

TRAIT

Metodické směrnice pro školitele

Aktivita 2.3

Tvorba materiálů pro školící kurz

2023-1-CZ01-KA220-VET-000160060

Pilar Escotorin (UAB)
Rosaura Delvalle (MIRADA LOCAL)
Viktor Heumann (Transparent)
Pavla Doležalová (Transparent)

„Podpora Evropské komise při vydání této publikace nepředstavuje schválení jejího obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nenese odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.“

INDEX

ÚVOD	3
MODEL TRAIT – OBECNÝ RÁMEC.....	3
DESET ZÁSAD MODELU TRAIT	4
TEORETICKÝ RÁMEC.....	5
HLAVNÍ ASPEKTY KE ZVÁŽENÍ PŘI REALIZACI ŠKOLENÍ	5
SENZITIVITA A UVĚDOMĚNÍ	5
JAZYK	6
ZNEJTE SVÉ CÍLOVÉ PUBLIKUM.....	7
DEFINUJTE SI CÍLE ŠKOLENÍ	8
PŘÍPRAVA ŠKOLENÍ	8
ČÁSTI ŠKOLENÍ.....	10
ŠKOLÍCÍ METODY.....	12
Tradiční metody školení	12
Školící metody vycházející z modelu TRAIT	13
Participační vizualizační metodologie.....	13
Fokusní skupina z prosociální perspektivy	20
ZDROJE	27

ÚVOD

Tento metodický pokyn byl vytvořen jako součást vzdělávacího modelu TRAIT založeného na přístupu TRAIT, jehož cílem je vzdělávat zdravotnické a právní odborníky v oblasti osvědčených postupů při poskytování služeb transgender a genderově rozmanitým osobám (TGR). Cílem tohoto komplexního školení je podpořit hlubší porozumění a respekt k jedinečným zkušenostem a potřebám TGR komunity. Kombinací odborných poznatků, reálných scénářů, interaktivních cvičení a prosociálního a participativního zapojení účastníků zdůrazňují tyto pokyny význam citlivosti, vhodného používání jazyka a povědomí o specifických lékařských a právních problémech, kterým čelí TGR osoby. Cílem je vybavit odborníky dovednostmi a znalostmi potřebnými k poskytování empatické, kompetentní, nepatologizující a právně vyhovující péče a podpory a zajistit, aby všechny interakce probíhaly důstojně a s respektem. Tato iniciativa odráží náš závazek k inkluzivitě a rovnosti, jehož cílem je překlenout mezery ve znalostech a odstranit předsudky, a tím zvýšit kvalitu služeb poskytovaných všem transgender a genderově rozmanitým osobám, které tyto služby potřebují.

MODEL TRAIT – OBECNÝ RÁMEC

- Projekt TRAIT je založen na participativním, horizontálním a prosociálním metodickém přístupu. To znamená, že účastníci školení nejsou považováni za výzkumné subjekty nebo pasivní studenty, ale spíše za odborníky ve svém vlastním oboru. Jsou zváni k účasti na spolupracujícím školícím zážitku, který je oceňuje, poskytuje jim prostor pro inovaci a rozhodování a zmocňuje je vhodnými nástroji k efektivní aplikaci obsahu s ohledem ke kulturním a prostorovým okolnostem jejich vlastního pracovního prostředí.

Klíčové principy přístupu TRAIT:

- **Participace:** Všichni účastníci mají možnost aktivně přispívat k procesu učení, sdílet své znalosti, zkušenosti a perspektivy.
- **Horizontálnost:** Je podporován rovnocenný vztah mezi školitelem a účastníky, kde se všichni učí od sebe navzájem.
- **Prosociálnost:** Je podporována spolupráce, vzájemná podpora a týmová práce k dosažení společných cílů.

Výhody přístupu TRAIT:

- **Smysluplné učení:** Účastníci se učí aktivně a zkušenostně, což jim umožňuje lépe porozumět konceptům a prakticky je aplikovat.
- **Rozvoj dovedností:** Účastníci rozvíjejí základní dovednosti pro sociální práci, jako jsou komunikace, týmová práce a řešení problémů.
- **Zmocnění:** Účastníci se cítí jistější a schopnější aplikovat to, co se naučili, ve své profesionální praxi.
- **Sociální transformace:** Přístup TRAIT přispívá k sociální transformaci podporou sociální spravedlnosti, rovnosti a lidských práv.

