



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání pedagogů v nových přístupech v oblasti sociálního začleňování lidí se zdravotním postižením

Souhrn z realizovaných vzdělávacích kurzů



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Autorský kolektiv:

Bc. Anna Handrychová

PhDr. Jaroslava Sýkorová

PhDr. Josef Slowík, Ph.D.

Ing. Milena Tomášková, DiS.

Mgr. Romana Trutnovská

Tento dokument byl vytvořen v rámci realizace projektu „Vzdělávání pedagogů v nových přístupech v oblasti sociálního začleňování lidí se zdravotním postižením“, reg. č. CZ.1.07/1.3.42/03.0012. Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

V Karlových Varech 2014

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah

Úvod.....	3
Nové přístupy v sociální práci.....	4
Individuální plánování osobního rozvoje a individuální přístup k osobám s postižením.....	11
Alternativní a augmentativní komunikace.....	19
Využívání přirozené podpory a dobrovolnictví v integraci lidí s postižením.....	27
Inkluzivní vzdělávání.....	34
Podporované rozhodování a vytváření sociální sítě kolem člověka s postižením.....	41
Sebezkušenost a sebereflexe.....	51
Seminář o supervizi.....	58

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Úvod

V období od 1. října 2013 do 31. prosince 2014 byl realizován o. s. INSTAND (Institut pro podporu vzdělávání a rozvoj kvality ve veřejných službách) v rámci globálního grantu Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení v Karlovarském kraji II, CZ.1.07/1.3.42 Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost projekt „Vzdělávání pedagogů v nových přístupech v oblasti sociálního začleňování lidí se zdravotním postižením“. Partnerem projektu byla „Střední odborná škola pedagogická, gymnázium a VOŠ Karlovy Vary“.

Hlavním cílem projektu bylo prohloubit odborné i praktické znalosti pedagogů vyučujících odborné předměty na středních odborně zaměřených školách a humanitně zaměřené předměty na základních školách a gymnasiích v oblasti začleňování lidí s postižením.

V rámci projektu byly realizovány tyto vzdělávací moduly **„Nové přístupy v sociální práci“**, **„Individuální plánování osobního rozvoje a individuální přístup k osobám s postižením“**, **„Alternativní a augmentativní komunikace“**, **„Využívání přirozené podpory a dobrovolnictví v integraci lidí s postižením do společnosti“**, **„Inkluzivní vzdělávání“**, **„Podporované rozhodování a vytváření sociální sítě kolem člověka s postižením“**, **„Sebezkušenost a sebereflexe“** a **„Seminář o supervizi“**.

Všechny vzdělávací moduly byly akreditovány u MŠMT ČR a jejich absolventi obdrželi osvědčení o jejich absolvování.

V těchto skriptech Vás chceme seznámit s obsahem jednotlivých vzdělávacích modulů. Skripta zpracovali lektori jednotlivých vzdělávacích kurzů. Při tvorbě vycházeli z realizace kurzů a ze zpětné vazby od účastníků kurzů.

Mgr. Romana Trutnovská
manažerka projektu

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Nové přístupy v sociální práci

Zpracovala: PhDr. Jaroslava Sýkorová

Co je sociální práce?

Společenská vědní disciplína a praktická činnost. Jejím cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů – např. chudoba, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých podskupin, zejména etnických menšin, nezaměstnanost.

Cílem sociální práce je předcházení sociálnímu vyloučení osob, případně snaha o jejich zpětné začlenění do společnosti. To znamená umožnit lidem, aby se mohli společensky uplatnit, případně získat toto uplatnění zpět.

Rozhodujícími hodnotami sociální práce je uznání jedinečnosti každého lidského jedince a podpora možností k rozvinutí jeho potenciálu.

Definice dle Mezinárodní federace sociálních pracovníků:

Sociální práce podporuje změnu řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Zasahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Klíčové jsou pro ni principy lidských práv a princip společenské spravedlnosti.

Základní schopnosti a dovednosti profese sociálního pracovníka

Základní kompetence podle Havrdové (1999):

Rozvíjet účinnou komunikaci.

Orientovat se a plánovat postupy.

Podporovat a pomáhat k soběstačnosti.

Zasahovat a poskytovat služby.

Přispívat k práci organizace.

Odborně růst.

Sociální začleňování, sociální integrace

Sociální práce má kořeny v boji společnosti proti chudobě a z ní vyplývajících problémů. Sociální práce je spojena s myšlenkou charitativní činnosti, ale musí být chápána v širším měřítku. Pojem charity sahá do starověku a praxi poskytování pomoci chudým najdeme ve všech hlavních světových náboženstvích. Jako vědecká disciplína se sociální práce zformovala až počátkem 19. století v důsledku společenských tlaků způsobených průmyslovou revolucí a zájmem o uplatňování vědeckých teorií v různých oblastech¹. Hlavním současným trendem

¹ http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_pr%C3%A1ce

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

v sociální práci je odstraňování bariér při společenském začleňování a uplatňování lidí jak na individuální, tak komunitní úrovni.

Pojmy jako sociální vyloučení a naopak sociální začleňování jsou relativně nové, odvozují se od Evropské sociální charty a do slovníku sociálních politik některých zemí – zvláště postkomunistických – se dostávají jen pomalu.

Proč má význam používat je?

- Sociální vyloučení znamená obtížnou životní situaci, která člověka vylučuje z běžné pospolitosti ostatních lidí a bez podpory (intervence) jeho návrat znemožňuje.
- Sociální začleňování je proces, který formou podpory (intervence) usiluje o návrat sociálně vyloučeného člověka do běžného života.

V obou těchto pojmech je obsažen časový faktor. Zatímco termín sociální péče v sobě obsahuje jakési nekonečno (pečujeme, pečujeme...), a dokud člověk neumře, je stále co dělat, v pojmu sociální podpory je obsažen veledůležitý prvek posunu člověka nacházejícího se v nepříznivé situaci z bodu A do bodu B, kde se mu již lépe daří. Nepodaří-li se situaci zvládnout v prvním období, nastává období další. Člověk se za podpory zvenčí dostává do situace, která proces začleňování podporuje, ale ještě neřeší. Někdy je takových stupňů zapotřebí více - o co více se v životě člověka kumulují různé komplikace jako nemoc, závislost, dluhy, špatné návyky.

Sociální začleňování chápeme jako časově ohraničený proces, jehož výstupem je změna situace.

Sestrou sociálního vyloučení je chudoba. Člověk žijící v podmínkách, které jsou vzdáleny od běžného standardu bydlení, snadno podléhá skepsi a svému okolí se přizpůsobuje. Znamená to, že rezignuje na úpravu svého obydlí, nežije ve struktuře času, nýbrž obstarává si základní potřeby pro přežití, a má-li rodinu, o to hůře, neboť v tak nepříznivé situaci nedokáže potřeby svých blízkých zabezpečit. Chudoba není statistické číslo.

Chudoba označuje nepříznivou životní situaci, v níž lidé nemají vzdělání, zaměstnání, domov nebo nejsou schopni uspokojit jiné důležité životní potřeby. Chudoba maří přirozené talenty i sociální návyky, ubíjí člověka v negativních stereotypech.

Stále více k nám z Evropy doléhají hlasy, že sociální začleňování nelze omezit jen na oblast sociální politiky. I když je ozvěna slova „sociální“ tak vtíravá, při troše představitosti každému dojde, že sociální dávky a sociální služby samy o sobě nezpůsobí zásadní obrat v životě lidí, kteří se dostali do situace „vyloučených“ nebo „ohrožených sociálním vyloučením“.

Myšlenkový posun, k němuž dochází v důsledku soustředěného úsilí o rovné příležitosti, odehrávající se na úrovni států Evropské unie, může být pro určité typy lidí trochu náhlý, avšak nedá se popřít, že vychází z ryze demokratických zásad.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vždy, když se nějaký proces „zadrhne“, „skřípe“ a nepostupuje, měli bychom zkoumat, zda neskřípe demokracie.

Sociální začleňování a redukce chudoby má horizontální a vertikální rozměr. Na horizontální úrovni se dotýká resortu práce a sociálních věcí, zdravotnictví, školství, financí, místního a bytového hospodářství, kultury, bezpečnosti a lidských práv. Vertikálně prochází od individuální úrovně jedince a jeho rodiny, přes obec a kraj až na úroveň ústředních orgánů státní správy.

Povinností státu je vytvářet podmínky tak, aby lidé sociálně vyloučení nebo ohrožení sociálním vyloučením mohli nalézt porozumění, pomoc a podporu.

Represe a pomoc musejí být v rovnováze. Ochrana společnosti před nežádoucími jevy musí mít za sebou dostatečný arzenál pomoci lidem, kteří se jakýmkoliv způsobem ocitli v situaci sociálního vyloučení.

Nerozhoduje, zda se dostali do této situace vlastním přičiněním nebo „nevinně“. Vždyť ani mezi lidmi se zdravotním postižením nerozlišujeme, zda z nerozvážnosti skočili po hlavě do vody nebo je k pobytu na vozíku odkázala nemoc.

Lidé s pohybovým, smyslovým či mentálním postižením, opuštění, nemocní, staří, závislí, duševně nemocní, chudí, dlouhodobě nezaměstnaní a bez domova mají ústavou zabezpečena stejná lidská práva jako zdraví a úspěšní. Mají stejná práva i tehdy, ocitnou-li se v existenční závislosti na sociálních dávkách či sociálních službách.

V právním řádu České republiky (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů) je sociální začleňování definováno jako proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.

K obecným cílům sociálního začleňování tak patří:

- zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám
- prevence rizika sociálního vyloučení
- pomoc nejvíce zranitelným
- mobilizace všech relevantních aktérů

Sociálním vyloučením se podle uvedeného zákona rozumí vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace.

Za sociálně vyloučené se považují osoby či skupiny osob, které se nacházejí v takové situaci, která je charakterizovaná trvalou nebo chronickou deprivací týkající se dosažitelnosti zdrojů,

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

využití schopností, možností volby, bezpečí a moci, jež jsou nutné pro to, aby se mohly těšit slušné životní úrovni a užívat svých občanských, kulturních, hospodářských, politických a sociálních práv.

Každý z okruhů může znamenat zdroj sociálních opor a pomoci, tak i zdroj ohrožení a rizik.

Cvičení

- Které osoby, skupiny osob jsou dle vaší zkušenosti nejvíce ohroženy sociálním vyloučením?
- Jaké bariéry vnímáte v procesu sociálního začlenění lidí v současné společnosti – diskutujte na základě vlastních zkušeností.
- Bariéry – pojmenovat, napsat seznam, přemýšlet, jak je odstranit.

Práce ve dvojicích, prezentace

Sociální služby – nástroj sociálního začleňování

Jedním z důležitých nástrojů, který využívají sociální pracovníci v zájmu zapojení osob v nepříznivé sociální situaci do společnosti, jsou sociální služby. Jejich typologii nalezneme v zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, v platném znění.

Sociální služby, které lze využít při podpoře školních dětí:

- Nízkoprahová centra pro děti a mládež
- Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
- Intervenční centra
- Poradny pro cizince
- Osobní asistence

Brainstorming:

Které sociální služby znáte? Využíváte je někdy, kontaktujete? V čem by vám mohly být užitečné?

Sociální začleňování a úloha školy

Inkluzivní vzdělávání

Podstatou inkluzivního vzdělávání je snaha poskytnout všem dětem kvalitní vzdělání nezávisle na jejich schopnostech, individuálních zvláštích, znevýhodnění nebo nadání.

Cílem školní inkluze je nabízet začlenění dětí se znevýhodněním v běžném školním kolektivu.

V inkluzivní škole se s odlišností počítá, je přijímána, respektována a dokonce vítána jako dobrá zkušenost a přínos pro všechny. Dětem přináší setkání s odlišností, důležité vybavení do budoucího života v podobě získání respektu k sobě i ostatním, schopnosti empatie, tolerance,

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

ohleduplnosti a zodpovědnosti. Děti se učí komunikovat, spolupracovat a vzájemně si pomáhat. Učí se také o pomoc požádat, uvědomit si a pojmenovat své potřeby.

Inkluzivní přístup ke vzdělávání představuje rovněž významný přínos pro učitele. Dává mu zažít různorodost, umožňuje poznat, že každé dítě má nějaké silné stránky, na nichž se dá stavět, nutí ho zamýšlet se nad pedagogickými postupy a strategií výuky a hledat nové cesty, dává prostor tvořivosti a kreativitě a nezbytností dalšího vzdělávání podporuje jeho profesionální růst.

- Inkluzivní je přístup ke vzdělávání, kde žáci se speciálními potřebami, včetně zdravotního postižení, jsou vzděláváni ve školách v místě bydliště v běžných třídách společně s vrstevníky.
- Je jim přitom poskytována podpora a vedení, které zabezpečuje jejich účast na společném vzdělávání a zároveň naplňuje a respektuje jejich individuální potřeby a rozvíjí jejich silné stránky.

Jak se připravit na příchod „jiného“ žáka

Ve škole není příliš času na rozhovory s dětmi o lidech mezi námi, kteří se nám zdají jiní, a o tom, jak se k nim chovat.

Není čas připravit třídu na to, že mezi ně přijde spolužák, který je nový a „jiný“.

Není čas předcházet konfliktům ve třídě, nevraživosti nebo nepochopení, pokud už do školy společně se spolužákem se znevýhodněním chodí.

Mnoho nepochopení a problematického chování mezi dětmi může vycházet z neznalosti.

Děti nemají odpovědi na své otázky, někdy je v pozadí strach nebo nejistota v přítomnosti spolužáka s postižením.

Kdo může pomoci:

Rytmus – Od klienta k občanovi, o. p. s. nabízí TŘI MOŽNÉ MODEL²

A/ Dílna pro celou třídu nebo skupinu žáků

B/ Vytvoření Kruhu přátel

C/ Přímá podpora začleňování ve třídě a škole

A/ Dílna pro celou třídu nebo skupinu žáků

Co to je: Prožitková dílna pod vedením lektora, při které mají žáci možnost se dozvědět, jak různá postižení vznikají, jak s lidmi s postižením komunikovat. Žáci se dílny aktivně zúčastňují, pracují v různých skupinách i samostatně, poznají navzájem své názory, mají prostor k otázkám

² http://www.rytmus.org/inkluzivni_vzdelavani

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

i k diskuzi. V dílně se dále pracuje s aktuální situací ve třídě, ke které žáci společně hledají přístupy a řešení, jsou součástí rozhodování.

Proč: Žáci si aktivně uvědomují své postoje a důvody k nim. Zjišťují postoje ostatních a učí se toleranci k jinému názoru. Ověřují a rozšiřují svůj hodnotový žebříček. Také mají možnost se vžít do životní reality a možných pocitů vrstevníků s postižením. Zároveň se učí s taktem a respektem k ostatním hledat možnosti komunikace ve vlastní třídě.

Jak: Dílna má stanovenou základní strukturu, ale průběh spolupráce se školou je možné upravit tak, aby vyhovoval věku dětí, problému, místu nebo času, který je k dispozici. Dílnu je možné upravovat a realizovat v jakékoli třídě 1. i 2. stupně ZŠ.

Základní struktura:

1. **Plánovací schůzka** – předchází vlastní dílně, (účastní se jí lektorka Rytmusu, pedagog, případně ředitel školy, asistent pedagoga...). Cílem je vyjasnit si, jaký má třída problém a co škola očekává. Dílna pak probíhá podle přesně domluveného harmonogramu.
2. **Realizace vlastní dílny** – 3x dvouhodinová setkání po cca měsíci (základní struktura), vždy s prostorem pro reflexi žáků.
3. **Zhodnocení spolupráce, analýza dopadu intervence.**

B/ Vytvoření Kruhu přátel

Co to je: Kruh přátel je jednou ze strategií podpory inkluze dětí s postižením do běžných škol. Metoda byla vyvinuta ve Spojených státech a tam i na jiných místech se ukázala být velice efektivní. Kruh přátel je složený ze spolužáků, ale i učitelů nebo dalších osob, kteří chtějí pomoci řešit obtížné situace v životě spolužáka. Kruh přátel hledá způsoby, jak navazovat dobré vztahy, přátelství, jak se ve škole cítit lépe, jak podpořit začleňování. Po vytvoření kruhu přátel se skupina s podporou pracovníka školy jednou týdně schází a hledá řešení pro konkrétní situace.

Proč: Kruh přátel dle zkušeností ze zahraničí významně podporuje každého žáka s potížemi v učení nebo chování. Kruh je pro něj podpora i závazek, zdroj porozumění a přijetí, učí se věřit lidem i sám sobě a hledat pozitivní cesty k řešení obtížných situací. Sám osobně se na těchto řešeních podílí. Totéž se ovšem učí i členové kruhu a zároveň jsou sami posilováni v hledání svých schopností.

Jak: Kruh má tři hlavní úlohy - povzbuzovat a chválit úspěchy a pokroky; pojmenovávat problémy; stanovit cíle a navrhnout strategie jejich dosahování a pomoci uplatnit tyto nápady v praxi.

Vytvoření Kruhu zahrnuje tyto kroky:

- a. Získat podporu a souhlas žáka, o něhož jde, a jeho rodičů.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

b. Setkat se s celou třídou a zjistit, kdo by byl ochotný být „podporovatelem“ (doba trvání je zhruba 30–40 minut).

c. Informovat rodiče žáků, kteří byli vybráni za členy Kruhu a získat souhlas se zapojením jejich dítěte.

d. Naplánovat týdenní setkávání Kruhu, žáka ve středu zájmu a dospělého facilitátora (20–30 minut).

C/ Přímá podpora začleňování ve třídě a škole

První krok: Společně vyhodnotíme situaci ve škole, kterou považujete za obtížnou - např. nedaří se začlenit žáka se speciálními vzdělávacími potřebami; třída má problém s ním nebo naopak, on se třídou; do třídy má nově nastoupit dítě se SVP. Po zjištění situace nabídneme plán dalšího postupu, návrh konkrétních opatření a podpory.

