

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Role aplikované antropologie v neziskové organizaci:  
antropologické vzdělání v praxi**

**Bc. Simona Markovcová**

Plzeň 2020

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

Katedra antropologie

**Studijní program Antropologie**

**Studijní obor Sociální a kulturní antropologie**

**Diplomová práce**

**Role aplikované antropologie v neziskové organizaci:  
antropologické vzdělání v praxi**

**Bc. Simona Markovcová**

Vedoucí práce:

PhDr. Tereza Šlehoferová, Ph.D.

Katedra antropologie

Filozofická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2020

Prohlašuj, že jsem na této diplomové práci pracovala samostatně a za použití pouze uvedených zdrojů a mnou nasbíraných dat.

Plzeň, květen 2020

.....

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla především poděkovat vedoucí mé diplomové práce PhDr. Tereze Šlehoferové, PhD. za trpělivost, cenné rady a odbornou podporu při vypracování této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala svým informátorům a kolegům, se kterými jsem tuto práci často diskutovala, a bez kterých by nevznikla.

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
1.1	Cíle a výzkumné otázky diplomové práce .....	3
<b>2</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>4</b>
2.1	<b>Aplikovaná antropologie</b> .....	<b>4</b>
2.1.1	Přístupy a role v aplikované antropologii.....	7
2.1.2	Angažovaná antropologie.....	9
2.1.3	Antropologie vzdělání .....	11
2.1.3.1	Vzdělávací systém a minoritní sociální skupiny.....	12
2.1.4	Rozvoj a chudoba .....	13
2.2	<b>Možnosti uplatnění antropologů v NNO</b> .....	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>VLASTNÍ VÝZKUM</b> .....	<b>19</b>
3.1	Důvody zvolení tématu a vstup do terénu.....	21
3.2	Popis vybraných organizací .....	23
3.3	Cílová skupina.....	25
3.4	Předvýzkum.....	27
3.5	<b>Metody sběru dat</b> .....	<b>30</b>
3.5.1	Zúčastněné pozorování .....	32
3.5.2	Rozhovor .....	33
3.6	<b>Etika</b> .....	<b>36</b>
3.7	<b>Otázka subjektivity</b> .....	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>ANALYTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>38</b>
4.1	Výsledky výzkumu .....	39

4.1.1	Motivace k práci v NNO.....	39
4.1.2	Zkušenosti s působením v neziskovém sektoru.....	41
4.1.3	Vzdělání ve vztahu k pracovní pozici .....	42
4.1.4	Vliv vzdělání na vykonávání práce v NNO .....	44
4.1.5	Sociální sítě ve vztahu k vybraným organizacím .....	48
4.1.6	Gender v NNO.....	51
4.1.7	Morální rozpor/etika.....	53
4.1.8	Stále otevřené otázky .....	57
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>60</b>
<b>7</b>	<b>RESUMÉ.....</b>	<b>64</b>
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>66</b>
	<b>Osnova rozhovoru: .....</b>	<b>66</b>

## 1 ÚVOD

Vzdělání je něco, co formuje jedince již od raného dětství a má velký vliv na subjektivní vnímání okolního světa. Skrze svou povahu a institucionalizaci je nedílnou součástí naší kultury a stejně tak, jako při osvojování kultury, si ani v případě vzdělání mnohý z nás neuvědomí vštěpování hodnot a postojů, kterým se v tomto procesu učíme.

Tato práce vychází z teoretického základu aplikované antropologie, kdy mi byly velkou inspirací jednotlivé role a přístupy. Aplikaci těchto rolí a přístupů jsem zaznamenala v neziskové organizaci, která se stala mým výzkumným terénem. Zde jsou tyto role a přístupy používány, aniž by si je pracovníci a metodici spojovali přímo s aplikovanou antropologií. V mnohých případech se však shodují. Stejně nevědomé používání jsem zaznamenala i při aplikaci antropologického vědění do praxe. Proto se tato práce aplikovanou antropologií spíše inspiroje a předmětem zájmu bylo zmapování aplikace antropologického vhledu právě do sféry praxe a profesního života. K sepsání této práce mě vedla vlastní zkušenost a postřehy z praxe, které mi byli inspirací. V průběhu praxe jsem si všimla jisté jinakosti v přístupu a vhledu absolventů antropologie, který je vymezoval od ostatních pracovníků. Všechny informátory spojuje stejné pracovní prostředí i podobná náplň práce, a to i přes to, že pracují na odlišných pozicích a ve dvou různých nevládních neziskových organizacích.

Stejně tak jako aplikovaná antropologie přenáší antropologické vědění do sféry praxe k řešení dílčích potřeb komunit i společností, absolventi antropologie přenáší své poznání do sféry praxe ke stejným účelům jako právě aplikovaná antropologie. To je hlavní bod, ve kterém vidím provázanost mých informátorů s aplikovanou antropologií a co mě také přimělo k podrobnějšímu studiu tohoto poznání.

Práce je členěna do tří hlavních částí a několika podkapitol. První část představuje teoretický základ této práce, který zahrnuje popis aplikované antropologie a přístupy, které zastává. Dále popisují antropologii vzděláním se zaměřením na vzdělávání minoritních skupin, které jsou pro vybrané organizace jedním z hlavních polí působení. Pomocí podkapitoly rozvoj a chudoba je představena chudoba v podobě, ve které se s ní setkávají pracovníci vybraných organizací, protože jejich klientské prostředí je primárně spojeno s chudobou. Zde se také zabývám rozvojem ve vztahu k antropologii rozvoje a rozvojové antropologii. Věnuji se jí především z důvodu, že je jedním z příkladů, jak převést antropologické vědění do praxe a zároveň je samotná myšlenka rozvoje úzce spojena s neziskovým sektorem. I zde se prolíná silný eurocentrický či prozápadní pohled. Další podkapitola se zaměřuje na možnosti uplatnění antropologů a jejich limity, se zaměřením na působení v neziskovém sektoru. V druhé části této práce představuji vlastní výzkum, zvolenou cílovou skupinu a popisují jednotlivé metody výzkumu. Jako hlavní metodu jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor, jehož osnovu příkládám v přílohách této práce. Ve svém kvalitativním výzkumu se věnuji důvodům, proč se absolventi rozhodli působit právě v neziskovém sektoru, osobní zkušenosti a mapuji vhléd, který pracovníkům přináší absolvování antropologie. Poslední, a tedy třetí část, je věnována analýze a interpretaci dvanácti polostrukturovaných rozhovorů, kdy je uvádím do souvislosti s teoretickou částí práce. Pomocí popisu jednotlivých citací informátorů se snažím o nalezení odpovědí na jednotlivé dílčí otázky s cílem co nejlépe přiblížit antropologický vhléd a vnímání vlivu studia na práci sociálního pracovníka i pohled na svět. V každodennosti pracovníka se totiž odráží, jaký obor vystudoval a co ho v průběhu života i studia formovalo. Tyto dva faktory budu blíže zkoumat pomocí způsobu uvažování a přístupu k práci i cílové skupině, se kterou pracovník přichází do kontaktu.



## 1.1 Cíle a výzkumné otázky diplomové práce

Tato diplomová práce si klade za cíl zmapovat subjektivní vnímání a představy pracovníků vybraných nevládních neziskových organizací (NNO) o své práci a vhledu, který jim přinesl vystudovaný obor, do sféry praxe. Mezi informátory jsou voleny primárně absolventi antropologie a cílem výzkumu je popsat aplikaci antropologického vědění do sféry praxe. Tato práce nemá přesně popsat a nalézt obecně platné normy a pravidla, která by byla aplikovatelná na každého absolventa antropologie, který působí v neziskovém sektoru. „Pouze“ usiluje o získání subjektivního pohledu na svou pozici pracovníka s antropologickým backgroundem, který mu přineslo studium. Dále si kladu za cíl zmapovat představy a subjektivní náhledy na jednotlivá témata. Práce za použití kvalitativních metod tedy usiluje o získání aktérského pohledu a klade důraz na jednotlivé výpovědi informátorů. Mezi dílčí výzkumné otázky patří například:

Jaká je motivace, která vedla absolventa antropologie k práci ve vybraných neziskových organizacích?

Hrají významnou roli dřívější zkušenosti absolventa?

Do jaké míry přikládají důležitost zaměření či smýšlení plzeňské katedry antropologie?

Existuje nějaká blíže specifikovatelná sociální síť, která by spojovala prostředí katedry antropologie s jednotlivými neziskovými organizacemi?

Jaký je názor informátorů na genderovou nevyváženost v neziskovém sektoru?

Jsou si vědomi nějakého vnitřního rozporu mezi etikou klasické antropologie a sociální práce?

Tyto a další dílčí otázky mají pomoci k zmapování vnitřního pohledu informátorů, který se mnou v rámci rozhovorů a zúčastněného pozorování sdíleli, dále je v této práci budu analyticky reflektovat.

## **2 TEORETICKÁ ČÁST**

### **2.1 Aplikovaná antropologie**

Stejně tak jako jiné obory se i antropologie postupem času formovala a měnila. Spolu s tím se měnili i přístupy a oblasti působení antropologie. V průběhu 20. století přicházela na scénu také aplikovaná antropologie, která je poměrně novou oblastí zájmu a dnes je neodmyslitelnou součástí antropologie. Od 50. let 20. století vznikala mnohá odvětví, která se zaměřovala většinou na využití antropologických poznatků v praxi. Užitá či aplikovaná antropologie ukazuje právě na praktický význam antropologie, jako vědy, která studuje nejrůznější stránky každodenního života. Aplikovaná antropologie se stala jednou ze subdisciplín antropologie, která se zaměřuje na oblast využití antropologického vědění při řešení praktických problémů soudobých komplexních společností [Hirt et al. 2012: 8]. Její obrat zájmu a pozornost se tedy obrací i k takzvaným západním společnostem a svými metodami zkoumá současnou každodennost naší společnosti. Pochopitelně se nesoustředí pouze na západní společnost a nové fenomény. Využívá poznatků antropologie v různých oblastech lidského života a je přínosná pro všechny komplexní společnosti. Existují dvě hlediska, podle kterých bývá často vyjadřován rozdíl mezi „čistou“ a aplikovanou antropologií. Prvním hlediskem je cíl (resp. výsledek) výzkumných aktivit uskutečněných v rámci „čisté“ či aplikované antropologie a druhým hlediskem je to, kdo výzkumné aktivity zadává a financuje [Foster 1969: 43].

Od dob existence antropologie jako výzkumné disciplíny, která má sama o sobě praktický rozměr, je neustále užívána k aplikaci svých antropologických znalostí a dovedností při řešení praktických problémů. Jak se již historicky ustálilo, tento aspekt antropologie můžeme nazývat aplikovaná antropologie, kdy antropologové aplikují své znalosti a dovednosti do zájmu o druhé. Spolu se zvyšujícím se zájmem o tuto subdisciplínu se zvýšil i počet termínů a oblastí, které aplikovaná antropologie zahrnuje. Termín aplikovaná antropologie, i mnoho dalších termínů, je používáno pro rozdílné formy praxe. Ta zahrnuje například veřejnou antropologii, praktikující antropologii, akční antropologii, antropologii výzkumu a rozvoje a obhajující (advocacy) antropologii [Willigen 2002: 9].

V anglosaské antropologické tradici (především v USA) bývají pod označením (obecná) antropologie standardně zahrnovány čtyři obory (též subdisciplíny), a to sociální/kulturní antropologie, biologická antropologie, lingvistika a archeologie. V posledních desetiletích bývá k těmto oborům (též subdisciplínám) některými autory přiřazován pátý element a tím je právě aplikovaná antropologie. V tomto smyslu se o aplikované antropologii hovoří jako o „fifth field“ a o dilematech týkajících se obsahu, postavení a cílů této disciplíny jako o „fifth-field debate“ [Gwynne 2003: 3-7]. Diskuze o této „páté specializaci“ obecné antropologie jsou na jedné straně důsledkem nebývalého konceptuálního, metodologického i institucionálního rozvoje oblasti praktické aplikace antropologického vědění a na straně druhé výrazem neshod a nejasností, které aplikovanou antropologii provázejí nejen na terminologické, ale i na etické a epistemologické úrovni [Hirt et al. 2012: 9].

Termín aplikovaná antropologie nabývá v různých obdobích a ve vědeckých komunitách různých států různé významy. Neustálenost tohoto označení se projevuje rovněž tím, že se v antropologickém diskurzu objevuje celá řada alternativních názvů

pro sféru praktického využití antropologického vědění a poznatků některých dílčích antropologických specializací. V odborné literatuře se můžeme setkat například s pojmenováními jako užitá antropologie, praktikující antropologie, akční antropologie, veřejná antropologie, militantní antropologie, angažovaná antropologie, rozvojová antropologie a antropologie rozvoje, obhajující antropologie (advocacy anthropology), enviromentální antropologie, forenzní antropologie, klinická antropologie, antropologie obchodu a průmyslu (business and industrial anthropology), antropologie vzdělávání, medicínská antropologie a mnoho dalších. I přes roztržitost této terminologie platí, že termín aplikovaná antropologie se v současné odborné literatuře používá jako zastřešující kategorie pro většinu z výše uvedených označení [Hirt et al. 2012: 9].

Jednu z možností, jak méně roztržitě a citlivěji rozlišovat různé polohy antropologického vědění a praxe, nabízí Alexander Ervin, který o polaritě mezi aplikovanou a teoretickou antropologií uvažuje na pozadí škály zahrnující pět přechodových poloh [Ervin 2000: 2-5]. Tyto polohy v sebe navzájem přecházejí a tvoří tak plynulé rozložení jednotlivých poloh oboru. Ervinovo kontinuum, jak se tato pětipolohová škála nazývá, může též sloužit jako inspirativní opora při diskuzi nad otázkou, kde se nalézá rozhraní mezi akademickou a aplikovanou antropologií, respektive mezi vědou a aktivismem [Hirt et al. 2012: 16]. Pokud lze této zdánlivé dichotomii stanovit přesné hranice.

Za účelem vyšší efektivity a intenzity sběru dat se více strukturuje výzkumný rámec a s těmito změnami se zároveň otevírá pole pro širší uplatnění aplikované antropologie, kdy je dlouhodobý etnografický výzkum často obtížný z časových i finančních důvodů. V krajních případech je dokonce nemožný a motivací takového výzkumu je právě sociokulturní změna [ibid.: 26]. To je hlavní rozdíl oproti klasickému výzkumu, kdy je hlavní motivací poznání a touha po něm. Aplikovaný výzkum je přímo založený na využití vědecké metodologie k řešení praktických problémů [Brickman and Rog 2009]. To je také hlavním důvodem, proč se tyto dvě oblasti od sebe navzájem vymezují.

Obecně lze však říct, že aplikovaná antropologie užívá antropologické koncepty, postupy a data k řešení sociálních, ekonomických a technologických problémů doma i zahraničí. Usiluje o využití antropologického vědění ke zlepšení životních podmínek lidí [Ferraro 2001: 42–43]. Své vědění a poznání tedy přenáší do sféry praxe, kdy slouží potřebám komunit a organizací ve společnosti. Jedná se o prakticky orientovanou oblast výzkumu za využití antropologické teorie a metod.

### **2.1.1 Přístupy a role v aplikované antropologii**

Aplikovaná antropologie ve svém teoretickém základu popisuje celou řadu přístupů a rolí. Nejvíce klasické dělení těchto rolí popisuje John van Willigen ve své knize *Aplikovaná antropologie* [2002], který představuje celkem čtrnáct praktikovaných rolí. Pro účely této práce popíši pouze ty role, se kterými se můžeme setkat v rámci neziskového sektoru a žité praxe i mimo čistě antropologické prostředí. Těmito rolemi jsou: evaluátor, analytik potřeb, komunitní plánovač, kulturní obhájce a kulturní zprostředkovatel [Willigen 2002: 3–7].

Evaluace je běžná praxe používaná při zhodnocení nejrůznějších projektů a podobně. V případě evaluace, jako jednoho z přístupů aplikované antropologie se jedná o specializovanou roli v rámci politického výzkumu, která zahrnuje užívání výzkumných dovedností, které pomohou určit, zda je program nebo projekt skutečně efektivní, nebo se minul účinkem. V základu objektivně posuzuje správnost a platnost výzkumů a projektů. Někdy se také nazývá programové monitorování (program monitoring). Tato role je také hojně využívána v oblasti neziskového sektoru, kdy jsou jednotlivé organizace a jejich činnost financovány z nejrůznějších projektů. V závěru každého takového projektu vystává potřeba, stejně jako v případě evaluace v aplikované antropologii, zhodnotit efektivnost projektu a objektivně jej posoudit.

Analýza potřeb se ve vybrané organizaci používá poměrně často při mapování potřeb klienta sociální a jiné služby za účelem co nejefektivnější pomoci. Analytik potřeb, ve smyslu role aplikované antropologie, je specialista, který shromažďuje data o veřejných potřebách, se zaměřením na sociální témata, jako je zdraví, ekonomické a vzdělávací programy. To přispívá k procesu navrhování a zdůvodnění programu. Tato role je relativně běžná a úzce souvisí s evaluací.

Role plánovače, nebo někdy také komunitního plánovače, v antropologické perspektivě znamená participaci při vytváření budoucích programů a opatření. To může zahrnovat sběr dat a analýzu výzkumu na podporu osob s rozhodovací pravomocí. Tato role není až tak běžná. Ovšem existují organizace, které se na komunitní plánování přímo zaměřují a je to jejich primární předmět zájmu.