Tato metodická příručka poskytuje podrobný popis přístupu TRAIT, včetně:

- Základních principů a hodnot projektu.
- Participativních výukových a učebních strategií a technik.
- Nástrojů a zdrojů potřebných k implementaci přístupu TRAIT.

DESET ZÁSAD MODELU TRAIT

Všichni lidé mají stejnou důstojnost a transgender a genderově rozmanití lidé mají právo být bráni vážně a měla by jim být poskytována genderově afirmativní péče ze strany zdravotnických a právních profesionálů, bez ohledu na protokoly jednotlivých zemí. To znamená:

1. I v případech kdy musí zdravotničtí pracovníci uplatňovat lékařské protokoly, které zpochybňují identitu osoby kvůli právním požadavkům jejich země, měli by danou osobu považovat za odborníka na svůj vlastní život a tělo a nezpochybňovat její přání nebo potřeby.
2. Právní nebo zdravotní pracovníci by měli být školeni v trans-pozitivním přístupu, který se odráží v jejich zacházení a jazyce, včetně kladených otázek, a důvěřovat úsudku transgender osoby jako tomu nejcennějšímu.
3. Profesionálové by neměli pochybovat o transgender nebo genderově rozmanité osobě, pokud neodpovídá genderovým stereotypům v kultuře země, kde se nacházejí.
4. Profesionálové by neměli zlehčovat nebo považovat za zvláštní, pokud transgender nebo genderově rozmanitá osoba nepřijímá binární kritéria pro vyjádření své genderové identity.
5. Právní nebo zdravotní pracovníci by neměli předpokládat, že transgender nebo genderově rozmanitá osoba k nim přichází proto, že být transgender nebo genderově rozmanitý je problém; mohou přijít z mnoha důvodů jako uživatelé zdravotního nebo právního systému a ne nutně diskutovat o své trans identitě.
6. Nad rámec protokolů a zákonů každé země by měli profesionálové empaticky klást otázky, aby spolu s dotyčnou osobou rozhodli o vhodné intervenci, aniž by vnucovali svůj odborný úsudek ohledně přání nebo potřeb dané osoby.
7. Invazivní operace by neměly být propagovány u transgender nebo genderově rozmanitých osob proto, aby se přizpůsobily společenskému modelu. Tento přístup umožňuje klást otázky a rozhodovat se vlastním tempem o tom, co daná osoba potřebuje a co jí přináší větší pohodu.
8. Zdravotničtí pracovníci by neměli transgender nebo genderově rozmanité osoby strašit seznamem rizik a vedlejších účinků, ale měli by je nejprve doprovázet při pochopení jejích potřeb a řádně ji informovat, aby mohla činit vlastní rozhodnutí na základě všech potřebných informací.
9. Zdravotní a právní profesionálové by měli přijímat transgender nebo genderově rozmanité osoby takové, jaká jsou, a ne takové, jaké si profesionál myslí, že by měly být.
10. Zvyšování indikátorů prosociální péče v právní a zdravotní oblasti je přínosem pro celý systém a společnost, protože činí systém inkluzivnější a efektivnější při podpoře

kteréhokoli člena menšiny.

TEORETICKÝ RÁMEC

Pro teoretický základ k tématu transgender a genderově různorodých osob v prostředí péče, prosím, nahlédněte do Příručky projektu TRAIT, která je dostupná v anglickém, italském, španělském, českém a slovenském jazyce. Tato příručka poskytuje základní referenční rámec a koncepty týkající se transgender a genderově různorodých osob, které budou dále rozvíjeny v rámci školení jednotlivými projektovými partnery v různých zemích.

HLAVNÍ ASPEKTY KE ZVÁŽENÍ PŘI REALIZACI ŠKOLENÍ

SENZITIVITA A UVĚDOMĚNÍ

Je důležité mít důkladné porozumění potřebám a zkušenostem trans a genderově rozmanitých lidí. To zahrnuje pochopení výzev, kterým mohou čelit při přístupu k péči, jako je diskriminace nebo nedostatek porozumění, patologizace atd. ze strany poskytovatelů péče v místních prostředích (Španělsko, Itálie, Slovensko, Česko). Profesionálové mohou mít nevědomé předsudky nebo stereotypy o LGBTI lidech, které mohou ovlivnit poskytované služby. Hlavní důraz během školení by měl být kladen na citlivost a uvědomění, které si klade za cíl kultivovat hluboké porozumění a respekt pro zkušenosti a výzvy, kterým čelí TGR osoby.