Dalšími kroky mohou být:

- podpora komunikace ve třídě (dílna se třídou, Kruh podpory nebo další nástroje Plánování zaměřeného na člověka...)
- podpora spolupráce s rodiči
- metodická podpora učitelů

Doporučená literatura:

- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. [ISBN 80-902081-8-5](#)
- MICHALÍK, J. *Školská integrace dětí se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1999.
- BAZALOVÁ, B. *Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v zemích Evropské unie a v dalších vybraných zemích*. Brno: MÚ, 2006.
- MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2012. 312 s. ISBN 978-80-262-0211-0
- MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2010. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0
- ZÁKON č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.
- STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, výkladový sborník pro poskytovatele, MPSV 2008

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Individuální plánování osobního rozvoje a individuální přístup k osobám s postižením

Zpracovala: Ing. Milena Tomešková, DiS.

Základní informace k danému tématu – teorie, cvičení

Všichni občané naší společnosti mají právo žít způsobem, který je považován za běžný způsob života. To znamená, že mohou využívat příležitosti a možnosti, které jsou ve společnosti k dispozici, a mohou tak být součástí společnosti – vzdělávat se, pracovat, využívat zájmové aktivity, vést společenský život atd.

Mezi námi ale žijí i lidé, jejichž schopnosti jsou nějakým způsobem sníženy a oni se nemohou zapojit do společnosti tak spontánně jako jiní lidé, nýbrž k tomu potřebují podporu. Forma, rozsah, způsob, frekvenci pomoci/podpory je třeba vyjednat s každým, dle jeho možností, schopností, podmínek, ve kterých žije, a jaké má zázemí v rodině, u příbuzných, známých apod. Tomuto procesu se říká individuální plánování. Ve svém životě běžně plánujeme věci podle našich představ, možností, schopností, aniž bychom to nazývali individuálním plánováním – ať se jedná o dovolenou u moře, nebo poznávací zájezd, výběr mateřské školky, podpora dětí, když si vybírají střední/vysokou školu, zaměstnání atd. V okamžiku, kdy se staneme zaměstnanci nějaké instituce – ať školského zařízení, nebo sociálních služeb, stává se individuální plánování běžnou součástí našeho výkonu povolání. Jediným smyslem celého individuálního plánování, ať už v sociálních službách, nebo ve školách je vytvořit přesně takové podmínky pro život člověku se sníženými schopnostmi, které potřebuje, aby mohl co nejvíce užívat života a všeho, co nabízí, jako jeho vrstevníci, neboli jinými slovy „sociální začlenění“. Jednoduše lze říct, že sociální začlenění znamená být ve vztahu a být účasten na dění. V Kanadě – v Britské Kolumbii je uplatňován institut „plánování dobrého života“. V tomto systému spočívá hlavní těžiště plánování na rodině, která vybírá ty neoptimálnější služby z veřejné nabídky, ať se jedná o školství, rehabilitaci, zdravotnictví, sociální služby, volnočasové/zájmové aktivity atd.

Povinnost individuálně plánovat poskytování sociální služby je zakotveno v zákonných normách na několika místech:

- A. **v § 2 „základní zásady“ zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění:** „Rozsah a forma pomoci a podpory ... musí zachovávat lidskou **důstojnost** osob. Pomoc musí **vycházet z individuálně určených potřeb** osob, musí působit na osoby **aktivně**, podporovat **rozvoj jejich samostatnosti**, motivovat je k takovým činnostem, které **nevedou k dlouhodobému setrvávání** nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a **posilovat jejich sociální začleňování**. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležitě kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob.“
- B. **v § 88f) „povinnosti poskytovatelů sociálních služeb“ zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění:** „plánovat průběh poskytování sociální

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

služby podle osobních cílů, potřeb a schopností osob, kterým poskytují sociální služby, vést písemné individuální záznamy o průběhu poskytování sociální služby a hodnotit průběh poskytování sociální služby za účasti těchto osob, je-li to možné s ohledem na jejich zdravotní stav a druh poskytované sociální služby, nebo za účasti jejich zákonných zástupců nebo opatrovníků a zapisovat hodnocení a jeho výstupy do písemných individuálních záznamů“;

C. v příloze č. 2 vyhlášky č. 505/2006, Sb. – standard č. 5 „Individuální plánování průběhu sociální služby“:

- a) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla podle druhu a poslání sociální služby, kterými se řídí plánování a způsob přehodnocování procesu poskytování služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje;
- a) Poskytovatel plánuje společně s osobou průběh poskytování sociální služby s ohledem na osobní cíle a možnosti osoby;
- b) Poskytovatel společně s osobou průběžně hodnotí, zda jsou naplňovány její osobní cíle;
- c) Poskytovatel má pro postup podle písmene b) a c) pro každou osobu určeného zaměstnance;
- d) Poskytovatel vytváří a uplatňuje systém získávání a předávání potřebných informací mezi zaměstnanci o průběhu poskytování sociální služby jednotlivým osobám.

Pro vlastní dobře fungující proces individuálního plánování je třeba, aby nastavený systém individuálního plánování pracovníci akceptovali, přijali, porozuměli mu, viděli v něm smysl a užitečnost. Na začátku se tedy zastavme a zreflektujeme svůj postoj k individuálnímu plánování.

Cvičení I, formou brainstormingu:

- Co si představujete, když se řekne individuální plánování?
- Proč individuálně plánovat?
- Kdy je vhodné využívat individuální plánování?
- Jaké máte zkušenosti s individuálním plánováním?

V průběhu cvičení sdělíme své zkušenosti, ať kladné či záporné, a společně o nich diskutujeme. Lektor podporuje příklady dobré praxe. Účastníkům, kteří sdílejí negativní postoj nebo špatnou praxi, otevírá nové pohledy na individuální plánování a zamýšlí se nad dopady popsaného způsobu IP.

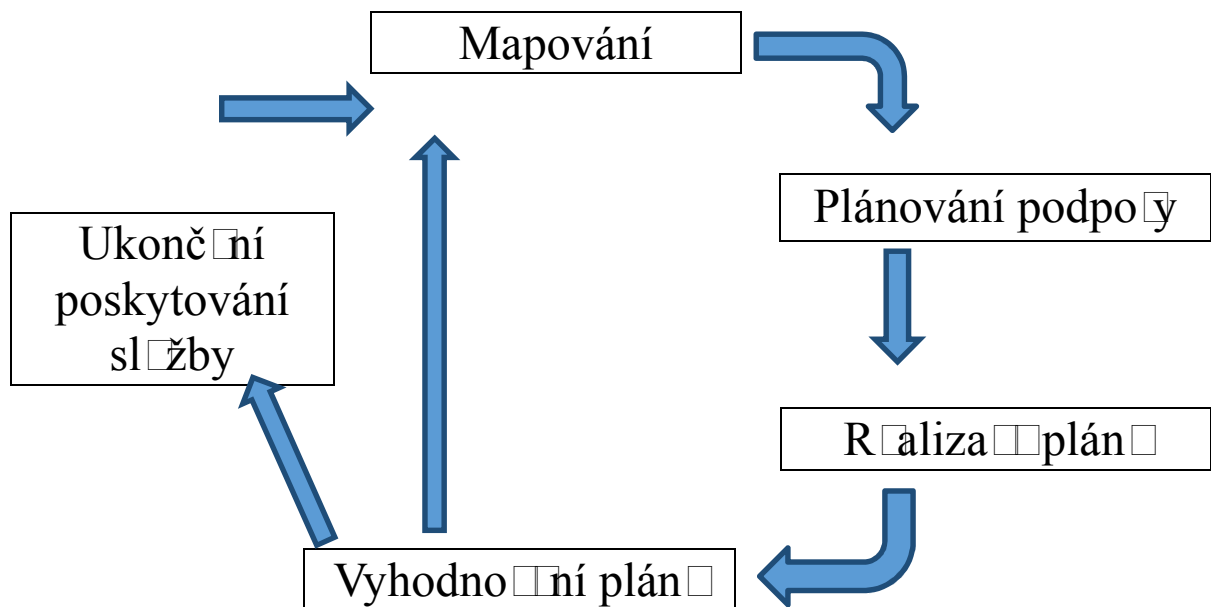
Individuální plánování je opakující se kontinuální cyklus. Začíná zjištěním aktuální situace osoby, která potřebuje individuální podporu, kde potřebuje podporu a co zvládá sama. Na

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

základě tohoto monitoringu je sestaven individuální plán, který směřuje k naplnění cíle osoby s podporou organizace, a na jehož základě je pak realizována potřebná podpora. S aktuální změnou situace osoby nebo v plánovaném termínu dochází k přehodnocení, zda rozsah, způsob a četnost sjednané podpory je odpovídající potřebám osoby, a zda dochází k naplnění osobního cíle, nebo je již naplněn. Podle výsledku vyhodnocení individuálního plánu pak mohou nastat dvě situace – buď je osobní cíl naplněn a osoba již nepotřebuje další podporu, pak je poskytování služby ukončeno. Nebo osobní cíl není naplněn, sestaví se další individuální plán a poskytování podpory pokračuje.

Schématické znázornění cyklů individuálního plánování:



V praxi se můžeme setkat s různými individuálními plány dle různých oborů:

- Ošetrovatelské
- Terapeutické
- Výchovné
- Vzdělávací

Vzhledem k tomu, že pedagogové, kteří se účastnili semináře, vzdělávají studenty, jejichž pracovní uplatnění bude v sociální oblasti, zaměříme se v následujícím na individuální plánování sociálních služeb.

Individuální plánování využívané v sociální oblasti předpokládá:

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Aktivní zjišťování předpokladů a schopností člověka;
- Aktivní účast lidí, kteří člověka nejvíce znají;
- Definování žádoucích změn v životě člověka, které vychází z jeho přání a potřeb.

Jak je ze schématického znázornění cyklů IP patrné, výchozím bodem a základem pro individuální plánování je **mapování**. Můžeme ho rozdělit do dvou oblastí:

a) **zjišťování situace a potřeb člověka**, které pomáhá porozumět představám a potřebám člověka, se kterým individuálně plánujeme, prostřednictvím „Kruhu vztahů“, „Popisu osobní historie“, „Dovedností, možností ve stanovených oblastech“, „Třídění toho, co je důležité pro člověka“, „Koblihového třídění“;

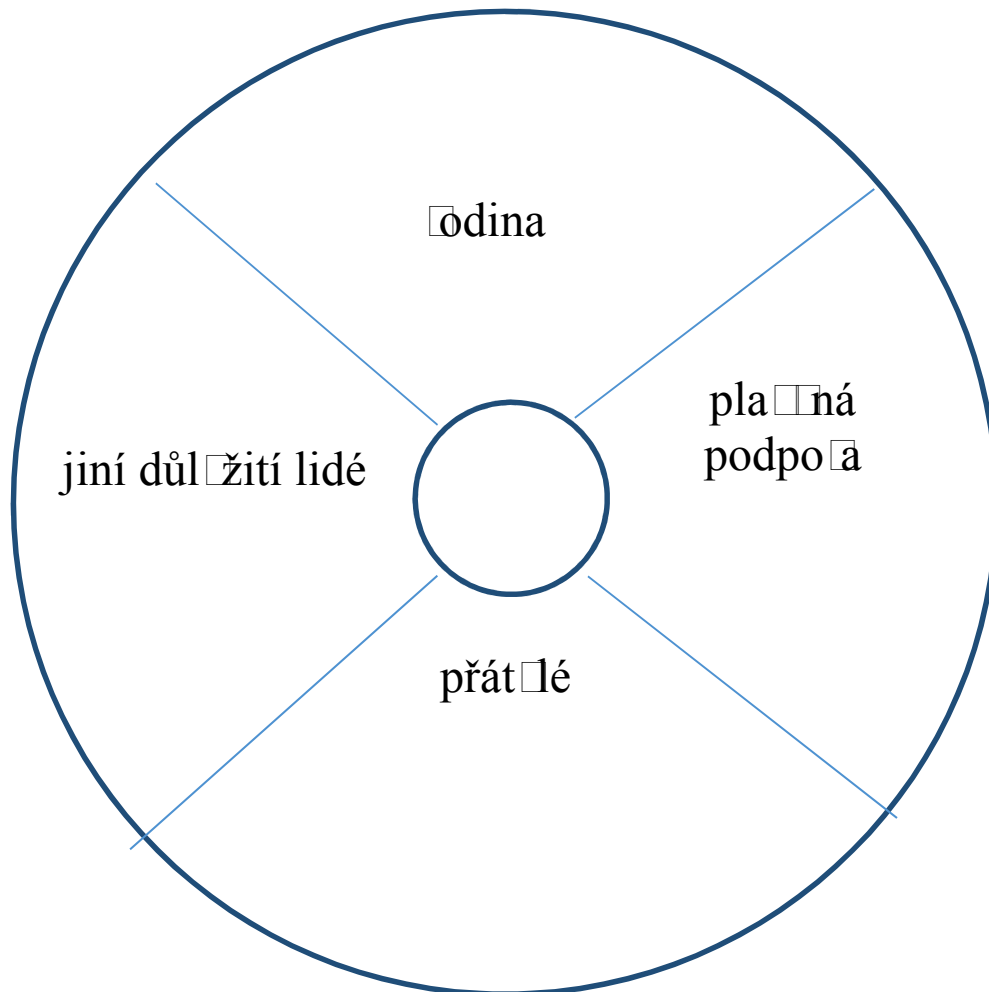
b) **analýzy potřeb člověka** - pro nastavení potřebné podpory.

Mapování - kruh vztahů

„Člověk je tvor společenský. Vytržení ze společnosti, odstranění možnosti stýkat se s lidmi, se proto také vždy považovalo za největší trest, který může člověka postihnout (být mu udělen). ... Mezilidské vztahy se projevují ve dvou nejdůležitějších formách, v mezilidské komunikaci (ve vzájemném styku a dorozumívání se) a v kooperaci (ve vzájemné [spolupráci](#)). **Tyto dva atributy jsou předpokladem pro rozvoj člověka jako jedince ([myšlení](#), [zrání](#)) i společnosti (na základě mezilidských vztahů záleží hodnota společnosti).**“ (Wikipedie - otevřená encyklopedie)

Je-li cílem individuálního plánování sociální začlenění znevýhodněného jedince, pak se asi nikdo nepozastaví, že jedním ze základních kamenů individuálního plánování je zjistit, v jakých sociálních vztazích osoba žije, kdo může poskytnout informace a rady, kdo může pomáhat se zajištěním podpory, kdo je důležitý z osobních důvodů – společné zájmy, přátelství, posila a povzbuzení, atd. Kromě rozvoje člověka mezilidské vztahy zvyšují bezpečnost osoby před zneužitím, zanedbáváním.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Monitoring prostřednictvím kruhu vztahů tak popíše skupinu lidí, kteří mohou spolupracovat při zajištění podpory osoby. Práce a podpora člověka týmem lidí otevírá více pohledů, možností, apod., než kterými by disponovala pouze jedna pečující osoba. Předpokladem je i respektování sdělení jednotlivých osob z kruhu vztahů.

Mapování – osobní historie

Dalším základním kamenem pro individuální plánování je poznání dosavadního způsobu života, důležitých mezníků v životě, důležitých událostí v životě a vztahů k lokalitám.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Mapování – zjišťování potřeb

Pro nastavení podpory, která je člověku ušitá tzv. na míru, je zjištění míry potřebné podpory v jednotlivých oblastech života. Jakým způsobem jsou oblasti života člověka členěny, může být různé. Z mapování potřeb nám však žádná oblast nesmí „vypadnout“, nebo být opomíjena. Například nelze si myslet, že monitoring je dostačující, pokud jsou zjištěny potřeby člověka v oblasti sebeobslužných dovedností, nebo v oblastech fyziologických potřeb, potřeb bezpečí (dle A. H. Maslowa). Stejně významné jsou i potřeby z oblasti sociálních potřeb, potřeb autonomie a seberealizace.

Mapování – třídění důležitého

Důležitým nástrojem mapování potřeb uživatele je třídění podle toho, co je důležité pro člověka z jeho vlastního hlediska – činí jej šťastným, spokojeným, naplněným, a co je pro člověka důležité z hlediska lidí kolem – zdraví, bezpečí, ocenění. Třídění usiluje o dobrou rovnováhu. Jak tento nástroj pomáhá:

- jako způsob zamýšlení se nad situací před tím, než rozhodneme, co dalšího by se mělo stát;
- jako každodenní nástroj;
- jako součást revidování (přehodnocování);
- jako počátek individuálního, rodinného, nebo týmového plánu.

Důležité pro člověka z jeho pohledu	Důležité pro člověka z pohledu lidí kolem
Je potřeba se naučit/znát	

Mapování – analýza potřeb

Navazuje na dovednosti, možnosti ve sledovaných oblastech při zjišťování situace, které vedou ke zvýšení míry sociálního začleňování, k osobnímu rozvoji, k osobní spokojenosti, k běžnému životu. Na základě analýzy všech předchozích zjištění je následně sestaven individuální plán podpory konkrétního člověka.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Individuální plán podpory

Je dokument, který zahrnuje v písemné podobě všechny oblasti podpory, způsob provádění nastavené podpory, kdo a jakým způsobem se na jeho naplnění podílí – role a odpovědnosti zúčastněných osob, atd. Podpora nastavená v individuálním plánu by měla podporovat člověka v sociálním začleňování a měla by směřovat k naplnění **osobního cíle člověka**, ke kterému směřuje i díky nastavené podpoře.

Osobní cíl v sobě obsahuje vždy směr dopředu a není to konstatování toho, co se v současné době děje, co již probíhá. Pomůckou při stanovování cíle může být i tzv. pravidlo SMART, které nám říká, že cíl má být - *specifický a konkrétní* (pokud je formulován v obecné rovině, je třeba zvolit kritéria, podle kterých se pozná, že bude cíl naplněn); *měřitelný*, tzn. popsán tak, abychom ho mohli vyhodnotit; *akceptovatelný* (v některých případech můžeme říct i ambiciózní) neboli přijatelný; *reálný a realizovatelný* – posouzením reálnosti cíle při jeho stanovování je třeba velice opatrně pracovat, aby nedošlo k demotivaci člověka; a *termínovaný*. Dále si můžeme správnost nastaveného cíle ověřit otázkami: Je pro zájemce významný, přínosný? Vychází z potřeb člověka? Je představitelný? Je jasně formulovaný? Je pozitivně nastavený? Jeho splnění stojí uživatele úsilí?