Obhájce je označení pro komplex rolí, které zahrnují jednání a podporu v zájmu komunitní skupiny a jedinců. Téměř vždy zahrnuje přímé politické kroky v souladu s vlastními cíli komunity. Obhajoba může být částí jiných rolí. V aplikované antropologii se opět nejedná o běžnou roli. Ovšem v neziskových organizacích, které se specializuje na sociální témata a často přicházejí do kontaktu s marginalizovanými skupinami obyvatel či menšinami to běžná praxe je. Velmi často pracovníci neziskového sektoru jednají v zájmu jedince, v tomto případě klienta, či skupiny usilují o naplnění společně stanovaných cílů.

Kulturní zprostředkovatel slouží jako vazba mezi programy a etnickými komunitami. Tato role se jeví jako užitečná ve vztahu k poskytování zdravotní péče a sociálních služeb. Mnoho dalších rolí je vybaveno funkcemi kulturního zprostředkovatele. V několika případech je to primární role. Zprostředkování je vždy oboustranná komunikační role. Pokud bych měla tuto roli srovnat s praxí neziskových organizací, podobným způsobem může probíhat komunikace klienta a například úřadu, kdy kulturním zprostředkovatelem je v tomto případě pracovník organizace, který se snaží docílit oboustranně příznivého řešení. Tato role

je v prostředí neziskových organizací tak běžná, že si ji pracovník často neuvědomuje.

Kromě rozdílných rolí, které aplikovaný antropolog zastává, má jeho práce i různé oblasti obsahu [Willigen, 2002: 4].

V mnohých případech se jednotlivé role překrývají a kombinují, nelze je ani nalézt jako jednotlivá zaměstnání. V nevládní neziskové organizaci, kterou jsem si vybrala jako primární výzkumný terén, spatřuji tyto role a přístupy v mnohých pracovních postupech, které jsou aplikované antropologii vlastní. Ovšem často pod jiným názvem, nebo jsou zahrnuty do širší metodiky toho, jak s klienty pracovat a řešit jejich aktuální tíživé životní situace.

### **2.1.2 Angažovaná antropologie**

Od 90. let se výrazně vytyčují hranice mezi čistě akademickou antropologií a aplikovanou antropologií. Jednou z podoblastí aplikované antropologie je angažovaná antropologie, která zdánlivě usiluje o nabourávání této hranice. Tento termín zmiňuje například Tomas Hylland Eriksen [2006], nebo John van Willigen [2002]. Antropolog se v rámci tohoto zaměření věnuje každodenním formám angažovanosti, jedná se o aktivity, se kterými se antropolog setkává v terénu pravidelně. Každodenností angažovaného antropologa je vzájemná pomoc, náklonnost, projev obav či různé formy respektu. Většina takto zaměřených antropologů často nesdílí s lidmi, se kterými pracují, pouze politické a sociální závazky, ale také domovy, automobily, jídlo, léky a další materiální, ekonomické a sociální zdroje. K tomuto sdílení dochází v rámci domácností i terénu [Low a Merry 2010: 208].

Výše zmíněné formy každodennosti udržují rovnováhu vzájemného vztahu mezi informátory a antropologem, díky tomu jsou umožněny a posilují se aplikace základní etnografické metody, jako je zúčastněné pozorování [Ryška 2010: 36]. V současné době si nelze představovat

výzkumníka jako neangažovaného pozorovatele dění. Od pozorované skupiny se nelze zcela izolovat, být neutrální a objektivní. Vždy větší či menší mírou antropolog zasahuje do každodenního dění skupiny, kterou zkoumá. Téměř všichni se tak angažují v životech svých informátorů. Tuto angažovanost lze interpretovat jako aktivní odpověď na kontakt s vlastními subjekty. Tyto kontakty ovlivňují výzkumný cíl, kdy angažovanost antropologa s jeho informátory v daném kontextu terénu pomáhá bořit předsudky a nereálné plány, přispívá tak k hlubšímu poznání [ibid.: 43-44].

Stejně jako se aplikovaná antropologie potýká s diskuzí o vědeckosti a vymezuje se či je vymezována od té tradiční, i angažovaná antropologie je často ve středu těchto debat. Na jedné straně stojí pochyby o kvalitách a etickém konfliktu této disciplíny a na straně druhé potřeba, touha a odpovědnost využít antropologické zkušenosti a znalost k řešení složitých sociálních problémů [ibid.: 44]. Stejně jako aplikovaná antropologie si tedy klade za cíl dělat ze světa „lepší místo“. Zároveň ale někteří autoři zdůrazňují, že by angažovanost v antropologii neměla být stavěna ani do role obětního beránka, ani do role spasitele. Mělo by na ni být nahlíženo jako na zásadní a důležitou součást širší disciplíny, která nastavuje zrcadlo samotným aktivitám sociální antropologie [Rylko-Bauer, Singer, van Willigen 2006].



### 2.1.3 Antropologie vzdělání

Tato práce se zabývá antropologickým vzděláním v praxi a aplikací studií získaných znalostí do profesního života. Vzdělávací systémy i vzdělání samotné bylo vždy předmětem zájmu sociálních věd včetně sociální antropologie. Pomocí vzdělávání totiž dochází k socializaci, předávání kultury i upevňování společenského systému, ale také akulturaci a kontinuitě společnosti. Tyto systémy lze zkoumat z mnoha stran a někteří autoři jim připisují odpovědnost za institucionálního řádu [Berger, Luckman 1999: 68]. Například Emil Durkheim definoval vzdělání jako intenzivní socializační vliv generace dospělých na jedince, kteří ještě nejsou plně připraveni na spoluvytváření veřejného života. Zájem generace dospělých je rozvíjet a stimulovat v nedospělém jedinci určité fyzické, morální a intelektuální vlastnosti, které jsou nezbytné pro fungování ve společnosti jako politickém celku, ale i v částech společnosti, které odpovídají sociálnímu osudu daného jedince [Durkheim 1972: 204]. Pierre Bourdieu a Jean-Claude Passeron ve vzdělávacím systému vidí nástroj reprodukce nerovností ve společnosti. Podle nich lze vzdělávací systém rozdělit na tři prvky, a to na pedagogickou činnost, pedagogickou autoritu a pedagogickou komunikaci. Pedagogická činnost, podle autorů představuje objektivní symbolické násilí a je založena na arbitráních mocenských vztazích, které odpovídají potřebám dominantních sociálních formací [Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron 1990: 54]. Pedagogická autorita a komunikace jsou pak nástroji, pomocí kterých dochází k pedagogické činnosti, skrze kterou se reprodukuje zájmy dominantních skupin. Reprodukuje také strukturu distribuce kulturního kapitálu napříč sociálními skupinami a tím i sociální strukturu celé společnosti [Jelínek 2012: 4-5]. Víše zmínění autoři se shodují na tom, že vzdělávací systém reprodukuje sociální nerovnost a podporuje hierarchický charakter společnosti.

### 2.1.3.1 Vzdělávací systém a minoritní sociální skupiny

Podporou vzdělávání dětí z minoritní sociální skupiny se věnují obě vybrané organizace pro účely výzkumu této diplomové práce. Je poměrně časté, že se dětem z minoritních skupin nedostává stejného vzdělání nebo kvality jako ostatním dětem. V našem prostředí je to typický jev u romské skupiny obyvatel. Tyto děti jsou často v rámci vzdělávacího systému utiskovány, opomíjeny a v důsledku nízkých podnětů a péče ze strany pedagogů pak často končí ve specializovaných vzdělávacích zařízeních. Tato snížená péče může být nevědomá díky zakořenění stereotypů a labelingu v české společnosti, pedagog si jí často nemusí ani uvědomovat pod tíhou těchto jevů. Romské děti jsou navíc odmalička vychovávány a stimulovány jinak než jiné, jejich inteligence se proto rozvine jiným směrem, méně užitečným pro školní výuku našeho typu [Říčan 2000: 115]. Pedagogická autorita se odvozuje od sociální převahy dominantní sociální formace a reaguje na její potřeby [Bourdieu, Passeron 1990: 4-11]. Vzdělání samotné je proces učení, skrze který si jedinci osvojí návyky myšlení a sociální hodnoty, které jsou dominantní pro většinovou společnost [Williamson 1979: 26]. Často tyto návyky mají děti vžité již z domácího prostředí a v tom školním si je pouze utužují. U dětí z minoritních skupin je žitá realita jiná, ve škole pak dochází ke střetu s jiným systémem hodnot a návyků. To může mít za následek nepochopení a odsuzování těchto jedinců i skupin majoritami.

Ve vzdělávacím systému dochází k přenosu sociálních hodnot z generace na generaci a tím se jedná o vysoce organizovaný proces s důležitou sociální funkcí. Zkušenost se vzděláním a vzdělávacím systémem není pro každého jedince stejná a prožitek ve formě vzdělávání se liší podle dominantních principů sociální klasifikace jako je věk, gender, náboženství, národnost, pozice sociálním řádu a další [ibid. 26]. Antropologie a jiné sociální vědy by měly na mechanismy, které vedou k vyčleňování minorit poukazovat a umět je rozpoznat, definovat. Jedině tak lze, pomocí angažovaného výzkumu, dosáhnout zvýšení efektivity vzdělání pro všechny jedince v duchu inkluze.

Vzděláním minoritních skupin a lidí s jistým typem sociálního znevýhodnění se věnují obě vybrané nevládní neziskové organizace pro účely výzkumu této diplomové práce. Většinou v rámci programů jako je podpora vzdělávání, předškolní klub či kariérní poradenství. S tímto typem služby má také zkušenost většina mých informátorů. Nejčastěji se tak jedná o podporu vzdělávání dětí v nepříznivé životní situaci i jejich podporu s integrací do většinové společnosti a tím zlepšení jejich životních podmínek. Cíl a účel těchto služeb se může zdát značně etnocentrický či eurocentrický, blíže tento pohled budu popisovat v následující části této práce.

#### **2.1.4 Rozvoj a chudoba**

V této části se budu věnovat rozvoji ve vztahu k antropologii a chudobě. Nejprve se budu zabývat chudobou, která je jedním z výrazných marginalizujících faktorů a často je předmětem zájmu pracovníků mnoha vybraných neziskových organizací. Takzvaný boj s chudobou je často hlavním předmětem zájmu některých programů vybraných neziskových organizací. Chudoba je jedním ze základních témat antropologie rozvoje, respektive rozvojové antropologie. V sociálních vědách se však definice a pojetí chudoby v průběhu času měnilo. Vývojem vnímání chudoby ve společnosti se například zabývá americká historička Alice O'Connor, která jej popisuje na příkladu USA. Ještě před koncem Druhé světové války, ve 40. letech 20. století byla chudoby spatřována v nízkých platech, ekonomické restrukturalizaci a nezaměstnanosti. Příčinami, nebo také kořeny, chudoby byla pro společnost lenost a zaostalost nižších sociálních tříd, nebyl zde spatřován žádný objektivní faktor a chudý člověk si za svou „nuznost“ mohl jednoduše sám. Toto vnímání se změnilo až v období Studené války, kdy se liberální vědci začali zabývat psychologií a kulturou chudoby, začali na ni tedy nahlížet z úplně jiného úhlu [O'Connor 2002: 102]. Od 50. let také došlo k multidisciplinárnímu zkoumání chudoby v důsledku behavioralistické

revoluce. Od té doby se kořeny chudoby začaly připisovat měnící se struktuře klasické rodiny, když po druhé světové válce začaly ženy běžně pracovat a muž částečně ztratil své výhradní postavení chlebodáře (breadwinnera). Chudoba ale stále přežívala i uprostřed blahobytu, a to z důvodu paradoxu chudoby, zvláště u rodin z nižších tříd [O'Connor 2002: 102-113]. V 60. letech na to navázal Oscar Lewis svým konceptem kultury chudoby. Chudoba podle něj vzniká jako adaptace na život na sociálním dně, vytváří se tak typické prostředí sociálně vyloučených a chudých, které je podle Lewise univerzální a tato adaptace se dědí z generace na generaci podobně jako kultura. K tomuto přenosu, podle Lewise, dochází z důvodu socializace dětí v nepodnětném prostředí, které má psychologický dopad na děti a vede k vysoké míře rezignace, závislosti a dalším patologickým jevům. Hodnoty a vzorce chování osvojené v rámci kultury chudoby jsou pro život v chudém prostředí relevantní, majoritní společnost je však označuje za deviantní [Lewis 1966]. Cílem jeho práce bylo nalézt univerzální teorii lidské psychologie, která by byla aplikovatelná všude na světě, a to i ve zcela odlišných kulturních kontextech [ibid.: 117]. S chudobou, tak jak ji popisuje Oscar Lewis, se často setkávají i pracovníci mnou vybraných organizací, dokonce koncept kultury chudoby zmiňují ve svých výpovědích. Prostředí, ve kterém se ocitají jejich klienti, je primárně spojeno s chudobou.

Na tomto místě se nabízí otázka, kdo je chudý a kdo už ne. V současné době se měří chudoba pomocí takzvané hranice chudoby (poverty line), která je výhradně ekonomickým faktorem. Ekonomickými ukazateli lze měřit také relativní a absolutní chudobu. Za relativní formu chudoby lze považovat stav, kdy jedinec není schopen plně uspokojit své potřeby a touhy. A absolutní definuje studie OSN, kdy klasifikuje chudobu v osmi bodech postihujících základní oblasti lidské života, těmi body jsou jídlo, pitná voda, hygienické zařízení, zdraví, bydlení, vzdělání, přístup k informacím a přístup ke službám. V případě, že jedinec nemá požadovanou úroveň přístupu alespoň ve dvou bodech, je považován za absolutně chudého [Gordon 2005]. Z pohledu sociální antropologie je však zřejmé, že tato hranice chudoby i jiné ekonomické

ukazatele nejsou dostačující a všezahrnující a chudobu je nutné zkoumat i jinak, než pomocí minimálních možných nákladů na přežití jedince a podobně. Z důvodu komplexnosti chudoby je potřeba se i u rozvojových projektů zaměřit na širší mechanismy společnosti, ve které má být projekt aplikován.

Jednou z možností, jak přenést antropologické vědění do praxe je antropologie rozvoje, nebo také sociální antropologie rozvoje (social anthropology of development). Antropologie v oblasti rozvoje zkoumá a analyzuje rozvojové vztahy, zejména pak proces včleňování určitých kulturních hodnot do odlišného prostředí a předmětem analýzy jsou pak globální i lokální vlivy a kontexty tohoto včleňování. Zároveň se podílí na tvorbě rozvojových projektů, kde plní funkci kulturního mediátora při uvádění rozvojových projektů do praxe. Podobně, jako v minulosti, se dnes věnuje převádění zjištěných poznatků do praxe a přímému ovlivnění žité reality, a to ze všech specializací antropologie nejvíce. Zároveň ale nastavuje rozvojovým projektům zrcadlo, když je kritizuje, hodnotí a podrobuje analýze. Vytváří tak alternativní poznání o kontextech a různých aktérech rozvojových procesů a analyzuje tak mezikulturní přenos idejí [Ystanes 2013].

Rozvojové snahy pro řešení existujících sociálních, politických a ekonomických problémů se plně rozvinuly po Druhé světové válce, kdy vyvstala potřeba obnovy zničených zemí válkou a snaha přivést chudé země k prosperitě. Jednalo se tedy o počátky rozvoje tak, jak jej známe dnes, i když řada autorů hledá jeho původ ještě před začátkem našeho letopočtu [Leys 2005]. Současný rozvoj je však více spojený s poválečným Marshallovým plánem na obnovu západní Evropy. Díky snahám některých autorů hledat zárodky rozvojových praxí jinde, než právě v období po Druhé světové válce vyvstává i mnoho definic rozvoje. I Riall Nolan uvádí, že jsou jeho definice značně variabilní a lze je tak aplikovat na mnoho historických událostí. Ale zároveň se opírá o fakt, že pojmy jako je participace, zlepšení (improvement) a posílení (empowerment) jsou zásadní termíny pro většinu známých definic. Participace v tomto

smyslu znamená zapojení různých členů společnosti či skupin do rozhodovacích procesů, které ovlivňují jejich budoucí životy, zlepšení se vztahuje k činům, které daná populace či adresát pomoci považují za zlepšení právě své situace a posílení je myšleno stavěním lokálních kapacit pro plánování a management změn vedoucích ke zlepšení [Nolan 2002: 20]. Jiné teorie rozvoje jsou více kritické a poukazují na koloniální minulost a globalizaci, kterou rozvoj často podporuje. Například Maia Green definuje rozvoj jako instituci, jež je byrokratickou silou a globálním obsahem jasné prokapitalistické agendy. A právě tato byrokratická síla je nástrojem udržujícím vztahy nerovnosti a závislosti, mezi bohatým Západem a „zbytkem“ světa, kdy podporuje a vytváří vnímání tohoto „zbytku“ jako postkoloniálního subjektu [Green 2003: 124]. Toto teorii podporuje i Soumhya Venkatesan a Thomas Yarrow, kteří tvrdí, že rozvoj je často prezentován jako monolitický západní soubor idejí rozvoje [Venkatesan, Yarrow 2012: 9].