Pochopení genderové rozmanitosti

Představte nekonfliktní a afirmativní koncepty genderové identity, genderového vyjádření, genderově afirmativní péče a sebeurčení jako nejlepší praktiky pro podporu trans a genderově rozmanitých lidí. Zdůrazněte spektrum genderových identit a vyjádření, abyste ukázali, že neexistuje jediný způsob, jak být transgender nebo genderově rozmanitý.

Sociální a zdravotní výzvy

Vzdělávejte o sociálních stigmatěch, diskriminaci a překážkách v přístupu ke zdravotní péči, kterým TGR osoby často čelí. Diskutujte o problémech duševního zdraví, jako jsou vyšší míry deprese a úzkosti kvůli společenskému odmítnutí nebo diskriminaci, a o důležitosti podpůrných zdravotnických a právních služeb.

Budování empatie

Prostřednictvím cvičení a prosociálních metod školení můžete pomoci účastníkům pochopit, jak zvládat citlivé situace, jako je oslovení transgender osoby v péči, diskuse o tématech souvisejících s přechodem nebo obhajoba práv TGR osob v právních prostředích. Zahrňte hostující řečníky z TGR komunity, aby sdíleli osobní příběhy a postřehy, což může zvýšit empatii a porozumění mezi školenými.

JAZYK

Správné používání jazyka je klíčové při interakcích s TGR jednotlivci, protože odráží respekt a uznání jejich genderové identity a rozmanitosti jejich zkušeností. Pamatujte, že jazykové volby utvářejí náš svět a vytvářejí prostředí pro ostatní, včetně těch, kteří jsou transgender a genderově rozmanití.

Rod a tituly

Během školení důsledně používejte správná zájmena a genderově přizpůsobený jazyk, vyvarujte se chybného genderování účastníků nebo hostujících řečníků a dalších školitelů. Používání jmenovek je doporučeno k uvedení zájmen. Mluvte o důležitosti ptaní se na a správného používání zájmen jednotlivce. Chybné genderování může způsobit stres a újmu, ovlivňující důvěru a komfortní úroveň v profesionálních interakcích. Používejte genderově neutrální tituly a podstatná jména, pokud je to možné, a zajistěte, aby formuláře a materiály používané během školení nevyžadovaly pouze binární genderové možnosti nebo zbytečně nepožadovaly označení genderu.

Inkluzivní a afirmativní jazyk

Během školení se vyvarujte používání jazyka, který předpokládá nebo vnucuje genderové stereotypy. Například termíny jako „partner“ lze použít místo genderově specifických termínů jako „manžel“ nebo „manželka“, pokud to není specifikováno jednotlivcem. Doporučuje se používat termíny, které potvrzují genderovou identitu jednotlivce; například označení procedury související s tranzicí jako „genderově afirmativní operace“ namísto „změna pohlaví“.

Citlivá komunikace

Trénujte profesionály, jak s taktem a citlivostí vést rozhovory o tělesných partiích a lékařské historii, zejména pokud se týkají péče související s tranzicí. Diskutujte o důležitosti důvěrnosti a diskrétnosti při zacházení s informacemi o genderové identitě osoby v lékařských a právních kontextech.

Povědomí o právních a etických aspektech

Profesionálové by si měli být vědomi práv a ochran pro TGR osoby, které se mohou značně lišit v závislosti na lokalitě. Přehled místních, národních a mezinárodních zákonů a politik, které ovlivňují TGR osoby, včetně antidiskriminačních zákonů, práv na zdravotní péči a uznávání právní identity. Právníci mohou být povzbuzováni k obhajobě práv TGR osob v rámci svého právního/soudního systému. Lékařští profesionálové jsou následně vedeni k podpoře TGR osob při orientaci v systému zdravotní péče, včetně pomoci s pojištěním a právní dokumentací.

ZNEJTE SVÉ CÍLOVÉ PUBLIKUM

Je užitečné porozumět, kdo jsou účastníci, jaké mají zázemí a jakou úroveň odbornosti a povědomí o transgender, genderově rozmanitých a obecně LGBTQI osobách. To může pomoci přizpůsobit obsah a formu školení jejich potřebám, což zajistí, že školení bude relevantní a poutavé. Pokud je to možné, zjistěte předem jejich úroveň znalostí a dozvíte se o jejich zkušenostech s osobami TGD v jejich praxi nebo obecně.

