

Základní úkoly animátora¹

1. Navazování kontaktů

Kontakt se navazuje obvykle přes otevřené (volně přístupné) nabídky. Ty jsou zveřejňovány formou reklamy. Přesto je první krok do zařízení pro účastníky někdy velmi těžký, ať už proto, že tam nikoho neznají anebo nabídka neodpovídá jejich potřebám. Kontakty k mladým lidem je třeba hledat tam, kde se zdržují ve svém volném čase.

Pokud chci někoho poznat, znamená to, že se zajímám o svět, v němž žije. Navazování kontaktů v sobě zahrnuje poznání klientů. Poznat klienty znamená ovšem víc, než se jenom vzájemně představit. Znamená to poznat jejich životní styl a prostředí, a to z jejich vlastního úhlu pohledu. Jde o to, aby sociální pracovník (animátor) poznal, jak samotní klienti vnímají prostředí, v němž žijí. Úsilím o poznání jejich života a prostředí dává animátor jasně najevo, že chce vyjít z jejich přání a potřeb a nechce jim nic vnučovat.

Problémem je, že ne všichni lidé umí hned vyjádřit svoje potřeby. K tomu potřebují komunikační schopnosti. Proto musí být animátor schopen vycítit a následně přesně slovy vyjádřit myšlenky a pocity, které klienti sami neumí formulovat.

Animátor může kontakty k cílové skupině navazovat buď neformálními nebo formálními rozhovory. Při navazování kontaktů musí udržovat rovnováhu mezi přátelským a otevřeným postojem na jedné straně a věcným přístupem, při němž chce získat potřebné informace, na straně druhé.

Opaschowski chápe animaci (či animační doprovázení) jako proces, který spočívá v šesti krocích:

- *Vyjít vstříc*
- *Oslovit – být ochotný ke kontaktu*
- *Odbourat komunikační překážky*
- *Povzbudit, motivovat*
- *Dávat impulsy, přicházet s nápady*
- *Podněcovat, být na začátku akce*

Jak je vidět první tři kroky – dle Opaschowského – souvisí s navázáním kontaktu.

*Pro animátora je podstatné „vyjít vstříc“ – znamená to, že animátorský přístup v sobě zahrnuje, že animátor pouze nečeká za klienty, ale jde za nimi. Toto pojetí – vyhledávání klientů – známe z terénní práce. Pokud ovšem nejde o terénní práci, ale o práci v nějakém klubovém zařízení, nejde ani o vyhledávání klientů jako takových ani o vyhledávání problémů, které jim mám pomáhat řešit, nýbrž o **vyhledávání možností komunikace**. Tento krok „vyjít vstříc“ znamená apriorní nastavení ke kontaktu; jedná se o postoj **naslouchání**, který první*

¹ Volný pracovní překlad metodického materiálu organizace Kulturbüro Sachsen, originál dostupný online: <http://www.kulturbuero-sachsen.de/index.php/dokumente/theorien-a-methoden.html>; text který je kurzívou je doplnění vyučujícího (M. Kaplánek)

podmínkou k tomu, abych klientům pomohl k participaci, tedy k tomu, aby se vyjadřovali k věcem a událostem, které se jich týkají.

*Dalším často nezbytným krokem je **oslovení klienta**. Animátor nečeká, až jej klient vyhledá a chce s ním něco řešit, ale při navazování kontaktu aktivní. Uvědomuje si, že musí sám vyvinout iniciativu a aktivně se **zajímat** o jednotlivé klienty. V praxi to znamená například to, že vždycky někdo nově příchozího přivítá a mluví s ním, případně ho představí ostatním účastníkům i personálu. Nízkoprahovost sice znamená, že nebudu od nikoho vyžadovat osobní údaje, ale neznamená to anonymitu, tedy nezáměr o to, kdo přichází.*

*Úkolem animátora ovšem není pouze navázání komunikace s klientem, ale také jeho zapojení do skupiny, tzn. **odbourání komunikačních bariér**, které začíná už tím, že animátor nově příchozího, který přichází sám, přivede do skupiny, představí a zapojí do aktivity.*

*Jiná je situace, pokud přicházejí klienti již jako malé skupiny; zde navázání kontaktu znamená, že si pracovník postupně **získává důvěru** celé skupiny.*

2. Organizace a vytváření programu

Dalším úkolem animátora je vytváření programu a organizování. Organizování můžeme chápat jako aranžování věcí, které jsou nutné k úspěšné realizaci konkrétní aktivity.