Formy zpracování individuálního plánu jsou různé. Volba konkrétní podoby by měla vycházet z konkrétní situace, podle toho, s jakým člověk plánuje individuální podporu. Zatímco např. u matek s dětmi v azylovém domě působí velice edukativně, pokud si individuální plán sepisuje sama matka za podpory pracovníka organizace, např. u seniorů tento způsob není myslitelný. Individuální plán zpracovaný kreativním způsobem ve formě tzv. erbu se osvědčil např. u lidí s mentálním postižením.

Co je společné a nutnou podmínkou pro zpracování všech individuálních plánů je „**plánovat společně s člověkem**“. Účast člověka, kterému plánujeme individuální podporu, nesmí být nikdy opomenuta. Způsob zapojení člověka při individuálním plánování se opět liší dle jeho možností a schopností. Například u ležícího člověka, verbálně nekomunikujícího zpracovává individuální plán multidisciplinární tým organizace a pracovníci při jeho realizaci ověřují, jak člověk na nastavenou podporu reaguje. V případě zjištění negativních reakcí je vyhodnocuje a případně upraví IP a způsob podpory.

Typické pro dobře zpracované a „živé“ individuální plány je, že obsahuje kroky vedoucí k naplnění cíle; obsahuje měřitelný, vyhodnotitelný osobní cíl; provází/popisuje každodenní život uživatele – je používán; obsahuje projevy libosti a nelibosti u uživatelů, kteří nekomunikují verbálně; uživatel do něj může nahlížet a požadovat jeho změnu; je zaměřený do budoucnosti, čerpá z minulé a současné situace uživatele; směřuje k tomu, aby byl uživatel co nejméně závislý na sociální službě; je jedinečný pro každého uživatele; odpovídá aktuální potřebě podpory v jednotlivých oblastech člověka, musí reagovat na zvyšování/snižování dovedností, ke kterým většinou v průběhu poskytování služby dochází; poskytované služby musí rovněž

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

odpovídat individuálnímu plánu; definuje, jak budou služby poskytovány; je zdrojem informací pro pracovníky poskytující služby uživateli.

Naopak za individuální plány nelze považovat záznam o poskytování služby, slohové cvičení, zachycení osobních názorů pracovníků na uživatele, sociální anamnéza, duplicitní zdravotnická dokumentace.

Nedílnou součástí individuálních plánů je také stanovený postup pro případ, rizikové situace, která reálně hrozí při naplňování individuálního plánu, poskytování podpory. V každodenním životě se běžně setkáváme s rizikovými situacemi, a přesto se jimi nezabýváme. Jedná se o ty situace, které sice jsou rizikové, ale víme, že je umíme zvládnout, řešit, překonat. Nebezpečí, že se zraníme apod. je zcela malé, tzv. přiměřené. U lidí, kterým poskytujeme podporu, je třeba pečlivě všechna rizika posoudit, do jaké míry je člověk zvládá sám, do jaké míry je třeba činit v těchto situacích opatření, trénovat je, pracovat s nimi, aby i pro člověka, který potřebuje podporu, byla míra rizika přiměřená.

Co může být překážkou individuálního plánování? V organizaci chybí, nebo je pouze formálně nastaven systém individuálního plánování, nejsou dobře popsána práva a povinnosti pracovníků, kteří s lidmi individuálně plánují. Systém individuálního plánování není logicky propojen, je sestaven z dílčích „úkonů/činností“, které nejsou provázány, nedávají ucelený obraz potřebné podpory člověka. V praxi není nic výjimečného, že pracovníci, kteří podporují člověka, vnímají individuální plány jako zbytečnou administrativní zátěž, papír pro kontrolu. S jeho zpracováním si často neví rady, neumí s lidmi komunikovat, vůbec nerozumí smyslu a účelu individuálního plánování. Toto je často doprovázeno nechutí „cokoliv psát“, případně frustrací, že ve svém písemném projevu mají gramatické chyby.

Doporučená literatura:

- BEDNÁŘ, M. *Kvalita v sociálních službách*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012.
- BEDNÁŘ, M. *Manuál zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe*. Olomouc: CARITAS - VOŠ, 2011.
- STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, Příloha č. 2 Vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., v platném znění.
- ZÁKON č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Alternativní a augmentativní komunikace

Zpracoval: PhDr. Josef Slowík, Ph.D.

Pojem *komunikace* označuje spojování, sdělování, přenos, ale také společenství a participaci. U člověka je to tedy základní nástroj sociální interakce.

KOMUNIKACE Z RŮZNÝCH POHLEDŮ

Komunikaci lze klasifikovat podle různých kritérií – např. na verbální (slovní) a neverbální (neslovní), receptivní (porozumění komunikačnímu sdělení) a expresivní (schopnost vyjadřovat myšlenku nebo komunikační záměr). Zahrnuje obsahovou i formální složku a má mnoho rovin (motorickou, kognitivní, emoční, percepční, motivační, sociální...).

Pro efektivní komunikaci musí být splněna tři základní kritéria („3K“ efektivní komunikace):

- *Kontakt* (bez setkání není komunikace; setkání může mít ovšem různé formy)
- *Kontext* (každý z komunikujících musí rozumět smyslu, cílům a souvislostem)
- *Kód* (je nezbytné používat vzájemně srozumitelné prostředky a symboly)

Při problémech v komunikaci se doporučuje respektovat zásady *Teorie komunikačního přizpůsobení* (CAT – Communication Accomodation Theory), která předpokládá přizpůsobení osoby s vyšší úrovní komunikačních schopností osobě s nižší úrovní komunikačních schopností.

Narušená komunikační schopnost je charakteristická problémy v jedné nebo více rovinách jazykového projevu (tedy když jsou narušeny schopnosti člověka v oblasti morfologické a syntaktické, lexikální a sémantické, foneticko-fonologické nebo v praktické dovednosti používat řeč jako komunikační prostředek).

Termín *komunikační kompetence* znamená soubor všech schopností, znalostí a dovedností, které umožňují člověku komunikovat v určitém kulturním společenství; zahrnují jak znalost jazyka (jazykové kompetence), tak schopnost jazyk efektivně užívat.

ALTERNATIVNÍ A AUGMENTATIVNÍ KOMUNIKACE

Systémy *augmentativní komunikace* jsou zaměřeny na podporu již existujících komunikačních možností a schopností (např. nesrozumitelná nebo omezená řeč). Verbální komunikace je pak doplněna o augmentativní (rozšiřující) komunikační složku, nejčastěji ve formě znaku, obrázku či předmětu. Tím se usnadňuje a zlepšuje porozumění i vyjadřování pomocí řeči.

Systémy *alternativní komunikace* se používají jako náhrada mluvené řeči tam, kde postižení znemožňuje nebo silně narušuje verbální komunikaci, takže není možné ji využít – systém alternativní komunikace ji proto zcela nahrazuje.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Oba přístupy (alternativní a augmentativní komunikace) se často doplňují a prolínají.

Alternativní a augmentativní komunikace (AAK) dává možnost vyjadřovat možnost volby (např. jídla, oblečení, aktivity apod.), zapojit se do hry a dalších aktivit (včetně vzdělávání), vyjadřovat myšlenky, přání, pocity, podporuje zvýšení aktivity a sebedůvěry jedince s postižením, a také zlepšuje možnost jeho vzdělávání a osobnostně sociálního rozvoje; současně se snižuje riziko frustrace až deprivace z komunikační bariéry a omezených sociálních vztahů. AAK je využitelná prakticky u osob se všemi druhy zdravotního postižení (tělesným, smyslovým, mentálním, psychickým, řečovým), event. se sociálním znevýhodněním nebo i v jiných případech.

VÝHODY AAK

Kromě toho, že umožňuje porozumění jedince s nejbližším okolím, vede také k jeho aktivizaci (může se vyjadřovat a projevovat), je součástí procesu rehabilitace (uschopňování k nezávislému životu), pomáhá rozvíjet jeho kognitivní a jazykové dovednosti a díky tomu samostatně se rozhodovat a jednat; celkově usnadňuje sociální integraci jedince v běžné společnosti (skupině, komunitě, třídě atd.).

NEVÝHODY AAK

AAK je na druhou stranu méně využitelná než běžná mluvená řeč a někdy může oddělovat uživatele od těch, kdo systémy AAK neovládají; samozřejmě také vzbuzuje pozornost okolí a může vést ke stigmatizaci (resp. nálepkování) jedince jako neschopného mluvit.

METODY A FORMY AAK

Bez pomůcek	aproximace slov, znak do řeči, zrakový kontakt, mimika, manuální znakové systémy (znaková řeč, Makaton, LORM, prstová abeceda) a další prostředky neverbální komunikace (gestika, mimika, proxemika, posturika atd.)
S pomůckami	předměty, obrázky, fotografie, grafické symboly (symboly Bliss, piktogramy apod.), komunikační tabulky, písmena a psaná slova, facilitovaná (usnadňovaná) komunikace, přístroje s hlasovým výstupem (komunikátory), počítačové pomůcky (hardwarové i softwarové), tablety
Statické	předměty, obrázky, fotografie, grafické symboly, piktogramy
Dynamické	daktylní abeceda, znakový jazyk, Makaton, Tadoma

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

NEJČASTĚJI POUŽÍVANÉ TECHNIKY AAK

- *Znak do řeči*

Znak do řeči je kompenzační prostředek, který je určený osobám s řečovým postižením; použitím znaků pomáháme komunikovat formou založenou na řeči lidského těla, mimice a na přirozených znacích, převažuje mluvená řeč, znakuji se jen některá slova; gesta doprovázíme mimikou; lze použít znaky Makatonu nebo znakového jazyka.

- *MAKATON*

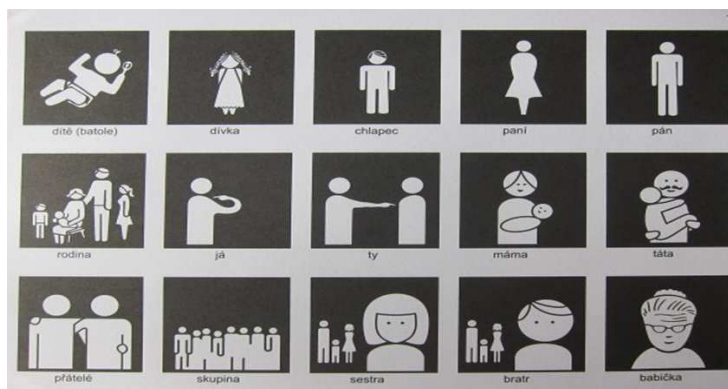
Makaton je komunikační systém, který užívá znaky (gesta) doplněné mluvenou řečí a symboly; znakuji se pouze klíčová slova (slovník Makatonu obsahuje přibližně 350 znaků), je jednodušší než znakový jazyk a nejčastěji se s ním setkáme u populace lidí s mentálním postižením.

- *Bliss*

Bliss systém užívá místo slov velice jednoduché obrázky; vznikl původně jako prostředek pro porozumění lidí mluvících různými jazyky a byl inspirován čínským znakovým písmem; symboly jsou složeny z jednotlivých prvků, každý symbol může vyjadřovat více než jedno slovo, jednotlivé symboly a prvky lze kombinovat, přičemž kombinačních možností je velmi mnoho.

- *Piktogramy*

Piktogramy jsou maximálně zjednodušená zobrazení předmětů, činností a vlastností, jsou snadno srozumitelné všem kategoriím osob z hlediska kultury, postižení, národnosti nebo věku; stále více se používají na veřejných místech, budovách i v tištěných materiálech (doprava, veřejné budovy apod.)



Obr. 1: Ukázka piktogramů (zdroj: <http://www.autismus-a-my.cz>)

- *VOKS*

Výměnný Obrázkový Komunikační Systém je česká modifikace systému PECS (Picture Exchange Communication System); používá ke komunikaci obrázky (zásobník obrázků =

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

kniha), se kterými klient manipuluje, přenáší je, může začít komunikovat kdekoliv a s kýmkoliv, systém je srozumitelný i nezasvěceným uživatelům.

- *Sociální čtení*

Podstatou je poznávání, interpretace a přiměřené reagování na symboly, piktogramy, slova a skupiny slov, které se často objevují v okolním prostředí nebo v širším kontextu, aniž by při tom byly používány čtecí dovednosti.

- *Facilitovaná komunikace*

Facilitátor má svou ruku položenou na ruce, zápěstí nebo předloktí člověka s postižením, který pak například na klávesnici počítače nebo na tabulce s obrázky (písmeny) vytukává jednotlivá slova a vyjadřuje tak své myšlenky a potřeby. Problémem je vysoké riziko silného subjektivního vlivu facilitátora.

- *Znakový jazyk*

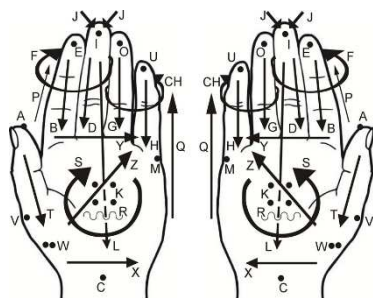
Jde o plnohodnotný jazykový systém, který používá gesta, má vlastní gramatiku, nemá však psanou podobu; je využíván především neslyšícími lidmi.

- *Prstová (daktylní) abeceda*

Využívá stanovených poloh prstů a dlaně jedné ruky nebo obou rukou k vyjádření jednotlivých písmen abecedy; používá se např. u neslyšících osob k odhláskování jmen, cizích slov, odborných termínů apod.

- *Lormova abeceda*

Tato dlaňová abeceda je vhodná především pro prakticky či totálně hluchoslepe osoby; jednotlivé doteky do dlaně zde odpovídají konkrétním písmenům (hláskám).



Obr. 2: Ukázka systému LORM

- *TADOMA*

Je to metoda užívaná zejména osobami s vrozenou hluchoslepotou; hluchoslepý člověk má svoji ruku položenou na tváři mluvčího tak, aby malíčkem vnímal vibrace hrdla, palcem pohyby rtů a ostatními prsty tvář.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- *Totální komunikace*

Používá všechny dostupné komunikační prostředky (znaky, pantomimu, prstovou abecedu, běžnou řeč včetně odezírání, čtení a psaní atd.) současně s cílem dorozumět se s druhými.

Vždy platí zásada, že běžná orální řeč i zkomolená, nedostatečná a špatně srozumitelná je důležitým prostředkem komunikace. Kromě toho je vhodné využívat přirozené neverbální prvky, jako je řeč očí (pohledy), mimika (výrazy obličeje), kinezika (pohyby), gestika (gesta), haptika (doteky), posturika (fyzické postoje, konfigurace všech částí těla), proxemika (vzdálenost) mezi komunikujícími a patří sem i úprava zevnějšku a komunikačního okolí.

KOMUNIKAČNÍ POMŮCKY

Kromě různých obrázků a běžně dostupných předmětů se využívají také:

- *elektronické komunikátory* – jednoduché pomůcky s hlasovým výstupem sloužící k podpoře komunikace nebo pokročilejší komunikátory, pracují na principu komunikačních tabulek, liší se především v počtu a rozmístění komunikačních okének; u většiny z nich lze využít nahrávání vzkazů pro více druhů tabulek a na přístroji lze přepínat mezi více podúrovněmi; umožňují opakovaně nahrát a opakovaně vyvolat jednoduchý vzkaz; vzhledem ke své funkčnosti jsou určeny zejména pro práci s nemluvicími, u kterých se budují komunikační dovednosti.
- *speciální počítačové pomůcky* – počítače s hlasovými nebo tištěnými výstupy, velkoplošné a senzorické klávesnice, dotykové obrazovky, kryty na klávesnice, speciální myši, adaptéry pro ovládání počítače pomocí spínačů, hlavová ukazovátka apod.
- *počítačový komunikační software* – výukové programy, speciální i běžný software pro uživatele s obtížemi v komunikaci, programy pro nápovědu slov nebo přepis mluvené řeči do psané podoby, příp. do podoby grafických symbolů apod. (příkladem kvalitního softwaru pro AAK je např. program SymWriter). Velmi efektivní a v poslední době populární jsou také komunikační aplikace pro tablety.



Obr. 3: Ukázka elektronického komunikátoru (zdroj: <http://www.spektra.eu>)

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

VÝBĚR SYSTÉMU AAK

Základními kritérii pro výběr vhodné metody AAK by měly být (Jones; Cregan, 1986):

- *dekódovatelnost* – snadno srozumitelné; maximálně konkrétní;
- *jednoznačnost* – možnost rychle rozlišovat symboly, aniž by bylo nutné je podrobně zkoumat a vzájemně porovnávat (z hlediska velikosti, pozice nebo orientace apod.);
- *užitečná slovní zásoba* – nezbytná škála důležitých, pro sociální komunikaci nezbytných pojmů, kterou lze postupně dále rozšiřovat.

Dále jsou určujícími faktory věk uživatele, jeho verbální dovednosti a porozumění slovní zásobě, fyzické schopnosti a dovednosti, kvalita smyslového vnímání, úroveň pozornosti, kognitivní schopnosti, individuální potřeby, preference a motivace, prognóza vývoje komunikačních schopností, ale i dostupnost komunikačního systému (výroba, možnost zakoupení, cena, jazykové lokalizace apod.), nákladnost jeho provozu a údržby komunikačního systému atd.

Preferujeme systémy, které jsou:

- *logické* (založené na logických pravidlech, jejichž znalost pomáhá porozumět významu symbolů);
- *reprodukovatelné* (ve všech spontánních komunikačních situacích jsou rychle a snadno dostupné).

PRAKTICKÉ RADY PRO POUŽÍVÁNÍ SYSTÉMŮ AAK

V případě závažných problémů ve vývoji řeči dítěte (mentální postižení, DMO, autismus apod.) je nutné nečekat a začít s používáním AAK co nejdříve. Snažíme se pojmenovávat všechno, co se s dítětem nebo kolem něj děje. Vybíráme co nejjednodušší pojmy, pro stejnou věc vždy stejné slovo. Používáme krátké věty doprovázené výraznou mimikou. Klíčové slovo ve větě zvýrazníme gestem nebo manuálním znakem. Dáváme příležitost k vyjadřování souhlasu a nesouhlasu. Nabízíme volbu mezi dvěma možnostmi a výběr respektujeme.