S ohledem na kulturní pozadí cílového publika v každé lokalitě je důležité být informován o specifických legislativních a zdravotnických rámcích týkajících se práv LGBTI a právního uznávání genderu, aby bylo možné poskytovat přesné a aktuální informace o stavu komunit LGBTI v konkrétním sociálním, legislativním a kulturním prostředí. Přizpůsobení obsahu a formy školení kulturnímu kontextu účastníků může pomoci zajistit, že školení bude relevantní a poutavé.

Zdravotníci profesionálové

Prezentované informace a materiály musí být v souladu s nejnovějšími poznatky a přístupem k transgender a genderově rozmanitým osobám. Hlavními referenčními dokumenty v tomto ohledu jsou speciálně navržený TRAIT Handbook a [Standards of Care 8](#) publikované Světovou asociací pro transgender zdraví (WPATH) a také ICD-11 od WHO. Americká psychologická asociace (APA) také nedávno publikovala [Policy Statement on Affirming Evidence-Based Inclusive Care for Transgender, Gender Diverse, and Nonbinary Individuals, Addressing Misinformation, and the Role of Psychological Practice and Science](#).

Zdravotníci profesionálové by měli být dobře obeznámeni s jazykem a koncepty relevantními pro transgender komunitu, aby respektovali a přesně oslovovali jejich identity a potřeby. Je důležité, aby profesionálové používali preferovaná jména a zájmena a byli si vědomi dopadů nesprávného oslovování. Měli by být citliví na specifické zdravotní požadavky transgender osob a pracovat na inkluzivním zdravotnickém prostředí. To zahrnuje pochopení širšího kontextu diskriminace a stigmatizace, kterým mohou tyto osoby čelit, a aktivní kroky k zmírnění těchto problémů. Navíc je důležité zajistit, aby byly dodržovány právní ochrany, a vytvářet přívětivé prostředí ve zdravotnických zařízeních, což je zásadní pro podporu pohody a důstojnosti transgender klientely.

Právní odborníci

Uvedené informace a materiály musí odrážet různé úrovně profesní podpory a legislativní rámci pro práva transgender a genderově rozmanitých osob. Hlavní referenční dokument v tomto ohledu zahrnují speciálně navržený TRAIT Handbook a [Yogyakarta Principles, European Commission's Recommendation CM/Rec\(2010\)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, European Commission's Issue Paper on Human Rights and Gender Identity and Expression](#) a Listinu lidských práv.

Právníci by měli být seznámeni s právní ochranou pro transgender a LGBTI osoby ve své zemi, včetně antidiskriminačních zákonů a práv souvisejících se zaměstnáním a zdravotní péčí. Je klíčové respektovat genderovou identitu transgender klientů používáním jejich

preferovaných jmen a zájmen a porozumět škodlivým účinkům nesprávného oslovení nebo používání starých jmen (deadnaming) během právních řízení. Dále je zásadní řešit a předcházet diskriminaci v právním prostředí, což může zahrnovat implementaci inkluzivních politik, vzdělávání zaměstnanců a spolupráci s organizacemi vedenými transgender osobami za účelem zlepšení přístupu k právní pomoci. Právní profesionálové by také měli poskytovat přizpůsobenou právní pomoc v záležitostech, jako jsou změny jména, přístup ke zdravotní péči a diskriminace, a zároveň zajistit bezpečné a přívětivé prostředí, které chrání před potenciálním obtěžováním nebo násilím.

DEFINUJTE SI CÍLE ŠKOLENÍ

Definování jasných a měřitelných vzdělávacích cílů je zásadní pro maximalizaci efektivity jakéhokoli školicího programu. Tyto cíle by měly vést strukturu obsahu a design aktivit, aby zajistily, že budou úzce sladěny s požadovanými výsledky školení. Dobře definovaná sada cílů také pomáhá při hodnocení úspěšnosti školení, poskytuje benchmarky, podle kterých lze měřit efektivitu vzdělávání. Dále je nezbytné přizpůsobit obsah školení specifickým místním kontextům, ve kterých bude školení probíhat. Uznání a integrace kulturních, sociálních a ekonomických rozdílů v jednotlivých regionech zajišťuje, že školení bude relevantní a rezonující. Přizpůsobením materiálů a příkladů, které odrážejí konkrétní realitu účastníků z různých prostředí, se školení stává více poutavým a efektivním, což zvyšuje jeho celkovou účinnost a zajišťuje, že splňuje rozmanité potřeby všech účastníků.