Sociální antropologie by na svém místě měla, podle Jeana-Pierra Oliviera de Sardana, nahlížet na rozvoj a analyzovat jej jako sociální změnu [Olivier de Sardan 2005: 23]. Rozvoj totiž není koncept nebo předmět, ale jedná se o proces neustálého vyjednávání a často i konfliktu o tom, jaké hodnoty a cíle přinesou změnu/rozvoj a jaká pravidla budou společností přijata [Nolan 2002: 21]. Skutečným výsledkem rozvojových projektů, které jsou prováděny státními a občanskými organizacemi je často spíše reprodukce existujících sociálních, politických a ekonomických problémů, než jejich řešení [Green 2003: 125]. Podle této perspektivy by se dalo říct, že rozvoj zachovává a živí vykořisťovatelské vztahy z koloniálních dob, které západním zemím mohou z mnohých důvodů vyhovovat.

## 2.2 Možnosti uplatnění antropologů v NNO

Sociální a kulturní antropologové se možná častěji, než odborníci z jiných disciplín setkávají s tím, že musí obhajovat svůj předmět zájmu s tím spojený profesní status. Již během studií budoucí antropologové čelí otázkám, k jakým praktickým účelům tato věda slouží a jestli se s takovou specializací vůbec dá uplatnit na trhu práce [Hirt et al. 2012: 7]. Otázka uplatnění oboru je často jedním z nejdůležitějších rozhodovacích faktorů při výběru vysoké školy a tím i předmětu budoucího zájmu. Přesto, že antropologové nemají problém s umístěním na trhu práce, stále na tyto otázky narážejí. Dle mého názoru je to zejména z důvodu nízkého povědomí o antropologii jako takové a jejím širokém poli působení. Z pravidla však antropologům nečiní problém nalezení zaměstnání a z vlastní zkušenosti a zkušenosti mých kolegů můžu říct, že často hned po/při škole nachází zaměstnání do kterého plynule přechází po dostudování oboru.

Většina antropologů se ve svém zaměstnání věnuje řešení praktických problémů. Spíše než tradiční roli akademické výuky a výzkumu na univerzitách velké procento antropologů pracuje v nejrůznějších organizacích, jako jsou vládní agentury, nevládní agentury a firmy se širokou oblastí působení. A právě při své práci často uplatňují antropologii v praxi. Na svých pracovištích zastávají mnoho rolí, včetně role výzkumného politického pracovníka, evaluátora, analytika dopadu, analytika potřeb, plánovače, analytika výzkumu, obhájce, trenéra, kulturního zprostředkovatele, znalce, specialistu na veřejné dění, administrátora/managera, agenta změny či terapeuta [Willigen 2002: 3].

Jedno z možných pracovišť antropologů je tedy neziskový sektor. Často v tomto sektoru nacházejí své uplatnění absolventi antropologie, ať už těsně po studiu či v jeho průběhu. Toto je velmi časté v případě absolventů plzeňské katedry antropologie, kde se školní prostředí téměř přirozeně prolíná s prostředím neziskových organizací, kdy mnozí studenti

jsou zaměstnanci těchto organizací ještě před dokončením studia. Tomu to jevu se budu blíže věnovat v analytické části této práce.

Nevládní organizace mají potenciál být i významným aktérem výzkumného procesu. Již dnes se realizuje celá řada konkrétních projektů, které staví na spolupráci nevládních organizací a akademiků. Nevládní organizace jsou schopny poskytovat akademickým institucím potřebnou reflexi praktických dopadů jimi vytvářených znalostí a technologií, jsou schopné na základě své každodenní zkušenosti formulovat reálné problémy, do jejichž řešení se mohou akademici zapojit, samy také produkují nové vědění. Nevládní organizace mohou být rovněž partnery akademických institucí. Samotným nevládním organizacím může spolupráce s akademiky pomoci řešit konkrétní problémy, na které se tyto organizace zaměřují. Může jim pomoci při získávání expertiz a zdrojů argumentace nezbytně potřebných pro prosazování cílů organizace. Velký význam pro řadu nevládních organizací může mít i jejich zapojení do formulace samotných vědních politik a priorit [Čada, Ptáčková, Stöckelová 2009: 2-3].

Neziskové organizace jsou významnou a zřejmě nejviditelnější a nejsnáze uchopitelnou součástí tzv. občanské společnosti. Je však třeba mít na paměti, že jsou jen jednou, nikoliv jedinou z forem, jejímž prostřednictvím můžeme jako občané přímou participací ovlivňovat chod společnosti. Jak můžeme vyjádřit svou potřebu něco změnit, potřebu udělat něco, o čem jsme přesvědčeni, že je to potřeba, udělat to ve spolupráci s lidmi z našeho okolí, bez ohledu na stát, namísto státu nebo státu navzdory. To všechno je výrazem občanské aktivity, kterou zahrnujeme pod pojem „občanská společnost“. V prostředí české občanské společnosti jsou to právě ony, kdo je nejčastěji schopen formulovat zájmy specifických skupin občanů vůči vědě a akademickým institucím a kdo má nyní reálný potenciál zapojit se do výzkumných procesů. Během uplynulých dvaceti let vznikla a rozvíjela se řada různorodých organizací, spolků a sdružení. Z některých z nich se za tu dobu staly profesionálně fungující organizace



s mnohamilionovými obraty, jiné organizace takového stupně organizačního rozvoje nedosáhly. Většina z nich samozřejmě především proto, že o to nikdy neusilovala a nikdy usilovat nebude [ibid.: 16-17]. Navzdory strukturálním institucionálním podmínkám a dlouhodobě zakořeněnému pojetí vědy ve společnosti jako aktivity, která patří výlučně do rukou certifikovaným specialistům, již v současné době akademický a neziskový sektor v mnoha směrech spolupracují [ibid.: 20].

Spolupráce mezi studenty a nevládními organizacemi má mnoho podob, od studentské praxe v nevládní organizaci až po vypracování expertiz pro nevládní organizaci či vedení diplomových prací zaměstnanci organizací. Pracovníci nevládních organizací, kteří spolupracují na výuce studentů či participují na vedení jejich prací, to dělají nad rámec své obvyklé činnosti – podobně jako někteří vědci dělají práci na „kyslíkový dluh“. Většinou z této činnosti nemají bezprostřední užitek. Spolupráce je podle nich výhodnější pro studenty a univerzity než pro nevládní organizace. Na druhou stranu se spoluprací se studenty vytváří jak potenciál pro spolupráci s vědci v budoucnu, tak i pro výběr nových zaměstnanců [ibid.: 36-37]. Spolupráce studentů a plzeňských neziskových organizací v rámci dobrovolnictví či stáží je velmi běžná a často trvalá v podobě pracovního poměru.

### **3 VLASTNÍ VÝZKUM**

Při tvorbě výzkumu jsem vycházela z kvalitativního přístupu, který je základním pilířem antropologie i dalších společenských disciplín a opírá se především o terénní výzkum. Ten se stal základní metodologickou strategií sociální a kulturní antropologie, jeho pojetí se však v průběhu existence oboru značně proměňovalo [Soukup 2014: 10]. Zároveň lze terénní výzkum považovat za zastřešující pojem jednotlivých kvalitativních metod, které jsou v terénu používány a je neoddělitelně spojen s metodami jako je rozhovor a zúčastněné pozorování, bez kterých by terénní výzkum ani nemohl existovat

[Fritzová 2016: 98]. Strategie kvalitativního výzkumu často používá etnografický přístup, který vede k pochopení významu kulturních fenoménů s důrazem na každodenní způsob života jedinců, jenž je zkoumán skrze pozorování a rozhovory s jednotlivými účastníky, přičemž cílem je získat ucelený, holistický, obraz určité skupiny či instituce ve společnosti, ze které výzkumník pochází [Hendl 2012: 115-116]. V mém případě se jedná o pracovní každodennost a strategie, které pracovník vybrané neziskové organizace používá. V každodennosti pracovníka se odráží i obor, který vystudoval a zkušenosti, které ho v průběhu života formovaly. Tyto dva faktory budu blíže zkoumat na uvažování a přístupu k práci i cílové skupině, se kterou přichází do kontaktu.

Samotný výzkum probíhal od září 2019 do května 2020, kdy velkou část tvořilo zejména zúčastněné pozorování a odhlížení od mé aktérské pozice. Přes to, že jsem se ve výzkumném terénu pohybovala jako pracovník ještě před začátkem terénního výzkumu, vstup do terénu nebyl samozřejmý ani snadný. Dlouhou dobu mi trvalo uvědomění si vlastní pozicionality, kdy jsem trénovala přepínání z role pracovníka/aktéra do role výzkumníka. Výzkumu samotnému předcházel také předvýzkum, kdy jsem si na vlastní kůži uvědomovala výše zmíněné role a snažila se najít nosná témata pro hlavní výzkum. Tento předvýzkum budu blíže popisovat v podkapitole předvýzkum. Kromě terénního výzkumu jsem také provedla celkem dvanáct rozhovorů s pracovníky dvou neziskových organizací, přičemž jedna byla hlavní a klíčová, druhou jsem zvolila spíše pro doplnění kontextu působení absolventů plzeňské antropologie a sociálních sítí. Rozhovory s informátory jsem prováděla od února do května 2020, kdy v důsledku pandemie koronaviru a vládních nařízení nebylo možné všechny splnit osobní formou. Dřívější termíny pro rozhovory byly často přesouvány a rušeny z důvodu časového vytížení informátorů. Nakonec musela být velká část z nich uskutečněna online formou pomocí nejrůznějších platforem jako je videohovor Messengeru a Microsoft Teams. I zde jsem narážela na značné limity. V důsledku nařízených homeofficů měli pracovníci paradoxně méně času a domluvit se na jeden přesný

termín a čas bylo prakticky nemožné. Online schůzky se často několikrát přesouvali ze dne na den a měnil se i jejich čas. Toto časové vytížení vedlo i k tomu, že mezi informátory je pouze jeden, který zastupuje druhou vybranou organizaci. Jak jsem ale již uvedla výše, tato organizace měla spíše za úkol doplnit kontext ohledně působení absolventů plzeňské antropologie a propojenosti pracovníků pomocí sociálních sítí. I přes to se mi podařilo nasbírat dostačující množství rozhovoru pro výzkum a následnou analýzu. Z počátku jsem měla z online formy rozhovorů strach a nevěřila jsem v přílišnou kvalitu informací i záznamu. Všechny hovory byly nahrávány na diktafon a kvalita zvuku videohovoru nebyla příliš vysoká. Nakonec se mi však tato forma osvědčila. I bez osobního kontaktu se informátoři dokázali uvolnit, dlouze hovořit o předeslaných tématech a odpovídat na mé otázky. Osobní kontakt lze technologiemi nahradit jen obtížně, troufám si ale říct, že v tomto případě bylo větší překážkou najít v době koronaviru společný čas než technologie samotná. Jedná se o novou zkušenost, ale dle mého názoru i slov informátorů je lepší volit klasickou „offline“ formu pro výzkum i komunikaci. Protože pobyt v terénu a čas osobně strávený s informátory je nenahraditelný.

### **3.1 Důvody zvolení tématu a vstup do terénu**

Důvodem pro zvolení právě tohoto tématu je především má osobní zkušenost. Od března loňského roku jsem zaměstnancem nevládní neziskové organizace, kde terénní výzkum probíhal a v rámci své praxe jsem si mnohokrát všimla rozdílů v přístupu k práci i cílové skupině absolventů antropologie a ostatních pracovníků. Právě to byl jeden z důvodů, proč jsem se rozhodla tomuto tématu blíže věnovat.

Před zahájením výzkumu jsem měla zkušenost s terénem jako pracovník a s mnohými zaměstnanci/informátory jsem se dobře znala již z minulosti. Tyto dva faktory byly pro můj výzkum převážně výhodou. Přesto jsem při samotném zahájení výzkumu byla opatrná a obávala jsem se, že by má dobrá znalost terénu i cílové skupiny mohla být nevýhodná

a dotyční by se mnou, právě z důvodu známosti, nechtěli spolupracovat. Kladla jsem tedy důraz na prvotní kontakt, který je jedním z klíčových momentů celého výzkumu, jak uvádí například Hendl [2005: 194] nebo Bernard [2006: 356]. A snažila se budoucí informátory seznámit s mou novou rolí. Bernard ve své metodologické příručce dále uvádí pět pravidel, kterými je třeba se řídit při vstupu do terénu. Zaprvé je to samotný výběr místa, kde mohu snadno dosáhnout na potřebná data. Tedy aby místo bylo dosažitelné, pokud mohu vybírat z několika možností, volím vždy tu snadněji dosažitelnou [ibid.: 356]. Autor dále radí mít s sebou zvací dopisy a jednoduchý popis svého výzkumu, pro snadnější navázání kontaktu s informátory a oficiální potvrzení činnosti v daném místě. Třetím pravidlem je: nepřeceňovat se. Podle Bernarda je důležité využívat informátorů a lidí, kteří vám poradí či zprostředkují kontakt s ostatními a usnadní tak vstup do terénu. Podobně také radí DeWalt a DeWalt identifikovat důležité členy skupiny a s těmi pak spolupracovat jako s klíčovými informátory [DeWalt, DeWalt 2010: 42]. Čtvrté pravidlo je umění prezentace sebe a svého výzkumu. Umění rychle, správně a jednoduše odpovědět obyčejným lidem na otázky typu „Co tady děláte? Kdo vás sem poslal? Kdo vám to financuje? K čemu je váš výzkum a kdo z něj bude mít prospěch? Proč se chcete něco dozvědět o místních lidech? Jak dlouho tady budete? Jak mám vědět, že nejste špion?“ [Bernard 2006: 357-358] je dalším klíčem k získání důvěry. Pokud dokážeme na tyto otázky jasně a pohotově odpovědět, práci v terénu to výrazně usnadní. A konečně poslední páté pravidlo, kdy Bernard radí, ptát se a pozorovat nejen vztahy mezi lidmi, ale také vybavení místností, pohyb lidí, pachy, chutě, zkrátka veškeré okolnosti a drobnosti [ibid.: 358]. I přes mou znalost terénu i informátorů, jsem tato pravidla měla na mysli a kladla důraz především na čtvrté pravidlo. Bez vysvětlení výzkumu a mého záměru by se mi totiž pomyslné dveře do terénu mohly snadno a rychle zavřít. A znalost terénu i cílové skupiny se rychle mohla obrátit v nevýhodu. Často jsem proto se svými kolegy svou diplomovou práci diskutovala a připravovala je na to, že s nimi výhledově provedu rozhovor a stanou se právě oni mými informátory. Většinu z nich

má práce zaujala a neměli problém se mnou rozhovor udělat. Ochoťně poskytovali souhlas s nahráváním, protože si uvědomovali a znali postupy při tvorbě rozhovoru i analýze. Tato znalost byla výhodou a nemusela jsem informátory dlouho přesvědčovat a ujišťovat o tom, že bude rozhovor opravdu anonymizován a informace použiji jen pro účely své diplomové práci.

### **3.2 Popis vybraných organizací**

Jako výzkumný terén jsem zvolila prostředí dvou plzeňských neziskových organizací, dále jsou označovány jako organizace 1 a organizace 2. V této části textu přiblížím jejich působení a témata, na která se zaměřují. Nejdříve se budu věnovat organizaci 1, ve které je zaměstnaných nejvíce mých informátorů, zde také probíhalo zúčastněné pozorování.

Tato organizace je jednou z poboček, samotná centrála sídlí v Praze. Cílem, této pobočky je zprostředkování aktivit, na které se zaměřuje organizace jako celek, v Plzeňském kraji. Její hlavní činností je poskytování sociálně integračních služeb lidem v nepříznivých životních situacích. Takto je tedy definována hlavní cílová, chcete-li klientská, skupina. Častou jsou jí tedy lidé, kteří se ocitají na okraji společnosti, jsou marginalizováni a ocitají se v sociálně vyloučených lokalitách. Organizace usiluje o jistou formu „nízkoprahovosti“ a usiluje o podávání pomocné ruky nejpotřebnější skupině obyvatel. Mimo to realizuje nejrůznější informační projekty, vzdělávací a kulturní aktivity pro veřejnost. Zaměřují se na podporu dětí i dospělých a spolupracují i se samosprávami. V případě pomoci dětem se jedná o komplexní podporu od raného dětství, kdy je pro nejmenší v provozu předškolní klub. Zde se ocitají děti, které z nějakého důvodu nebyly zařazeny do běžného předškolního vzdělávacího systému. Často děti ze zmiňovaného okraje společnosti, které se ocitají v tíživé životní situaci. Na tuto službu navazuje podpora vzdělávání v podobě skupinového i individuálního doučování a práce

s rodiči, například na zvyšování kompetence při školní přípravě dítěte. Pro tu nejstarší skupinu působí v oblasti kariérního poradenství. Dětem všeho věku se tak dostává komplexní podpory v průběhu celého dětství a často klienti „rostou“ s touto organizací až do dospělosti. Zde mohou na dřívější spolupráci navázat také. Organizace podstatnou část práce věnuje dospělým v tíživé situaci, kteří se z ní nemohou vlastními silami dostat. Individuálním poradenstvím s nimi řeší například otázky bydlení, zaměstnání a pomáhají v komunikaci s úřady. Dále této skupině nabízí rodinné poradenství, takzvanou sociálně aktivizační službu pro rodiny s dětmi, kde se zaměřují na komplexní podporu rodin. Organizace také nabízí dluhové poradenství, pomáhá obětem trestných činů, provádí resocializační programy a podobně. Každou svou aktivitou usiluje o rovnoprávnost a dodržování lidských práv. Na svou činnost navazuje také v podobě preventivních aktivit a informačními kampaněmi. Tím otevírá a zviditelňuje citlivá témata ve společnosti, která jsou mnohdy přehlížena.