Předměty zkoušíme postupně nahradit fotografiemi, později nahradíme fotografie obrázky, symboly. Tvoříme slovník – zásobárnu slov, který dítě rozumí a umí je aktivně použít.

Dítě podporujeme v jeho snaze o verbální komunikaci tím, že napodobujeme zvuky, kterými se snaží komunikovat, nebo používáme pojem, který preferuje.

ÚPRAVA TEXTŮ PRO SNADNÉ ČTENÍ (EASY-TO-READ)

Využívá se u osob s mentálním nebo jiným postižením, které negativně ovlivňuje čtenářské kompetence (včetně nízká úroveň dosaženého vzdělání, sociálního znevýhodnění, jiného mateřského jazyka apod.). Pracujeme pouze s omezenou slovní zásobou a výrazy, které se

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vztahují k běžnému životu (vyhýbáme se složitým, abstraktním, dlouhým a málo používaným slovům a souvětím). Osobní zájmena píšeme ve 2. osobě plurálu („vy máte právo“ apod.). Používáme praktické příklady spojené s dosavadními zkušenostmi čtenáře. Pokud se jedná o text pro dospělé, využíváme jazyk dospělých (respekt a důstojnost k osobnosti). Preferujeme pozitivní jazyk (negace jsou matoucí), aktivní, nikoliv pasivní slovesa (živý, zajímavý, jednoduchý text), nepředpokládáme předchozí znalost daného tématu. Interpunkce by měla být vždy pouze jednoduchá (ne středníky, dvojtečky apod.), nepoužíváme podmiňovací způsob. Text by měl být zřetelně formátován (větší, event. hůlkové písmo, lze používat vhodně i barvy atd.), a také doplněn obrázky (fotografie, symboly, apod.). Vysvětlení těžkých slov může následovat vždy hned za konkrétním slovem v závorce, nebo lze sestavit slovníček obtížných slov (před nebo za textem).

Verze textu upravená pro jednoduché čtení může být delší než originál – nejde tedy o pouhé zkrácení textu. Důležité je také ověřit, že cílová skupina čtenářů textu opravdu rozumí.

Příklady upravených textů lze nalézt např. na:

- http://www.rytmus.org/sc_osobni_asistence
- <http://www.spmprc.cz/uploaded/mezinarodni-umluva-web-FINAL.pdf>

PORADENSTVÍ PRO AAK

Konzultace a poradenství v oblasti alternativní a augmentativní komunikace obvykle poskytují školská poradenská zařízení (pedagogicko-psychologické poradny a speciálně-pedagogická centra--), dále pak kliničtí logopedi, anebo instituce specializované pro poskytování podpory a služeb osobám s konkrétními druhy postižení (např. Tyfloservis a Tyflocentrum pro osoby s postižením zraku, LORM pro osoby hluchoslepé, organizace neslyšících a nedoslýchavých osob apod.). Informace a poradenství lze nalézt rovněž na internetu – např.:

- <http://www.saak-os.cz>
- <http://iporadna.cz>

Doporučená literatura:

- BEYER, J., GAMMELTOFT, L. *Autismus a hra: příprava herních aktivit pro děti s autismem*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-736-7157-3.
- HRDLIČKA, M., KOMÁREK, V. *Dětský autismus*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178- 813-9.
- JANOVCOVÁ, Z. *Alternativní a augmentativní komunikace*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3204-9.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- KLENKOVÁ, J. *Logopedie*. Praha: Portál, 2006. ISBN 978-80-247-1110-2.
- KUBOVÁ, L. *Řeč obrázků: Piktogramy*. 1. vydání, Praha: Parta, 2011. ISBN 978-80-7320-175-3.
- KUBOVÁ, L., ŠKALOUDOVÁ, R. *Znak do řeči*. 1. vydání, Praha: Parta, 2012. ISBN 978-80-7320-178-4.
- LECHTA, V. *Symptomatické poruchy řeči u dětí*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-433-5.
- RICHMAN, S. *Výchova dětí s autismem*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-102-6.
- SLOWÍK, J. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-691-9
- ŠKODOVÁ, E.; JEDLIČKA, I. ET AL. *Klinická logopedie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-340-6.
- THOROVÁ, K. *Poruchy autistického spektra*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-091-7.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Využívání přirozené podpory a dobrovolnictví v integraci lidí s postižením

Zpracovala: Mgr. Romana Trutnovská

Co je to dobrovolnictví?

Vymezení pojmu dobrovolník

- Dobrovolník je člověk, který se ze své vůle rozhodne věnovat svůj čas, znalosti a zkušenosti potřebným lidem nebo činnostem bez nároku na odměnu.
- Smyslem činnosti dobrovolníků není nahradit personál zařízení, do kterého dobrovolník dochází, ale přinést jeho klientům něco navíc, pomoci jim radovat se ze života, vyplnit jejich volný čas.

Znaky dobrovolnictví

- Svobodná volba – dobrovolnictví není povinné
 - Přesto některé dobrovolnické činnosti mohou obsahovat určitou míru donucení – morální (např. rodiče se cítí povinni pomáhat škole, kam chodí jejich dítě) nebo zaměstnavatelem
- Dobrovolnictví je vykonáváno bez nároků na odměnu
 - Často bývá propláceno cestovné, náklady spojené s dobrovolnickou činností (např. pracovní pomůcky), umožněn volný přístup ke službám a akcím, předávány symbolické dárky jako projev uznání
- Dobrovolnictví pro jiné
 - Primárně je vykonávané ve prospěch jiných, ačkoli dobrovolníci mohou mít ze své činnosti i osobní přínos
 - Podstatné je, že dobrovolnická práce není vykonávána pro blízké osoby (rodina, přátelé) – pocit povinnosti => není svobodně zvolené

Mýty o dobrovolnictví

Dobrovolnictví není obět'

Dobrovolníci nejsou lidé s nenaplněným volným časem nebo chybějícími rodinnými vazbami, ale naopak jsou to často humanisticky orientovaní jedinci, sociálně integrovaní a aktivní v mnoha dalších činnostech.

Dobrovolnictví není zcela zadarmo

Mzda koordinátora dobrovolníků je dobře vynaložena a bohatě vyvážena činností dobrovolníků z hlediska odpracovaných hodin i z hlediska kvality poskytovaných služeb.

Dobrovolnictví není amatérismus

Aby byla dobrovolná pomoc účinná, je třeba ji efektivně organizovat.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Dobrovolnický program může zvýšit nejen výkonnost, ale i profesionalitu neziskové organizace a při tom nic neubírá z tvořivosti a spontaneity dobrovolníka.

Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla

Dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionálů a neměl by dělat činnosti, do kterých se nikomu nechce.

Objednat si dobrovolníky jako předem připravený a hotový nástroj – o tom dobrovolnictví není.

Historie dobrovolnictví v ČR

Před druhou světovou válkou v ČSR obdobné vzorce dobrovolnictví jako ve většině zemí západní Evropy a v USA.

S nástupem socialismu byl na jedné straně strach ze spontánních dobrovolnických aktivit, na druhé straně je komunistická strana potřebovala, aby mohla řešit překerní situaci nedostatkového, socialistického hospodářství a dokazovat legitimitu své vedoucí pozice ve společnosti. Docházelo k centralizaci dobrovolnických aktivit i ve sféře volnočasových a zájmových aktivit (Pionýr, Československý svaz žen apod.). Komunisté organizované dobrovolnictví nezrušili, naopak na něm postavili existenci socialistické společnosti.

Vývojová stádia dobrovolnictví v období socialismu

- Agitační stádium
 - Kontrolované vedení masových dobrovolnických organizací.
 - Agitací a propagandou se snažili vzbudit v lidech nadšení pro dobrovolnickou práci ve prospěch socialismu.
- Represivní stádium
 - Socialistický stát a jeho instituce nutily občany k dobrovolnické práci pomocí vydírání a zastrahování.
 - Dobrovolnická aktivita se stala fakticky povinnou pro všechny a ztratila svůj autentický smysl.
- Ritualistické stádium
 - Smysl dobrovolnické aktivity se zcela vyprázdnil.
 - Vedení komunistické strany postupně ztrácelo kontrolu nad výkonem dobrovolnických aktivit.
 - Jak funkcionáři, kteří měli na starosti agitaci k dobrovolnictví, tak občané prorežimní dobrovolnické aktivity z velké části jen simulovali a vyhýbali se jim.

Rozsáhlejší organizované pokusy o systematické zavádění dobrovolnické činnosti v ČR se objevily až ve druhé polovině 90. let. V tomto případě hovoříme o modelu formálního dobrovolnictví, který zahrnuje dobrovolné aktivity organizované prostřednictvím dobrovolnických center či jiných neziskových organizací realizujících dobrovolnické programy, případně přímo prostřednictvím poskytovatelů služeb. Dobrovolníky vede obvykle

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

profesionál – koordinátor dobrovolníků, který se řídí pravidly managementu dobrovolnictví, specificky upravenými pro konkrétní oblast služeb. Koordinátor dobrovolníků je nová profesní pozice obsahující prvky sociální práce a personalistiky. Dobrovolníci už nejsou zaměřeni na cíle ve prospěch celé komunity, ale na pomoc specifickým skupinám či kategoriím lidí, ve své práci hledají seberealizaci.

Dobrovolníci a §

- Zákon č. 108/2006, Sb. o sociálních službách - podle § 115 zákona (novela z roku 2007): Při poskytování sociálních služeb působí rovněž dobrovolníci za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi - nový pojem - veřejná služba (novela z roku 2009).
- Věstník MZ ČR č. 6/2009 (www.mzcr.cz) - metodické doporučení pro zavedení dobrovolnického programu v nemocnicích.
- Zákon o dobrovolnické službě 198/2002 Sb. (www.mvcr.cz) - zákon se vztahuje pouze na akreditované organizace, dobrovolnictví ve všech ostatních případech si může uchovat svoji nezávislost. Je na každé NO asi bych to vypsala, aby zvážila, do jaké míry je akreditace dobrovolnické služby pro ni přínosná.

Oblasti dobrovolnické činnosti

- V sociálních službách
- Ve zdravotnictví
- S dětmi a mládeží
- V kultuře
- Ve sportu
- V ekologii

Typy dobrovolnictví

- *Neformální dobrovolnictví*
 - Neorganizovaná pomoc druhým
 - Za socialismu byly málo rozvinuté služby a neformální vzájemná pomoc hrála v životě lidí významnou roli, tento fenomén si udržel svoji důležitost i po pádu komunismu
 - Dominují zde aktivity sousedské výpomoci
 - V ČR 38 % občanů, přičemž 40 % z nich se zároveň věnuje dobrovolnictví formálnímu
 - V zahraničí 25 % v Maďarsku a Portugalsku, téměř 70 % ve Finsku, Slovinsku a Lotyšsku
- *Formální dobrovolnictví*

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Organizované prostřednictvím dobrovolnických center, NNO realizujících dobrovolnické programy nebo přímo poskytovateli služeb
- V ČR 30 % občanů nad 15 let
- Zahraničí – Belgie, Francie, Rakousko, Německo 24 – 33 % dobrovolníků; 36 – 47 % v Holandsku, Finsku, Dánsku; 9 – 14 % v Portugalsku, Slovensku, Španělsku, Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku či Polsku

Dobrovolníci v nestátních neziskových organizacích (NNO)

Zaměstnanost v NNO (2007)

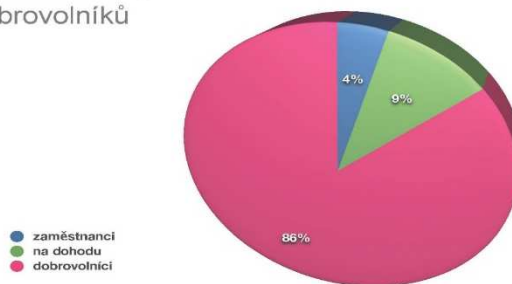
příloha 1

Přehled zaměstnanosti ve Třetím sektoru:

60 tisíc lidí na plný pracovní poměr

130 tisíc lidí na dohodu o práci

1,2 milionu dobrovolníků



Veškeré údaje pocházejí ze Satelitního účtu neziskových institucí Českého statistického úřadu

zpracovala Otevřená společnost o.p.s. pro kampaň Nevládky a krize

Formy dobrovolnictví

- dlouhodobé (dobrovolnická služba)
- „akční“ (příležitostný dobrovolník, jednorázové akce)
- dárcovství

Motivace dobrovolníků

- Chci pomáhat
- Chci získat zkušenost v práci s danou cílovou skupinou (často s ohledem na přijímací zkoušky na VŠ nebo s hledáním práce)
- U lidí s postižením – často mají sami v rodině či v okolí postiženého člověka
- Navázat nové kontakty
- Nezaměstnaní

Co jsou zač tihle dobrovolníci?

- Docela normální lidi (5 435)
- Asi mají v sobě nějaký pocit dluhu, či závazku (4 942)

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Budou trochu ujetý, když to dělají zadarmo (4 942)

Intenzita dobrovolnické činnosti

- Průměrný počet hodin odpracovaných formálními dobrovolníky je 47 hodin za rok
- Např. v Kanadě je to 166 hodin za rok

Styl dobrovolnické činnosti	Objem hodin za měsíc	Formální dobrovolníci (%)
Periferní	1 - 9 hodin	52
Semiperiferní	10 – 12 hodin	23
Jádro („tahouni“)	13 a více hodin	25
Celkem	100	

Nové trendy

- Dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem
 - tj. firemní dobrovolnictví

Počet zaměstnanců	1 – 10 Mikro- podnik	11 – 50 Malý podnik	51 – 250 Střední podnik	Nad 250	Celkem
Zapojil/a se do dobrovolnické práce, kterou organizoval zaměstnavatel	15	41	27	10	93

- Virtuální dobrovolnictví
 - Dobrovolnictví vykonávané prostřednictvím internetu – údržba webových stránek, facebook, PR, poradenství apod.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Kam směřuje dobrovolnictví

Vzor dobrovolnictví	„TRADIČNÍ“	„NOVÝ“
Kulturní rámec	Kolektivní (kolektivní dobrovolnictví)	Individuální (reflexivní dobrovolnictví)
Řízení	Spíše profesionální a centralizované	Spíše amatérské, decentralizované
Motivace	Normativní a emocionální	Reciproční
Hodnoty	Komunita, služba jiným, sebeobětování, občanská ctnost	Seberealizace, volný čas, demokracie, svoboda
Vazba k organizaci (loajalita)	Silná, podpořená členstvím	Slabá, založená na účasti v programu či projektu
Úvazek	Dlouhodobý, pravidelný intenzivní	Krátkodobý, příležitostní (epizodické dobrovolnictví)
Získávání a nábor	Osobní kontakt	Prostřednictvím dobrovolnických center, internetu či reklamy
Příprava	Školení, trénink, „zasvěcení“	Minimální nebo žádná
Využití IT	Minimální	Značné, virtuální dobrovolnictví
Společenská role	Spíše servisní (pomoc potřebnému člověku v nouzi)	Spíše advokační (obhajoba práv a zájmů)



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Doporučená literatura:

- SOZANSKÁ, O., TOŠER, J. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portal, 2006. 152 s. ISBN 9788073671785.
- Satelitní účet neziskových institucí Českého statistického úřadu.
- www.dobrovolnik.cz

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Inkluzivní vzdělávání

Zpracoval: PhDr. Josef Slowík, Ph.D.

Inkluze je poslední a nejmodernější trend, který se ve společnosti při začleňování osob s handicapem prosazuje. Je založena na postoji vycházejícím z přesvědčení, že všichni lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech, proto jsou lidé s postižením zapojováni do všech běžných činností jako lidé bez postižení; pokud je to možné, nejsou při tom využívány žádné speciální prostředky a postupy a pouze v situacích, kde je to nezbytné, nastupují speciální prostředky a je poskytována nezbytná míra podpory. Prakticky jde o nikdy nekončící proces, ve kterém se lidé s postižením mohou v plné míře zúčastňovat všech aktivit společnosti stejně jako lidé bez postižení.

„Inkluze se dá chápat jako stav, kdy se člověk s postižením rodí do společnosti, která akceptuje jeho odlišnost a odlišnost každého svého člena, kdy je tedy normální být jiný a takové dítě se rodí do společnosti, která se nad jeho stavem vůbec nepozastavuje.“ (Bazalová, 2006)

INKLUZIVNÍ PŘÍSTUP VE VZDĚLÁVÁNÍ

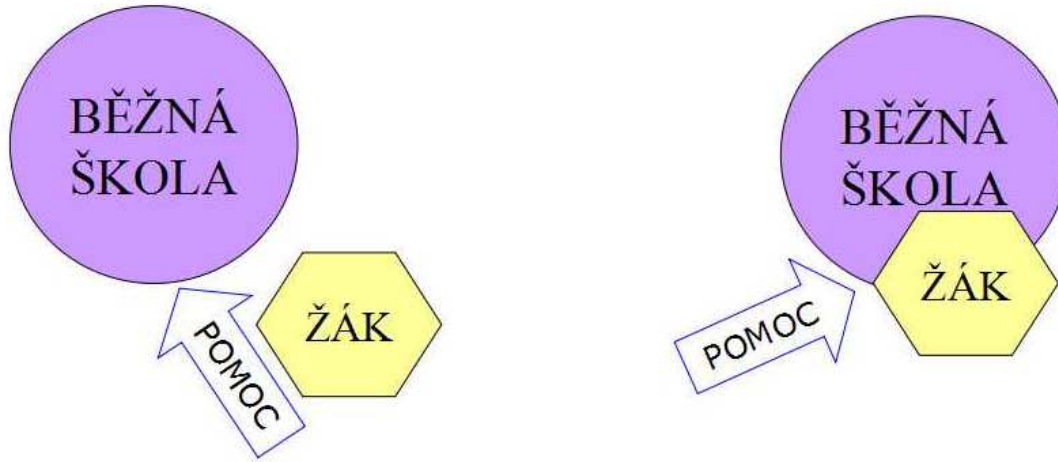
- Prosazuje se intenzivně a globálně od konce 20. století
- Stojí na myšlence, že všichni lidé jsou si rovni a měli by být respektováni a ceněni, což je jedno ze základních lidských práv
- Lidé s postižením jsou plnoprávními a rovnocennými členy společnosti a měli by tedy být plně zapojeni do struktur a systému služeb, který je k dispozici všem občanům
- Vychází z bio-psycho-sociálního modelu postižení
- Inkluzivní vzdělávání probíhá výhradně ve školách hlavního vzdělávacího proudu
- Respektuje individuální vzdělávací potřeby každého žáka

Inkluze (na rozdíl od pedagogické integrace) nepředpokládá vůbec předem žádné vyčlenění, po kterém by nastala nutnost „začleňovat“! Inkluze znamená přirozenou přítomnost a samozřejmé soužití různě odlišných členů v jedné společnosti.

