šmidová, PhD.

AKTUÁLNY STAV PO PODPISE

Dohovor o právach osôb so špeciálnymi potrebami (v anglickom jazyku *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*; ďalej len „Dohovor“) a Opčný protokol k Dohovoru o právach osôb so špeciálnymi potrebami (v anglickom jazyku *Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*; ďalej len „Protokol“) prijali členské štáty OSN rezolúciou Valného zhromaždenia OSN č. 61/106 počas jeho 61. zasadnutia dňa 13. decembra 2006.

Základným cieľom Dohovoru bolo previesť *Štandardné pravidlá na vyrovnávanie príležitostí osôb so špeciálnymi potrebami* z roku 1993 na úroveň všeobecne záväzného univerzálneho medzinárodnoprávného dokumentu. Po prijatí Protokolu sa možnosti občanov daného štátu rozšíria v smere podávania individuálnych sťažností na medzinárodný centrálny orgán (výbor) zmluvy, ak sa predtým využili príslušné vnútroštátne prostriedky nápravy.

Podľa svojho článku 42 bol Dohovor otvorený na podpis štátom a regionálnym integračným

organizáciám v sídle OSN v New Yorku dňa 30. marca 2007. Rovnakým spôsobom a v rovnakom čase bol otvorený na podpis všetkým signatárskym štátom a signatárskym regionálnym integračným organizáciám Dohovoru aj Protokol.

Dňa 30. marca 2007 v sídle OSN v New Yorku podpísalo Dohovor 83 štátov a Európske spoločenstvá, čo možno pokladať za neobvykle veľký počet subjektov. Protokol podpísalo 44 subjektov a jeden štát (Jamajka) oba dokumenty zároveň ratifikoval. Do odovzdania tohto článku (31. mája 2007) bol stav podpisovania takýto: 96 podpisov Dohovoru a 52 podpisov Protokolu. Možno teda konštatovať, že Dohovor podpísala viac než polovica členských štátov OSN (z celkového počtu 182). Z 27 členských štátov EÚ podpísalo Dohovor i Protokol 22 štátov: Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Česká republika, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo.

Dohovor nadobudne platnosť tridsiatym dňom po jeho dvadsiatej ratifikácii alebo prístupe; Protokol tridsiatym dňom už po jeho desiatej ratifikácii alebo prístupe. Generálny tajomník OSN potom zvolá prvú konferenciu strán Dohovoru nie neskôr, než po šiestich mesiacoch od nadobudnutia jeho platnosti. Na tejto konferencii sa budú voliť členovia Výboru práv osôb so špeciálnymi potrebami.

NÁSTROJE IMPLEMENTÁCIE

Pri efektívnosti plnenia medzinárodných zmlúv tohto typu zaväzí účinný implementačný mechanizmus. Od neho do značnej miery závisí dopad prijatia zmluvy, ktorý môže byť menší alebo intenzívnejší. Právo nevyrieši všetky otázky a zdá sa, že aj v prípade Dohovoru bude veľa závisieť od vôle zmluvných strán na vnútroštátnej i medzinárodnej úrovni.

Podľa čl. 33 Dohovoru sú jeho strany povinné zriadiť vládne centrá pre monitorovanie plnenia článkov Dohovoru. Štáty sú tiež povinné zriadiť určitý druh nezávislého monitorovacieho mechanizmu, ktorý máva obvykle formu nezávislej národnej inštitúcie ochrany ľudských práv. Na medzinárodnej úrovni pôjde o Konferenciu zmluvných strán Dohovoru a Výbor pre práva osôb so špeciálnymi potrebami. Konferencia strán bude zvolaná po uplynutí šiestich mesiacov od nadobudnutia platnosti Dohovoru a neskôr sa bude schádzať raz za dva roky.

Konferencia bude voliť členov Výboru. Pôjde o dvanásť expertov, ktorých počet sa zvýši na osemnásť, v prípade, že Dohovor ratifikuje ďalších šesťdesiat štátov. Experti nebudú zastupovať vlády svojich štátov, ale budú pôsobiť nezávisle na odbornej rovine. Volení budú na štyri roky v tajných voľbách na základe štátnych nominácií. Budú posudzovať správy jednotlivých štátov každé dva roky. Správy by mali obsahovať informácie o pokroku dosiahnutom v implementácii Dohovoru jeho stranami. Implementácia Dohovoru znamená rôzne druhy opatrení zo strany štátov: legislatívne, najmä antidiskriminačné, nové programy a politiky, služby, prístup a podobne. Sankcie v prípade neplnenia Dohovoru sú v politickej rovine.

KONCEPCIA PRÍSTUPU K ĽUĐOM SO ŠPECIÁLNYMI POTREBAMI

I keď sa v niektorých častiach viedla pri prijímaní Dohovoru nie celkom pokojná diskusia o viacerých východiskách tohto dokumentu (napríklad v oblasti reprodukčného zdravia), za jeden z pozoruhodných a progresívnych prvkov koncepcie Dohovoru možno určite považovať definície postihnutia a osoby s postihnutím; pre porovnanie - na Slovensku sa udomácňujú výrazy „špeciálne potreby“ a „osoba so špeciálnymi potrebami“. Tieto definície (čl. 2 a 3 Dohovoru) sú jadrom filozofie, či koncepcie dokumentu.

Podľa čl. 2 účelom Dohovoru je podpora, ochrana a zabezpečenie plného a rovnoprávneho užívania všetkých ľudských práv a základných slobôd všetkými osobami s postihnutiami a podpora ohľadu na ich neodmysliteľnú, či neoddeliteľnú dôstojnosť. V tomto zmysle, podľa článku 3, sa za osoby s postihnutiami považujú tie osoby, ktoré majú dlhotrvajúce fyzické, psychické, intelektuálne alebo zmyslové poruchy v interakcii s rôznymi bariérami, ktoré môžu sťažovať plnú a efektívnu účasť v spoločnosti na základe rovnosti s inými.

Pre účely Dohovoru sa legálnymi definíciami upresnili priamo v Dohovore niektoré ďalšie kľúčové výrazy. Pod „komunikáciou“ sa rozumejú jazyky, zobrazenie textu, Braillovo písmo, dotyková komunikácia, veľkorozmerná tlač, prístupné multimédiá, ako aj iné písané, zvukové, zjednodušené jazykové, čítané, ako aj augmentatívne a alternatívne spôsoby, prostriedky a formy komunikácie, vrátane otázok prístupu k informáciám a komunikačných technológií. Pod výrazom „jazyk“ sa rozumie hovorený alebo znakový jazyk, ako aj iné formy nehovoreného jazyka. Pod výrazom „diskriminácia na základe postihnutia“ sa rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie alebo obmedzovanie osoby na základe postihnutia, ktorého účelom alebo dopadom je porušenie alebo znemožnenie uznania, požívania alebo výkonu všetkých ľudských práv a základných slobôd na politickom, ekonomickom, sociálnom, kultúrnom, občianskom alebo inom poli, na základe princípu rovnosti s inými osobami v spoločnosti. Toto zahŕňa všetky formy diskriminácie, vrátane odopierania rozumného bývania, pod ktorým sa rozumejú nevyhnutné a náležité úpravy a prispôsobenia, neukladajúce zbytočnú záťaž osobám so špeciálnymi potrebami v súvislosti s princípom rovnosti.

Dohovor v tomto smere evidentne upravuje problematiku osôb so špeciálnymi potrebami vo veľkej miere presnosti a komplexnosti, zohľadňujúc čo najväčší rozsah na seba nadväzujúcich podmienok a okolností. Pracuje teda v súvislostiach skutočností, ktoré v praxi determinujú ich život.

Z dôvodovej správy k Dohovoru vyplýva, že jeho autori kládli dôraz na základné východisko prístupu k osobám so špeciálnymi potrebami, **podľa ktorého postihnutie spočíva v spoločnosti a nie v osobe so špeciálnymi potrebami.**

Klasická trichotomická konfúzia využívania výrazov „porucha“, „postihnutie“ a „handicap“ sa nahrádza v Dohovore dichotomickou štruktúrou poruchy a postihnutia. Postihnutý je ten človek s poruchou, ktorého spoločnosť určitým spôsobom diskriminuje a nevyrovnáva adekvátne jeho príležitosti. V tomto smere možno vidieť určitý koncepčný posun od „Štandardných pravidiel OSN“.