Druhá vybraná organizace se zaměřuje především na realizování podpůrných vzdělávacích a aktivizačních programů pro děti, které vyrůstají v sociálně vyloučených lokalitách. A tím se tedy také ocitají na okraji společnosti. Postupem času se působení organizace rozšířilo na všechny věkové skupiny, od předškolních dětí až po ty nejstarší. Velkou část svého úsilí také věnuje na pomoc dětským dlužníkům a zmapování této problematiky. Provozuje také sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a nejrůznější terénní programy. Obě vybrané organizace toho mají mnoho společného a často spolu vzájemně kooperují. V prostředí neziskových organizací se málokdy objevuje něco jako „konkurenční boj“. A to z toho důvodu, že primárním cílem není zisk ale pomoc potřebným a jejich efektivní podpora. Díky společným cílům se tak dokáží spojit a pomáhat si k jejich naplnění.

Kdo se stává klientem těchto organizací jsem nastínila již v předchozí části. Jsou jimi lidé v tíživé životní situaci, na okraji společnosti a velmi často jsou jimi Romové. Tato skupina obyvatel je totiž více ohrožena

sociálním vyloučením a sociálním znevýhodněním než „ne-Romové“. V České republice lze spojovat sociální znevýhodnění s romstvím jen do určité míry, a to zejména s problematickou definicí této etnické kategorie. Prakticky jí nelze definovat, protože je fluidní kategorií [Jakoubek, 2008]. Právě díky zmíněnému problému tuto sociální kategorii definovat nelze s jistotou tvrdit, že je sociální vyloučení a znevýhodnění primárně spojeno s kategorií Rom. Definice sociálního vyloučení je také chápána různě, i když je lépe definovaná a definovatelná [Nekorjak 2011].

Obě organizace jsou zároveň spojeny s prosazováním demokratických hodnot a jistou mírou sociálního aktivismu. Aktivity zaměřené na pomoc a podporu romských dětí, jsou také neodmyslitelně spojené s vytvářením dobrých vztahů s majoritní skupinou obyvatel tím, že pomocí vzdělání se z těchto dětí stávají „plnohodnotní občané“ české společnosti. Zároveň je spojeno s hodnotami střední vrstvy společnosti, které jsou dětem předávány, stejně jako způsoby seberealizace, a tím si osvojují představu vzdělání jako sociálního výtahu [Keller, Tvrdý 2008]. Tento fakt je opět spojen s etnocentrismem a eurocentrismem, který i tyto zdánlivě svobodné a svobodomyšlné organizace svazuje. Jednají v rámci myšlenky takzvaného nadnárodního globálního občanství a sdílené identity příslušníků lidského rodu [Bourn 2008: 2-11].

### **3.3 Cílová skupina**

V nevládní neziskové organizaci, kde pracuji, působí mnoho absolventů sociální a kulturní antropologie, kteří pracují v různých programech a na různých pozicích. Velké procento vystudovaných antropologů, kteří se často znají již z období studií, napomáhá k tomu, že se na pracovišti utvoří určitá forma komunity, přičemž komunitou v nejširším smyslu rozumím skupinu osob, která je zpravidla alespoň v nějakém ohledu vázána na určitý prostor, v tomto případě pracoviště. Příslušníci komunity sdílejí pocit sounáležitosti a zároveň jako jednotka cítí

odlišnost od jiných srovnatelných skupin, členové komunity se mezi sebou dobře znají, interagují a kooperují. Komunitou v takovém případě může být školní třída, vědecký tým, obyvatelé vesnice, parta bezdomovců či třeba úředníci obecního úřadu [Soukup 2014: 11]. V tomto ohledu vnímám právě část pracovního kolektivu, který je tvořen absolventy antropologie, jako komunitu. A právě tuto „komunitu“ jsem si zvolila jako cílovou skupinu pro můj výzkum. Větší pozornost proto upínám směrem k antropologům, přesněji pracovníkům, kteří mají vystudovaný obor sociální a kulturní antropologie. Již dříve jsem si všimla jisté odlišnosti ve způsobu uvažování nad cílovou skupinou, se kterou pracují a jejich vhléd ovlivňuje i to, jak ke konkrétní práci přistupují. Otázkou však je, zda je toto uvažování vlastní pouze antropologům a příbuzným oborům, nebo je dáno jinými formujícími faktory než právě studiem. Často se antropologický způsob uvažování vyskytuje v kontrastu s uvažováním sociálních pracovníků, vůči kterým se někdy vymezuje. Blíže budu tento kontrast popisovat v analytické části této práce.

Důsledkem toho, že lidé s antropologickým stylem uvažování mohou tvořit na pracovišti do jisté míry uzavřenou komunitu, může v některých případech docházet i k sociální konstrukci reality. A často tak uzavření do společné bubliny uvažování, kdy máme pocit, že jsme obklopeni lidmi se stejným stylem uvažování a jiné snad není ani možné. Neboť, jak uvádí Berger a Luckmann: „Společnost je výtvozem člověka. Společnost je objektivní realitou. Člověk je výtvozem společnosti.“ [Berger, Luckmann 1999: 64]. Totéž platí i pro menší sociální světy. V praxi to pak znamená, že jedinec ve fázi externalizace („zvnějšnění“), kdy se člověk stává závislý na prostředí, v tomto případě sociálním, produkuje nejrůznější normy a vzorce chování vytvářející sociální řád [ibid.: 56]. Tento řád se v procesu objektivizace mění v každodenní realitu, která se stává skutečností a je udržována skrze zosobněné rutinní jednání, toto jednání je neustále a opakovaně stvrzováno v interakci s ostatními jedinci v procesu internalizace („zvnitřnění“) [ibid.: 147]. Výše popsany proces napomáhá k zesílení specifického charakteru pracovního kolektivu dané neziskové organizace a zároveň i k posílení



sociální reality, která vzniká na pracovišti. V krajních případech to tedy může vést k většímu zavírání se do sociálních bublin a utvrzování se ve svých názorech, postojích a pohledu na svět, a tím jistě slepotě vůči odlišným způsobům uvažování. Takový jedinec se následně vně bubliny ocitá jako ve zcela odlišném světě a má potřebu se co nejrychleji vrátit zpět. Díky výše popsanému procesu internalizací pak může docházet ke konfliktům mezi jednotlivými sociálními světy. Pokud bych to měla vztáhnout na prostředí vybrané nevládní neziskové organizace, jednalo by se především o konflikt mezi světem pracovníků organizace a úřadů. Tím, že na vybraných pracovištích působí velké procento lidí s antropologickým vzděláním, dochází k šíření antropologického pohledu na svět a uvažování celé organizace se tak může měnit a formovat jako celek. Cíleně jsem se tedy zaměřovala na pracovníky, kteří mají vystudovaný obor sociální a kulturní antropologie a snažila se o popis vlivu antropologického vzdělání na určité osobní nastavení pracovníka.

### **3.4 Předvýzkum**

Před výzkumem samotným jsem se po dobu dvou měsíců věnovala předvýzkumu, kdy jsme se snažila na své pracovní prostředí dívat z pozice výzkumníka a formovala jsem si konkrétní zaměření své práce. Cílem bylo zjistit, jak danou práci vykonává absolvent antropologie a jak je backgroundem studia ovlivňován. Metodou tohoto předvýzkumu bylo, mimo zúčastněné pozorování a neformální rozhovory, tvorba terénního deníku, kam jsem zaznamenávala dílčí události a drobné konflikty mezi pracovníky, které byly často způsobeny vhladem, který jim přináší vzdělání. Jako příklad bych uvedla situaci z jedné porady, kde z celkových 7 lidí byli 3 absolventi antropologie a jedna sociologie. Ti mezi sebou vtipkovali a někdy používali jisté termíny, aniž by si uvědomovali, že ostatní kolegové nevědí, o čem je řeč. Ale vždy se jen zvláštěně podívali a nikdy na sobě nedali znát, že si nejsou zcela jisti o čem je řeč. Jako příklad uvedu termín statusový symbol použitý jako vtipná narážka na jednu konkrétní

osobu. Tomuto vtípku se smáli jen antropologové a jejich kolegyně, která má vystudovanou sociologii, a tudíž termínům jako statusový symbol, sociální kapitál (a jiné jeho druhy) a sebenaplnující se proroctví rozumí a chápe je ve zcela jiných intencích než „neantropologové“ či „nesociologové“. Z této porady jsem také vyzorovala, že pro absolventa antropologie není problém psát souvislé texty v podobě reportů a podobně, protože za dobu svého studia si vytrénovali odporné psaní a jsou na to zvyklí.

Součástí předvýzkumu byly také krátké neformální rozhovory s jednotlivými zaměstnanci, kdy jsme se jich ptala na vzdělání a to, zda si uvědomují jeho vliv na vnímání své práce a přístup k cílové skupině, se kterou přicházejí do kontaktu. Dále jsem se zabývala i vlastní pozicionalitou a vnímala do jisté míry zmatení rolí a obtížnost přepínání z role pracovníka do role výzkumníka. Nastavení této odlišné optiky vyžaduje značný cvik a ze začátku vůbec nebylo jednoduché se od pozice pracovníka oprostit a vnímat svůj pracovní kolektiv jako výzkumný terén. Zároveň jsem si vyzkoušela vstup do terénu, ověřila jsme si možnosti a limity tohoto výzkumu. Jako další příklad, který mě dovedl k dílčímu závěru předvýzkumu uvedu jisté sžití s metodami, které si absolvent antropologie a příbuzných oborů osvojí během studia. V rámci zaměstnání se mnou byl prováděn rozhovor, který se měl zaměřovat přímo na povahu práce a popis konkrétní služby. Prováděla jej osoba, která nemá vystudovanou antropologii a neosvojila si tak stejné metody tvorby rozhovoru jako absolventi tohoto oboru. Rozhovor nebyl nahráván ani předem připravený, jen bylo nastíněné jeho téma. V průběhu dotazování byly zapisovány jen určité poznámky a z nich byl následně tvořen rozhovor, který měl mít povahu narativního rozhovoru. Postup vypracování tohoto rozhovoru mě překvapil, to byla jedna z chvil, kdy jsem si uvědomila, že i já sama jsem silně ovlivněna pravidly a metodami antropologie, která mi jsou vštěpovány a ovlivňují moje vnímání práce i světa kolem. Uvědomila jsem si, že uvažuji v teoretických a metodologických kategoriích, na které jsem si v průběhu studia navykla a které jsem si osvojila. Později jsem tento postřeh sdělila i dalším pracovníkům,

kteří mají vystudovanou antropologii, ti se mi svěřili s tím, že se někdy sami přistihnou, jak se jim vybavují různé teoretické koncepty, nebo používají metody, které mají doslova vžité.

Při rozhovoru s jednou z pracovnic jsme hovořily na téma stereotypů a nálepkování určitých etnických skupin. V její výpovědi zaznělo, že byla překvapená, jak je časté, že dobrovolník má na začátku doučování strach docházet na doučování do romských rodin, protože si v hlavě utvořil hrůzostrašné představy toho, co ho za dveřmi bytu či v lokalitě může čekat. Ale zároveň je hezké sledovat, jak postupně tyto vytvořené stereotypy odeznívají a tvoří se zcela jiný pohled na danou rodinu a tím i otevřenější přístup k celé romské komunitě na základě vlastních zkušeností. Věřím, že právě tyto empirické poznání přispívá po malých troškách k otevřenému dialogu a toleranci mezi etnickými skupinami. Narazily jsme i na téma antropologického backgroundu se kterým vstupovala do tohoto druhu práce. Přiznává, že znalost romského etnika povahy jejich sociálních vazeb a sítí i životního stylu jí velice pomohla k přístupu k Romům jako takovým. Zároveň byla tak trochu připravena a neměla obavy ani labely, které by jí při práci omezovaly. Ke každému přistupuje individuálně a s pochopením. Bez předsudků. Díky antropologickému vhledu je zároveň pracovník schopný emického pohledu a pochopení situace každého klienta. Což je klíčové pro tuto práci. V rozhovoru jsme mluvili i o volnočasových aktivitách, které pořádá a vyrazí na ně s dětmi zapojenými do služby. Často se jedná o romské děti, děti sociálně znevýhodněné či vyloučené. Naštěstí se nikdy osobně nesečkala s nějakými špatnými a nenávistnými reakcemi ze strany veřejnosti na to, že tráví čas s těmito dětmi, platí jim vstupné apod. Ale prý to slýchá od kolegyní. Většinou se osobně setkala jen se zvědavými pohledy kolemjdoucích a vstřícným přístupem. Ona sama jako antropolog často cíleně sleduje reakce okolí a baví se tím, jak česká společnost neumí skrývat to, co si myslí a „odkryje si karty“ každým pohledem i reakcí. Díky tomu si všímá toho, jak jsou v české společnosti silně zakořeněny

stereotypy, které tradují o romském etniku. Bohužel se s nimi setkává i na úrovni školy, kam prostě nepatří. Aktuálně řeší hraniční chování několika pedagožek ZŠ, obavou je šikana a diskriminace jednoho romského chlapce primárně právě proto, že je Rom. Ke každému jedinci, k dětem obzvlášť, by se mělo přistupovat jako k individuální bytosti a měli bychom se vyvarovat diskriminaci jakéhokoliv druhu. Často totiž školský systém sám cyklí a podporuje začarovaný kruh chudoby a demotivuje děti na samém začátku jejich snažení. I na této výpovědi je zřejmý individualistický pohled, se kterým absolvent antropologie vstupuje do sféry praxe.

Tento předvýzkum vedl k závěrům, že absolvent antropologie při komunikaci s lidmi toleruje jejich odlišný původ, postavení a životní situaci. Nechybí mu empatie, pochopení a snaží se jednat bez předsudků. Zároveň vědomě i nevědomě uvažuje v odborných termínech, používá určité postupy a přístupy ve své práci, které si osvojil v rámci studia. Je také zvyklí psát souvislé texty, jako jsou reporty a podobně. Tato dovednost je vlastní i jiným oborům v rámci filozofické fakulty, jak jsme si dále ověřila ve vlastním výzkumu. Výše zmíněné předběžné závěry mě vedly k touze po prohloubení poznání a rozšíření jednotlivých poznatků dalším výzkumem. Ověřila jsem si své teze a narazila na mnohá témata a otázky, které zatím zůstaly nezodpovězené. Těmi byly například odbornost a kompetence k jednotlivým pracovním pozicím, gender, faktory, které formují a motivují jedince a tradiční antropologická etika, která je často v rozporu se sociální prací.

### **3.5 Metody sběru dat**

Záměrem výzkumu bylo zmapovat a popsat vybranou skupinu pracovníků nevládních neziskových, kteří mají vystudovaný obor sociální a kulturní antropologie, ale ve svém profesním životě se věnují sociální práci. Mým úkolem bylo zkoumat antropologický vhled v této sféře praxe,

vnitřní motivaci k práci v neziskové organizaci zaměřené na sociální témata a vnímání etického rozporu mezi antropologií a sociální prací v klasickém pojetí. Prostředí neziskových organizací v Plzni je neodmyslitelně spojeno s prostředím katedry antropologie, proto jsem se snažila i o zmapování sociálních sítí v tomto specificky provázaném prostoru. Se svými informátory jsem se dále snažila otevřít i otázku genderu v neziskovém sektoru a zmapovat tak jejich osobní pohled na tuto problematiku.

Vzhledem k charakteru výzkumu jsem se rozhodla pro kvalitativní metody, kdy jsem kombinovala metodu zúčastněného pozorování s polostrukturovanými rozhovory. Tyto dvě metody jsou také hlavními metodami kvalitativního výzkumu [Bernard 2006]. Jsou zároveň vhodné pro hlubší pochopení individuálních konotací ke zkoumanému tématu a odhalení podstaty zkušeností se zkoumaným prostředím, získání názorů a detailních informací, které kvantitativními metodami lze jen těžko zachytit [Strauss, Corbinová 1999: 11].

Pro účel získávání dat pomocí polostrukturovaného rozhovoru bylo potřeba vytvoření struktury rozhovoru, která je vložena v příloze této práce, ta dává respondentovi možnost rozsáhle vypovídat o tématech, aniž by byl striktně omezen konkrétní uzavřenou otázkou. Naskýtá se tak možnost hovořit o tématech, která původně nebyla záměrem výzkumu a mohou jej rozšířit o zajímavé informace a subjektivní poznatky. Často proto byla původní osnova upravována a rozšiřovala se o nová témata. Slovy Jeana-Claude Kaufmanna: „*Metoda, stejně jako teorie, je nástroj, který má zůstat pružný, variabilní a progresivní.*“ [Kaufmann 2010: 30].

A jak by řekl Clifford Geertz: „*To, co nazýváme našimi daty, jsou ve skutečnosti naše vlastní interpretace interpretací jiných lidí týkajících se toho, co si myslí, že oni sami a jejich spoluobčané činí.*“ [2000: 19].