Důraz je kladen na jedinečnost a individualitu každého člověka, jeho schopnosti a systém adresné funkční podpory pouze v nezbytné míře.

Inkluzivní vzdělávání znamená přístup ve výchově a vzdělávání, při kterém jsou jedinci se speciálními vzdělávacími potřebami (včetně zdravotního postižení nebo sociálního znevýhodnění) vzděláváni v běžném edukačním prostředí (v běžných školách) a společně se svými vrstevníky. Je jim přitom poskytována podpora a vedení, které zabezpečuje jejich účast na společném vzdělávání a zároveň respektuje a naplňuje jejich individuální potřeby a rozvíjí jejich silné stránky.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Obr. 1: Srovnání integračního a inkluzivního přístupu ve vzdělávání

Inkluzivní vzdělávání znamená:

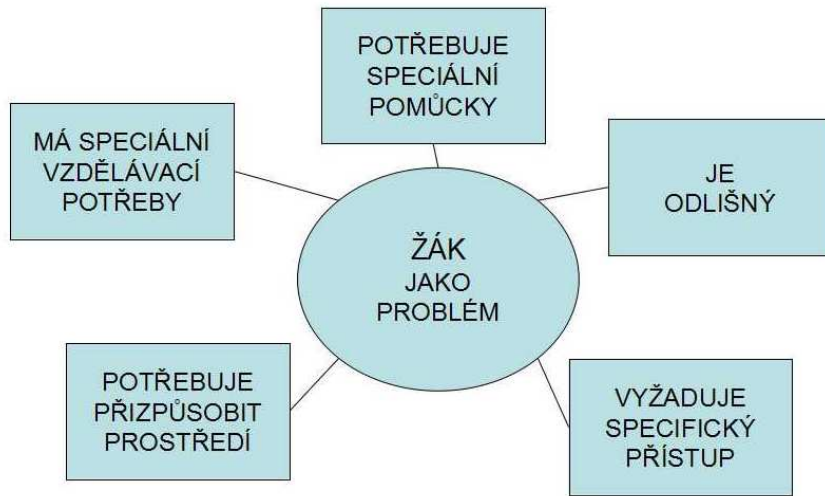
- snahu poskytnout všem dětem/žákům kvalitní vzdělání na co nejvyšší úrovni nezávisle na míře jejich schopností, nadání nebo znevýhodnění
- důraz na širokou dostupnost vzdělání pro každého primárně ve školách hlavního vzdělávacího proudu
- přijímání rozdílných vzdělávacích potřeb jako součásti přirozené společenské diverzity a jejich naplňování pomocí individuálního přístupu ve vzdělávání
- nediskriminující přístup v edukaci
- realizaci přirozeného práva na vzdělávání
- všestranně (ekonomicky, pedagogicky i sociálně...) výhodný způsob vzdělávání pro všechny

INKLUZE JAKO SOCIÁLNÍ KONCEPT A SPOLEČENSKÉ PARADIGMA

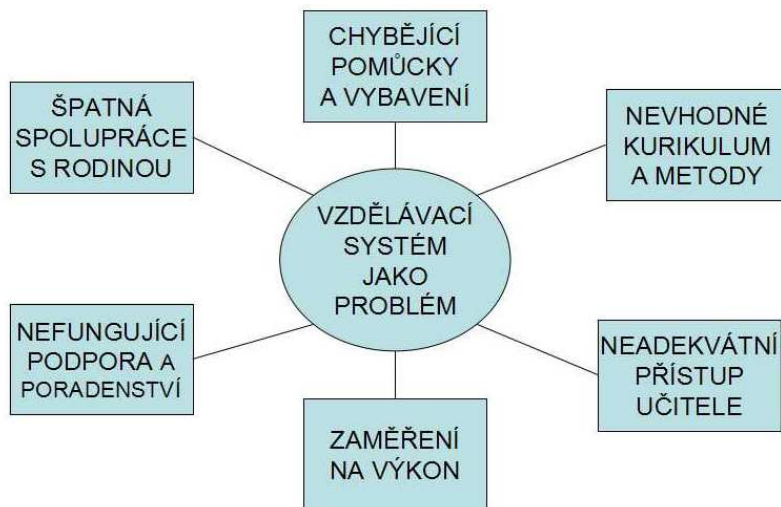
Je to změna týkající se lidských práv, nelze se jí proto vyhnout, nemáme totiž právo vyčleňovat nikoho. Pokud je nezbytné něco obhajovat, pak je to exkluze (vyčleňování), nikoli inkluze (začleňování)!

Strach i další překážky, které vytvářejí bariéry pro realizaci inkluzivního vzdělávání, lze vždy překonat.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Obr. 2: Filozofie neinkluzivního vzdělávání



Obr. 3: Bariéry inkluzivního vzdělávání

Při kvalitní aplikaci inkluzivních přístupů jde o to „změnit se“ (dobrovolně měnit svoje postoje, chování, praktické postupy atd. – z vlastního rozhodnutí), nikoliv „být změněn“ (pod vlivem vnějšího nátlaku).

Inkluzivní přístup je charakteristický tím, že:

- se týká všech
- znamená učit se žít společně
- ctí a respektuje rozdílnosti
- buduje komunitu

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- staví na schopnostech, nadání a možnostech jejich využití
- souvisí se způsobem myšlení a stylem jednání

Předpokladem úspěšné inkluze ve vzdělávání jsou pak zejména:

- *dostatečná podpora* (pro učitele, žáky, rodiče...)
- *kvalitní vztahy* (mezi všemi aktéry)
- *ochota ke změnám*

Ve většině případů nejsou zásadním problémem finance – navíc je inkluzivní vzdělávání i z ekonomického hlediska prokazatelně levnější variantou vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami než segregované speciální vzdělávání!

Inkluze je tedy důležitá a výhodná:

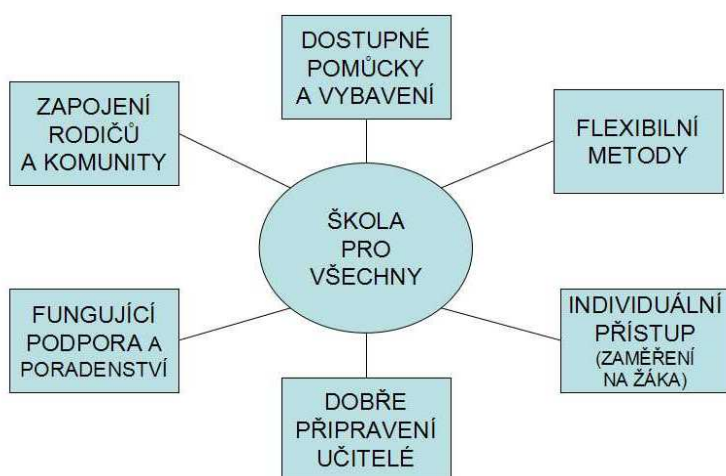
- *pro jednotlivce* (každého žáka, učitele, rodiče...)
- *pro školu* (inkluzivní klima...)
- *pro společnost* (místní komunitu, celonárodní společnosti, globální společnosti...)

FILOZOFIE A STRATEGIE INKLUZIVNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jako účinné strategie podporující inkluzi ve vzdělávání můžeme uvést především:

- nesoustředění se na model „bariér na straně žáka“
- investování do dalšího vzdělávání učitelů a rozvoje školy
- zaměření na dobrou spolupráci s rodiči (škola jako společenství)
- zajišťování dostatečné podpory učitelům (intenzivní spolupráce se školskými poradenskými zařízeními, zajištění dostatečné pedagogické asistence, supervize pro učitele apod.)
- diferenciaci přístupů ve vyučování
- využívání týmové spolupráce
- považování inkluzivního vzdělávání za jednu ze zásadních charakteristik školy

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Obr. 4: Filozofie a strategie inkluzivního vzdělávání

Inkluzivní škola, je školou, která:

- se vyznačuje vstřícností, připraveností prostředí, odbornou vybaveností a pozitivním přístupem učitelů ochotných vzdělávat se a zkusit nové věci
- počítá s odlišnostmi, jsou zde přijímány, respektovány a dokonce vítány jako dobrá zkušenost a přínos pro všechny
- dokáže vyjít vstříc potřebám žáků, umí ocenit rozdíly a pracovat s nimi
- víc než na výkon klade důraz na proces učení
- využívá takových forem práce, při kterých je různorodost kolektivu výhodou a přínosem
- je přínosná pro každého – tedy pro žáky, učitele i své okolí

V naší současné školské legislativě je inkluzivní vzdělávání jednoznačně preferovanou alternativou pro vzdělávání na všech stupních škol (viz zákon 561/2004 Sb. a na něj navazující vyhlášky, včetně veškeré dosavadní novelizace těchto dokumentů).

KLIMA INKLUZIVNÍ ŠKOLY

Sociální klima školy můžeme pracovně vymezit jako ustálené postupy vnímání, prožívání, hodnocení a reagování všech aktérů v rámci školy (žáci, učitelé, rodiče, nepedagogický personál) na to, co se ve škole (sociální i fyzikální prostor) právě odehrává nebo se má v budoucnu odehrát. Důležité je subjektivní prožívání všech aktérů, zahrnutí všech osob, které se školou přicházejí do styku a procesualnost zahrnovaných jevů. (Mareš; Ježek; Mareš, 2005)

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Klima školy přitom zahrnuje následující oblasti:

- *Prostředí* – malba, nábytek, audiovizuální technika, výzdoba chodeb, tříd, apod...
- *Kvalita výuky* – pedagogické kompetence učitelů, odbornost, didaktické schopnosti, sociální dovednosti, řízení třídy, individuální přístup, spolupráce s asistentem pedagoga, zajímavé a podnětné vyučování...
- *Hodnoty školy* – spolupráce s ostatními školami a jinými institucemi, s rodiči, s místní komunitou, způsob komunikace mezi učiteli, způsob vedení školy
- *Vědomí vlastních silných i slabých stránek* – kvalitní a efektivní SWOT analýza školy
- *Pravidla a zodpovědnost* – společné vytváření pravidel, jejich důsledné respektování všemi (nutná je podpora jejich dodržování, nikoliv pouze trestání přestupků...)
- *Péče a respekt* – podpora vzájemných vztahů ve třídě a ve škole, nejenom verbálním předáváním norem, ale i vlastním příkladem, důslednost, princip otevřené komunikace, schopnost řešit konflikty...
- *Pozitivní očekávání* – důvěra v žáky, podpora jejich úspěšného zvládnání úkolů, nepovažování nezdaru za pouhé selhání, ale za výzvu pro další práci, u žáků pěstovat schopnost objektivního sebehodnocení...
- *Podpora učitelů* – podpora pozitivních vztahů mezi vyučujícími, prostor na relaxaci, adekvátní ocenění jednotlivých aktivit...

UKAZATEL (INDEX) INKLUZE

Je to ověřený, volně dostupný a kreativně využitelný materiál, který může sloužit jako podpora na cestě k vytváření inkluzivní školy.

Index inkluze je založen na několika oblastech hodnocení inkluzivity školy:

1. Porozumění smyslu inkluze
2. Identifikace překážek a rizik
3. Identifikace příležitostí, možností a zdrojů
4. Zajištění podpory

Hodnotí se přitom konkrétní postupy a projevy z hlediska:

- Budování inkluzivní kultury
- Vytváření inkluzivní politiky
- Rozvíjení inkluzivní praxe

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Doporučená literatura:

- BAZALOVÁ, B. *Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v zemích Evropské unie a v dalších vybraných zemích*. Brno: MU, 2006.
- ČAPEK, R. *Třídní klima a školní klima*. Praha: Grada, 2010.
- HÁJKOVÁ, V.; STRNADOVÁ, I. *Inkluzivní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010.
- JESENSKÝ, J. *Kontrapnty integrace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995.
- KOCUROVÁ, M. *Integrace žáků se specifickou poruchou učení*. Praha: PedF UK, 2001.
- LECHTA, V. *Základy inkluzivní pedagogiky*. Praha: Portál, 2010.
- SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, 2007.
- <http://www.inkluzce.cz>
- <http://www.inkluzivniskola.cz>
- <http://www.rytmus.org>
- <http://www.ferovaskola.cz>
- Zákon č. 561/ 2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (ve znění pozdějších předpisů)
- Vyhláška MŠMT ČR č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (ve znění pozdějších předpisů)
- Vyhláška MŠMT ČR č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a vzdělávání dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných (ve znění pozdějších předpisů)

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Podporované rozhodování a vytváření sociální sítě kolem člověka s postižením

Zpracovaly: Mgr. Romana Trutnovská, Bc. Anna Handrychová

Cvičení v malých skupinách – podpora při rozhodování v každodenním životě

„Proces rozhodování je přirozený proces, každý z nás musí udělat desítky rozhodnutí během běžného dne. Mnohdy je rozhodování obtížné a potřebujeme v něm pomoci.“

Prodiskutujte ve skupinách odpovědi na následující otázky:

- *V jakých situacích potřebujete podporu při rozhodování?*
- *Koho si vybíráte pro podporu svého rozhodování? Proč právě tyto lidi? Co nejvíce oceňujete na těchto lidech?*
- *Co potřebujete od člověka, který Vám má poradit při rozhodování?*

Principy poskytování podpory při rozhodování

Principy vycházejí ze zahraniční dobré praxe a z Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

- Všichni dospělí lidé mají právo na vlastní rozhodnutí ovlivňující jejich život.
- Omezení anebo odlišnost v oblasti komunikace nemůže být jediným důvodem k rozhodnutí, že člověk je nezpůsobilý.
- Dospělí lidé vyjadřují a sdělují svá přání různými způsoby a jsou oprávněni komunikovat jakýmkoli způsobem, který umožní, aby jim bylo porozuměno.
- Omezení v oblasti komunikace by mělo být především impulzem k uvažování o tom, jakými prostředky vylepšit schopnost vyjadřovat se a porozumět jak na straně podporovatele, tak na straně člověka samotného.
- Zajištění přiměřené a individualizované podpory je klíčovou podmínkou pro autonomii při rozhodování.
- Usilovat o to, aby na prvním místě poskytovali v případě potřeby podporu lidé z přirozeného sociálního okolí (rodina, přátelé).
- Podpora při rozhodování musí být dostupná bez diskriminace na základě postižení.
- Člověk má právo na nerozumné rozhodnutí. Lidé s postižením mají právo činit nerozumná rozhodnutí, tak jako kdokoli jiný.
- Pokud se prokáže, že člověk není způsobilý ke konkrétnímu rozhodnutí, musíme udělat rozhodnutí na základě osobního příběhu a preferencí člověka.
- Potřeba podpory při rozhodování nesmí vést k tomu, že se rozhodování odvíjí od pohledu jiných lidí než člověka samotného.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Podporované rozhodování v novém Občanském zákoníku

Zásada autonomie vůle – akcentace osobnosti člověka a svobody jeho jednání.

Promítnutí základních ústavních zásad a principů listiny základních práv a svobod (dále jen LZPS):

- „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ (čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR)
- „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“ (čl. 1 ZLPS)

Mezinárodní souvislosti

Úmluva o lidských právech a biomedicině čl. 9 z r. 2001:

„Bude brán zřetel na dříve vyslovená přání pacienta“

Doporučení ministrů Rady Evropy z r. 2009:

„Státy by měly podporovat možnost dospělých způsobilých osob se svobodně rozhodnout pro případ očekávané budoucí nezpůsobilosti“

Předběžné prohlášení § 38 – 44 OZ

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením:

Ratifikována ČR v září 2009:

„Státy...zajistí, aby všechny opatření, která se týkají uplatnění právní způsobilosti, poskytovala odpovídající a účinné záruky zamezující zneužití. Opatření musí respektovat práva, vůli a preference dané osoby“.

Odklon od koncepce „náhradního“ rozhodování ke koncepci „podpůrného či asistovanému rozhodování“.

