

Přímá práce pomáhajícího pracovníka s klientem klade na pomáhajícího vysoké osobnostní nároky. Je zkouškou jeho psychiky, morálního uvažování, expertnosti či dokonce fyzické zdatnosti. Jakým způsobem může organizace, za kterou pomáhající z pozice své profese vystupuje, podpořit pracovníka v jeho úsilí zodpovědně a bezpečně vstupovat do vztahu s klientem a nabízet mu tak co možná nejkvalitnější služby? Snažila jsem se ve své práci nastínit jeden konkrétní projekt pražské neziskové organizace, který je postaven na práci osobního asistenta s dítětem ze sociálně znevýhodněného prostředí (zejm. dětský domov a sociálně slabá rodina). Projekt se zabývá vzdělávacími aktivitami těchto dětí (douchování problémových předmětů, příprava na přijímací zkoušky především na odborná učiliště, zvyšování vzdělanostní úrovně, aktivní přístup k informacím atp.).

Na projekt jsem nahlížela, jak vyplývá z předchozího odstavce, z pohledu toho, jakým způsobem je ze strany organizace osobním asistentům při této práci poskytována podpora. Mým cílem bylo jednak zmapovat současný stav a následně, na základě zjištěných informací, dát k dispozici návrh opatření, která by měla, dle mého názoru, danou problematiku ošetřovat. V souvislosti s tím bylo také mým cílem vytvořit seznam opěrných bodů, které by měly organizaci pomoci při náboru nových osobních asistentů. Zaměřila jsem se tedy na to, jakým způsobem a zda vůbec je nastaven systém vzdělávání osobních asistentů a jejich supervize, dále systém odměňování jejich práce, předávání informací a způsoby komunikace. Informace k tomu potřebné jsem získala z dotazníku, který mi vyplnilo všech 20 osobních asistentů, jenž byli v době sběru dat (březen 2007) do projektu zapojeni.