Príkladom môže byť situácia dieťaťa s intelektuálnou poruchou, ktoré je postihnuté tým, že škola nie je schopná adaptovať sa na žiakov so zníženou kapacitou učenia sa.

Názorným príkladom je tiež situácia extrémne myopickej (krátkozrakkej) osoby v dvoch odlišných krajinách: tam, kde táto osoba má prístup ku korekčným šošovkám, sa nebude považovať podľa Dohovoru za osobu s postihnutím; naopak, v krajine, kde takýto prístup nemá, daný nedostatok v spoločnosti spôsobuje jej postihnutie.

Na týchto príkladoch vidieť jasne väzbu postihnutia na spoločnosť a nie na danú osobu. Handicap nie je v prípade filozofie Dohovoru statusovou otázkou, ale príčinou postihnutia. Znevýhodnenie dopadá na osobu s poruchou tak, že ju zaraďuje do kategórie osôb s postihnutím.

Táto koncepcia by mohla byť v súlade so slovenskou koncepciou „osôb so špeciálnymi potrebami“ v tom zmysle, že ide o prvý článok dichotomického usporiadania: osoba, ktorá má poruchu, má zároveň

v tomto dôsledku špeciálne potreby. Ak spoločnosť neumožní tieto potreby naplniť, možno hovoriť o osobe s postihnutím.

Autori Dohovoru zároveň podčiarkujú, že výraz „postihnutá osoba“ nie je správny, pretože zdôrazňuje vzťah postihnutia k osobe a nie ku spoločnosti; podobne je tomu tak v prípadoch výrazov „invalidná osoba“, „mentálne retardovaná osoba“, či osoba pripútaná na invalidný vozík“ a podobne.

Možno uzavrieť, že výraz „osoba s postihnutím“ stanovuje dôležitý princíp prístupu k osobám, ktoré majú dlhotrvajúce fyzické, psychické, intelektuálne alebo zmyslové poruchy. V zmysle Dohovoru tento výraz označuje takú osobu s poruchou, resp. so špeciálnymi potrebami, ktorú v spoločnosti znevýhodňujú podmienky jej života, či už rovnaké alebo odlišné od tých, ktoré má osoba bez danej poruchy. Postihnutie sa v tomto zmysle teda viaže na spoločnosť a nie na danú osobu, a stav postihnutia je podľa medzinárodného práva diskrimináciou pre strany Dohovoru.

On the Convention on Rights of Persons with Disabilities

The convention on Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol to the Convention were adopted by the UN member states on the 61st Meeting of the UN General Assembly by Resolution 61/106 of 13 December 2006.

The efficiency of fulfilment of international conventions of this type is affected by an effective implementation mechanism.

Although there were discussions on several parts of the Convention, the definition of terms disability and person with disability can be deemed as progressive and remarkable elements of this concept of the Convention.

The term "person with disability" sets out important principle of approach to people with long-term physical, mental, intellectual or sensual disorders. Pursuant to the Convention this term refers to such person with disorder and/or special needs, which is disadvantaged in society due to its living conditions, which are either the same or different from the living conditions of the person without respective disorder. Disability in this respect is connected with the entire community, rather than with an individual and his disability.

STÁŽOVÝ POBYT V ČECHÁCH – INŠPIRATÍVNE ZÁŽITKY

Hana Štetinová

ZÁŽITKOVÉ UČENIE

Pre pracovníkov v sociálnych službách, ktorí vidia rezervy v úrovni a formách súčasných poskytovaných služieb, pre ľudí túžiacich po zmenách, pre tých, čo intuitívne skúšajú nové metódy práce so svojimi klientmi, je ponuka vzdelávacieho kurzu magnetom, ktorý otvára dvierka do nových a pre nich nesmierne pútavých oblastí. Každé vzdelávanie je však aj pri najväčšom úsilí všetkých zúčastnených do istej miery abstrakciou reálneho života. Možnosť vnímať nové veci tak, že ich môžeme na vlastné oči vidieť a zažiť, je zvláštnou pocitovou formou slov, ktorá sa wpisuje hlboko do nášho cítenia. Je to ako po prvýkrát v živote cítiť vôňu morskej vody, mať topánky plné piesku, či cítiť silu južanského slnka na vlastnej koži. Skúsenosť je tým, čo nám pomôže začať skutočne chápať, ako môžu žiť tunajší ľudia, aký to môže byť pocit žiť takýto život, porovnávame to, čo cítime s tým, čo žijeme my.

Otvárame sa premýšľaniu veľmi hlboko a úplne inak, ako keď sme si roky predtým iba snívajúc prezerali katalógy „cestoviek“, či v prednáškach počúvali o nejakých nových veciach.

Rada pre poradenstvo v sociálnej práci pripravila pre pracovníkov troch domovov sociálnych služieb takmer rok trvajúci vzdelávací program. Pokúšali sme sa spoločne premýšľať o možnostiach plnohodnotného života ľudí s postihnutím, učili sa skúmať a vnímať potreby týchto ľudí a hľadať pre nich adekvátne formy služieb a podpory. Mnohé veci si však človek nemôže predstaviť, kým ich nezažije a na veľa objavov sa nedá prísť bez inšpirácie. Po ukončení vzdelávania sa skupina viac ako dvadsiatich pracovníkov spolu s niektorými z lektorov vzdelávania a zástupcami zriaďovateľa /ľuďmi zo sociálneho oddelenia VÚC BBSK/ vybrala na stážový pobyt – po stopách nových foriem služieb u našich najbližších českých susedov.

CESTY K ZMENE

Vieme, že sú možné dve cesty, akými vznikajú nové formy služieb pre ľudí s postihnutím. Príkladom prvej z nich je Ústav v Horní Poustevně. V roku 1992 začal pre 120 obyvateľov s mentálnym postihnutím v tomto zariadení jeho riaditeľ Milan Cháb realizovať hlboký proces transformácie. Začala pomalá a namáhavá cesta premien. Mali sme informácie, že dnes bývalí obyvatelia klasického socialistického ústavu žijú v 26-tich bytoch – „domácnostiach“, pripravujú sa na zamestnanie, pracujú, majú bohatú záujmovú činnosť, osamostatňujú sa, pôsobia v kruhu svojich známych ako plnohodnotní členovia aj napriek tomu, že potrebujú istú mieru pomoci. Kto by nechcel vidieť a zažiť takúto zmenu? Prvý a zatiaľ jediný dokončený transformačný projekt u našich susedov, ... tak toto musia účastníci našich vzdelávaní vidieť.

Potom je tu ešte tá druhá cesta ... Dokonca aj spôsob, akým sme objavili jeden z jej príkladov – „vygooglovaním“ na internete, naznačuje, že je to podľa všetkého úplne nová možnosť, ako meniť veci. Mohli by sme ho možno nazvať – „obchádzka“. V nejakej komunite začínajú postupne vznikať najrôznejšie malé organizácie poskytujúce komunitné a terénne služby, sú schopné pružne meniť spektrum svojich služieb, odpovedať na potreby svojho najbližšieho okolia. Ak je v tejto oblasti klasický veľký ústav, o niekoľko rokov sa môže stať ..., že nebude potrebný. Objavili sme jedno z takýchto centier, ktoré sa v snahe čo najviac uniknúť tomu, aby malo niečo spoločné s ústavom, volá Letohrádek, a hovorí si remeselná manufaktúra. Má interiér krásnej chalupy a z fotiek jeho obyvateľov je ťažko zistiť, kto je klient a kto pracovník ... Tak, a týmto čarovným objavom v krajine medzi Křivoklátom a Karlštejnem je teda základný smer našej študijnej cesty určený.