Vytváření programu v sobě zahrnuje vymýšlení, navržení, rozvinutí a evaluaci aktivit. Identita zařízení se vyjadřuje právě programovou nabídkou. Pomocí svého programu prezentuje zařízení své záměry, svoji filosofii a cíle – i svoje možnosti. Program musí být ovšem vytvářen také na základě přání a potřeb návštěvníků zařízení.

Při vytváření programu musíme mít na mysli tyto otázky:

- proč
- k čemu
- jakým způsobem a jakou formou
- s kým
- za jakých organizačních podmínek

Všechny tyto otázky se vztahují k programu, který chceme realizovat.

3. Péče o účastníky a dobrovolníky

Určitém měřítkem angažovanosti lokální komunity je počet dobrovolníků. Pro dobrovolníky je práce atraktivní, pokud mají dostatek možností, aby mohli v dobrovolné činnosti dosahovat také svých osobních cílů a očekávání. Platí však, že při práci dobrovolníků zůstává poslední zodpovědnost, „dodávka“ odborných znalostí a garance kontinuity u profesionálních pracovníků zařízení, tedy u sociálně kulturních animátorů.

Pro spolupráci animátorů s dobrovolníky existují dvě struktury úkolů:

- řízení formy zapojení dobrovolníků,
- doprovázení dobrovolníků při plnění úkolů.

Pro řízení zapojení dobrovolníků platí tyto zásady:

1. Animátor se stará o to, aby byly naplněny různé zájmy dobrovolníků, účastníků i vlastního zařízení.
2. Vyvážení zájmů musí vést ke klimatu, které bude pro dobrovolníky atraktivní. Vytvářet takové klima a řešit případné hádky a konflikty je úkolem animátora.
3. Animátor pečuje o rozdělení úkolů a pravomocí, aby byly adekvátní a proveditelné.

Pod pojmem „doprovázení dobrovolníků“ se rozumí: získávání, koučink, osobní a skupinová podpora neplacených spolupracovníků. Přitom musí mít animátor na zřeteli jak cíle organizace, aby zapojení dobrovolníků bylo cílené a účinné, tak také atmosféru spolupráce, v níž mohou lidé realizovat svoje cíle a očekávání a cítit se dobře.

4. Správa a organizace zařízení a aktivit

Správa zařízení a lokalit má za úkol, aby určité zařízení mohlo dobře a jistě fungovat a aby v něm byly vytvořeny podmínky ke realizaci aktivit.

Jedná se o

- management a správu financí
- péči o zaměstnance a praktikanty
- reklamu a P.R. (hranice mezi reklamou, P.R. a informačním servisem jsou nejasné)
- prodej vlastních zařízení a produktů

5. Rozvoj sociálně kulturní politiky

Skutečnost, že sociální pracovník pracuje jak uvnitř zařízení, tak i navenek, s sebou přináší závazek, aby jednal v souladu se strategií svého zařízení. Tato strategie by měla být dlouhodobá. Při jejím zvažování a realizaci se musí uvážit společenský a politický vývoj, přání subjektů v okolí zařízení i případná spolupráce s jinými službami. Přitom je nutné kalkulovat s personálními, lokálními a finančními možnostmi.

Od animátora se přitom očekává, že bude schopen při svém uvažování a jednání myslet na konkrétní služby s ohledem na požadavky a problémy prostředí, kterého se jeho činnost dotýká. Musí především zjistit a dokumentovat přání a potřeby komunity. Toto poznání pak přímo převádí do nabídky a způsobu práce. Současně však tyto potřeby a přání formuluje a hájí i navenek (mimo komunitu), tak se stává obhájcem zájmů svých klientů.

Pravidla pro přípravu sociálních animátorů podle Pedagogické encyklopedie vydané italskými salesiány:

- a) hodnoty jakožto konkrétní centrum lidského života
- b) respektování a podporování svobody svědomí
- c) solidarita
- d) hledání kvality života
- e) sociální pluralita jakožto garance svobody jednotlivců a skupin
- f) práce
- g) mír a rozvoj
- h) respektování a obrana ekologické rovnováhy
- i) kritická a otevřená kultura a výchova

Kompetence animátora (podle téže encyklopedie – A. Ellena, Vettorato):

- lealta
- odpovědnost
- úcta a spolehlivost (dosl. věrnost)
- vědomí komplexity a organičnosti reality
- aktuální smysl pro partikulární, osobní a skupinové potřeby
- schopnost dialogu a setkání
- prostý životní styl
- schopnost žít v provizoriu (improvizovat)
- smysl pro historičnost a pro aktuální potřeby, ale i priority
- pružnost a odvaha k činu, včetně převzetí osobního rizika