Před účinností nového Občanského zákoníku

- Nesvéprávnost
 - člověk mohl být uznán jako nesvéprávný a byl mu stanoven opatrovník, údaj o nesvéprávnosti byl uveden v občanském průkazu
- Omezení ve svéprávnosti
 - Člověk mohl být omezen ve svéprávnosti (např. disponovat pouze s určitou sumou peněz)

Nový Občanský zákoník (účinnost od 1. 1. 2014)

- Člověk již nemůže být zbaven svéprávnosti, je možné pouze omezení ve svéprávnosti
- Bude docházet k přezkoumání svéprávnosti (do 3 let)

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Přesun od náhradního rozhodování k podporovanému rozhodování
- V zákoně jsou nové alternativní prostředky k opatrovnictví – vždy mají přednost před ustanovení opatrovníka
 - Podporované rozhodování
 - Zastoupení členem domácnosti
 - Předběžné prohlášení

Opatrovnictví v novém Občanském zákoníku

Opatrovnictví člověka (§ 465)

- Soud jmenuje opatrovníka člověku
 - je-li to potřeba k ochraně jeho zájmu nebo
 - vyžaduje-li to veřejný zájem
- Zejména tomu
 - koho omezil ve svéprávnosti (soud jasně vymezí rozsah, v jakém způsobilost člověka samostatně právně jednat omezil)
 - jehož zdravotní stav mu působí obtíže při správě jmění nebo hájení práv
 - o kom není známo, kde pobývá
 - neznámému zúčastněnému při právním jednání

Opatrovnictví bez omezení svéprávnosti (§ 469 odst. 1)

- na návrh člověka
- jemuž působí zdravotní stav při správě jeho jmění nebo při hájení jeho práv obtíže
- ve shodě s návrhem určí opatrovníkovi rozsah působnosti
- na návrh člověka soud opatrovníka odvolá

Zakotvení podporovaného rozhodování v novém Občanském zákoníku

- Institut „**nápomoci při rozhodování**“ v § 45 – 48 NOZ
- Zásada - PR má prioritu před ostatními instituty (zastoupení členem domácnosti, omezení svéprávnosti a stanovení opatrovníka)
- Smlouva o nápomoci – přítomnost při právním jednání, nápomoc radou
- Smlouvu schvaluje soud, může být i formou ústního prohlášení
- P nesmí ohrozit zájmy podporovaného, obohatit se

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- P koná v souladu s rozhodnutí podporovaného, může připojit svůj podpis
- P má právo namítat neplatnost právního jednání podporovaného
- Soud P odvolá na návrh podporovaného nebo P, odvolá ho i v případě, že závažně poruší své povinnosti, a to i bez návrhu

Výhody uzavření smlouvy o podpůrcovství

- Možnost účastnit se schůzek a jednání s člověkem (na úřadech, u lékaře, v bance apod.) a podporovat ho při těchto jednáních
- Větší váha při žádosti o navrácení, nebo úpravu rozsahu svéprávnosti
- Možnost rozpoznat, že smlouva při rozhodování nefunguje dobře a smlouvu zrušit, změnit, nebo uzavřít s jiným podpůrcem

Rozdíly oproti využití opatrovnictví

Opatrovnictví	Podporované rozhodování
Přístup orientovaný na kontrolu	Přístup orientovaný na podporu
Omezení kompetence člověka	Podpora rozvoje kompetencí člověka
Rozhodování za člověka	Samostatné rozhodování s podporou
Podpora nesamostatnosti a nepřirozené závislosti na okolí	Podpora samostatnosti a přiměřené přirozené závislosti na okolí
Málo lidí rozhoduje o mnoho věcech za člověka	Mnoho lidí podporuje při rozhodování jen ve specifických oblastech

Technika podporovaného rozhodování

Osobní profil

Je nástroj, který obsahuje shrnutí, co je pro konkrétního člověka důležité a jakým způsobem ho podporovat.

Pomocí informací získaných z profilu získávají lidé okolo něj představu o tom, jaké má dotyčný své silné stránky, zájmy a jak takového člověka správně podporovat.

Osobní profil lze využít při podporovaném rozhodování. K tomu, aby se okolo člověka vytvořil kruh lidí, kteří ho budou podporovat, potřebujeme znát vlastnosti, které na člověku můžeme ocenit a co může být zároveň motivací pro vytvoření přátelského vztahu.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Osobní profil může sloužit jako prostředek k výměně informací mezi lidmi, které člověka s postižením obklopují.

Osobní profil se vytváří s člověkem s postižením a dalšími jemu blízkými lidmi (rodiči, sourozenci, kamarádi, sociální pracovníky, opatrovníky, podpůrci apod.)

Vytvořený osobní profil není konečnou verzí. Je to živý materiál, který lze neustále doplňovat o nové informace.

Při psaní osobního profilu se vyjadřujeme pozitivně o člověku, pokud popisujeme, co je pro člověka důležité, je třeba to popisovat konkrétně (NE – potřebuji klid, ale potřebuji, aby v místnosti nehrála hudba a nikdo se v ní nebavil).

Profil se může dělat na papír formátu A4, vkládá se do něj fotografie člověka. Může se dokreslovat, vkládat klipy, obrázky apod. – podle toho, jak člověk chce, aby jeho profil vypadal.

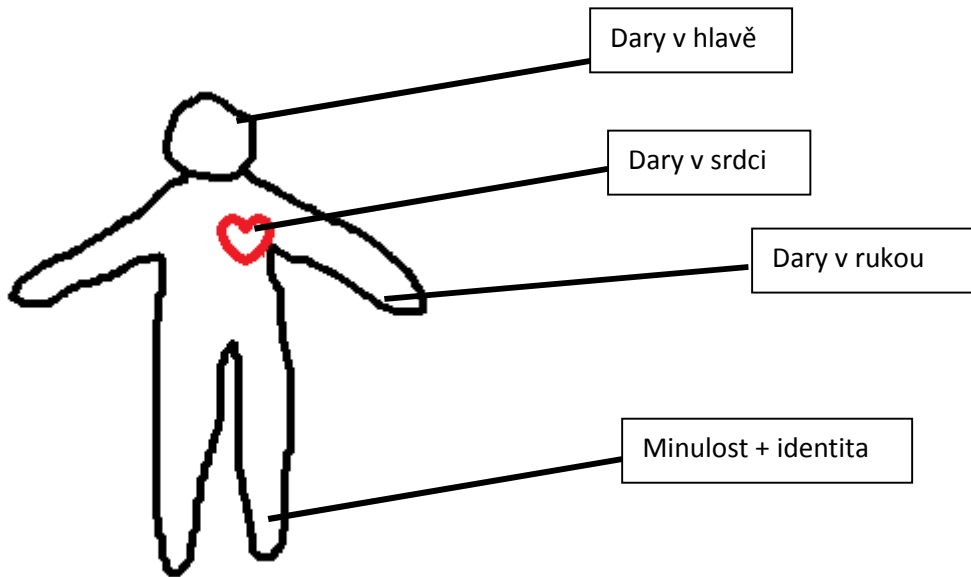
Osobní profil je rozdělen do 3 částí:

1. Co na mě lidé obdivují
2. Co je pro mě důležité
3. Jak mě můžete podpořit?

1. Co na mě lidé obdivují

- k zjištění těchto informací slouží technika, která zjišťuje odpovědi na tyto otázky
- na velký papír si předkreslete obrys postavy a ptejte se na otázky jednotlivých účastníků:
 - Jaké dary máme v rukou?
 - Jaké dary máme v hlavě?
 - Jaké dary máme v srdci?
 - Jaké dary jsou v naší minulosti a identitě?

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



2. Co je pro mě důležité

- k získání odpovědí na tuto otázku slouží nástroj můj dobrý a špatný den
- velký papír si rozdělíte na dvě části a ptejte se člověka s postižením a lidí kolem, jak vypadá jeho dobrý a špatný den, co se v tu chvíli děje (tip: zkuste popsat den od vstávání až po dobu ukládání ke spánku)
- mohou to být jména lidí, trávení volného času, zájmy

Můj dobrý den☺	Můj špatný den☹

3. Jak mě můžete podpořit?

- v této části se věnujete způsobům, jakými můžete člověka podpořit, co mu pomáhá a co ne
- tato část musí být podrobná, konkrétní
- informace zjišťujete zejména od účastníků sezení, blízkých lidí okolo člověka

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

PETŘIN OSOBNÍ PROFIL

Co na mně lidé obdivují:
jsem přátelská,
roztomilá, má ráda lidi,
jsem energická,
zábavná, umím si říci
svůj vlastní názor.

Jak mě můžete podpořit?
Pro Petru je důležité, aby si mohla o volných
chvilách dělat věci, které má ráda a nebyla přítom
rušena.
Petra potřebuje mít naplánované aktivity,
potřebuje stále něco dělat, jinak se začne nudit a
začne být rozrušená.
Petra potřebuje mít u sebe obrázky činností,
které bude dělat během dne.
Jednou týdně potřebuje Petra zavést autem ke
kamarádce Pavlíně.

Co je pro mě důležité:
Potřebuji prostor na běhání, mám ráda
mobilní telefony – jejich vyzvánění, ráda
mluvím a zpívám do telefonu, ráda si hraji
se svým medvědem, jednou týdně se
potřebuji vidat se svými přáteli, když vím,
co se budu dělat ten den.

Podporované rozhodování v zahraničí – Kanada

- Jiné nastavení společnosti, jiný historický vývoj
- Lidé si navzájem důvěřují, podpora a pomoc druhému je běžná
- Vše je založeno na vztazích
 - Způsobnost člověka definují nejlépe důvěrné vztahy s jeho okolím
 - Nejlepší ochranou před zneužitím je co nejvíce kvalitních vztahů mezi lidmi
 - Nejhorší důsledek zdravotního postižení je izolace
- Podporují v člověka v budování vztahové sítě

Microboarding (MB)

- Malá NNO kolem člověka, který potřebuje podporu (min. 5 členů)
- Původně kvůli zajištění individuálního financování
- MB vytvářejí a registrují lidé také proto, aby potvrdili svůj statut a mohli sdílet zkušenosti s ostatními MB (celkem 700, z toho 300 hospodaří s penězi)

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**MB pomáhá vytvořit identitu, identitu obhájce, někoho, kdo hájí práva a potřeby člověka.
Většinou jsou základem rodinné vazby. Spojují se lidé, kteří mají společný cíl.**

Agentura PLAN

- Sítuje lidi kolem člověka s postižením, zaměřuje se zejména na osamělé osoby
- Advocating – hájí práva lidí s postižením a jejich rodin
- Konektor – komunitní propojovatel je zprostředkovatelem sociální sítě pro člověka = přirozený spojovatel lidí, věří, že každý má svůj osobní dar a talent sdílení
- Jedná se o placenou práci
- Plán budoucnosti – jak by měla vypadat sociální síť kolem člověka

Podporované rozhodování v zahraničí - Švédsko

God man - rádce

- Poskytuje podporu osobě s postižením
- Rolí G je pomáhat zajistit dobré služby, hospodaření s penězi, kontakt s obcí, s lékaři a dalšími subjekty v komunitě - jeho úkolem není poskytovat služby sám
- Jeho pravomoci mají být stanoveny vždy jen dle potřeb osoby
- Může postupovat vždy jen se souhlasem osoby
- Nemá postupovat tam, kde se osoba zvládne rozhodnout sama

Výběr God mana

- Odklon od profesionality - požadují pouze běžné schopnosti pro výkon této funkce
- Lepší variantou je, když funkci God man vykonává někdo jiný než člen rodiny
- God man má většinou na starosti cca 4 lidi
- Někdy God man funguje jako „profesionál“ a poskytuje službu například 15-20 lidem

Vzdělávání

- Neexistuje žádné speciální vzdělávání k výkonu těchto rolí
- God mani jsou pouze informováni o tom, jak je třeba vyplňovat každoroční zprávy
- Obec má povinnost organizovat vzdělávací kurzy, ty nejsou pro God many povinné
- Kurzy jsou zaměřeny zejména na hospodaření s financemi

Kontrola a monitoring

- God man je povinen podávat 1x ročně zprávu o finanční situaci, kde jsou uvedeny příjmy a výdaje člověka

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Formulář zprávy obsahuje řadu dalších otázek - např. zda byly využity všechny možnosti žádat o dávky a další příspěvky, otázky týkající se komunikace apod.
- Pokud Úřad zprávu nepřijme nebo ji nechá opravit, může se stát, že God man nedostane odměnu

Organizace FUB – projekt KLIPPAN, osobní podpora

- Organizace FUB se zabývá podporou dětí, mladých a dospělých osob s mentálním postižením
- Organizaci založili rodiče dětí s postižením, ale v současnosti v ní působí i další profesionálové
- Projekt KLIPPAN (hora, skála)
 - zaměřen na podporu lidí s postižením
 - sám člověk s postižením pracuje v rámci tohoto projektu jako informátor
 - podporuje ostatní lidi s MP, podává informace, jezdí i do terénu a informuje veřejnost, jaké to je žít s MP
- Osobní podpora - pracovnice, která tuto podporu poskytuje, sama sebe označila jako „kognitivní vozíček“
 - poskytování podpory členům v jejich pracovním zapojení, pomoc s jejich účastí na různých poradách a konferencích, a to i mezinárodních, kde se jedná zejména o překladatelské činnosti a tlumočení
 - dále poskytuje informace a podporu např. při změně god mana

Podpůrcovství v Karlovarském kraji

Projekt Modely podpory pro rozhodování lidí s mentálním postižením

V rámci projektu funguje metodik podpory:

- vyhledává lidi s postižením, kteří by potřebovali podpůrce
- mapuje jejich život (potřeby, přání, zájmy, vztahovou síť)
- hledá pro ně vhodné podpůrce

V rámci projektu byly realizovány vzdělávací kurzy o podporovaném rozhodování a profesionálním opatrovnictví.

Propojení s Dobrovolnickým centrem

- Vyhledávání dobrovolníků/podpůrců



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Samotní dobrovolníci jsou často podpůrci (netráví s lidmi pouze volný čas, ale podporují je v každodenním životě)
- S některými dobrovolníky začal spolupracovat metodik podpory
- Uzavírání dobrovolnických smluv, pojištění, podpora a supervize

Doporučená literatura:

- Aby VŠECHNY děti chodily do školy rády, dostupné: http://www.rytmus.org/ke_stazeni_2&subdir=36
- Metodika podporovaného rozhodování, dostupná z: <http://www.instand.cz/cz/ke-stazeni.html>
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- [Zpráva ze stáže v Britské Kolumbii, dostupná z: http://www.instand.cz/cz/ke-stazeni.html](http://www.instand.cz/cz/ke-stazeni.html)
- Zpráva ze stáže ve Švédsku, dostupná z: <http://www.instand.cz/cz/ke-stazeni.html>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Sebezkušenost a sebereflexe

Zpracovala: Ing. Milena Tomešková, DiS.

Základní informace k danému tématu - teorie

Osho: „Tiše sedě, nic nedělaje – tráva roste sama od sebe“

Herakleitos: „Panta Rhei“ (vše plyne)

„Dvakrát nevstoupíš do téže řeky“

Citáty slavných, které vystihují plynutí života a vedou nás k filozofickým otázkám i k uvědomění si, že jsme součástí rodiny – pokračovatelé rodu a i po nás přijdou naši potomci, které si nemůžeme sami vybrat, jsme součástí společnosti v obci, ve městě, v České republice, na zeměkouli, v přírodě, vesmíru. Zeměkoule se otáčí, slunce vychází a zachází, květiny, stromy rostou, my to nemůžeme nijak ovlivnit. Vše je v pohybu samo od sebe. Řecký filosof to vystihl ve dvou slovech „panta rhei“. Stejně tak v pohybu je i náš vývoj od narození až k smrti. Ať chceme nebo ne, rosteme nezávisle na naší vůli. Na těle je dobře patrný vývoj a jde ruku v ruce s časem. Vývoj emoční a vědomí však krok s časem už nadržuje. A tak můžeme kolem sebe vidět dospělé lidi, ať už jsou to politici, nebo lidé, kteří zastávají významné společenské postavení, jak se ve vypjatých situacích, především se silným emočním nábojem, najednou začnou chovat jako malé dítě, které brečí, křičí, vzteká se a chce dosáhnout svého za každou cenu. Nebo se najednou potřebují k někomu uchýlit, stejně jako to dělali ve svém dětství – když se cítili ohrožení, uchýlili se k mamince, někam se schovali a čekali, až pomine to, co je ohrožovalo. Dospělý člověk s vědomím na dospělé úrovni se takto nechová. Ví, že je má moc jednat, že už se nemusí čekat, až nebezpečí samo pomine, nebo se schovávat do rodičovské náruče. Jak to ale může vypadat u takového člověka, který pracuje v pomáhajících profesích nebo na pozici pedagoga? To potom pedagogicky působí na děti a adolescenty dospělý člověk s dětským chováním, který má moc z důvodu pracovního postavení a věku. Žádoucí však je, aby pedagogové byli osobnosti, vzorem pro děti, studenty. A to bez dospění do dospělé úrovně vědomí není možné.

Wifried Nelles v knize „Život nemá zpátečku“ popisuje sedm vývojových stupňů lidského vědomí.

- 1. stupeň = vědomí jednoty – zrání v děloze matky

Charakteristické pro tuto fázi života je jednota embrya s matkou. Je to něco, čím se odlišuje tento stupeň od všech ostatních stupňů. Nenarozené dítě je součástí matčina organismu. Dítě sice vnímá, ale od matky se neodlišuje, je s ní v jednotě a nemůže bez ní existovat.

- 2. stupeň = skupinové vědomí – dětství

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Přes velké rozdíly a rozmezí v tomto období (od kojence, který ještě nevidí, nemluví, neumí se posadit až po čtrnáctileté dítě, které začne pohlavně dozrávat a začíná se cítit jako muž nebo žena a odvracet se od rodičů) tvoří i tento stupeň jeden celek a jednotu, která jej jasně odlišuje od stupňů ostatních. Jak novorozenec, tak i čtrnáctiletý jedinec, oba jsou ještě dětmi, nebyly vypuštěny do vlastního života, potřebují ochranu rodiny, nebo skupiny rodinu nahrazující, která se o ně postará (osobní pocit MY). To samé platí o vědomí, - nepovažují se za samostatnou osobu, ale za člena skupiny, který zahyne, pokud se od ní oddělí.

- 3. stupeň = vědomí JÁ - dospívání

Toto období je označována jako přechodová fáze – opuštění dětství a přechod do dospělosti. Třetí stupeň vědomí odpovídá životní fázi dospívání. Člověk se začíná chápat jako samostatná osobnost (osobní pocit JÁ), která v jistém smyslu stojí sama ve světě a cítí volání hledat a realizovat svoji individualitu. Od této chvíle začne člověk hledat svou vlastní cestu, a k tomu nejprve musí opustit vše staré, tradici, tak jako mladý člověk opouští svůj rodný dům. Třetí stupeň je tak, jako dospívání samostatným stupněm a zároveň přechodem.

- 4. stupeň = vědomí propojenosti - mladý dospělý (do 50 let)

Na biologickém žebříčku začíná čtvrtým stupněm dospělost. Muž a žena vstupují do proudu života a služby životu tím, že se spojí ve vzájemném soužití a mají děti. Založí rodinu, což znamená, že jedinec se opět začleňuje do nového MY, do nové, závazné skupiny. Aby k tomu mohlo dojít, musí nejprve opustit starou skupinu, svoji původní rodinu. Nová skupina je jiná v tom, že to, co zde platí, není muži a ženě někým stanoveno, ale oba to musí společně vytvořit. Na úrovni vědomí je jedinec schopný v druhém vidět TY a dojít spolu s ním novou cestou k proměněnému MY, které je založeno na pochopení, důvěře a lásce.