PRVÁ ZASTÁVKA – HORNÍ POUSTEVNA

KRAJ NA KONCI SVETA A PREDSA V CENTRE ZÁUJMU

Ak chce niekto dokázať, že sa niečo nedá, hľadá si silné argumenty. Jednou z najsilnejších protitransformačných zbraní a súčasne najobávanejšou prekážkou úspešnej realizácie transformácie je poloha DSS na periférii malých obcí, niekde, kde nie sú takmer žiadne služby a možnosti spoločenských aktivít sú minimálne. Keď sa autobusom prehupneme nad Děčín, začína byť krajina priam rozprávková, popri tom však má aj všetky tieto „obávané znaky“. Mohla by tu byť krásna, romantická, pokojná dovolenka ... Keď sa blížíme k Horní Poustevně, aj naši kolegovia z Horehronia začínajú ožívať pocitom, že väčší „zapadákov“ snáď ešte ani nevideli. Tri kilometre pred Poustevnou odbáčame s veľkým autobusom na cestu snáď 4. kategórie /dúfame, že je asfaltová/ a silno pochybujeme, že sa autobus bude mať kde otočiť. Začínajú si byť istí, že ak sa „tu“ dali urobiť zmeny, bude možné zrealizovať ich kdekoľvek.



MIESTO, KDE OD TEBA CHCÚ LEN TO, ABY SI BOL SÁM SEBOU

Naše prvé stretnutie s Horní Poustevnou a jej históriou sa udialo na kozej farme, ktorú založilo občianske združenie pracovníkov ÚSP Horní Poustevna. Relka Chábová, manželka bývalého riaditeľa a manažera tohto obdivuhodného projektu, nás pozýva do „svetnice“ ku kachliam a hovorí s nami o tom, čím všetkým prešlo ich zariadenie. Pokúša sa nám niečo premietiť. Celý čas sa pozeráme nielen na text a obrázky jej prezentácie, ale aj na siluetu Honzi, ktorý stojí v obraze, pokyváva sa, občas mierne zmení svoje stanovisko... Všetkým je nám jasné, že hoci nám nevie históriu slovami porozprávať – chce nám to všetko, čo tu prežil, nejako povedať. Rozhodol sa teda byť aspoň stredobodom pozornosti, veď je to tu jeho. Občas ho niekto vyzve, či by nechcel radšej ísť dokončiť svoju prácu do stajne, nikto však na neho nevyvíja žiaden tlak. Sme priam dojatí prístupom k nemu, sem tam sa na neho Rela zasmieje, správa sa k nemu ako k partnerovi. Keď sa práve premieňa niečo veľmi dôležité, dotkne sa ho a jemne ho o pol metra posunie – ale keď vidí, že on chce byť práve tam, kde je, všetkým nám začína byť jasné, že práve takto to má byť. Honzovo bezprostredné správanie je ďalší hlas, ktorý k nám hovorí popri tom všetkom, čo počujeme v príbehoch od Rely a jej kolegu.





NA FARME SA ZÍDU SCHOPNOSTI KAŽDÉHO

Pracovníci z našich DSS v malých obciach sú v krajine a v podmienkach, ktoré im veľmi pripomínajú podmienky ich obcí a všetko, čo tu vidia a zažívajú, im signalizuje, že zmeny sa môžu udiať aj v takýchto podmienkach. Azda každý z nás si tu sám pre seba vraví, že úspech spočíva v chcení ľudí. Na farme je skvelá atmosféra, pracovníci vo farmárskom oblečení, s neformálnym a priateľsky prirodzeným správaním ku klientom, pre ktorých je práca na farme zamestnaním alebo hobby. Citíme, že klient je tu veľmi dôležitý, že vie veľmi dobre, kto je, aká je jeho hodnota, vie, čo dokáže, aké sú jeho špeciálne schopnosti, vie, v čom je najlepší a čo môže dať ostatným. Mladí ľudia s postihnutím boli úplne spontánni, bolo vidno, že sú doma, pracovníci sa ku klientom správali partnersky, nikto nikoho netlačil, neusmerňoval, bolo cítiť, že každý klient vie, čo je jeho parketa, aké má úlohy, že prežíva svoju zodpovednosť a hodnotu v celom súkolí tejto malej manufaktúry. Treba sa postarať o zvieratá, o zásoby na zimu, o poriadok, o drevo na kúrenie. Poobede vraj prídu ľudia z okolia a Nemci z blízkeho pohraničia kúpiť si syr. Niekoľko druhov syra dostávame ochutnať - sú to lahôdky.

MÔŽEŠ SKÚSIŤ OBJAVIŤ, ČO JE VO MNE SKRYTÉ

Relka nám rozpráva príbeh o ceste, akú ich zariadenie od roku 1992 prešlo, o ceste od tradičného zariadenia k agentúre služieb s veľmi bohatou a variabilnou ponukou možností. Všetci mladí ľudia, ktorým sú poskytované nejaké služby /niektorým veľmi samostatným iba ubytovanie/, pracujú. Tí najsamostatnejší v bežných zamestnaniach na zmluvu u miestnych podnikateľov, jeden bývalý klient má dokonca vlastnú firmu, iní pracujú v rôznych formách podporovaného zamestnávania, väčšina aspoň na 6 hodín. Ľudia s potrebou väčšej podpory pracujú v chránených dielnach, a tí s najťažším postihnutím chodia so svojimi asistentmi na farmu podieľať sa na drobných prácach. Môžu byť účastní skvelej atmosféry farmy, patriť k nej a dotvárať jej klímu, môžu vedieť, že je tu

tak fajn aj vďaka nim a môžu mať pocit, že farma je aj ich. Zdalo sa mi, že naši kolegovia z DSS v týchto chvíľach veľmi mysleli na svojich obyvateľov, istotne im to nedalo a museli rozmýšľať o tom, kým by sa po rokoch života v takýchto podmienkach stimulujúcich rozvoj stali ich klienti. Dá sa vôbec predstaviť si ten skrytý potenciál, čo drieme v týchto ľuďoch? Prichádza mladý chlapec so sťaženou výslovnosťou osloví krstným menom - ale profesionálne partnerským vykaním jedného z pracovníkov, hovorí, že Mirek /chlapec s veľmi ťažkým aj motorickým postihnutím/ chce ísť do stajne a že tam pôjde s ním. Títo mladí sú partia, sú spoluzodpovední za seba navzájom. Takéto správanie nie je bežné pre niekoho, kto je klientom v inštitúcii, je to zážitok vidieť takýchto samostatne sa rozhodujúcich a suverénnych ľudí s postihnutím. Nieкто z našej výpravy sa na neho opýta, chce vedieť, kto to je... Boli sme viacerí, ktorí sme si mysleli, že tento mladý vyšportovaný a veselý chalan v batikovom tričku je jeden zo sociálnych pracovníkov.

BACILY SA STÁVAJÚ TÉMOU VEČERA

Farma má štýl víkendovej chalupy, v stajni je všetko, čo k nej patrí, vrátane vône. Viaceré zdravotné sestry z nášho zájazdu začínajú vidieť baktérie ... a pochybnosti o vhodnosti takýchto podmienok pre život ľudí s mentálnym postihnutím sú na svete. Máme tému na dlhé večerné rozhovory, nakoniec v nich prichádzame na to, že zvyčajne nemáme dôvod na to, aby sme napríklad vlastné deti, ak chcú jazdiť na koni, nepustili niekde na farmu, kde to isto vyzerá podobne. Možnosť starať sa o zvieratká s nákazlivou chuťou do života, možnosť byť potrebný a užitočný, možnosť mať svoje pole pôsobnosti, na ktoré som najlepších majstrom ja - znamená veľa. Nakoniec sa väčšine z týchto žien zdá byť dobré aj to, že v Poustevně vyšli v ústrety chlapcom, ktorí chceli na farme ostať aj bývať. Títo chlapci sa vraj dokonca spolupodieľali na výrobe svojho osobitého umelecko - skautského nábytku. Mnohým z nás by sa tento chalupársky štýl života zrejme páčil tiež.