### 3.5.1 Zúčastněné pozorování

Jako jednu ze stěžejních výzkumných metod jsem si zvolila zúčastněné pozorování. Obecně se metoda pozorování v odborné literatuře rozděluje na zúčastněné a nezúčastněné. O tomto dělení se zmiňují například Jean J. Schensul s Margaret D. LeCompte a Ranjit Kumar [Schensul, LeCompte 2013: 84; Kumar 2005: 120]. Při nezúčastněném pozorování se stává výzkumník pouhým pozorovatelem dění ve společnosti, kdy sice dění zaznamenává, ale aktivně do něj nezasahuje, naopak při zúčastněném pozorování je do dění plně zapojen, a tedy zúčastněn dění [Kumar 2005: 120]. Zúčastněným pozorováním výzkumník lépe pozná cílovou skupinu a pochopí dílčí souvislosti dění. Vzhledem k tomu, že já, jako výzkumník, jsem zároveň insiderem cílové skupiny, zúčastněné pozorování bylo v tomto případě jedinou možnou volbou. Jako pracovník jedné z vybraných nevládních neziskových organizací jsem zapojena do veškerého dění a každodennosti. Tento fakt mi kladl určité limity, ale v mnohých případech byl i značnou výhodou.

Zúčastněné pozorování, jako základní výzkumná antropologická metoda, bývá často kritizována za svoji subjektivitu, nejednoznačnost a selektivní perspektivu výzkumníka. O tom se zmiňuje například Kawulich [2005]. Stále se však jedná o nenahraditelnou kvalitativní metodu sběru dat. Jedině díky dlouhodobému pobytu v terénu zkoumané komunity může výzkumník odhalit a plně pochopit informátorův vnitřní svět a nejjemnější nuance jeho chování i jednání. Lze do hloubky zkoumat určitou omezenou skupinu, komunitu, rodinu apod. [Fritzová 2016: 95]. V mém případě tedy specifickou skupinu pracovníků. Zúčastněné pozorování přináší informace kvalitativního charakteru, které zkrátka výzkumník doma od stolu nemůže získat [Bernard 2006: 140–141]. I to je důvod, proč je často kritika této metody bezpředmětná. Bez zúčastněného pozorování by kvalitativní výzkum nebyl kvalitativním výzkumem. Jedině dlouhodobý pobyt ve zkoumané společnosti tak může odstranit problém reaktivity [Bernard 2006: 141].

Schensul a LeCompte definují zúčastněné pozorování jako: „Metodu/techniku sběru dat, která vyžaduje, aby výzkumník byl osobně zapojený do každodenní činnosti s lidmi zkoumanými v terénu a vše skutečně zaznamenával.“ [Schensul, LeCompte 2013: 83]. Posledním stupněm zúčastněného pozorování je to, že se pozorovatel stane členem zkoumané skupiny. Zde však opět narážíme na vhodnost tohoto postupu [Bernard 2006: 152–154]. A jak jsem již výše zmínila, přináší to i značné limity. Na jednu stranu výzkumník plně pronikne do zkoumaného prostředí, ale na stranu druhou může pro své plné zapojení některé věci přehlédnout, nebo jim nepřikládat plný význam. V mém případě se nejčastěji jednalo o neschopnost odhlédnout od výzkumného terénu, dívat se na něj shora nezaujatými očima a ze širší perspektivy. Často jsem si také nevšimla detailů, které jsem pro své insiderství nebyla schopna vidět na první pohled a často jsem je zpozorovala až při zpětném přemýšlení nad situací. Typicky se jednalo o drobné konflikty mezi pracovníky, například na poradách, které zapříčiňoval způsob myšlený spojený se vzděláním. Výzkumník musí být stoprocentně připraven se do zkoumaného terénu plně ponořit, ale zároveň však musí být schopen návratu do běžné reality a objektivní analýzy prožitých událostí v terénu [Fritzová 2016: 96].

### 3.5.2 Rozhovor

Rozhovor je dalším z hlavních nástrojů sběru dat pro kvalitativní výzkum. Ten se pak nejčastěji rozlišuje podle míry strukturovanosti na nestrukturovaný, polostrukturovaný a strukturovaný [Crabtree, Miller 1999: 18–20]. Bernard ve své metodologii přidává další, a tedy čtvrtou podskupinu, kterou je rozhovor neformální, ten svou charakteristikou připomíná rozhovor nestrukturovaný [Bernard 2006: 208–210]. Neformální rozhovor nejčastěji probíhá formou nezávazné konverzace nad tématy, které sami vyvstávají ze situací či rozhovoru samotného. Nejčastěji k nim dochází při běžném rutinním pohybu v terénu

a tím pádem jsou zřídka kdy nahrávány, či jinak podrobně zaznamenávány. Podle této Bernardovy logiky by tedy polostrukturovaný a strukturovaný rozhovor spadaly do kategorie formálních rozhovorů. Už jen z toho důvodu, že jsou předem připravené a informátor si je plně vědom, že je součástí výzkumu v daném čase a na daném místě. Při svém výzkumu jsme použila obě formy rozhovoru, formální i neformální. Přičemž formálním rozhovorem rozumím polostrukturovaný rozhovor, který jsem s informátory prováděla za pomoci vypracované struktury s okruhy témat a otázkami. Neformální rozhovory jsem využila zejména při předvýzkumu, kterému se budu blíže věnovat níže.

V souvislosti s tvorbou rozhovoru se také můžeme setkat s termínem „chápavý rozhovor“, který popisuje například sociolog Jean-Claude Kaufmann [2010], nebo někdy také „aktivní rozhovor“. V obou případech se jedná o styl snažící se zachytit subjekt (informátora) jako aktivního jedince, který není jen pasivním vypovídajícím, ale aktivním činitelem. *„Pomocí rozhovoru vytváří podstatnou složku sama sebe, totiž svoji identitu v naraci.“* [Fritzová 2016: 103]. Při aktivním rozhovoru se zároveň aktivně zapojuje i výzkumník, ten tím vytváří dynamiku rozhovoru a celý se tak stává oboustranně aktivní. Informátor při tomto postupu vnímá, že o něj má výzkumník opravdu zájem. Pokud výzkumník vhodně zvolí otázky, může rozhovor prohloubit a dozvědět se tak informace, které by se jindy nedozvěděl. Zároveň se může dostat do hloubky samotného příběhu a odkrýt tak informátorovy pocity i myšlenky, které mohly zůstat neodkryty. Kaufmann dále uvádí postup při tvorbě takzvaného chápatvého rozhovoru: *„Respondent musí cítit, že to, co říká, má pro tazatele velkou cenu, že ten ho upřímně poslouchá a že je přitom ochoten odchýlit se od svých otázek, aby mu dal prostor okomentovat důležitou informaci, kterou nadnesl příliš stručně. Respondent s překvapením zjišťuje, že mu tazatel pozorně naslouchá a zakouší jistou radost z toho, že se postupně přesouvá do hlavní role. Není neurčitě dotazován na svůj názor, ale protože disponuje cenným věděním, které tazatel nemá, stává se klíčovou postavou.“* [Kaufmann 2010: 57]. Kaufmann [2010: 60–61], stejně tak jako Thompson



[2000: 222, 238], zdůrazňuje, že základní dovedností výzkumníka, který vede rozhovor, je umění empatie a naslouchání. Do mého výzkumu jsem se snažila vnést prvky výše popsaného dotazování tak, aby získané informace co nejvíce odráželi vnitřní nastavení a postoje informátora. Tím jsme měla možnost hlouběji poznat jeho motivaci a vliv humanitního vzdělání na sféru praxe.

V aplikovaném výzkumu se zpravidla více využívá polostrukturovaného dotazování, které může produkovat méně komplexní data, ale zato v intenzivnější míře, neboť výzkumník má částečně pod kontrolou jeho průběh a zaměřuje se v něm na konkrétní témata, která ho s ohledem na cíle výzkumu zajímají [Toušek 2012: 64]. Dle mého názoru je pro můj typ výzkumu nejvhodnější kombinace obou zmíněných typů dotazování. Kombinace obojího mi pomohla získat strukturované informace s co možná největším subjektivním zabarvením. Protože hlavním cílem kvalitativního polostrukturovaného rozhovoru je, aby aktér neodpovídal v holých větách či jedním slovem, ale aby „vyprávěl“ o tématech, která stanovuje výzkumník [ibid.: 69].

Tematická osnova rozhovoru neboli scénář rozhovoru, někdy v češtině též konfúzně „návod“, je základním definičním znakem polostrukturovaného způsobu dotazování [Bernard 2006; Given 2008: 469]. Konfúzně proto, že se nejedná o „návod k rozhovoru“ ani o „rozhovor s pomocí návodu“ [Hendl 2005]. Dle Bernarda může být návod leda k elektrospotřebiči, ale na to, jak provádět rozhovor, žádný návod neexistuje. Dotazování v sociálních vědách je řemeslo a jako každé správné řemeslo je osvojeno praxí [Bernard 2006: 1–4]. Vypracování takového návodu, nebo lépe struktury či osnovy, vede výzkumníka k hlubšímu přemýšlení nad tématem, důkladnému promýšlení jednotlivých otázek a směru, jakým chce informátora vést. Struktura zároveň dobře slouží k tomu, aby při rozhovoru nebylo žádné z témat opomenuto. Zároveň ale jejich řád není striktní, pořadí i formulace otázek je spíš doporučeným návodem k tomu, jak by měl rozhovor vypadat. Často se také stane, že informátor sám zavede téma hovoru

na oblast ve struktuře, nebo že od stanoveného tématu odbočí a tím strukturu do budoucna rozšíří o nové pole zájmu. V mém případě takové odbočky byly poměrně časté. Jako další výhodu polostrukturovaného rozhovoru lze zmínit to, že struktura/osnova díky jednotlivým stanoveným tématům vede ke snadnější analýze získaných dat [Bernard 2006: 212].

### 3.6 Etika

V rámci výzkumu k této diplomové práci jsem se musela potýkat s otázkou etiky výzkumu. Vzhledem k ochraně informátorů i organizací jsem se rozhodla pro anonymizaci všech názvů, jmen a osobních údajů. V této práci se ani jednou nevyskytuje přesný název nevládních neziskových organizací, které byly mým terénem a ani jména informátorů. Všechna jejich jména byla zaměněna za jiná tak, aby došlo k jejich ochraně a informace v této práci nemohly být nijak zneužity. Od všech informátorů jsem dostala informovaný souhlas s nahráváním a dalším zpracováním dat, které mi poskytnou v rámci rozhovoru i pobytu v terénu.

### 3.7 Otázka subjektivity

Základním problémem, se kterým se zúčastněné pozorování a rozhovor obecně potýká, je přílišná subjektivita a zainteresovanost výzkumníka do samotného dění [Kawulich 2005], která je v mém případě vysoká a odhlédnutí od role pracovníka a převtělení se do role výzkumníka s sebou může nést řadu nepříznivých faktorů, které mohou ovlivnit výstupy výzkumu. Terénní výzkum samotný v sobě totiž skrývá nebezpečí subjektivity a zkreslení informací, které výzkumník přijímá. O tom se zmiňuje například i Eriksen ve svém díle *Sociální a kulturní antropologie* [Eriksen 2008: 41–43].

Dalším úskalím může být chybná volba klíčového informátora, který nám podává neobjektivní informace pouze ze svého pohledu,

nezprostředkovává nám tak praxi a život zkoumané společnosti, ale naopak nás zavádí na scestí a k chybným závěrům [Fritzová 2016: 96]. V mém případě by se to mohlo odrazit na upravování skutečnosti a zkreslování praxe za účelem lepšího obrazu pracovníka i jeho práce jako takové. V rámci pracovní komunity by také mohlo docházet k nevyřčení mnoha důležitých detailů, které informátor vnímá jako samozřejmé a není tedy důvod je vyslovovat nahlas. Během výzkumu jsem také často narazila na zvláštní reakce svých informátorů, když jsme se jich v roli výzkumníka ptala na informace, které vím. Důležité pro mě ale bylo zachytit jejich výpovědi i to, jak o své práci uvažují a podobně.

S rozvojem urbání antropologie a antropologie komplexních společností došlo k výrazným metodologickým i teoretickým změnám v rámci etnografie a jejím pojetí. Namísto ročních či delších pobytů v terénu jsou připouštěny krátkodobé opakované pobyty. Často pak při výzkumu vlastní kultury dochází k splynutí zkoumaného terénu a vlastního prostředí života výzkumníka. Tradiční techniky, jak vytvářet data, jsou rozšiřovány o nové sofistikované přístupy, jako je analýza sociálních sítí, analýza kulturních domén apod.

## 4 ANALYTICKÁ ČÁST

Obecným cílem každé analýzy je hledání pravidelností v datech [Bernard, Ryan 2010: 3]. I já v této části hledám pravidelnosti ve výpovědích informátorů. Data v kvalitativním výzkumu mohou být fotografie, audio nebo video nahrávky, ale nejčastěji se jedná o texty různého charakteru: přepisy rozhovorů, terénní deníky, knihy apod. [Toušek 2012: 84]. V mém případě se jedná o analýzu polostrukturovaných rozhovorů s celkem 12 informátory ze dvou nevládních neziskových organizací. Pro účely analýzy a dodržení anonymity jsou dále označeny jako organizace 1 a organizace 2. Bližší popis informátorů a jejich charakteristika je dále popsána v tabulce 1.

Tabulka 1: popis informátorů

Označení informátora	Pohlaví	Pracoviště	Pozice	Doba působení v organizaci (v letech)	Vystudovaný obor	Rozšiřující vzdělání
Přemek	Muž	Organizace 1	Terénní pracovník	2	Antropologie	Archeologie
Karin	Žena	Organizace 1	Sociální pracovníce	2.5	Antropologie	Sociální politika
Jana	Žena	Organizace 1	Sociální pracovníce	1	Archeologie	Arteterapie
Renata	Žena	Organizace 1	Koordinátorka	5	Antropologie	Speciální pedagogika
Marta	Žena	Organizace 1	Koordinátorka	3	Antropologie	
Jitka	Žena	Organizace 1	Sociální pracovníce	3	Antropologie	
Nela	Žena	Organizace 1	Další pracovníce	1	Antropologie	
Tereza	Žena	Organizace 1	Další pracovníce	1	Sociologie	
Jan	Muž	Organizace 1	Další pracovníce	0.5	Antropologie	
Jonáš	Muž	Organizace 1	Ředitel	5	Antropologie	
Karel	Muž	Organizace 1	Ředitel	10	Antropologie	Pedagogické minimum
Michaela	Žena	Organizace 2	Další pracovníce	7	Antropologie	

## 4.1 Výsledky výzkumu

Na základě dat získaných pomocí polostrukturovaných rozhovorů a jejich následné analýzy jsme dospěla k několika hlavním tématům, která jsou blíže popsána v následující části této diplomové práce. Tato témata se prolínala každým rozhovorem a byla jednotící linkou, která spojovala všechny výpovědi mých informátorů.

### 4.1.1 Motivace k práci v NNO

Jedním z témat, kterému jsem se v rámci výzkumu věnovala, byla motivace a to, co jednotlivé pracovníky přimělo pracovat v organizacích tohoto typu. Motivace je velmi subjektivní záležitost a u každého jedince je jiná. Zde se proto odpovědi často lišili a každého pracovníka k této práci přivedl jiný životní příběh. Všechny však spojovala jistá míra nadšení a dobrá pověst organizací díky osobním zkušenostem i obecné známosti. Vždy se však ve výpovědích objevovalo několik dílčích faktorů, nešlo tedy o jednu univerzální motivaci.

*„Na jednu stranu mě lákala tahle organizace jako taková, protože mám v mysli ty různé mise a tak, který dělá. A druhá věc je, že na antropologii jsme jezdili ještě na různé výzkumy a objeli jsme snad všechny sociálně vyloučené lokality v Čechách. Tam jsem se setkala s tímto prostředím hodně a nějakým způsobem mě to začalo víc zajímat. Takže to bylo asi nějaký přirozený vyústění tohoto zájmu.“ (Jitka)*

U informátorů, kteří vystudovali obor sociální a kulturní antropologie na plzeňské katedře k tomu často vedli zkušenosti z výzkumů, kterých se účastnili už během studia a celkové kolektivní smýšlení této katedry.

*„Určitě mě k tomu nasměrovala hodně škola. I na bakaláři, jak jsme jezdili na ty různé výzkumy. Tak mi to přišlo jako fajn navázání.“ (Jan)*

Častou motivací před nástupem do tohoto druhu zaměstnání byla i vidina nějakého vyššího poslání a hledání práce, která má smysl. Tento jev prostupoval všemi výpověďmi, i když v mnohých případech pouze skrytě. Ale například u informátorky Terezy šlo o přímé sdělení této motivace.

*„Já jsem vždycky chtěla dělat něco, co bude mít smysl. A když ti pak na konci měsíce přistanou peníze na účtu, ať si můžeš říct, že to děláš i kvůli něčemu jinému než tomu, že ti přiskočí na účet výplata. A tady ten smysl vidím. Někdy je sice těžký udržet si nějaký vnitřní nadšení pro tu práci, ale když pak vidíš ty šťastný děti, tak si říkáš: Jo, to je ono...“*  
(Tereza)

Každý z informátorů také přiznal to, že pracovní realita je ve skutečnosti jiná, než jakou si jí představovali na začátku a práce s danou cílovou skupinou je někdy velmi obtížná a vyčerpávající. Zejména pokud má pracovník velkou míru empatie a situaci svých klientů si bere osobně s velkou dávkou altruismu. Dalším vyčerpávajícím faktorem, který si informátoři před nástupem neuměli představit je velká míra administrativy a vykazování nejrůznějšího typu.