- 5. stupeň = vědomí poslání - zralý dospělý (50 – 75 let)

Z pohledu života je to fáze zrání a přechodu ke stáří. Touto fází nejen že něco končí, ale také něco začíná. Na místo fyzické síly nastupuje přispění duševní. Zcela obecně lze říct, že období přechodu nás zprošťuje ústřední biologické funkce a připravuje nás na vstup do duševní dimenze života.

- 6. stupeň = vědomí celistvosti - stáří (75 let a více)

Stáří je tradičně spojováno s moudrostí. Mysl zbavena každodenních povinností se může ponořit do kontemplanace, život samotný přehlédnout a uvidět širší souvislosti. Zda člověk této moudrosti skutečně dosáhne, závisí na tom, zda pohybu stárnutí a ohlašujícího se přechodu ke smrti přitaká, nebo ne.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vědomí šestého stupně v sobě zahrnuje vše – dobro i zlo, lásku i nenávisť, pravdu i lež, život i smrt. Tady může být všechno takové, jaké je, všechno má stejnou hodnotu, a je to tedy i stejně lhostejné. Lhostejnost šestého stupně však není tupá, pochází z naprosté prostupnosti vůči životu, nesoudící a nehodnotící otevřenosti všemu, co je. Všechno pro ni má stejnou cenu a tím pádem i stejnou platnost, protože to je. Vědomí se dostalo do souladu se samotným Vědomím, tak jak se projevuje ve veškerých jevech světa.

- 7. stupeň = vědomí kosmické - smrt

„Šest dní Bůh pracoval a sedmého dne odpočíval. Na šesti čakrách musíš pracovat. Sedmá čakra je stavem velkého klidu, nejhlubšího klidu, úplného uvolnění - 'přišel jsi domů'. Na sedmé čakře mizíš coby součást duality, mizí všechny rozdíly. Noc již není nocí a den již není dnem. Léto již není létem a zima již není zimou. Hmota již není hmotou a duch již není duchem – překročil jsi je. Je to ono transcendentální území, jež Buddha nazývá nirvánou.“³

Výše uvedenými stupni vědomí však neprocházíme v čase tak samozřejmě, jako naše tělo. Jestliže však ve svém zaměstnání pracujeme s dětmi, lidmi je o to víc žádoucí, aby vývojový stupeň našeho vědomí byl v souladu s naším věkem. Protože jedině tak jsme schopni se potkávat s životními situacemi druhých lidí, přijímat a reagovat na chování adolescentů, kteří se hledají, „oťukávají“ se se světem mimo svoji rodinu, pak jsme schopni poskytnout bezpečí dětem, a také je můžeme účinně podporovat, pomáhat jim, aby nekladly překážky zrání jejich vědomí.

Součástí dospělého vědomí je i reálné sebe poznání a přijetí toho, jací jsme, ať se nám to líbí, nebo ne. Obraťme tedy nyní pohled k sobě.

☞ Všechna uvedená cvičení v těchto skriptech provádějte pouze za odborného vedení lektora.

Začneme představováním beze slov se všemi členy skupiny. Pohybuje se v rámci vymezeného prostoru, s každým jednotlivě se v klidu zastavte. Dopřejte si čas. Podívejte se mu do očí, vnímejte detaily osoby proti sobě i ho vnímejte jako celek. V myšlenkách se představte a řekněte mu nějaké poselství, co Vás právě napadá. Pečlivě a pozorně sledujte, co se děje uvnitř Vás, jaké máte příjemné či nepříjemné pocity, v které části těla se projevují.

V další fázi provádějte představování s tím rozdílem, že řeknete své jméno. Opět pečlivě sledujte, co vidíte, jak na Vás osoba působí, jak se cítíte, co se s Vámi děje.

Po tomto úvodním představení následuje sdílení – jak Vám bylo, pocitů, které jste zachytili, co pro Vás bylo nové, překvapivé apod.

³ Osho: „Tantrische Transformation“, Köln 1995, str. 17 f.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Co vlastně je sebepoznání? **Sebepoznání neboli introspekce** je součástí kognitivní výzkumné metody v psychologii = metoda pozorování vlastních vnitřních prožitků a procesů probíhajících ve vědomí. Tato metoda se však neosvědčila obzvláště při sledování rychlých duševních procesů. Jedním z druhů introspekce je fenomenologie, spočívající v přezkoumání nezkreslené vnitřní zkušenosti, zaměřuje se na smysluplné psychické celky... Zjednodušeně můžeme říct, že to je proces poznávání sebe sama v různých situacích, které nám umožňuje pochopit motivy a příčiny svého chování. Zdravé (správné) sebepojetí je takové, kdy se informace získané od druhých lidí shodují s našimi představami o sobě samých (o svých schopnostech, rolích, tělu apod.). Shodu / neshodu informací si můžeme přiblížit rozdělením do čtyř kvadrantů:

Informace/skutečnosti o mne, které vidím já i ostatní.	Informace/skutečnosti o mne, které vidím já, ostatní je nevidí.
Informace/skutečnosti o mne, které já nevidím a ostatní je vidí.	Informace/skutečnosti o mne, které nevidí nikdo - ani já, ani ostatní.

Co může sebepoznání zkreslit, deformovat? Například:

- nekritičnost k sobě samému
- tendence vidět sebe sama v horším/lepší světlo
- egoismus/narcismus
- pocit méněcennosti
- hypochondrie

☞ Všechna uvedená cvičení v těchto skriptech provádějte pouze za odborného vedení lektora.

Pro ochutnání náhledu, jak se naše sebepoznání shoduje s náhledem ostatních, nyní každý jednotlivě přejde středem kruhu, celkem třikrát. Poprvé půjde tak, jak se vidí. Podruhé půjde tak, jak si myslí, že ho vidí, vnímá okolí a potřeby přejde tak, jaký chce být, jak chce, aby ho okolí vnímalo. Účastník, který se „procházel“, společně s ostatními přítomnými následně sdílí své postřehy. Procházející tak má možnost porovnat, (ne)shodu vlastního vnímání, cítění s tím, co viděli, vnímali ostatní účastníci.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Na tomto místě je třeba se zmínit i o **sebe - vědomí**. Tento pojem je velice často vnímán nesprávně a zaměňuje se s „uměním se prosadit“. Pokud o někom řekneme, že „je sebevědomý“, často tím máme na mysli, že je nafoukaný, nepřístupný, domýšlivý, že se staví na vyšší místo, než mu přináležejí, že se umí prosadit za každou cenu apod. V tomto náhledu se má za to, že pocit nejistoty k sebevědomému člověku vůbec nepatří. Ve skutečnosti člověk, který je sebe-vědomý, je ten, který si je vědom svých reálných dovedností, pozitiv i negativ, svých pocitů, včetně pocitu nejistoty, strachu, ale i reálného náhledu na to, co umí a neumí.

Co je těžké na sebepoznávání, je přijetí či přesněji řečeno integrace naší skutečnosti. Přijmout všechny skutečnosti, které se staly. Bez výhrad, i když nám jsou nepříjemné, chtěli bychom, aby situace skončila jinak. Všechno, co se již stalo, nemůžeme změnit, i kdybychom chtěli sebe víc. A všechno bylo dobře tak, jak se to stalo. A nic na tom nezmění, že my nevidíme to, proč to bylo pro nás dobré. Často až s odstupem času poznáme, k jakým novým kvalitám, dovednostem nás ona situace přivedla. A co to vlastně znamená situaci přijmout/integrovat? Znamená to, že při vzpomínce na situaci, která je pro nás emočně velmi silná, tak už ji vidíme jako film o našem životě, který se stal, aniž by nás to rozrušilo. Pokud nás to rozruší, vrátí se nám všechny emoce spojené se situací v plné síle, například se zase rozpláceme, znamená to, že jsme danou situaci dosud nepřijali/neintegrovali. K přijetí/integraci nám můžou pomoci systemické rodinné konstelace, ale především životní integrační konstelace dle Wilfrieda Nellesse, kde se máme příležitost integrovat s každým vývojovým stupněm, kterým jsme již prošli. Jsme-li na čtvrtém stupni dospělosti, tak bychom měli být integrováni se všemi našimi předchozími stupni, to znamená se zráním v děloze, dětstvím, dospíváním. Pak můžeme plně fungovat ve své dospělosti, na dospělé úrovni vědomí.

Co nás může brzdit v sebepoznávání, sebepřijetí je přílišná úzkost, nebo sebeobviňování, že jsme se nezachovali tak, jak jsme měli, jak to vidíme z dnešního úhlu pohledu apod. Při tom je ale jisté, že v dané skutečnosti jsme se zachovali nejlépe, jak jsme mohli. Pokud bychom to uměli, dokázali se zachovat jinak, určitě bychom to udělali. Ale protože nám chybělo třeba poznání, kterého se nám dostalo, až když jsme danou situací prošli, nemohli jsme se zachovat jinak. Dlouhodobé setrvávání v takovémto přemýšlení brzdí náš vývoj, který se děje sám od sebe, jak bylo popsáno v úvodní části, a může vést k náladám depresivního typu.

Důležitým nástrojem sebepoznání je **sebereflexe**. Je to schopnost lidského vědomí obrátit se samo k sobě a pozorovat svou vlastní činnost. Zahrnuje v sobě naše úvahy nad vlastním chováním a činy, vede k analýze příčin našeho chování či jeho důsledků, pomáhá odhalovat chyby v našem jednání a snahu je napravovat, integrovat, přijímat. Ale ne se jich zbavovat, vytěšňovat. Je známo, že právě ty situace, emoce, nedostatky, které jsme ze svého vědomí tzv. vytěšňovali, se nečekaně dostanou „ke slovu“ v jiných emočně zátěžových situacích. Zpravidla způsobem, který si vůbec nepřejeme. Proto je dobré emoce a situace, kterým se právě nemůžeme, nechceme věnovat, vědomě odložit. Neboť když něco odložíme, můžeme se pak k tomu kdykoliv, když máme k tomu podmínky a potřebu, vrátit. Odložení pocitů je možné si

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vyzkoušet v následujícím cvičení. Vsedě na židli si zavřete oči a porozhlédněte se po svém těle. Všimněte si, jaké kde máte pocity. Tyto neposuzujte, nehodnoťte, jen si je uvědomujte. Následně se vraťte k jednotlivým pocitům a vědomě je odložte vedle sebe. Jako byste ze skříně vyndávali krabice. Když máte všechny pocity odložené vedle sebe, chvíli vnímejte, jak se cítíte. Potom vezměte všechny ty odložené pocity a jeden po druhém je vracejte na jejich původní místo. Reflektujte, co se Vám dařilo, co pro Vás bylo obtížné, jak Vám bylo s odloženými pocity apod.

Důležitým pomocníkem sebereflexe na pracovišti, ať ve školství nebo v pomáhajících profesích, je supervize. Právě na supervizi máme bezpečný prostor pro reflexi naší práce, situací, pocitů, můžeme získat jiný náhled za podpory a v interakci se supervizorem.

Výsledné naše sebepojetí má značný vliv na duševní zdraví či nemoc. Pozitivní sebepojetí je známkou duševně zdravého jedince, negativní sebepojetí souvisí s maladaptací, depresí a dokonce se somatickým chováním. Sebepojetí je výchozí bod pro:

- emoční stabilitu
- vlastní rozvoj
- být opravdový v práci s klientem/žákem
- podpora sebeúcty žáků
- ...

Nezbytné východisko pro sebezpoznávání je „**být pravdivý**“ a „**přijmout sebe tak, jak jsem**“. To znamená přiznat místo v našem sebepojetí i těm částem našeho těla, duše, které bychom raději neměli, které skrýváme před ostatními, které popíráme. Dobrým zrcadlem pro nás je člověk, který nás opravdu štve. Můžeme si být jisti, že právě to, co nás na něm štve je něco v nás, co vytěsňujeme, rádi bychom to měli, ale neumíme to apod. Pro sjednocení všech našich částí je možné využít následné cvičení.

☛ Všechna uvedená cvičení v těchto skriptech provádějte pouze za odborného vedení lektora.

Představte si velký sál, kde je uprostřed velký stůl, bohatě prostřený. Do sálu vede množství dveří, jedny vedle druhých, po celém jeho obvodu. Za každými dveřmi čeká nějaká vaše část, která čeká na pozvání dál, ať je kladná či záporná či popíraná, utajovaná. Nechte je všechny vejít a přijít k bohatě prostřenému stolu. Nijak je neposuzujte, nehodnoťte. Jen je přijímejte, pozorujte. Následně zase reflektujte co se dělo, Vaše pocity, jak Vám bylo, koho jste viděli vcházet a jakým způsobem atd.

Aby naše sebepojetí bylo kompletní a ukotvené, je třeba také přijmout to, co v žádném případě nemůžeme ovlivnit, co si sami nevybíráme, a přesto se to děje a nějakým způsobem nás to

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

ovlivňuje. Jsou to dva aspekty – jednak skutečnost, že jsme součástí všeho, kam jsme se narodili, od rodiny počínaje a konče součástí naší planety, galaxie, vesmíru, a pak naše rodová historie, již jsme pokračovatelé. Pojdme se „dotknout“ těchto aspektů.

☛ Všechna uvedená cvičení v těchto skriptech provádějte pouze za odborného vedení lektora.

I. „Jsem součástí vesmíru...“ Pohodlně se usadte, zavřete oči a soustřeďte se na dech. Stále sledujte svůj dech a prožívejte aramejské slovo „abvún“ (překlad: Ty, jenž zrozuješ, Otče-Matko kosmu, vše co se hýbe, Ty tvoříš ve světle.) Současně si uvědomujte, svoji sounáležitost s prostorem, ve kterém se nacházíte s přírodou, planetou, vesmírem. Stále při tom zůstávejte ve spojení se svým dechem. S hlubokým nádechem a výdechem zakončete. Následuje opět sdílení a reflexe ve skupině.

II. Rodová historie. Každý jednotlivě se postavte a představte se v kontextu svým rodičů – své jméno, zda jste prvorození, druhorození a jména Vašich rodičů. Všimněte si, jak Vám při takovémto představování je, jak se Vám dýchá, jak rychle/pomalu jste se představovali, zda Vám na tom přišlo něco těžkého, nebo naopak jste cítili pocit hrdosti apod.

V závěru si připomeňme, že Život má vlastní pohyb a chce, abychom šli kupředu. Jediná komplikace v tomto pohybu je naše vědomí, které nedrží krok s pohybem života, chceme život zastavit, vrátit se do mladých let, apod. A právě tato diskrepance mezi tím, co chci, cítím nebo si myslím, že musím dělat/být, a tím, co skutečně je, způsobuje stres. Jediná pomoc je usmířit vědomí se skutečností a poznání, že všechno je správné tak, jak to je, nebo bylo, že máme vše, co potřebujeme.

Doporučená literatura:

NELLES, W. *Život nemá zpátečku*. Praha: Ježek, 2010. 216 s. ISBN 978-80-8599-842-5

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Seminář o supervizi.

Zpracovala: Ing. Milena Tomešková, DiS.

Základní informace k danému tématu - teorie

Supervize, supervize, supervize... Slovo, které dnes slyšíme velice často, ale každý jej přijímá s jinými pocity – někdo vůbec ještě netuší, co je supervize, jinému se vybaví negativní zkušenosti, dalšímu se vybaví příjemné, posilující okamžiky, které prožil na supervizi a například manažerovi sociálních služeb se vybaví nástroj vzdělávání, podpora a sjednocování pracovníků v náhledu na kvalitu poskytovaných služeb. Než se pustíme do teoretického výkladu o supervizi, pojďme se podívat a chvíli se zastavit u dvou příběhů, díky jimž se můžeme dotknout supervizní práce a technik **zcela přirozenou formou**. Při práci s prvním příběhem budeme spontánně v řízených supervizních diskusích reflektovat **osobní postoje, emoce, hodnoty, vlastní konstrukty**, které nám příběh o Abigail umožňuje.

Příběh I. – O Abigail

V malém království žili ve městě dva milenci, Abigail a Gregory. Prostředkem města tekla velká řeka, žili v ní krokodýli a přes řeku se dalo dostat jen jedním mostem. Nebo lodí. Gregory žil na jedné straně, Abigail na druhé, denně k sobě přes most chodili.

Jednoho dne však přišla velká voda. A co hůř, Gregory byl na smrt nemocný a neměl nikoho, kdo by byl s ním. Ani Abigail se k němu nemohla přes rozbouřenou vodu dostat, protože voda strhla i most. Jediný, kdo by se mohl s lodí dostat na druhou stranu, byl starý námořník Sindibád.

Ten už padesát let čekal na velkou vodu a den co den vytahoval svojí pramici vysoko na břeh, aby mu ji velká voda neodnesla jako jiným. A tak se Abigail vypravila za ním a požádala ho, aby ji převezl na druhou stranu. Sindibád souhlasil, avšak s jednou podmínkou, že se s ním Abigail pomiluje. Abigail nesouhlasila, utekla k matce a žádala ji o pomoc.

Matka však na ni neměla právě čas, a tak ji skoro ani nevyslechla, a řekla jí: „nechávám rozhodnutí na tobě, věřím, že se rozhodneš správně“. Abigail probřečela celý den i noc, ale protože se k ní dostaly zprávy, že se Gregorymu přitížilo, nakonec souhlasila se Sindibádovou podmínkou. Ten se s ní pomiloval a příštího rána ji odvezl na druhý břeh.

Abigail se konečně dostane ke Gregorymu. Stará se o něj tak dlouho, dokud se neuzdraví. Trápí jí však kvůli její nevěře svědomí a Gregorymu řekne, co musela učinit, aby se k němu dostala. Gregory pro ni však nenajde pochopení, rozzuří se a Abigail vyžene.