NAZRETIE DO SÚKROMIA

Pokračujeme o niekoľko kilometrov ďalej - priamo do Horní Poustevny, do jednej z budov pôvodného veľkého ústavu. Zoznamujeme sa s terajším mladým riaditeľom a máme možnosť klásť mu naše otázky. Dozvedáme sa, že v bývalej hlavnej budove je ešte niekoľko domácností a že túto formu bývania nevnímajú ako najvhodnejšiu a usilujú sa, aby klienti v týchto priestoroch skutočne iba bývali a všetky ostatné aktivity - škola, práca, voľnočasová činnosť, ... sa odohrávali inde. Ostatné domácnosti si máme možnosť pozrieť v ďalších hodinách nášho pobytu - cítime, že prichádzame skutočne na návštevu. Prichádzame tam, kde sa klope, kde je pracovník ako ten, čo



tam prišiel pomôcť, lebo je to jeho práca. Mladí ľudia nám rozprávajú o tom, ako sa zariaďovali, ako si sami vyberali nábytok a čo kde chcú mať, hovorili nám, čo a ako si plánujú v najbližšom čase prerobiť. Navštívili sme niekoľko bytov v nájomných domoch, kde má ústav napríklad v osembytovke medzi bežnými obyvateľmi prenajatý jeden, niekde dva byty, navštívili sme typické severočeské vilky s prenajatými bytmi, boli sme v domácnostiach, kde sa komunikuje pomocou špeciálnej augmentatívnej komunikácie a všetci si tam rozumejú, boli sme v domácnosti s dômyselnými piktogramami všetkých možných viet, pripnutými na chladničke – aby boli po ruke. Pozerali sme si perfektný obrázkový zoznam toho, čo bude potrebné nakúpiť, najrôznejšie spôsoby na výuku a zavedenie systému v hospodárení s financiami, listovali sme v názornej obrázkovej kuchárskej knihe. Prešli sme viacero dedínok a mestečiek umiestnených v okruhu asi 40 kilometrov, navštívili v nich rôzne domácnosti.

ČO SME EŠTE VIDELI A ČO UVIDÍME, KEĎ PRÍDEME NA BUDÚCE

Niekoľko klientov sme spolu s mladými ľuďmi z mestečka našli v internetovej kaviarni. Prevádzkuje ju Agentúra – teda bývalý ústav, sú v nej rôzne interaktívne programy, ktoré vťahujú verejnosť do spoločných aktivít s ľuďmi s postihnutím. Pozreli sme si jednu z chránených dielní, kde pracujú na výrobe umeleckých predmetov ľudia, ktorí potrebujú väčšiu asistenciu pri pracovných aktivitách. Videli sme veľmi pestrý a schopnostiam ľudí s postihnutím prispôbený výrobný program. Pracovníci pri jeho príprave vychádzajú na prvom mieste zo schopností klientov /ktoré sú často ťažko objaviteľné a veľmi špecifické/. Objednávky odberateľov nesmú limitovať zaradenie všetkých ľudí do výrobného procesu. Dozvedáme sa o niektorých ďalších plánoch vedenia v Poustevně. Plánuje sa premiestnenie aj posledných obyvateľov z veľkej budovy a jej využívanie na administratívne účely, niektorí pracovníci vidia dokonca aj za tieto horizonty a radi by takéto svojimi podmienkami limitujúce priestory predali. Chceli by umožniť obyvateľom



prestahovať sa aj do blízkych väčších miest, radi by videli život jednotlivých domácností, ktorý by bol nezávislý od centrálnej koordinácie, radi by sa rozlúčili so všetkým, čo pripomína to, čo poznáme ako typický „ústavné“.

OBJAV DRUHÉHO DŇA – LETOHRÁDEK VENDULA NAVIGÁCIA BOLA ÚSPEŠNÁ

K menšej dedinke Horní Bezděkov, vzdialenej asi 30 kilometrov od Prahy, prichádzame dlhou kľukatou cestou z opačnej strany - z romantického kraja hradov stredných Čiech. Väčšina účastníkov zájazdu netuší, čo ich môže čakať, organizátori, čo mali možnosť pozrieť si tento projekt na internete sa už nevedia dočkať. Dedinka je plná navigačných šípok - je na nich: „Letohrádek Vendula – remeslná manufaktura“, zrejme tu majú veľa odberateľov a veľa návštevu. Prichádza nám k bráničke oproti jeden z klientov - robiť vrátnika je zrejme jeho hobby, je už o všetkom informovaný a zdá sa, že ho Slováci a ich iná reč veľmi zaujímajú. Spomína nám, kto všetko už u nich bol, a je to poriadne dlhý zoznam. Michal nás pozýva do vnútra, nestačíme sa obzerať po detailoch nádherne umelecky zariadených priestorov. Konečne si môžeme do podrobností popozerať všetky tie nápady, ktoré pre týchto obyvateľov ako dar vymysleli dvaja skvelí českí architekti.

SILA MYŠLIENKY PRIATEĽOV, ČO CHCÚ ROBIŤ VECI INAK

Michal hľadá Dáju... a za chvíľku ju privádza. Takto sa zoznamujeme s iniciátorkou a riaditeľkou tohto projektu ..., všetkým veľmi priateľsky a energicky podáva ruky. Dozvedáme sa od nej, že to, čo tu vidíme, sa vytváralo takmer 15 rokov v skupine priateľov, ktorí sa rozhodli odísť z jedného z najväčších klasických českých ústavov. Ich túžbou bolo založiť komunitné služby denného typu, ničím nepripomínajúce ústavnú atmosféru. Riaditeľka rozpráva o najrôznejších trápeniach a úskaliach ich projektu, o nekonečných behačkách, o cene toho všetkého, čo dostali od firiem a remeselníkov ako dar. Zo zmienky o celkovej



preinvestovanej sume sa nám zatočila hlava. Rozpráva nám najmä o sile myšlienky, ktorá vznikne medzi priateľmi a kolegami, ktorí túžia robiť veci inak, ale aj o kríze, keď „v tom“ zrazu ostane človek sám... Rozpráva o zázrakoch, keď sa stalo, že po kríze sa našli noví zapálení ľudia.

ATMOSFÉRU VYTVÁRAJÚ SKRYTÉ DROBNOSTI

Mnoho drobností v postojoch tunajších ľudí je veľmi inšpiratívnych. Letohrádek prijíma ľudí bez ohľadu na druh postihnutia, vek, či čokoľvek iné, každý človek je pre nich veľmi zaujímavý a má perspektívu svojou osobitosťou, ktorú sa tu všetci usilujú objaviť. Tunajšia klíma je odpútaná od tradičnej škatuľkujúcej výchovy. Ak je inde problém prijať človeka s psychiatrickým ochorením, tu môže tento človek nájsť potrebnú podporu, možnosť byť slobodne samým sebou, mať tu svoje miesto. Tým, že priestory Letohrádku nikdy nezažili inštitučné pravidlá, bolo tu slobodná a prijímajúca klíma cítiť ešte iným spôsobom ako v Poustevně. Neskôr sme zistili, že na tom majú podiel rôzne zdanlivé maličkosti. Klienti sa bez ohľadu na možnosť potenciálneho nebezpečenstva môžu po všetkých priestoroch pohybovať úplne slobodne, pracovníci nie sú zodpovední za konkrétneho klienta /nedochádza teda k tomu, že by niekto sledoval a strážil niekoho/, pracovníci sú naopak zodpovední každý za určitý priestor a ak do „jeho“ priestoru vstúpi nejaký ďalší klient, stáva sa pracovník automaticky zodpovedným aj za neho.

JE TO TU ZARIADENÉ INAK...

Letohrádek organizuje množstvo zaujímavých kurzov pre verejnosť, lektormi kurzov sú samotní klienti, lebo oni sú najväčšími odborníkmi na to ktoré remeslo. Drôtikovanie, batika, tkanie, košíkarstvo, výroba sviečok, vankúšov, nekonečné množstvo drobností, vyrobených nám neznámymi technikami. Od riaditeľky sa dozvedáme aj pre nás veľmi zvláštnu informáciu o tom, že radšej ako profesionálnych pedagógov a terapeutov prijíma otvorených laikov s prirodzenou intuíciou. Dlhو nám trvá, kým tomu začíname rozumieť. Nakoniec sa nám však zdá, že na tom niečo je. Zdá sa nám, že naše školy naozaj učia odborníkov správať sa k ľuďom, ktorí sa tu úplne prirodzene a suverénne pohybujú, ako

k postihnutým. Naučili sme sa rozhodovať za týchto ľudí, myslíme si, že my najlepšie vieme, čo potrebujú, je pre nás problém dovoliť im vytvoriť si s nami rovnocenný vzťah. Toto miesto nechce mať nič spoločné s niečím pripomínajúcim ústav. My, čo sme tam boli, sme tam skutočne nič také nenašli, aj keby sme sa akokoľvek usilovali.