*„Dost z té práce zabírá administrativa. I když jde hlavně o kontakt, být s těma lidma, tak dost času zabere administrativa. A vlastně bych řekla, že je to skoro půl na půl. Že třeba 3/5 času strávím s klientem a tak 2/5 zabere administrativa.“* (Marta)

Tento fakt může být na úkor práce s cílovou skupinou, ale moji informátoři vnímají velké množství administrativy většinou jako jistou formu daně za to, že pracují v neziskovém sektoru, který je závislý na nejrůznějších grantech a projektovému financování.

#### 4.1.2 Zkušenosti s působením v neziskovém sektoru

Všichni informátoři před začátkem zaměstnání ve vybrané organizaci působili i v rámci jiných neziskových organizací a občanských iniciativ. Většinou jako dobrovolníci, či na různé dohody o provedení práce apod.

*„Já jsem se před tím zapojovala do iniciativy Food not bombs tady v Plzni, která poskytuje jídlo jednou za týden komukoli, kdo jde kolem. Ale hlavně lidem bez domova. A před tím, nebo vlastně souběžně s tím, jsem byla se spolužáky dobrovolničit v Srbsku, kde jsme pomáhali v rámci iniciativy Pomáháme lidem na útěku, kde jsme bydleli v baráku, který měl pronajatý Člověk v Tísni, mám takovej dojem.“ (Jitka)*

Dále také většina z mých informátorů, kteří vystudovali obor sociální a kulturní antropologie, působil(a) v rámci jedné plzeňské organizace (organizace 2) jako dobrovolníci, kteří pomáhali s doučováním a mentoringem dětí ze sociálně vyloučeného prostředí. Většina si tak udělala vlastní názor na prostředí, se kterým později přišla do kontaktu v rámci zaměstnání.

*„Dobrovolníka jsem před tím dělala asi dva roky, jako doučování. To jo, ale jinak práce jako taková je to moje první. A pak jsem byla léta letoucí činná ve Skautu v Horažďovicích.“ (Renata)*

*„Ve druháku na bakaláři jsem začala doučovat v jedné plzeňské organizaci a přišlo mi to fajn i mě bavilo. I jsem byla v sociální bublině, že hodně lidí kolem mě pracovalo v neziskovkách.“ (Karin)*

*„...v nezisku mám zkušenosti jako dobrovolník, kdy jsem měla na starost mentoring a doučování. A pak mám ještě zkušenost s organizací ADRA, kdy jsem byla v zahraničí, kdy jsme pořádali tábor na Ukrajině pro děti ze sociálně vyloučených lokalit. Ale nepočítám dobrovolnění v rámci různých spolků, organizování dnů dětí a tak, třeba pod červeným křížem nebo dobrovolnýma hasičema, ale to je podřadný.“ (Marta)*

Obecně by se dalo říct, že lidé působící v neziskových organizacích, které se zaměřují na sociální sféru života se angažují i mimo své zaměstnání. Jde například o nejrůznější zájmové spolky i aktivní občanský život.

*„Jo, tak já jsme se tak nějak vždycky snažila být aktivní jako dobrovolník. Jsem z malého města, kde se toho děje docela dost a je tam hodně aktivních lidí. Tak jsem se snažila pomoci s čím to šlo, tábory, kulturní akce, dětský dny a tak. Ale to bych asi úplně nepočítala.“* (Tereza)

Výše uvedené citace výpovědí informátorů jsou toho „aktivismu“ pracovníků neziskových organizací důkazem.

#### **4.1.3 Vzdělání ve vztahu k pracovní pozici**

Přes to, že mou cílovou skupinou byli pracovníci neziskové organizace, kteří mají antropologické vzdělání, mezi informátory se objevilo i několik lidí, kteří mají vystudovaný jiný obor, nebo si antropologické vzdělání později rozšířili, či aktuálně rozšiřují. Jedná se například o obory jako je sociologie, archeologie a pedagogické obory, tedy také humanitně zaměřené.

To, jaký má pracovník vystudovaný obor, může být pro práci v neziskové organizaci klíčové. Zejména, pokud se jedná o organizaci zprostředkovávající sociální služby. Pokud se jedná přímo o sociální práci definovanou zákonem, je povinností mít vystudovaný obor sociální práce, či obor příbuzný. Případně si potřebné vzdělání doplnit pomocí rekvalifikačního kurzu.

*„Ze zákona je daný, že kdo dělá sociální službu, měl by mít vzdělání odpovídající zákonu o sociálních službách. Což je výčet určitých oborů, kam můj vystudovaný obor sociální a kulturní antropologie nespadá. Takže nesplňuju zákonnou normu pro to, abych mohla pracovat v sociálních službách. Druhou možností je rekvalifikační kurz pracovníka*



*v sociálních službách. A co se týče podpory vzdělávání, tam žádná zákonná norma není. Takže je to více méně o tom, jak si to definuje zaměstnavatel. V našem případě je to vysokoškolské vzdělání ideálně humanitního zaměření.“ (Renata)*

*„Potřebuješ na to vzdělání podle zákona jako na sociálního pracovníka. Zatím to ale po mě nikdo nevyžadoval, a to možná z toho důvodu, že já studuju ještě veřejnou a sociální politiku, a to by podle zákona mělo do kritérií spadat. Takže já si to vzdělání doplňuju.“ (Karin)*

I to je jeden z důvodů, proč se mnoho pracovníků s vystudovanou sociální a kulturní antropologií rozhodně pro další vzdělání. Často je totiž další vystudovaný obor velkou výhodou v aktuální práci, či při změně pozice a jedinci se tak otevírají nové možnosti. Zároveň jsou v rámci organizace pracovníci vzdělávání pomocí interních kurzů nejrůznějšího charakteru. Ty jim mají lépe pomoci zorientovat se v aktuálně řešených tématech a často jsou povinná. Zejména, pokud nemá pracovník vystudovanou sociální práci, či příbuzný obor, mu tato vzdělávání mohou být velmi užitečná. Vzdělávání jsou pak velkou výhodou i pro sjednocení postupů při práci s klienty.

*„Ale hlavně se vždycky dovzděláváš v interně, protože je spoustu kurzů, kde se dovzděláváš, abys měla větší přehled o tom, co zrovna řešíš. Což je tady fakt dobrý, že se dovzděláváš v tom svém tématu a tohle je docela dobře podchycený. Protože je tam hodně lidí, který tu sociální práci prostě vystudovanou nemají.“ (Jitka)*

Ovšem vždy tato vzdělávání probíhají v určitých cyklech, z pravidla dvakrát za rok, může se tak stát, že se jim pracovník dlouho vyhýbá. Zejména pokud nastoupí krátce po uplynutí cyklu vzdělávání.

*„Hele já zatím na žádném vzdělávání nebyl. Není to tak dlouho, co jsem nastoupil, tak mě to nějak minulo. Ale kolegové si to hodně chválí.“*  
(Jan)

Naštěstí tento příklad není příliš častý a většinou pracovník absolvuje takových vzdělání během roku několik. Všichni to vnímají jako velkou výhodu a bonus v rámci zaměstnání. Většina kurzů je navíc certifikovaných a vedou je zkušení a pečlivě vybíraní lektori.

#### **4.1.4 Vliv vzdělání na vykonávání práce v NNO**

Studium je jako učení se kultuře. Nevědomě ovlivňuje naše vnímání a myšlení i přes to, že jsme v době jeho zahájení už dospělí lidé a měli bychom mít již formovány vzorce myšlení apod. A většinová společnost nás vnímá jako „hotové“ jedince. Ale možná o to více je toto ovlivnění nevědomé a do podvědomé sféry myšlení se nám zarývá zdánlivě nenaučený vzorec jednání a uvažování.

*„Myslím si, že antropologie dává jiný pohled na tu problematiku a celkově hlubší porozumění té situaci. Antropologická průprava, respektive zkušenosti, který já mám ze školy hodně tvořili způsob přístup k těm lidem, že tam není moc toho mocenského přístupu. Že jako podvědomě. No vlastně jo, podvědomě tím naučeným přístupem, který mám ze školy, se snažím k těm lidem přistupovat. Pak se člověk nechová tak jako paternalisticky, aspoň ne tolik. Jako jsem třeba slyšela u některých kolegů, kteří mají vystudovanou sociální práci. Ale zase celkově tady v organizaci to tolik není, jsou to takový jemný nuance, ale ukazuje se to i v tom, že antropologie dává větší porozumění tý problematice a líp se chápou souvislosti.“* (Jitka)

Častou odpovědí na otázku, jaký vhléd informátorům přináší antropologické vědění do praxe, byla výhoda absence či uvědomění si jistého mocenského přístupu k cílové skupině i jednotlivým klientům.

V tomto druhu práce je takový přístup velmi důležitý a pomocí nehierarchizující optiky pomáhá k lepšímu vcítění se do potřeb klienta i jeho tíživé situace. To může napomoci k hledání takového řešení, které je pro něj příjemné a zároveň efektivní a trvalé. Informátoři často také zmiňovali užívání relativistického pohledu, ke kterému jim pomohlo právě studium antropologie.

*„Antropologie mi pomohla k nějakému relativistickému pohledu na ty klienty. Jako že nesoudím, nehodnotím, nekategorizuju, snažím se být relativní a všímat si toho v širším kontextu. Ale to je spíš jako v rámci uvažování o těch klientech.“* (Marta)

*„Ta antropologie tomu prostě pomáhá. Minimálně pro to porozumění a to, že ty lidi fakt potkáš a jako neštítíš se jich, nebo něco... I díky tomu, že jsem díky pedagogům a v rámci školy, mohli projet spoustu míst, který jsou daleko horší než lidi, se kterými se setkávám já v té práci. Tak jako to mi udělalo super službu. Protože jsem na to prostředí zvyklá a připravená a vím, co můžu čekat, no.“* (Jitka)

Po dobu mého zúčastněného pozorování jsem si několikrát všimla, že pracovníci, kteří mají vystudovaný obor sociální a kulturní antropologie často používají odborné termíny a teorie tomuto oboru vlastní. A to ať už vědomě či nevědomě. Jeden příklad takového uvažování zmiňuji již v podkapitole 3.4 Předvýzkum. Na otázku propojení antropologické teorie a aktuální praxe jsem se ptala i mých informátorů. Většina z nich uvedla, že čas od času si na něco vzpomenou, ale jen okrajově. Podobně reagovala i informátorka Marta a vzápětí uvedla:

*„Pomatuješ si na článek Kultura chudoby od Oskara Lewise? Tak mi přijde, že tohle se nádherně generuje třeba na holobytech. Tam je hodně vidět dominantní postavení ženy pořád. Že tam je ta matka důležitější než partneři a generuje se to pořád. Tak to mě i dost zaujalo. A i jsme to někomu říkala, ať si ten článek přečte, protože tam je to krásně vidět, jak to žijeme.“* (Marta)

Podobě jako Marta se vyjádřila i další informátorka.

*„Často si vzpomenu i na dílo Ervinga Goffmanna – všichni hrajeme divadlo. Tak vidíš, jak se ty lidi chovají k tobě, pak se dozvídáš jinou realitu, do toho tam vstupuje jinej aktér, třeba v podobě úřadu nebo právě školy a hodně vidíš přepínání těch rolí.“* (Tereza)

Na této výpovědi je jisté propojení teoretického základu osvojeného v rámci studovaného oboru a přenesení do optiky, jakou jedinec vnímá okolní svět a sféru praxe dobře viditelné.

Spíše, než vliv vlastního vzdělání si informátoři uvědomovali jisté odlišnosti v tom, jak uvažují například sociální pracovníci na úřadech, vůči kterým se často vymezovali. Příčinu popisovaného chování a jednání přikládali vystudovanému oboru a tomu, jak je v průběhu studia formoval. Přes to, že v průběhu studia docházelo ke stejnému formování, jako u studentů antropologie, popis odlišného uvažování se zdál, z pochopitelných důvodů, jako jednodušší a viditelnější. Informátoři vliv vzdělání na „těch druhých“ popisovali téměř s jistotou a bez větších obtíží. Ale pokud se otázky týkaly přímo jejich osoby, odpovědi již tak jednoznačné nebyly a předcházelo jim váhání a přemítání jejich vlastních postojů.

*„Někdy mi přijde, že například ty sociální pracovnice je neberou tak jako sobě rovný. Ted' nemyslím tady v organizaci, ale spíš na těch úřadech, úřad práce a tak, tam je to hodně vidět. Jak se na ně koukají jako na pól a tak. Tady v organizaci to tak jako samozřejmě není, ale náznaky mocenského přístupu tam jsou. A myslím si, že antropologie tohle hodně eliminuje. Nebo ta moje zkušenost. Nebo se o to alespoň snažím. Pomáhá mi to v tom si tyhle věci uvědomovat.“* (Jitka)

V poslední části více uvedené výpovědi je toho váhání a rozmyšlení dobře viditelné na první pohled. Často se také objevovalo přemýšlení o správné formulaci své výpovědi a informátoři si dávali pozor, aby nepoužili nějakou kategorii či termín, který je zatížený jinými nevhodnými významy a stigmaty. Takovými termíny je například marxistický pojem třída, hodnotící kategorie jako lepší/horší, evolucionistické pojmy jako vývoj (ve smyslu životní situace klienta) a podobně.

Svých respondentů jsem se také ptala, zda nevnímají jako jistou formu znevýhodnění či hendikepu fakt, že často vykonávají sociální práci a angažují se v sociálních programech, aniž by měli vystudovaný přímo obor sociální práce, nebo jemu příbuzný. Výpovědi byli jednoznačné a nikdo z informátorů si není vědom, že by absence tohoto studia nějak nepříznivě působila na jejich praxi. Spíše naopak.

*„Určitě jsem nevnímala jako hendikep, že jsem neměla vystudovanou sociální práci. Jako obor sociální práce. To jsem rozhodně jako hendikep nevnímala a nevnímám to tak do dneška. To je teda důležitý říct. Člověka spíš limituje to, že jeho vzdělání neodpovídá potřebnému vzdělání v sociálních službách. To si myslím, že je nejvíc limitující. A je to limitující hlavně pro toho zaměstnavatele, protože ten zaměstnavatel se vystavuje velkými riziku, protože když přijde kontrola na standarty kvality služeb, tak nejsou pracovníci odborně kvalifikovaný pro tu práci.“ (Renata)*

Podobně jako respondentka Renata reagovala většina dotazovaných. Jedinou překážkou, kterou vnímají při výkonu své práce je ta byrokratická, kdy si často musejí dodělávat rekvalifikační kurz pro pracovníka v sociálních službách a při jednání například s úřady jim je jejich vzdělání předhazováno. Podle slov absolventů tohoto rekvalifikačního kurzu se jedná výhradně o formalitu a nikomu kurz nepřišel

jako užitečný či nezbytný k vykonávání jejich práce. A to i přes to, že se jedná o sociální službu tak, jak ji definuje zákon.

Stále otevřenou otázkou však zůstává to, do jaké míry je vzdělání rozhodujícím a hlavním faktorem při formování vlastního způsobu uvažování. I na způsob nahlížení na životy a prostředí cílové skupiny, se kterou se moji informátoři setkávají nemusí mít vzdělání primární dopad. Přesto však tento dopad nelze opomíjet.

*„Spíš, než antropologie mi hodně pomohlo to, že jsem vůbec chodila na vejšku. To že se umím písemně vyjádřit a tak. Na jedné z prvních přednášek z filozofie jsme měli, že je jedno, jakou vejšku studuješ, ale že obecně tě učí vyjadřovat se, formulovat myšlenky na papír a zvyšují se tvoje komunikační schopnosti obecně. To jsou dovednosti, který si osvojiš, ať už je jedno co studuješ. Tak to si myslím, že třeba v rámci filozofický fakulty je pravda.“ (Marta)*

*„Ale asi je důležitý, co v tom ten člověk vidí a nevidí a i to, jak to má podmíněný. Že to nemusí být vyloženě podmíněný tím, co vystudoval. Jestli sociální práci, nebo antropologii, nebo jedno co máš vystudovaný, ale hlavně to, co tě formovalo před tím nebo během studia.“ (Jitka)*

#### **4.1.5 Sociální sítě ve vztahu k vybraným organizacím**

Velká část pracovníků vybraných organizací, kteří mají vystudovanou sociální a kulturní antropologii v Plzni měla zkušenost s jejich prostředím už během studia. Působila zde například v rámci stáží a dobrovolnictví, s mnohými pracovníky se znala již před nástupem do zaměstnání. Jak již bylo popsáno výše, neziskový sektor je oblast, kde absolventi tohoto oboru často končí a ke které inklinují. Město Plzeň je navíc specifické úzkou komunitou lidí, kteří se v tomto prostředí pohybují a plzeňský neziskový sektor má tak maloměstský charakter, který je skrz

na skrz provázaný sociálními vztahy a vazbami. Svou roli v tom hrají do velké míry absolventi antropologie, kteří se znají již z dob studií a udržují kontakt i po jeho ukončení. Jistá forma komunity vzniká také v rámci pracovního kolektivu, podobně jako k tomu dochází ve školních třídách či v rámci vesnic [srov. Soukup 2014].