Ta jde s pláčem ke svému starému příteli Slagovi a všechno mu řekne. Ten, i když ho Abigail prosí, ať to nechá plavat, jde za Gregorym a surově ho zmlátí. Abigail to viděla a usmívala se.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Zadání a): Každý jste obdržel příběh o Abigail. Prosím, přečtěte si ho potichu a následně stanovte pořadí pěti postav, které v příběhu vystupují. Na prvním místě bude postava nejvíce kladná, na pátém místě bude postava spíše záporná. Pak vytvořte dvojice s ostatními, prodiskutujte a vytvořte ve dvojicích kompromisní pořadí. Následně dvojice vytvoří čtveřice a znovu kompromisní pořadí... Slučování skupin se opakuje tak dlouho, až jsou vytvořeny dvě velké skupiny, každá se svým vlastním společně vydiskutovaným výsledkem. Každá skupina si zvolí jednoho zástupce – delegáta, který bude u flipchartu vyjednávat finální pořadí celé skupiny. Nyní se účastníci podívají na svůj první pořadí a srovnají ho s tím výsledným. Následuje sdílení, zda byl někdo s výsledným pořadím ve shodě, zda je pro jednotlivé účastníky vzdělávání přijatelné výsledné pořadí osob z příběhu O Abigail.

Ve druhém cvičení – příběhu budeme pracovat formou balintovské skupiny. Tato technika má přesně danou strukturu, která se musí dodržovat:

1. **prezentace** – skupinou zvolený protagonistu seznámí členy skupiny s vlastním problémem/problémem s konkrétní osobou, ostatní členové skupiny naslouchají;
2. **otázky** – ostatní účastníci balintovské skupiny kladou otázky protagonistovi s cílem získat úplnější, přesnější "vhled" do situace, protagonistu na ně reaguje - odpovídá dle vlastního uvážení;
3. **fantazie** – od této chvíle protagonistu pouze naslouchá, ostatní účastníci balintovské skupiny verbalizují vlastní představy, pocity a dojmy z předneseného problému;
4. **co bych dělal já** – protagonistu opět pouze naslouchá, ostatní účastníci balintovské skupiny uvádějí (formou "Já bych dělal ... udělal ...") jakési "na sebe vztažené" návrhy, představy o možnostech řešení problému;
5. **závěrečné shrnutí** a vyhodnocení nápadů kolegů protagonistou.

Příběh II. – Příběh paní z domova důchodců.

Uživatelka přišla do zařízení z léčebny dlouhodobě nemocných, v zařízení je asi čtyři roky a bydlí na čtyřlůžkovém pokoji. Uživatelka neví, proč se v zařízení ocitla, pamatuje si, jak jí přivezla sanitka a sestřička jí řekla, že tady bude teď bydlet, na nic dalšího si nevzpomíná. K dispozici na pokoji má polohovací lůžko a noční stolek. Rozhovor se odehrával po obědě. Uživatelka byla oblečena v ústavním „andělu“. Hovořila velmi ochotně, její spolubydlící spala. Dle jejího sdělení tráví v posteli celé odpoledne a večer. Ráno jí sestra budí okolo 1/2 7, pomůže jí s hygienou a oblékáním, „vysadí“ jí na invalidní vozík a odveze do jídelny. Uživatelka by si raději spala, ale tady v zařízení to není možné, sestřičky by nestihly svoji práci. Snídá a

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

obědvá v jídelně, kde tráví na invalidním vozíku celé dopoledne sledováním TV. Po obědě jí sestra uloží na lůžko, kde tráví zbytek dne. Večeří již na lůžku a po večeři je uložena ke spánku.

Dle jejího sdělení a sdělení ošetřovatelky se její všední den nijak neliší od víkendu. Koupe se 1x týdně, vždy ve středu. Budovu zařízení opouští pouze v létě, když je hezky a sestry jí zavezou na asfaltový dvorek před budovu, kde jsou přes léto slunečníky. Pravidelně každý týden ji navštěvují její dvě dcery, které jí donesou vše, co potřebuje.

OP má uložen v trezoru na sesterně, neví proč, ale mají to tady tak všichni. Finanční hotovost u sebe nemá. Všechny své osobní věci má uloženy ve svém nočním stolku, který není uzamykatelný a sestry ho každý týden, v den koupání, dezinfikují. Uživatelka nemá k dispozici šatní skříň, oblečená je v ústavním „andělu“ a v ústavních věcech, dle potřeby (župan, ponožky, svetr...).

Uživatelku vozí sestry na WC, když si zavolá. Na noc používá pleny. Dle sdělení ošetřovatelky mívá uživatelka záchvaty plačtivosti a neklidu, až agrese, které vyplývají z její diagnózy. Dle ordinace lékaře pracovnice čekají 10 minut a pak aplikují zklidňující injekci. Uživatelka sděluje, že za ní chodí sestry, lékaře tu prý ještě neviděla. Pracovnice sděluje, že se uživatelku pokoušejí uklidnit slovně, a že ví, že pomáhá, když jí sdělují, že všechno je v pořádku.

Uživatelka uvádí, že by jí prospělo, kdyby mohla občas na vzduch, že jí to říkaly i dcery, nechce ale obtěžovat sestry, ven tady chodí jen v létě. Ošetřovatelka uvádí, že uživatelka ráda spí, a že někdy ráda zpívá, má ráda dechovku, kterou v sobotu poslouchá v TV. Dříve ráda četla, ale teď již na to nevidí a brýle tady nemá.

Zvolená protagonistka si přečte příběh, který následně vypráví ostatním účastníkům skupiny. Její zakázka je se podívat, zda nedošlo u zmíněné paní v domově k porušení práv. Pokud ano kde a jak by situace mohla být realizována jinak.

Následně po projití všemi fázemi a uzavření balintovské skupiny všichni účastníci sdílí své pocity, dojmy, zkušenosti, mohou i porovnávat odlišný způsob práce oproti prvním příběhům.

V následující části se budeme zabývat teorií o supervizi. Je vhodné s účastníky průběžně provazovat teorii s tím, co si zkusili, prožili v rámci cvičení/příběhů.

Chceme-li se podívat, co vlastně slovo supervize znamená, musíme se podívat do latinského slovníku. Slovo supervize pochází z latiny a skládá z předložky super, která je překládána jako „přes nebo nad“ a slovesa visio (visio je slovesem od slova videre), které je překládáno jako „sledovat nebo vidět“. V praxi se však supervize nepřekládá, ani se nepoužívá synonymum. V dnešní době se můžeme setkat s pojmem ‘supervize’ nejen v profesích, které přímo pracují s lidmi, ale i v některých výrobních firmách. V těch je pojetí supervize poněkud odlišné. Vždy

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

je supervize spojována s pozicí nad něčím, se zaměřením na sledování, monitorování nebo dohled.

V odborné literatuře se můžeme setkat s různými definicemi supervize, např.:

„Nejčistší lidská interakce, jejímž obecným cílem je, aby se osoba, supervizor, setkávala s další osobou, supervidovaným, v úsilí o to, aby mohl supervidovaný účinněji pomáhal lidem“ (Hess 1980).

Z. Havrdová definuje supervizi jako reflexi, s cílem poznat a pochopit, a tím se dostat k lepšímu přístupu ke klientům, kolegům, či způsobům práce (2008, str. 21).⁴

Také je možné supervizi definovat jako čistou mezilidskou interakci, jejímž obecným cílem je setkání supervizora se supervidovaným ve snaze zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat druhým, a že prvořadým smyslem je ochrana nejlepších zájmů klienta (Hawkins, Shohet, str. 59).⁵

S. Vávrová mluví v knize *Doprovázení v pomáhajících profesích*⁶ o supervizi jako o součásti metadoprovázení pomáhajících pracovníků. To se zabývá celým systémem podpory pro pracovníky, kde vedle supervize nechybí skupinové vzdělávání. To vše by mělo vést k autoregulaci chování.

Krom toho, co vyplývá z definic, má **supervize obecný cíl**. A to je podle Havrdové (str. 40) zlepšení kvality práce, tedy poskytovaných sociálních služeb a podpora profesního růstu zaměstnanců i organizací jako celku. Vytvoření prostoru pro reflexi v bezpečném prostředí pomáhá a podporuje proces učení a změny. V tomto obecném cíli je vše. Vedení organizace jako řídicí orgán celku, zaměstnanci jako výkonná síla a kvalita jako konečný efekt pro uživatele služeb. Supervize se tedy může týkat jakéhokoliv segmentu v procesu poskytování sociální služby. Organizace si musí určit, jaký druh supervize potřebuje a podle toho volit toho, kdo ji bude provádět. S. Vávrová (2012), která pracuje se systémem metadoprovázení, vidí supervizi jako spolutvůrce a podpůrný aspekt v procesu změny v tzv. učící se organizaci od „neví, že neví“ přes „ví, že neví“ až k realizaci změny. Jako **další cíl supervize** je možné označit „Kvalitativní změnu“:

- Profesionální růst - zvyšovat profesionální, osobnostní kompetence zaměstnanců, především v přímé péči využitím sebereflexe, sdílením zkušeností, otevřeností k novým pohledům, postojům, postupům atp.
- Na základě sebereflexe vlastní práce průběžně zkvalitňovat práci s klienty i v týmu. Přinést do praxe systematickou reflexi.

⁴ Havrdová, Zuzana a Hajný, Martin et al. *Praktická supervize*. Galén 2008

⁵ Hawkins, Peter a Shohet, Robin. *Supervize v pomáhajících profesích*. Portál 2004

⁶ Vávrová, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Portál 2012

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Zvýšit svou psychickou odolnost – rozpovídáním problematických situací, porozuměním a získáním hlubšího vhledu a nového pohledu, upevňováním dobrých postupů, postojů, uvědoměním si a dovolením si, přiznáním i negativních vlastních emocí a osvojením si způsobu, jak s nimi pracovat.
- Zvýšit podíl vědomých úkonů – v praxi jsou činnosti často vykonávány intuitivně, rituálně, ze zvyku. Díky supervizi se pracovníci učí tyto situace pojmenovávat, uvědomovat si, co to dělám a propojovat na odbornou terminologii. Uvědomuji si, co bych měla dělat, co dělám a proč to dělám.
- Kultivovat kulturu organizace – sjednocováním pohledů, postojů, vyjadřováním, diskusí nad ... chování se doutváří, sjednocuje, kultivuje se firemní kultura.

Na supervizi je také možné pohlížet jako na způsob řízení, podporu pracovníků a zvyšování kvality vykonávané práce. To potvrzují i tři základní funkce supervize – kontrolní, podpůrnou, vzdělávací. V každé supervizi je každá z nich přítomná v různé míře. Také v čase supervidování mohou mít různé potřeby. Při zavádění pravidelné supervize mohou nejvíce požadovat/využívat podpůrnou složku supervize a s odstupem času budou více potřebovat vzdělávací funkci supervize. PhDr. Z. Havrdová v knize Praktická supervize uvádí, že můžeme zjistit, která funkce na supervizi převládá, „když si položíme otázku „Jak supervizor postupuje?“, „Jaký je jeho prvotní úkol?“. *Kontroluje* (porovnává), jak skutečný stav odpovídá ideálnímu stavu podle standardů kvality, norem, odborných měřítek? *Vzdělává* supervizanty, aby dosáhli dobré praxe, aby se stali co nejlepšími odborníky? Nebo je *podporuje*, aby zvládli své emoce, profesionální zátěž, dostali novou motivaci apod.?”

Supervizní setkání má svoji stanovenou **strukturu**. Na začátku supervize je třeba, aby se všichni účastníci supervize tzv. *usadili, naladili* se na jiný způsob práce, než ve kterém se do té chvíle pohybovali, *navázali kontakt* s přítomnými, otevřeli prostor pro supervizní práce. K tomu patří i vymezení časového prostoru. Následně dochází k *pojmenování témat*, se kterými účastníci přicházejí, o kterých by rádi mluvili, která si připravili na supervizi. Přítomní se domluví na *pořadí témat*, jak by je chtěli projednávat. Dle časových možností se plánují obvykle dvě nejdůležitější témata. Supervizor s protagonistou, na jehož tématu se skupina shodla, vyjedná jeho zakázku do té míry podrobně, aby mohlo být v závěru supervize vyhodnoceno její naplnění. Pak již následuje vlastní supervizní práce, v níž supervizor využívá různé techniky a nástroje. V průběhu supervize také pojmenovává, pokud se skupina odkloní od tématu, nebo si ověřuje, že skupina pracuje stále na zadané zakázce. V závěru projednávání tématu dojde ke *shrnutí a ověření naplnění cíle/zakázky* protagonisty. Ten má prostor pro sebereflexi, co si ze supervize odnáší k danému tématu, co s ním souznělo, co ho oslovilo, jak se nyní cítí, může popsat, zda došlo ke změně pocitů apod. Ve vlastním *závěru supervizního setkání* supervidování reflektují průběh supervize, je zde prostor i pro pojmenování supervizních témat do zápisu pro nadřazeného, stanovení dalšího termínu supervize.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Při supervizní práci můžeme využít například tyto *dovednosti*: sdílíme se, hrajeme různé role, propátráváme, popisujeme, zastavujeme, problematizujeme, reflektujeme, zrcadlíme, rekapitulujeme, hledáme, mlčíme, fantazírujeme, rozpouštíme, uvolňujeme, smějeme se, povzbuzujeme, parafrázujeme, pozitivní konotace, oceňujeme.

Jak můžeme poznat, že se jedná o supervizi? Prostřednictvím supervize dochází ke změně vlastního chování, myšlení, názoru, postoje, hodnoty. Tyto změny jsou možné prostřednictvím vlastní reflexe nevědomého, přijetím neznámého, pochopením nepochopitelného, nahlédnutím na neviditelné. Tyto změny jsou ale možné pouze za určitých podmínek – mezi supervidovanými a supervizorem je vytvořený vztah důvěry, spolupráce, a supervidovaní jsou ochotni se zlepšovat, jsou otevření novým pohledům, názorům apod.

Formy, ve kterých může být supervize realizovaná, jsou různé. Čtyři nejčastější formy jsou individuální supervize, manažerská, skupinová a týmová. *Individuální supervize*, jak už sám název napovídá je realizována pouze s jedním supervidovaným a jedním supervizorem. Často tuto formu využívají vedoucí pracovníci. Mohou ji však využít i pracovníci z přímé péče například jako doplněk k týmové, skupinové supervizi, pokud to zaměstnavatel umožní, a pracovník má téma související s výkonem jeho profese, které nechce prezentovat před týmem, skupinou. *Manažerská supervize* je určena vedoucím pracovníkům a manažerům na všech řídicích stupních. Pozor – prosím o odlišení - v praxi se můžete setkat s tzv. „manažerskou supervizí“ v organizacích Diakonie ČCE, kde je takto označována intervize nadřízeným pracovníkem, což znamená, že intervizi neprovádí externí odborník, ale nadřízený pracovník organizace pracovníku podřízenému. *Skupinová supervize* pracuje se skupinou lidí, kteří se nepodílejí na zpracování stejného úkolu apod. Tam, kde se účastní supervize společně pracující tým, se jedná o *supervizi týmovou*. Při ní je možné pracovat na nějakém konkrétním případě, tzv. případová supervize, anebo je předmětem supervize tým sám, kdy se ošetřují vztahy, komunikace v týmu apod.

Na tomto místě je třeba ještě zmínit dvě zvláštní formy:

- a) *supervize nevědomá*, kdy se jedná o nevědomé sdělování klientem pomáhajícímu, co se při společné práci odehrává;
- b) *peer supervizion*, reciproční supervize mezi kolegy, bez přítomnosti externího supervizora/lektora supervizorů.

Smlouva o supervizi neboli supervizní kontrakt by měl tak, jako každá jiná smlouva, obsahovat ujednání minimálně o těchto skutečnostech:

- Smluvní strany + kontaktní osoby - je možný i trojstranný supervizní kontrakt: statutární zástupce organizace – supervidovaný tým - supervizor
- Druh supervize
- Místo, čas, frekvence

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Pro koho (účastníci)
- Termíny vyhodnocení a způsob, kdo se to dozví
- Předmět, cíle
- Možnost aktuálně svolat supervizi (sebevražda na pracovišti atd.)
- Pravidla
 - mlčenlivost
 - prostředí
 - možnosti a způsob ukončení kontraktu
 - zápis, prezenční listina
 - změna termínu
- Cena, způsob platby
- Doba účinnosti
- Datum, podpis

U nezkušené organizace v oblasti supervize je bezpečnější vytvořit podrobnější kontrakt, včetně uvedení i možnosti pozvání nadřízeného pracovníka na supervizi.

Jak již bylo výše popsáno, pro nastartování vlastního supervizního procesu je potřeba vytvořit podmínky, nastavit určitá pravidla, navázat vztah mezi supervidovanými a supervizorem, pravidelnost setkání atd. Na druhé straně supervizní proces může brzdit, nebo docela zastavit celá řada projevů ať na straně supervizora, či supevidovaných, například:

- Moc – zneužívání postavení, expertní role supervizora, berneovské hry supervidovaných
- Povinnost – vynucená zakázka, přehazování odpovědnosti za řešení na supervizora
- Porušení pravidla bezpečí, důvěryhodnosti
- Nekompetentnost supervizora – psychologizování tématu, interpretace osobnostních těžkostí, neschopnost vyjednat zakázku

Alespoň částečně lze rizika zmírnit pečlivým výběrem supervizora na základě předem pojmenovaných očekávání od supervize, supervizora. Známkou dobrého supervizora je i skutečnost, že sám využívá supervizi ke své supervizní činnosti.

Otázky k rekapitulaci a shrnutí:

- Co je smyslem supervize?
- Kdy mohu supervizi využít?
- Jaké znáte formy supervize?
- Kdy se supervizi nedaří?
- Jak se překládá supervize?
- Co je to Balintovská skupina?

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Doporučená literatura:

- PROCTOR, B.: *Group Supervision*. London: Sage, 2000. 248 p.
- HAVRDOVÁ, Z.: *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 8090208185
- HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. et al. *Praktická supervize*. Praha: Galén, 2008. 213 s. ISBN 9788072625321
- HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. 216 s. ISBN 80-7178-715-9
- VÁVROVÁ, S. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012. 160 s. ISBN 978-80-262-0087-1