SMEROVANIE K ZMYSLU

Súčasťou vízie tvorcov tohto projektu je, že ľudia s postihnutím svojimi osobitými schopnosťami pomáhajú zachraňovať, udržať a oživovať tradičné vidiecke české remeslá. Názov projektu je „Remeslná manufaktúra“, pracovné uplatnenie a nasmerovanie na zmysel a prosperitu je jeho hlavným cieľom. Poskytovanie odľahčujúcich služieb, služieb krízovej intervencie a v rámci toho krátkodobých pobytov, poskytovanie prepravnej služby a poradenstva, ... je prirodzenou súčasťou komplexných komunitných služieb.

AK SA CHCEME NAUČIŤ NIEČO DO ŽIVOTA, SME TU VÍTANÍ

Dozvedáme sa, že pracovníci tradičných zariadení si môžu spolu s ich klientmi pripraviť projekt, v ktorom si určia, čo by sa chceli v Letohrádku naučiť a potom, po takejto trojmesačnej sťaži, finalizovať svoj projekt konkrétnym individuálnym projektom pre svojho vyškoleného klienta v ich zariadení. Obhajoba takéhoto projektu je údajne veľmi náročná, pracovník ho musí mať rozpracovaný do najväčších podrobností vrátane ekonomických možností jeho realizácie, projekt musí byť reálny. Naši kolegovia z DSS boli nadšení, mnohí z nich sa už videli so svojimi klientmi na takejto intenzívnej a tvorivej sťaži. Takýmto spôsobom program Letohrádku pomohol naštartovať zmeny už v mnohých tradičných českých zariadeniach. Cítíme, že to hlavné, čo si z takéhoto pobytu človek odnesie, nie sú zručnosti starých remesiel, ale postoje ku klientom, ktorí tu nie sú „klientmi“, ale sú tu vnímaní ako skvelí partneri a priatelia. Všetci majú svoj typický humor, svoje osobité nadanie, svoj štýl a samozrejme aj svoje malé špeciálne ľudské chybičky ... ostatne, ako my všetci. Množstvo krásnych dômyselných umeleckých darčiekov, čo sme si všetci v Letohrádku nakúpili /neviem, či obchodík niekedy odolával silnejšiemu záťahu, ako bol „nájazd Slovákov“/ ostáva pre všetkých ohnivkom, okolo ktorého sa spriadajú naše vlastné odvážne projekty v duchu toho, čo sme tu zažili.

Záver našej študijnej cesty sme strávili s našimi partnermi z projektu. Farní charita Starý Knín a jej pracovníci nám ešte stihli ukázať niektoré z nových projektov v ich okolí : krízové centrum pre rodiny, novovznikajúce denné centrum. Prežili sme spoločne krásny večer pri Vltave, vrele prijatie, skvelé pohostenie, zaujímavé rozhovory plné ďalších plánov...

Hana Štetinová, pracuje v Rade pre poradenstvo v sociálnej práci



ĎALEKOHL'ADOM O NAŠEJ SPOLUPRÁCI S NÓRSKOM...

Rozhovor so Slavomírom Krupom

1. Tento rok ukončili v Nórsku štúdium sociálnej práce poslední z desiatich slovenských študentov, spolu s manželkou ste od dekana Diakonhjemmed Høgskole Rogaland dostali pozvanie na ich promóciu. Ako ste túto slávnosť prežívali?

Nórsko vošlo do môjho života, mojej práce, života mojej rodiny nečakane. Niekedy niečo (obyčajne to, čo majú iní) veľmi chcete a musíte vynaložiť veľa úsilia, aby ste to dosiahli. Inokedy ..., stáva sa to, stretnete možnosť, za ktorou ste nikdy nešli, nič ste preto neurobili a pritom je to niečo, čo by človek sám svojím úsilím nikdy nedosiahol. Niektu tomu hovorí šťastie, iní milosť alebo požehnanie. Videl som končiť štúdium posledných dvoch z dvanástich študentov zo Slovenska vo funkčných a architektonicky precízne navrhnutých priestoroch novej vysokej školy v Sandnes – bol som a som naplnený vďakou a novým očakávaním.

2. Ako vznikla pred 15 rokmi vaša spolupráca s Nórskom a neskôr projekt štúdia slovenských študentov v Nórsku?

Tak teraz sa nemôžem vyhnúť prerozprávaniu histórie, a to nie je práve moja najobľúbenejšia téma. Je to preto, lebo nie všetko, čo robím a na čom pracujem, je dobré – niekedy práve opačne, len občas je niekedy niečo aj dobré, ale tiež preto, lebo sa viac pozierám dopredu. Je dobré, že človek starne. Starnutie je ako brzda, ktorá sa automaticky zapína a spomaľuje preteky života a pritom nemáte možnosť ju vyradiť. Jej funkcia (starnutie) je mimo iného v tom, že núti človeka otáčať svoje oči naspäť.

Nórsko je mimoriadna krajina s mimoriadnymi ľuďmi. Každý tretí Nór je niekde vo svete v sociálnej, priemyselnej, umeleckej misii. Nič som o tejto krajine nevedel, okrem toho, že som si dávno predtým, ako som bol prvýkrát v Nórsku, obľúbil hudbu Edvarda Hagerupa Griega, ktorá sa mi potom pri cestovaní po tejto krajine stále spájala s nádherou krajinou. Nóri sa pozerajú okolo seba a do budúcnosti, vážia a cenia si minulosť. To bol zrejme dôvod, prečo po roku 1989

navštívili Slovensko, Bratislavu. Bola to skupinka ľudí, ktorí pracovali v Nórskom diakonickom zväze (Norske Diakonforbund). Z nášho stretnutia v Ústave prof. Matulaya vznikla myšlienka prípravy medzinárodnej slovensko-nórskej konferencie pod názvom „Ako posilníme slabých medzi nami“, ktorú sme zorganizovali v Bratislave. V krátkej dobe sme dostali pozvanie pre niekoľkých pracovníkov mimovládnej organizácie Rady pracovníkov ústavnej a sociálnej starostlivosti (predchodcu Rady pre poradenstvo v sociálnej práci) a iných kolegov (Mária Nadaždyová, Alžbeta Padyšáková, Pavel Kailing, Vlado Labáth) do Nórska. V roku 2002 sme navštívili Nórsko a prešli krajinou od severu až po dolnú južnú časť. V tom čase mal Nórsky diakonický zväz niekoľko denných zariadení sociálnych služieb a chránených bývaní s vysokou úrovňou poskytovania sociálnych služieb, ktoré boli v ich zriaďovateľskej pôsobnosti. V chránených bývaniach boli obyvatelia, ktorí potrebovali intenzívne 24-hodinové služby a denné centrá poskytovali okrem sociálnych služieb, výchovy, vzdelávania intenzívnu rehabilitačnú starostlivosť (keď som mal potom o tri roky znovu príležitosť byť v Nórsku, všetky zariadenia odovzdal Nórsky diakonický zväz do zriaďovateľskej pôsobnosti obcí, v ktorých boli prevádzkované). Sieť komunitných služieb a denných centier bola ku koncu 90. rokov hlavným nástrojom riešenia špeciálnych potrieb občanov s postihnutím, nakoľko „zákon o riadenej likvidácii zariadení sociálnych služieb“ už neumožňoval poskytovanie sociálnych služieb vo veľkých rezidenčných zariadeniach. Naša posledná zástavka bola na vysokej škole Rogaland Vernepleier Høgskole v Narbo. Škola bola vtedy zriadená v prenájatých budovách v tesnej blízkosti pobrežia Severného mora, obklopená poľami, ktoré obhospodarujú nórski farmári. Vtedajšia dekanka pani A. Dagsland a jej spolupracovníci nás informovali o vzdelávacom systéme školy, pričom sa v ich príhovoroch neustále vo vysokej frekvencii opakoval dôraz na etiku, na postoje, prístupy a metódy práce sociálnych pracovníkov práce s postihnutými. To bolo pre moje uši ako Griegova nádherná hudba. Ku koncu nášho stretnutia mi položili otázku (oni radi kladú otázky) – ako by nám na Slovensku mohli pomôcť. Nemal som vtedy najmenej pochybnosti a vyslovil som myšlienku, aby naši slovenskí študenti mohli študovať v Nórsku na ich škole. Stalo sa. S Janom Gaburom, Vladom Labáthom a Pavlom Kailingom, Števom Bugárom sme iniciovali vznik štúdia Sociálnej práce so špecifickým