*„U mě jsou jako dvě linky, který se vlastně prolínají. Jedna věc je, že se hodně absolventů, nebo vlastně i studentů antropologie plzeňský, nachází odbytiště v neziskovkách a nejen plzeňských. Takže hodně antropologů šlo právě i sem do organizace, na jedno to odbytiště. A ty lidi jsem potkala, protože jsem pracovala v jedné kavárně, jako barmanka a tam vlastně kromě toho, že tam chodilo spoustu studentů to byla i družstevní kavárna. Část těch družstevníků byli naši pedagogové z antropologie dokonce. Takže ta kavárna bylo takový setkávání místo, kde se dělaly takovýchle různé „obchůdky“, co se týče různých spolupráce a zaměstnání. Další znak té kavárny je vlastně i ten, že jeho barmani pak často končí v neziskovkách a já jsem byla jednou z nich. Chodila tam i moje budoucí koordinátorka. A ta jednoho dne přišla a řekla: „Hele, co zamýšlíš po škole?“ Protože jsem studovala bakaláře v tu dobu. A já jsme říkala: „Já nevím...“ A ona mi pak rovnou nabídla, jestli nechci zkusit tuhle organizaci. A já jsem se tou dobou i zrovna chtěla zeptat, jestli tady není místo, protože mě to jako zajímalo a už jsem chtěla dělat něco jiného, než za barem... Takže se to takhle propojilo a ona mě předběhla s tou nabídkou a šla jsme v rámci praxe na škole na týdenní stáž a poslední den praxe už jsem měla přijímací pohovor. A tak jsem tam pak začala pracovat.“ (Jitka)*

Informátorka Jitka ve své výpovědi uvedla druhý výrazný faktor, který napomáhá k reprodukci sociálních vazeb. Tím faktorem je zmiňovaná kavárna, ve které informátorka dříve pracovala. Není jediným pracovníkem této kavárny, který později nastoupil do jedné z plzeňských organizací. Družstevníci této kavárny úsměvně podotýkají, že mají pocit, jako by byli

školkou plzeňských organizací. Tohoto propojení a specifické sociální skupiny si všímají i lidé v ně této bubliny a z jiných studijních programů, jako například informátorka Nela.

*„Zajímalo by mě, jak velkej vliv má kavárna a ty lidi kolem. Ta kavárna prostě zaměstnává lidi.“ (Nela)*

Podobné propojení v podobě sociálních vazeb je i mezi katedrou antropologie a vybranými neziskovými organizacemi. Toto propojení je spojené i s pracovními zkušenostmi pracovníků katedry s prostředím vybraných neziskových organizací.

*„Když se mihne někdo kolem mě, kdo by se k té práci hodil, tak vazbuju a snažím se ty lidi propojit.“ (Jonáš)*

Pro mnohé absolventy je také lákavé to, že v rámci studia měli možnost seznámit se s prostředím, ve kterém neziskové organizace působí již během studia a díky této zkušenosti v něm jsou schopni nalézat antropologická témata.

*„V rámci antropologie je to vlastně taková antropologie doma. A pořád ta plzeňská antropologie měla blíž k cigánům a neměla ambice zkoumat třeba přírodní národy Brazílie. Ale spíš se četly texty z lokalit z Rumunska, z různých osad a tak. A myslím, že to bylo takový přirozený vyústění toho všeho. I jako pokračování školního backgroundu.“ (Marta)*

Specifické zaměření katedry tak mnohé formovalo a volba zaměstnání se tak pro ně stala jasnější. Mnozí uvedli, že k práci ve vybraných organizacích dlouho směřovali a dané prostředí pro ně bylo lákavé. Mimo jiné právě z důvodu, že se s ním měli možnost seznámit v průběhu studia.

*„Jo, tak je to cesta, ke který někdo směřuje a někdo ne. A ta antropologie mi to hodně dala. Možná to není ani tak tím, že k tomu*



*antropologie jako taková směřuje, ale možná je to spíš tím, že ta plzeňská antropologie je hodně specifická. Lidi na ní jsou navázaný na tendlenten prostor neziskovek. A celkově se s tím prostředím má člověk možnost seznámit během studia. A to ani ne obsahem studia, ale spíš přes ty vazby a kontakty s těma lidma, který na katedře působí.“ (Renata)*

Jak jsem zmínila výše, specializace a smýšlení plzeňské katedry přirozeně produkuje zájemce o neziskový sektor a práci v něm. A to i díky osobním zkušenostem absolventů.

*„Člověk zná nějaký zákonitosti a fungování těch lidí jako specifický skupiny. Typicky kulturu chudoby, což je další věc, která ti hodně přiblíží tuhle oblast. A že se to dotýká i prostředí tady u nás a není to jen zahraničí.“ (Renata)*

Výše zmíněné citace dokazují vznik a výskyt sociálních sítí, které například Lenka Bušíková popisuje jako soustavy reciprocitních sociálních vztahů mezi třemi a více lidmi, interakce z nich vzešlé poskytují šance i omezení [Bušíková 1999]. Ve stejném duchu bylo nahlíženo na mnou vybranou skupinu informátorů, kdy vybrané citace výskyt konkrétních sociálních sítí a vazby mezi nimi dokazují.

#### **4.1.6 Gender v NNO**

Nelze si nevšimnout, že v neziskovém sektoru působí velké procento žen. Tento fakt může ovlivňovat mnoho faktorů, na které jsem se ptala svých informátorů. Obecně se shodli v tom, že absenci mužů velmi výrazně způsobuje nízké finanční ohodnocení, prestiž i celkově nižší zájem o tuto oblast.

*„Jedna z věcí je taky finanční situace. Prachy. Prestiž.“ (Marta)*

*„Určitě za to můžou finance, jako to, že se prostě očekává od mužů vyšší plat na daleko míň námahy. A nezisk prostě není zlatá žíla, co si budeme povídat. Je v tom prostě ten koncept živitele, no.“ (Michaela)*

Důvodem jsou také stereotypy ve společnosti a silně zakořeněná představa muže, jako živitele rodiny a toho, kdo vydělává („chleboďárce“). Dle výpovědí informátorů má na to vliv skutečně kombinace více faktorů. Dalším z nich je například to, že sociální práce jsou spojovány s pečovatelskou rolí a empatií, které jsou dle představ většinové společnosti a našeho kulturního prostředí typicky ženskými vlastnostmi a předpoklady.

*„Určitě na to má vliv víc faktorů. Jedna věc je, že jsou to pozice stereotypně spojovaný spíš s ženkejma a pak taky určitě to, že je míň prestižní a málo ohodnocená. Možná i fakt, že prostě obory, jako je sociální práce, studujou hlavně holky.“ (Terka)*

*„Za mě je to poměrně jednoduchý rozklíčovat. A sice že v těchto oborech ani ty chlapy nestudují. Neplatí to plošně na všechny humanitní obory, ale když se člověk podívá i na pajdy, sociální práce a konec konců i tu antropologii, tak to zastoupení žen je vyšší. A pak i do těchto oblastí jsou ženský. I zájem o tu oblast o kvalitativní sféru.“ (Renata)*

Některé informátorky v tom vidí spíše pragmaticky, a to v poměru žen a mužů na jednotlivých studovaných oborech. Tato prostá statistika ústí ve stejný poměr mužů a žen i v navazujících profesích. Má tak výrazný vliv na sféru praxe. Ženy také inklinují k sociálním tématům a rovnosti či spravedlnosti častěji než muži a odráží se to již na rané výchově.

*„To že je tu míň chlapů bych i viděla v tom, že ženy mají tak nějak přirozeně větší smysl pro spravedlnost. Nebo aspoň podle mě. A možná i taková ta ženská afektovanost je způsobena tím, že to bylo dlouho utlačovaný pohlaví“ (Michaela)*

Někteří také naráželi na fakt, že přes vysoké procento žen v neziskovém sektoru jsou na vedoucích pozicích většinou muži.

*„Odráží se v tom širší sociální podmínky. Je to obecně širší trend, který se prolíná i do toho, jak jsou jednotlivé vedoucí pozice obsazované. A ani takováhle organizace není schopna zajistit balancovanost. Velkou roli hraje i to, že se ženský často do těch vedoucích pozic ani nehlásí. A to je druhá věc.“ (Jonáš)*

Zde se názory na tento fakt různili. Někteří informátoři nesouhlasili a je jim toto genderové rozložení nepříjemné, někteří na to i opakovaně upozorňují. V tomto případě se jednalo vždy o ženy, které tím dávají průchod vlastní emancipovanosti. Jiné však s tímto rozložením souhlasí, vnímají jej jako výhodné, a dokonce by uvítali i celkově více mužů v této oblasti působení.

*„Já si myslím, že je to hrozná škoda, že tady pracuje tak málo chlapů. Já nejsem taková, že bych tyhle role nějak hrotila a obzvlášť v domácnosti. Ale třeba na pracovišti je ten chlap hrozně fajn. A ne jenom proto, že utiší hysterický klevetění. Ale hlavně proto, že ve spoustě ohledech umí ve věcech udělat jasno a dobře se na tu věc umí podívat ze shora. A myslím si, že je dobře, když je ve vedení chlap. ... Ale chápu, že v té práci, kterou děláme nemůžou být z nějakých, a to je to smutný, důvodů, že musí živit rodinu, a to se od nich očekává.“ (Nela)*

#### **4.1.7 Morální rozpor/etika**

Antropologové profesně působící vně akademické půdy, například v rolích úředníků, konzultantů či nevládních aktivistů, zase často čelí výtkám, že ve jménu své odborné specializace romanticky obhajují různé „menšiny“ či „exoty“, namísto aby přispívali k řešení socio-ekonomických problémů spojených s marginalizací a chudobou i za cenu toho, že lidé na okraji moderní společnosti budou nuceni opustit své „tradiční“ životní způsoby. Řada zneklidňujících otázek v současnosti vychází i zevnitř

antropologického diskurzu: Neznásilňujeme „ty druhé“ tím, že jejich zkušenosti interpretujeme v našich západních/vědeckých/kapitalistických pojmech? Nepředstavuje antropologie, a věda vůbec, nástroj určitých politických či mocenských zájmů? Neměli bychom proto spíše zkoumat způsob, jak o „těch druhých“ přemýšlíme. V jakých kategoriích je nahlížíme, než je samotné [Hirt et al. 2012: 7]?

V této souvislosti jsem se svých informátorů ptala, zda nahlíží na sociální práci a neziskový sektor jako na něco europocentrického či prozápadního, na něco, co je v rozporu se smýšlením tradiční antropologie. Většina z nich uvedla, že jsou si vědomi určité jinakosti v přístupu a pohledu na cílovou skupinu i jednotlivce, ale přímo jako formu rozporu či porušování etických zásad to nevnímají. I když si tuto otázku také nejednou kladli.

*„Poslední dobou nad tím hodně přemýšlím. Naší prací je ty lidi rovnat a narovnat a vlastně ta naše práce působí nejvíc systémově. Vlastně jo, chceš ten systém nějak upravovat a přiohýbat, ale zároveň ty lidi taky rovnáš. Ty jo, takovej vlastně jako kolonialismus.“ (Marta)*

Jsou si vědomi jistých zásahů do norem, které panují v lokalitách, kde působí, ale zároveň si uvědomují i hranici, kdy zasahují do specifické kultury a kde tato kultura končí.

*„Ale pak je třeba násilí, který nejde tolerovat, a to si myslím, že už jsou věci, který prostě nesouvisí s kulturou. Násilí, vykořisťování dětí a tak, to už prostě není kultura.“ (Marta)*

Často se přímo ocitají v situacích, kdy přemýšlí, zda zasáhnout do dění v rodině a ovlivnit jí tak pro další fungování, nebo nezasáhnout.

*„Nejhorší je, když jsi v tom okamžiku, když si to pozorovala už dostatečně dlouho jsi v tom okamžiku, kdy bys měla něco změnit a nevíš. Jestli to udělat, jestli se to smí, jestli je to jenom tvůj pohled. A jestli je to správně. Jestli to není jenom něco, co já chci a co bych udělala*

*ve svém přirozeném světě a není to svět toho klienta. S tím bojuju nejvíc.“*  
(Nela)

Přes to, že pracovníci s antropologickým vhladem usilují o nehodnotící přístup, často se střetávají s otázkou, do jaké míry se po nich vyžaduje formování celé cílové skupiny, se kterou pracují. Nejlépe se to demonstruje na potřebě vštěpování hodnot, které jsou vlastní většinové společnosti a tím „normální“.

*„Zároveň to sedí i tady na tu práci, že my máme nějakou europocentrickou pohled na tu práci, středostavovskou bílou pohled, kterou se snažíme převádět v to chod' do školy, dělej tohle a tohle, jinak jsi marnější.“* (Marta)

Sociální práci tuto rovinu nelze upřít, ale na druhou stranu sociální pracovníci a pracovníci neziskových organizací se nesnaží měnit kulturu své cílové skupiny. Pouze se snaží naučit své klienty, jak v systému žít, aby jejich kvalita života byla co možná nejlepší.

*„Já to osobně tak jako nezaznamenávám. A hlavně asi proto, že řeším dluhy. Tam je to hodně faktický. Musíte splnit tohle... Tady máte tohle... A tak. Tyhle etický rozkoly člověk zaznamenává asi víc v tom terénu nebo tak. Ale jinak si myslím, že k tomu vnitřnímu konfliktu dochází a stalo se ti o mě. Na druhou stranu si myslím a záleží na tom, jak si to ten člověk definuje. Jak si říkala s tím „měnit kulturu“ - záleží na tom, jestli se to, co ten člověk žije dá definovat jako kultura. Abychom to nebrali jako étos ušlechtilého divocha, nebo něco takového. Abychom něco prostě zbytečně neromantizovali. Myslím, že ani antropolog by neměl mít takový ten přístup, kdy říká: „Jó na holobytech, ten bordel, to je jejich kultura.“, tak to jako ne.“* (Karin)

Značná část informátorů však vnímá své poslání i v tom, že jako vystudovaní sociální vědci by měli do jisté míry zasahovat

do společenského dění a angažovat se v sociálních tématech. Vnímají to jako svůj úkol v rámci většinové společnosti, kdy mají kriticky poukazovat na určité normy, které by mohli mnohým znesnadňovat žití.

*„Myslím si, že úloha sociálního vědce by měla spočívat v tom, dělat svět lepší. I antropologové ve sféře mimoakademické praxe by neměli od určitých věcí dávat ruce pryč. Nemyslím si, že antropolog by neměla zasahovat. Jen je rozdíl mezi základním výzkumem a tím aplikovaným... Ale samozřejmě je rozdíl mezi rolí výzkumníka, a právě profesní rolí mimo tu sféru akademické praxe. Tam je ta sociální změna žádoucí.“ (Jonáš)*

Přesto však nelze opomíjet rozdíl mezi čistým a aplikovaným výzkumem, stejně tak jako mezi studiem a konečnou profesí.

*„Jako první mě teď napadla etika ve vztahu k antropologickému výzkumu. Že tam je to hodně podobný ve smysli chránit toho klienta. Že v sociálních službách se ke klientovi přistupuje hodně jako by byl tvůj informátor ve výzkumu. Musíš ho o všem informovat, být loajální a ochránit ho. Je to na hodně podobný bázi.“ (Renata)*

Zároveň má výzkumná etika antropologa a etický kodex sociální práce mnoho společného. Jak popisuje i informátorka Renata. Především jde o plnou ochranu lidí, se kterými přicházejí v rámci působení do kontaktu. A jak také uvedl jeden z mých informátorů, úkolem sociálních vědců by v praxi mělo být dělat svět lepším místem a nedávat od sociálních témat „ruce pryč“. Protože pokud by měl někdo mít za úkol měnit svět k lepšímu, tak jsou to právě sociální vědci a jejich angažovanost.

#### 4.1.8 Stále otevřené otázky

I po analýze výpovědí informátorů zůstalo stále velké množství otevřených, ne zcela zodpovězených otázek týkajících se například genderu, vzdělání/vzdělávání, formování identity, vnímání etnicity a odlišnosti. Jednu z nich se pokusím představit v této části. Je to otázka, jak by mohla antropologie přispět ke studiu sociální práce, a o které vhledy a způsoby nahlížení na cílovou skupiny by ji mohla obohatit.

*„Možná kdyby se antropologie a sociální práce/terénní práce víc propojila i v jednotlivých přístupech, tak by to bylo víc efektivnější pro pracovníky a fakt přínosnější i pro ty lidi. I v řešení a přístupu a jejich chápání. Myslím, že pro jejich situaci by to byl veliký přínos. To bych doporučovala, aby byla antropologie víc zabudovaná ve studiu sociální práce. Třeba relativismus. I kdyby si to každý na sociální práci zažil, tak by to udělalo vekou službu.“ (Jitka)*

Jak je vidět výše, některé informátorky (a byla jich většina), v tom mají poměrně jasno a v hlubším zapojení současné antropologie do studia sociální práce by viděly velký přínos. Antropologie by svým kritickým způsobem uvažování mohla být přínosem i v mnoha jiných oblastech.

*„Ale všimla jsem si, že my jako antropologové máme neuvěřitelnou tendenci vyjadřovat se ke všemu. Není obor, který by antropologie nezvládla obsáhnout, antropologie jídla, antropologie sportu, antropologie, antropologie, antropologie... Je toho fakt jako mraky. Takže mám pocit, že do všeho máme tendenci kecat a bejt kritický.“ (Marta)*

Nutno také podotknout, že dlouhá léta nebyl v Plzni otevřen bakalářský a magisterský program sociální práce a zájemci o toto studium buďto odcházeli jinam, nebo neměli jinou možnost, než studovat VOŠ a následně bakalářské a magisterské studijní programy příbuzných oborů. Pod rouškou názvu sociální a kulturní také mnoho studentů směřovalo ke studiu antropologie. Od nového akademického roku má být otevřený

nový vysokoškolský program sociální práce, který vznikl ve spolupráci s neziskovými organizacemi a mělo by v něm být obsaženo i studium antropologie. Jakou bude mít výslednou formu a jak se promítne do sféry aplikování v praxi je otázkou času a do budoucna by mohlo být zajímavým předmětem studia.