zameraním na pedagogické problémy na PF FK v Nitre a našli sme pre túto iniciatívu pochopenie a podporu od dekanky Evy Solárovej a rektora. V roku 1998 potom na základe zmluvy medzi Radou pre poradenstvo v sociálnej práci, PF Konštantína Filozofa v Nitre a Rogaland Vernepleier Hogskole, boli prijatí prví dvaja študenti Anka Chalachanová a Táňa Ivanická. Anka a Táňa išli do neznámeho prostredia, na neznámu školu. Prvý rok, tak, ako všetci nasledujúci desiaty študenti, absolvovali nórsky jazykový kurz. Potom, už rok za rokom Miro Cangár a Katka Zjavková, Mária Phillips a Marika Sandberg, Mirka Tokovská a Adriana Dragošková, Lenka Holá a Peter Paluga, Adela Kavečenská a Eva Hajduková. Neprichádzali len noví študenti, ale tiež noví pracovníci na vysokej škole v Nórsku Olav Munthe, vysokoškolský učiteľ s prenikavým láskavým a chápaným pohľadom, vizionár a nadšený vyhľadávač nových vecí, ktorý má vo svojej agende medzinárodnú spoluprácu, Leif Kaare Lende, rektor, pokojný a rozvážny človek, ktorý pozná silu argumentov pre nové vízie a zároveň vytvára reálne podmienky na ich realizáciu.

3. Rovnaké štúdium, ako mali v Nórsku možnosť absolvovať naši študenti od roku 1998, je teraz ponúknuté študentom z Albánska a Ukrajiny. Ako vznikla idea rozšírenia spolupráce na tieto krajiny?

Práve vďaka tomuto som pri promóciách posledných dvoch študentiek nepociťoval smútok alebo nostalgiu. Z našich rozhovorov pri stretnutiach s nóorskymi partnermi v Nórsku, ale tiež na Slovensku (po našom vstupe do EÚ) bolo zrejmé, že nórska vláda už neposkytne finančné prostriedky pre štúdium slovenských študentov ale tiež, že majú záujem pokračovať v poskytnutí štúdia pre študentov z krajín, ktoré by o takúto ponuku prejavili záujem a kde bude zahraničná príprava ich študentov prospešná pre riešenie problémov v ich krajine. Spolu sme sa zhodli, že najlepšie bude rozvinutie spolupráce s Ukrajinou a Albánskom. Niekoľkokrát sme navštívili spolu s našimi partnermi z Nórska tieto krajiny a naviazali neformálne kontakty s prevádzkovateľmi sociálnych služieb v Kyjeve a v Tirane. Nesmierne nás to obohatilo. Veľa sme prijali od našich kolegov v Nórsku, vážime si pomoc, ktorú poskytla Nórska vláda. Máme ešte stále veľa problémov doma na Slovensku. Ale nemôžeme sa stále obracať k niekomu, kto nám bude pomáhať. Samostatnosť je akýsi stav, kedy prestane človek rozmýšľať o sebe a začne myslieť na iných. Identita človeka, identita národa, spoločenstva sa rodí v dozretí, rozhodnutí pomáhať iným okolo seba. V minulom roku boli prijaté na nórsku školu, ktorá sa medzitým presťahovala do Sandnes (a zmenil sa tiež názov na Diakonhjemmet Rogaland Hogskole) dve študentky z Albánska a v tomto roku prídu dvaja študenti z Ukrajiny.

4. Spolupracujete s niektorými zo slovenských absolventov odboru Social educator na Rogaland Hogskole v Nórsku, mali ste určite možnosť prostredníctvom týchto ľudí a hodnôt, ktoré oni počas svojho štúdia v prostredí školy prijali, spoznať kvalitu a obsah nórskeho študijného programu. V čom podľa Vás ako pedagóga (prednášate na niekoľkých vysokých školách) spočíva podstata kvality ich vzdelávania sociálnych pracovníkov.

Podľa mojich skúseností niet efektívnejšej investície, akou je investícia vložená do vzdelávania a špeciálne vložená do dobrého vzdelávania. Rada pre poradenstvo je zmluvným partnerom pre Rogaland Vernepleier Hogskole v Nórsku a v čase štúdia našich študentov tiež s PF KF v Nitre. Študenti, ktorí študovali v Nórsku, dostali možnosť pracovať v Rade pre poradenstvo. Zo strany našej mimovládnej organizácie to bola výborná príležitosť obsadiť miesta kvalifikovanými mladými ľuďmi a verím, že aj pre absolventov (väčšinu z nich) možnosť pracovať v RPSP. Absolventi získali širší prehľad o sociálnej práci z hľadiska vývoja odboru, ale tiež z hľadiska aktuálnych teórií a programu, cielene zameraného na prácu s klientom. Prepojenie na vedenie klienta je na zahraničných vysokých školách štúdia podporované supervíziou a tutorstvom. Vysoké etické nároky sú kladené na vzťah študenta a klienta, dôraz je kladený na tvorivosť a na prácu v tíme. Toto všetko je dobrým predpokladom pre uplatnenie absolventa v praxi. V porovnaní s našimi vysokými školami je viditeľný rozdiel v prístupe k študentom. Zahraničné univerzity preferujú osobný a profesionálny vzťah medzi učiteľom a študentom, sprevádzaný vysokými nárokmi na jeho štúdium a prísnejším a regulárnym hodnotením dosiahnutých výsledkov. Opisovanie, plagiátorstvo, podvádzanie je priestupok, ktorý ohrozuje ďalšie pokračovanie študenta na škole.

5. Zriaďovateľom školy je evanjelická diakónia. Ako sa v obsahu vzdelávania prejavuje kresťanský charakter školy?

Myslím, že väčšina študentov v pozitívnom slova zmysle ani nevie, kto je zriaďovateľom školy na jednej strane, na druhej je to už spomínaný dôraz na etické teórie, kresťanskú etiku, postoje, prístupy a metódy.

6. Jedna z prvých dvoch absolventiek Anna Chalachanová teraz druhým rokom pôsobí na Diakonhjemmet... Ako učiteľ a doktorand, čo pre Vašu organizáciu a Vaše ďalšie plány znamená jej pôsobenie na tejto škole?

Anka Chalachanová preráža cestu. Bolo tomu tak na začiatku projektu v r. 1998 a je to tak znovu, keď je od roku 2006 na škole v Nórsku, tentoraz v pozícii učiteľa a doktoranda. V rámci našich dohovorov dostanú takúto príležitosť aj ostatní absolventi, ktorí

spolupracujú s RPSP. Je obdivuhodné, ako osobne Anka zvláda nároky novej úlohy, ale tiež ako zvláda svoju pilotnú prácu, reprezentuje nás dôstojne.

7. Pre Slovensko ako krajinu európskej únie skončilo jedno obdobie spolupráce s nórskou školou Diakonhjemmet ... Aká ďalšia forma spolupráce sa pripravuje?

Máme za sebou náročné obdobie, nakoľko na základe vzájomných konzultácií sa Diakonhjemmet Rogaland Hogskole rozhodla zriadiť vysokoškolské vzdelávacie pracovisko na Slovensku, ktoré bude na Vysokej škole sv. Alžbety v Bratislave. Predbežné rokovania medzi dekanmi a pracovníkmi nórskej vysokej školy a Vysokou školou sv. Alžbety sú veľmi nádejné a povzbudzujúce. Momentálne pripravujeme pre takýto program projekt s tým, že v roku 2009 by sme chceli otvoriť možnosti štúdia v Bratislave.

8. Prečo bude práve Vysoká škola svätej Alžbety tou vysokou školou, s ktorou bude nórska vysoká škola spolupracovať?

Po prvé preto, lebo školy majú vzájomne blízke vzdelávacie programy. V Nórsku je presadzovaný komplementárny sociálno-zdravotný prístup. Kým na Slovensku považujeme za správne, aby sociálny pracovník poznal sociálno-zdravotné súvislosti, v Nórsku sa tento prístup prenáša aj do kompetencií a výkonu pracovníka - vernepleiera. Po druhé, obidve školy sú neštátne, dokážu flexibilne reagovať na vzájomné požiadavky a vonkajšie podmienky. V neposlednom rade sú to tiež osobnosti prof. Vladimír Krčméry a Leif Kaare Lende a ich spolupracovníci, ktoré školy riadia.

9. Aké ďalšie možné druhy spolupráce si predstavujete Vy a aké nórske partneri?

Som nadšený zo spolupráce s Ukrajinou a Albánskom. Žijeme v malej krajine, ktorá je členom EÚ. Musíme sa učiť vidieť nielen seba (Slovensko), ale tiež partnerov EÚ. Štáty EÚ iste nemali ľahkú úlohu pri rozhodovaní a prijatí nových štátov do spoločenstva. Je samozrejmé, že ani európske spoločenstvo nie je bez problémov a nedostatkov, ale dôležité je, že sa hlásia, hlásime k európskej kultúre, ktorá vychádza z demokratických princípov, hlásime sa k tolerancii, ochrane ľudských a občianskych práv. Albánsko a Ukrajina sú štáty, ktoré sa bolestne (podobne ako aj my) prebývajú k iným sociálnym, politickým a ekonomickým podmienkam. Albánsko, bývalý ateistický štát s direktívnym riadením, je dnes nádherná krajina plná výnimočných ľudí, ktorí nielen pozorujú podmienky života v tradičných demokratických štátoch, ale dokážu realizovať to, čo považujú za potrebné. V skutočnosti je nám Albánsko blízke nielen preto, ale najmä kvôli konkrétnym ľuďom - ich osudom, ktorí tam žijú. Podobne začínala po revolúcii naša spolupráca s nóorskymi kolegami vo vzťahu ku nám.





Uchvátila ich naša krajina, ale hlavne sa naučili dôverovať nám a rozumieť našim myšlienkam a plánom. Ukrajina je pre nás kultúrne ešte bližšia nielen tým, že je súčasťou slovanstva, sme si blízki jazykom, zvykmi, mentalitou, ale hlavne tým, že komunizmus tam zanechal, podobne ako u nás, drastické následky. Nie je možné dívať sa na ich situáciu bez vnútorného pohnutia. Centralisticky poskytované sociálne služby, veľké rezidenčné zariadenia sú stálou súčasťou systému na Ukrajine. Myslím, že naša spolupráca bude pokračovať smerom k medzinárodnej spolupráci a pomoci týmto a možno ďalším krajinám, okrem iného tiež poskytnutím možnosti vysokoškolského štúdia nórskeho študijného programu na Slovensku.

10. Do akej miery je pre odborníkov - pedagógov pôsobiacich v Nórsku v oblasti sociálnych služieb, pochopiteľný stav a potreby zmien nášho sociálneho systému?

Náš časový deficit, vzhľadom k reformám a transformácii sociálnych služieb, je približne okolo 17 rokov. Nórski odborníci nemajú problém rozumieť našim problémom. Väčší problém majú nórski študenti, ktorí u nás z času načas stážujú. Naši občania bez poznania vývoja sociálnych služieb v Nórsku majú rovnako tendenciu k zjednodušeným interpretáciám pri porovnávaní týchto dvoch systémov, ako napr. „môžu si to dovoliť, lebo majú ropu“ a pod. V tomto prípade by sme pri hlbšom poznaní vývoja nórskeho sociálneho systému spoznali, že zásadné sociálne zmeny začali v Nórsku ešte pre objavením ropných ložísk.

11. Čo by ste chceli, aby sme sa Vás ešte opýtali? Napríklad, čo Vás zaujalo z takej ľudskej „inakosti“ - osobitosti na tých ľuďoch, ktorých ste mali v Nórsku možnosť spoznať?

Som vždy zahanbený (keď som v Nórsku) z toho, akou pozornosťou má zahŕňajú. Troška mi to zdvihne sebavedomie, ktoré sa vráti do normálu, keď prídem naspäť na Slovensko.

12. Myslíte si, že sa nejako odráža mentalita tohto národa na systéme poskytovaní sociálnej starostlivosti. Dokáže návštevník také niečo postrehnúť?

Samozrejme je tomu tak nielen v Nórsku ale aj na Orave, Liptove, Horehroní, Zemplíne. Jedno je však všade rovnaké – sú tam jedineční ľudia, ktorí chcú žiť a potrebujú žiť vo vzťahoch.

13. Čo si myslíte, ak sa niekto z nás, ktorí sme v Nórsku ešte neboli, raz dostane do tejto krajiny, na čo by sme sa mali sústrediť, kde je skryté to vzácne, čo sa tam môžeme naučiť?

Niektorí môžu navštíviť Benátky, výnimočný koncert na Madison Square Garden a nič to s ním „nespraví“. Iný môže držať v rukách malý kamienok a privedie ho to k osobným objavom a hodnotám, ktoré poznamenajú celý jeho život. Myslím si, že existuje pre jednu i druhú alternatívu jeden dôvod: v prvom prípade pýcha a v druhom pokora. Nech ideme kdekkoľvek, potrebujeme sa učiť dívať na všetko okolo seba s „údivom“, ktorý je podmienkou toho, aby sme sa niečo naučili. Naši nórski priatelia nás neľutujú, ale obdivujú. Zaujímavé, mnohí boli v Nórsku a nič to s nimi „nespravilo“ a inokedy, keď vyjadrujeme obdiv k tejto severskej krajine pred študentmi na Slovensku, niektorí z nich to dokážu počúvať len so sebazaprením. Pýcha vedie k závisťi a odsudzovaniu. Pokora k prajnosti a prijatiu.

Otázky: Hana Štetinová

Foto: Táňa Ivanická



Súťaž o Cenu nadácie SOCIA

SOCIA - nadácia na podporu sociálnych zmien udelila cenu v troch súťažných kategóriách vo forme grantov v celkovej výške 300.000 Sk neziskovým organizáciám - poskytovateľom sociálnych služieb pre ľudí v núdzi. Víťazi súťaže boli vyhlásení na slávnostnom večere pri príležitosti oslavy 5. výročia nadácie SOCIA v divadle Aréna 28. mája 2007.

V kategórii služby pre ohrozené deti a rodiny v kríze prevzala cenu pani Milada Bohovicová za **Občianske združenie Návrat**, Centrum Návrat v Žiline. Cenu za zavedenie originálneho podporného programu pre náhradné rodiny odovzdal pán Andrej Jankuliak, ktorý poskytol grant vo výške 100.000 Sk pre víťaza v tejto kategórii.



Druhú súťažnú kategóriu tvorili služby pre deti a dospelých so zdravotným postihnutím. Cenu nadácie SOCIA v tejto kategórii získalo **Občianske združenie INTEGRA z Michaloviec**. Riaditeľka združenia pani Jana Hurová prevzala cenu od predsedníčky predstavenstva a riaditeľky ING Životná poisťovňa a.s. Anny Huščavovej a riaditeľky Odboru ľudských zdrojov ING Bank Andrey Hazuchovej. Cenu vo forme grantu vo výške 100.000 Sk z fondu nadácie SOCIA získali za **zavedenie prípadového manažmentu do starostlivosti o ľudí s duševnými ochoreniami, pomocou ktorého klienti pružne a efektívne využívajú existujúci komplexný systém komunitných služieb podľa svojich individuálnych potrieb**.



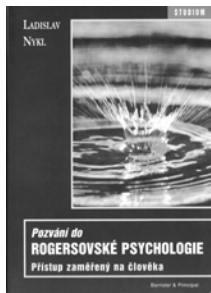
V tretej súťažnej kategórii - služby pre seniorov - porota neurčila víťaza. Ocenenie nadácie SOCIA vo forme grantu vo výške 50.000 Sk získali dve organizácie, a to: **nezisková organizácia Volanie života - Phonaе Vitae z Bratislavy** a **nezisková organizácia Samaritán z Martina**. Volanie života je ocenená za nepretržité 24-hodinové poskytovanie monitoringu klientov v domácom prostredí pomocou telekomunikačnej jednotky Smart Call, preventívnu telefonickú komunikáciu s klientom a za overenie modelu financovania tejto služby aj pre sociálne odkázaných seniorov. Samaritán získava ocenenie za systematické zvyšovanie profesionality opatrovateľskej a prepravnej služby v regióne Turca. Ocenenia odovzdala pani Ineke van Vinden, prezidentka Spolupracujúcich holandských nadácií pre strednú a východnú Európu, a predseda Správnej rady nadácie SOCIA Pavol Demeš.