## 5 ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zaměřovala na subjektivní pohled, vnímání a představy pracovníků vybraných nevládních neziskových organizací, kteří mají vystudovaný obor sociální a kulturní antropologie. Tento obor jim přinesl jistý background a jak již bylo zmíněno výš, mým cílem bylo zjistit, jak využívají tento vhléd ve sféře praxe, jak se odráží v profesním životě a zda si jsou pracovníci tohoto antropologického vhlédu vědomi. Čím déle totiž absolvent působí v prostředí neziskové organizace, tím více ztrácí spojení s vystudovaným oborem a dochází k jisté transformaci antropologa a sociálního pracovníka. Dále jsem se zaměřovala na to, jaký je pohled pracovníků na genderovou nevyváženost v neziskovém sektoru, jaká byla jejich motivace a jaké další faktory formovali jejich pohled na svět a způsob uvažování. Dílčím tématem byla také otázka jistého vnitřního morálního rozporu mezi vystudovaným antropologickým backgroundem a posláním sociálního pracovníka. Zde se objevovali zajímavé postřehy a příklady etické jinakosti i podobnosti. Podrobněji jsou jednotlivá témata představena v analytické části této práce.

Zúčastněným pozorováním a polostrukturovanými rozhovory se mi podařilo zjistit, že mnou vybraná skupina informátorů, a tedy i absolventi antropologie, má opravdu specifický pohled na problematiku, se kterou se setkávají ve svém profesním životě. Usilují o nezaujatý, nehodnotící a empatický přístup ke klientské skupině i jednotlivcům. Zároveň měli možnost seznámit se s prostředím do kterého vstupují již během studia, vidět jej z širší perspektivy a uvědomovat si dílčí kontexty daného prostředí. Při komunikaci s klienty neziskové organizace toleruje



jejich odlišný původ, postavení i životní situace a používá relativistický pohled. Jedná bez předsudků, labelů a snaží se nereprodukovat stereotypy. Díky četbě textů zaměřených na sociální exkluzi, chudobu a marginalitu, mají absolventi dobrý teoretický základ a mnozí díky účasti na výzkumech i osobní zkušenost s terénem. Tyto výzkumy byly realizovány ze strany školy a byly součástí většího projektu či jednotlivých kurzů. Každý absolvent se po dobu studia měl možnost účastnit minimálně jednoho takového výzkumu, což mu dalo dobrý základ a mnohým pomohlo s hledáním budoucího zaměření. Absolventům antropologie a humanitních oborů obecně, také nečiní velký problém formulovat své myšlenky písemně, což může být výhodou zejména psaní nejrůznějších reportů a zpráv k projektům. V tomto případě se však nabízí otázka, do jaké míry se jedná o dovednost získanou studiem daného oboru a zda to není důsledkem studování vysoké školy obecně.

V závěru této práce nezbývá než podotknout, že i přes tento výzkum zůstává mnoho otázek, které jsem si na začátku kladla, otevřených, ne zcela zodpovězených. Tento výzkum mě přiměl k dalšímu přemýšlení nad formujícími faktory, vlivem studia na jedince, ale i postavením muže a ženy, etnickou kategorizací a podobně. Odpovědi na tyto otázky se nehledají snadno. I přes to nezbývá než se ptát, protože ona touha po poznání a nahlížení do pozadí zdánlivě jasných věcí je úkolem sociálních věd. A antropologie by měla být disciplínou, která usiluje o porozumění jednotlivostí sféry lidského bytí.

## 6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Berger, Peter L., a Thomas Luckmann. 1999. *Sociální konstrukce reality: Pojednání o sociologii vědění*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.

Bernard, Russell H. 2006. *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*. Lanham, MD: AltaMira Press.

Bernard, H. Russell, and Gery W. Ryan. 2010. *Analyzing Qualitative Data: Systematic Approaches*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Bickman, Leonard, Debra J. Rog, and T. E. Hedrick. 2009. "Applied research design: a practical approach." in Handbook of Applied Social Research Methods, Sage Publications, Thousand Oaks, CA: 3–43.

Bourdieu, Pierre, Passeron, Jean-Claude. 1990. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: SAGE Publications.

Bourn, Douglas (Ed.). 2008. *Development Education: Debates and dialogues*. London: Institute of Education, University of London.

Buštková, Lenka. *Analýza sociálních sítí*. In Sociologický časopis 32, str. 339-351

Crabtree, Benjamin a William Miller. 1999. *Doing Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Čada, Karel a Kateřina Ptáčková a Tereza Stöckelová. 2009. *Věda a nevládní organizace: Zkušenosti, možnosti, inspirace*. Praha: Zelený kruh.

DeWalt, Kathleen M. a Billie R. DeWalt. 2010. *Participant Observation: A Guide for Fieldworkers*. Lanham, MD: AltaMira Press.

Durkheim, Émile. 1972. Education and Sociology. In Giddens, Anthony. *Emile Durkheim: Selected Works*. London: Cambridge University Press.

Eriksen, Thomas Hylland. 2008. *Sociální a kulturní antropologie*. Praha: Portál.

Eriksen, Thomas H. 2006. *Engaging anthropology: The Case for a Public Presence*. Berg.

Ervin, Alexander. 2000. *Applied anthropology: tools and perspectives for contemporary practice*. Boston: Allyn and Bacon.

Ferraro, Gery. 2001. *Cultural Anthropology: An Applied Perspective*. Wadsworth/Thomson Learning; 4th edition.

Foster, George. 1969. *Applied Anthropology*. Boston: Little, Brown and Company.

Fritzová, Marie. 2016. *Zúčastněné pozorování a rozhovor v terénní praxi*. In *Antropowebzin* 3-4/2016: 95-106.

Geertz, Clifford. 2000. *Interpretace kultur: vybrané eseje*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Given, L. M. 2008. *The sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Gordon, David. 2005. *Indicators of Poverty & Hunger*. United Nations [online]. [cit. 2. 5. 2020]. Dostupné z: [https://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/ydiDavidGordon\\_poverty.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/ydiDavidGordon_poverty.pdf).

Green, Maia. 2003. „*Globalizing development in Tanzania. Policy franchising through participatory project management*“. *Critique of Anthropology*, 23 (2): 123–143.

Gwynne, Margaret A. 2002. *Applied Anthropology: A Career-Oriented Approach*. Allyn & Bacon.

Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: Základy metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hendl, Jan. 2012. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hirt, T. a kol. 2012. *Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie*, Plzeň: Západočeská univerzita.

Jakoubek, Marek. 2008. *Cikáni a etnicita*. Praha: Triton.

Jelínek, Matouš. 2012. *Class, Codes and Control: Volume 1 Basila Bernsteina a Reproduction in Education, Culture and Society Pierra Bourdieuho a Jeana-Clauda Passerona: recenzní stať*. Brno: Masarykova univerzita.

Kaufmann, Jean-Claude. 2010. *Chápající rozhovor*. Praha: SLON.

Kawulich, Barbara B. 2005. *Participant Observation as a Data Collection Method*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research.

Keller, Jan. Tvrdý, Lubor. 2008. *Vzdělanostní společnost: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Kumar, Ranjit. 2005. *Research Methodology: A Stepby-Step Guide for Beginners*. London: SAGE.

Lewis, Oscar. 1996. *The Culture of Poverty*. Scientific American, vol. 215/4.

Leys, Colin. 2005. *The Anthropology of Development and globalization: From Classical Political Economy to Contemporary Neoliberalism*. Oxford: Blackwell Publishing.

Low, Setha M. Merry, Sally E. 2010. *Engaged Anthropology: Diversity and Dilemmas*. Current Anthropology, 51 (Supplement 2): 203–226.

Nekorjak, Michal. Suralová, Adéla. Vomastková, Klára. 2011. *Uváznutí v marginalitě: vzdělávací trh, „romské školy“ a reprodukce*

*sociálně prostorových nerovností*. In Sociologický časopis, Vol. 47, N. 4: 657-680.

Nolan, Riall. 2002. *Development Anthropology: Encounters in the Real World*. Oxford: Westview Press.

O'Connor, Alice. 2002. *Poverty Knowledge: Social Science, Social Polity, and the Poor in Twentieth-Century U.S. History*. Princeton: Princeton University Press.

Rylko-Bauer, B., Singer, M., van Willigen, J., 2006. *Reclaiming applied anthropology: its past, present, and future*. American Anthropologist, 108 (1), str. 178–190.

Ryška, Tomáš. 2010. *Angažovaná antropologie: Dar i jed*. Cargo 1, 2 / 2010

Říčan, Pavel. 2000. *S Romy žít budeme – jde o to jak*. Praha: Portál

Sardan, Olivier de. 2005. *Anthropology and development: Understanding contemporary social change*. London: Zed Books.

Schensul, Jean J. a Margaret D. LeCompte. 2013. *Essential ethnographic methods: A mixed methods approach*. Plymouth: AltaMira Press

Soukup, Martin. 2014: *Terénní výzkum v sociální a kulturní antropologii*. Praha: Karolinum

Strauss, Anselm. Corbinová, Juliet. 2013. *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Nakladatelství Albert.

Thompson, Paul. 2000. *The Voice of the past oral history*. New York: Oxford University Press.

Toušek, Laco, 2012. *Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie*. In: Tomáš HIRT, ed. *Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, s. 25–106.

Venkatesan, Soumhya. Yarrow, Thomas. 2012. *Introduction. Anthropology and Development: critical framings*. In Yarrow, Thomas, Venkatesan, Soumhya, eds. *Differentiating Development. Beyond an Anthropology of Critique*. New York: Berghahn Books

Williamson, Ben. 1979. *Education, Social Structure and Development*. London: The Macmilland Press Ltd.

Willigen. John van. 2002. *Applied Anthropology: an introduction*. London: BERING & CARVEY, Wesport, Connecticut

Ystanes, Margit. 2013. *Nevydané přednášky*. Bergen: Universitetet in Bergen.

## 7 RESUMÉ

Education is something that shape individuals from early childhood and has a great influence on the subjective perception of the world around them. This thesis focuses on the subjective view, perception and ideas of employees of selected nongovernmental organizations (NGO's) in Pilsen who have studied social and cultural anthropology. This field of study brought them an anthropological background and my intention is to find out how they use this background in practice and if it has any reflection in their professional life and last but not least, whether asked workers are aware of this anthropological insight. In the same way, as applied anthropology transfers its knowledge to the sphere of practice, also graduates of anthropology apply their knowledge in professional life. One of the questions is the internal moral contradiction between the studied anthropologic background and the mission of the social worker.

This thesis is based on the theoretical basis of applied anthropology, where I was very inspired by individual roles and approaches. This role and approach application I found in a NGO's that has become my research field. All informants are connected by the same work environment and a similar content of leverage, despite the fact, that they work on different positions and in two different NGO's.

For the purpose of this thesis I chose the methods of qualitative research. Specifically, participatory observation and semi structured interview. The aim of these methods was to obtain authentic statements from informants and thus obtain the data needed for following analysis.

Thanks to this research, I found that selected group of respondents (anthropology graduates included) has a really specific view of the issues that they encounter in their professional lives. They strive for an unbiased, nonevaluative and empathetic approach to the client group and individuals. At the same time, they had the opportunity to get acquainted with the environment into which they enter during their studies. They see it from a broader perspective and are aware of the sub-contexts of the environment.

## 8 PŘÍLOHY

### Osnova rozhovoru:

Tematické oblasti	Okruhy/příklady otázek
<p><b>A. Úvod</b></p> <p><i>Požádání o souhlas informátora s pořízením nahrávky spolu s ujištěním, že po něm nebudou požadovány žádné citlivé osobní informace a údaje, veškerá data budou anonymizována a použita výhradně pro účely této DP.</i></p>	
<p><b>A.1. Warm up</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• představení DP a účelu rozhovoru</li> <li>• představení informátora</li> </ul>	<p><u>Představení DP:</u> (doplnit obecně z DP)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Než začneme se samotným rozhovorem, tak bych Vás ráda požádala o krátké představení.</li> <li>• Kolik Vám je let?</li> <li>• Jak dlouho pracujete v neziskové organizaci?</li> <li>• Je to Vaše první práce v neziskovém sektoru?</li> </ul>
<p><b>B. Pracovní pozice</b></p>	
<p><i>Cílem je zjistit, jakou vykonává pracovník pozici, zda se jedná o sociální práci ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb., jak vypadá jeho běžný pracovní den a jak postupuje při určitých situacích</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na jaké pozici aktuálně pracujete?</li> <li>• Vykonával/a jste v minulosti i jiné pozice v rámci této neziskové organizace, případně i jiné NNO?</li> <li>• Jedná se přímo o sociální službu tak, jak jí definuje zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách?</li> <li>• Popište mi Vaš „běžný pracovní den“.</li> <li>• Kdo je Vaší cílovou skupinou, se kterou přicházíte do kontaktu?</li> </ul>
<p><b>B.1. Vzdělání ve vztahu k pracovní pozici</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Navázání na předchozí část o představení pracovní pozice</li> <li>• Otázky mají obecnější charakter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je potřeba speciální vzdělání pro vykonávání Vaší pozice?</li> <li>• Absolvujete v rámci zaměstnání nějaká další vzdělávání (kurzy apod.)?</li> </ul>
<p><b>B.2. Motivace k práci v NNO</b></p>	



- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Otázky zaměřené a subjektivní motivaci a důvody zvolení tohoto druhu práce</li> <li>• Osobní charakter otázek</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proč jste rozhodl/a pro práci v tomto typu NNO (o.p.s.)?</li> <li>• Co bylo Vaší motivací a proč si právě vybral tuto konkrétní NNO?</li> <li>• Měl/a jste nějaké reference od známých apod. před nástupem?</li> <li>• Znal/a jste před nástupem do práce někoho, kdo zde již pracoval?</li> <li>• Co Vás na tomto typu práce láká a nejvíce baví?</li> </ul> |
|---|--|

### C. Vzdělání

*Cílem je zjistit, jaké má informátor vzdělání, zda antropologické/jiné/kombinace, před jakou dobou absolvoval*

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak své vzdělání užívá v praxi a zda je tímto backgroundem nějak ovlivněn</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání (obor)?</li> <li>• Myslíte si, že Vaše vzdělání má vliv na to, jak při své práci uvažuje a jak přistupuje k lidem, se kterými přichází do kontaktu?</li> <li>• Všímáte si sám/a rozdílů v přístupu a narážíte často na nějaké „konflikty“ způsobené právě backgroundem v podobě studia?</li> <li>• Vyžíváte často své poznatky a zkušenosti získané během studia v rámci své pozice? Jsou neuplatnitelné při dané práci?</li> <li>• Vnímáte Vy sám/a na sobě vliv studia na vykonávání Vaší práce?</li> <li>• Jste si vědom/a používání určitých specifických metod, které jste si osvojil/a během studia? Vzpomene si na některé?</li> <li>• Jsou některé postupy používané ve vaší práci podobné těm antropologickým/ těm se kterými jste se setkal/a v průběhu života?</li> <li>• <u>pokud se informátor rozhodl ke studiu dalších oborů:</u> Co Vás přimělo k dalšímu studiu? Jaké byly hlavní</li> </ul> |
|---|---|

	důvody apod.? (zejména u kombinací s ant.)
<b>D. Otázka etiky</b>	
<p><i>Cílem této části je zmapovat postoje informátorů k morálnímu rozporu mezi etikou tradiční antropologie a sociální práce</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak pracovník vnímá „poslání“ svého vzdělání ve vztahu k pracovní pozici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaký je Váš názor na práci sociálního pracovníka ve vztahu k antropologické etice?</li> <li>• Vnímáte nějak rozpor mezi etikou tradiční antropologie a sociální práce?</li> <li>• Zabýval/a jste se někdy otázkou antropologické etiky ve vztahu k sociální práci?</li> <li>• Vzpomenete si na konkrétní příklad z praxe?</li> <li>• Přemýšlel/a jste někdy nad otázkou europocentrismu neziskového sektoru?</li> </ul>
<b>E. Gender v neziskovém sektoru</b>	
<p><i>Cílem je zjistit, jak informátoři vnímají a nahlížejí na absenci mužů v neziskovém sektoru a tím výraznou feminizaci tohoto prostředí.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V neziskovém sektoru pracuje výrazně více žen, proč tomu tak podle Vás je?</li> <li>• V neziskovém sektoru pracuje výrazně méně mužů, proč tomu tak podle Vás je?</li> <li>• Muži zde často zastávají vedoucí pozice, jaký je Váš názor na tento jev?</li> <li>• Pracovalo by se Vám lépe v prostředí, kde by bylo více žen ve vedení?</li> <li>• Uvítal/a byste více mužů v neziskovém sektoru obecně?</li> </ul>
<b>F. Závěr</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prostor pro doplnění nějakých informací, postřehů apod.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Napadá Vás nějaký další postřeh k tématu?</li> <li>• Je nějaká oblast, ke které byste se chtěl/a vrátit?</li> <li>• Je něco, na co jsme v rámci rozhovoru nenarazili, případně na co jsme zapomněli a chtěl/a byste to závěrem sdělit?</li> </ul>

**Poděkování za rozhovor a rozloučení**