Cieľom udeľovania Ceny nadácie SOCIA je **podporiť systematické zlepšovanie podmienok života ľudí v núdzi** prijímaním takých metód a organizácie práce v zariadeniach, ktoré nevyžadujú veľké finančné investície. Často sú veľkým a významným prínosom práve malé, na seba nadväzujúce a prepojené zmeny. Nadácia SOCIA chce podporiť a povzbudiť organizácie, pre ktoré je kvalita podporovaných služieb a spokojnosť ich klientov dôležitým ukazovateľom ich práce. Nadácia chce tiež takto ponúknuť verejnosti príklady dobrej praxe, ako aj vyvolať diskusiu o tom, čo je kvalita a ako sa meria.

Fotografie: René Miko

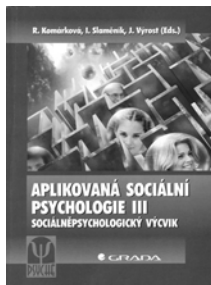




Ladislav Nykl
Pozvání do rogersovské psychologie
 Přístup zaměřený na člověka

Kniha je zameraná na myšlienkový smer, ktorého význam neustále stúpa. Smer, ktorého vznik je neoddeliteľne spojený s menom Carla Ransoma Rogersa. Veľmi citlivo reaguje na problémy moderného človeka a na to, čo mu chýba najviac – blízkosť druhého človeka. Autor sa dlhodobo zaoberá myšlienkami nielen samého Rogersa, ale sleduje aj vývoj prác jeho nasledovníkov. Publikácia podáva stručný, ale komplexný a štruktúrovaný prehľad smeru zameraného na človeka, a taktiež aj vedecké analýzy. Zaručuje tak komunikáciu medzi všetkými, ktorí sa zaoberajú prácami C. Rogersa. Sú to akademickí pracovníci, psychológovia, psychoterapeuti, lekári, sociológovia ale aj učitelia, rodičia a všetci, ktorí chcú prístupom zameraným na človeka spoznať nové a jedinečné možnosti medziľudských vzťahov.

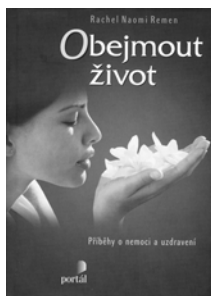
Barrister & Principál, Brno 2004



R. Komárková, I. Slaměník, J. Výrost (Eds.)
Aplikovaná sociální psychologie III.
 Sociálněpsychologický výcvik

Publikácia vyšla už pred šiestimi rokmi, to však nič nemení na jej aktuálnosti. Autori sa snažia priblížiť metódy a postupy sociálno-psychologického výcviku, SPV. Týmto metódami zlepšiť medziľudskú komunikáciu, vzťahy medzi ľuďmi, zvýšiť sociálne kompetencie v najrôznejších profesionálnych rolách, učiť, ako sa vyhnúť tomu, čo môže byť pre súžitie v menších či väčších skupinách nebezpečné. Publikácia je koncipovaná tak, aby poskytovala všeobecné pravidlá pre realizáciu SPV. Na vybraných témach sa snaží ukázať, aké sú možnosti, prínosy a riziká uplatnenia rôznych techník SPV pri rozvíjaní sociálno-psychologických zručností. Dôraz je kladený najmä na zmapovanie a následný rozvoj zručností najčastejšie využívaných v praxi, zručností, ktoré sú pre ľudí v ich profesionálnej praxi najväčším prínosom a pomocou.

Grada, Praha 2001



Rachel Naomi Remen
Obejmou život
 Příběhy o nemoci a uzdravení

Autorka ponúka čitateľom pozoruhodnú zbierku príbehov zo života. Rozpráva ich z pohľadu lekáry, profesorky medicíny, terapeutky, ale aj ženy zápasiacej s vlastnou chronickou chorobou. Tieto príbehy sú osudy ľudí, ktoré autorka počas svojho života spoznala. Sú to príbehy o sile prekonávať prekážky, o tom, ako sa vzoprieť náročným krízovým situáciám a silou vlastnej vôle prekonať aj tie najťažšie životné skúšky. Radí, ako nepodľahnúť skepse z ťažkej choroby a kde hľadať silu pre jej zvládanie. Snaží sa nám ukázať, že utrpenie sa môže stať cestou k premene a rozprávanie príbehov, tak ako aj načúvanie príbehom, môže byť uzdravujúce. Kniha osloví záujemcov o beletristické príbehy zamerané na kultiváciu fyzickej, duchovnej aj duševnej stránky života človeka. Obsahom a prístupom možno túto knihu považovať aj za akúsi praktickú logoterapiu, napísanú veľmi pútavým a empatickým štýlom.

Portál, Praha 2007

Pripraviť: Kristína Matoušková

Nadežda Špatenková a kolektiv
KRIZE
 Psychologický a sociologický fenomén

Kríza je nielen psychologický ale aj sociologický fenomén. V Psychológii býva kríza vnímaná ako záležitosť jednotlivca. Sociológia nazerá na krízu širšou optikou. Kríza je situácia, ktorá postihuje celú spoločnosť, jej inštitúcie, komunity a iné sociálne skupiny. Jednotlivec je vo vzájomnej interakcii so sociálnymi systémami, a tak kríza týchto systémov vytvára kontext –respektíve referenčný rámec pre krízu individuality. Aj preto je v tejto publikácii venovaná pozornosť nielen kríze jednotlivca, ale aj kríze rodiny a kríze spoločnosti. Publikácia nadväzuje na úspešný titul *Krizová intervence pro praxi* a objasňuje teoretické východiská krízy a krízovej intervencie. Načrtáva prejavy a dôsledky krízy v rôznych obdobiach života jednotlivca a identifikuje špecifiká krízovej intervencie. Podrobne analyzuje krízu v rodine, manželstve a partnerstve. Záverečné kapitoly sú venované problematike krízy v komunite a v spoločnosti.

Grada, Praha 2004



Nadežda Špatenková a kolektiv
KRIZOVÁ INTERVENCE PRO PRAXI

Publikácia čerpá z bohatých skúseností autorov a zoznamuje pracovníkov tzv. pomáhajúcich profesií so základmi krízovej intervencie, s jej etapami, formami a právnymi aspektmi. Pokúša sa identifikovať jednotlivé kroky, ktoré môžeme pri poskytovaní krízovej intervencie sledovať. Kniha hľadá odpoveď na základné otázky: Čo je kríza? Čo prežívajú ľudia v krízovej situácii? Kto môže pomôcť ľuďom v krízovej situácii? Ako je možné pomôcť ľuďom v krízovej situácii? Autori ponúkajú krízovým interventom – u nás zatiaľ novej možnosti pôsobenia pomáhajúcich pracovníkov, stratégie a techniky riešenia najčastejších typov kríz vyskytujúcich sa v sociálnej práci a klinickej praxi. Zameriavajú sa pritom najmä na krízu prameniaku zo straty. Odborný text ilustruje svoje odporúčania a závery na množstve príkladov, príbehov a kazuistik.

Grada, Praha 2004



Bohumila Baštecká a kolektiv
TERENNÍ KRIZOVÁ PRÁCE
 Psychosociální intervenční týmy

Jedinečná kniha svojho druhu zoznamuje nielen pracovníkov pomáhajúcich profesií ale aj pracovníkov štátnej správy a laikov so systémom krízovej pomoci. Autorský kolektív čerpá z bohatých praktických skúseností a osvetľuje proces poskytovania psycho-sociálnej pomoci obetiam nešťastia. Cieľom tejto publikácie je zmapovať a zároveň etablovať oblasť psycho-sociálnej pomoci, ktorá počas nešťastia ale aj po ňom prichádza za ľuďmi priamo do ich prirodzeného prostredia. V ČR a na našom území je terénna sociálna pomoc obetiam nešťastia pomerne novou oblasťou sociálno-psychologickej intervencie, systém metód nie je jednotný ani v zahraničí. Publikácia načrtáva prehľad najrôznejších prístupov s orientáciou predovšetkým na efektívne fungovanie intervenčného tímu. Základným presvedčením tejto knihy je, že „pomoc druhým pomáha“. Nezanedbateľným prínosom tejto prakticky orientovanej publikácie je aj veľké množstvo ilustračných kazuistik a rozovorov s ľuďmi postihnutými nešťastím.

Grada, Praha 2005