PŘÍPRAVA ŠKOLENÍ

Školení školitelů

Při výběru školitelů pro programy na témata transgender a genderové rozmanitosti je klíčové posoudit jejich kvalifikace, zkušenosti a odborné znalosti v oblasti genderové rozmanitosti a inkluze, stejně jako jejich schopnost efektivně zapojit účastníky a podporovat interaktivní vzdělávací prostředí. Školitelé by měli vykazovat silné komunikační dovednosti, schopnost přizpůsobit se různým stylům učení a hluboký závazek k dané problematice. Zařazení školitelů z různých prostředí může program obohatit tím, že přináší různé perspektivy a zvyšuje relevanci školení napříč různými kontexty. Pokud má být školení realizováno na mezinárodní úrovni, zajistěte, aby byli školitelé dobře připraveni na zvládnutí nuancí spojených s předáváním obsahu napříč kulturními hranicemi. Tato příprava může zahrnovat specializované školení na konkrétní obsah, metody předávání a facilitační dovednosti, aby se zajistily konzistentní a efektivní výsledky školení v každé lokalitě.

Pilotní školení

Pilotní školení je kritickým krokem v návrhu a vývoji školicích programů, zejména u citlivých témat, jako je transgender a genderová rozmanitost. Pilotní školení zahrnuje testování školicího programu s malou skupinou účastníků před jeho rozšířením na širší publikum. Tento proces umožňuje školitelům identifikovat jakékoli problematické oblasti programu, jako je nejasný obsah nebo aktivity, které nemusí dosahovat zamýšlených výsledků. Rovněž nabízí příležitost shromáždit zpětnou vazbu od účastníků, což je neocenitelné pro zdokonalování a zlepšování školení, aby bylo jak efektivní, tak poutavé. Realizaci pilotních

sezení školitelé nejen zlepšují kvalitu a dopad svých školicích programů, ale také získávají důvěru ve svou schopnost efektivně předávat obsah větším skupinám.

Monitoring a hodnocení školení

Průběžné monitorování a hodnocení školicího programu je zásadní pro zajištění, že splňuje své cíle a identifikuje oblasti pro zlepšení, zejména u školení zaměřených na povědomí o transgender a genderové rozmanitosti. Monitorování zahrnuje sledování průběhu školení, zatímco hodnocení posuzuje celkové výsledky a dopad po jeho dokončení. Školitelé mohou použít různé metody k měření účinnosti svého programu, například pomocí zpětnovazebních formulářů, provádění před- a poškolních hodnocení a organizování diskusních skupin. Aktivním sběrem zpětné vazby od účastníků a analýzou těchto dat mohou školitelé identifikovat aspekty školení, které jsou efektivní, a ty, které vyžadují vylepšení. Tento průběžný proces umožňuje školitelům doladit školení, aby adekvátně splňovalo potřeby studentů a dosahovalo zamýšlených vzdělávacích cílů. Důkladným monitorováním a hodnocením mohou školitelé neustále zlepšovat kvalitu a účinnost svého školení, čímž podporují lepší vzdělávací výsledky pro své studenty.

Místo konání

Při výběru místa konání školení je třeba zvážit několik faktorů, aby bylo zajištěno, že bude odpovídat potřebám a cílům školení. V první řadě by velikost místa měla být dostatečná pro pohodlné ubytování všech účastníků, poskytující vhodné sezení a prostor pro plánované participativní a hodnotící aktivity nebo cvičení. Přístupnost je také klíčová; místo by mělo být snadno dosažitelné pro všechny účastníky. Dále je třeba ověřit dostupnost základních zařízení a vybavení, jako jsou audiovizuální systémy, spolehlivé internetové připojení a cateringové služby.

Referenční materiály

Je výhodné distribuovat referenční materiály, odkazy a další zdroje účastníkům před školením. Tato předběžná příprava umožňuje účastníkům seznámit se s rámcem tématu a získat předběžné poznatky. Poskytnutí těchto materiálů předem nejen pomáhá účastníkům lépe porozumět kontextu a obsahu školení, ale také jim nabízí návod, kde najít další podrobnosti, čímž zvyšuje jejich celkovou připravenost a zapojení.

GDPR a informovaný souhlas

Jako školitelé je důležité pochopit a dodržovat Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) při nakládání s osobními údaji během školení. Je nezbytné zajistit, aby všichni účastníci, včetně transgender osob, byli plně informováni o tom, jak budou jejich osobní údaje používány, uchovávány a chráněny.

ČÁSTI ŠKOLENÍ

Pro dosažení cílů školení podle modelu TRAIT by měly školící moduly obsahovat základní komponenty, které efektivně předávají poselství a cíle poskytování citlivé a podpůrné péče a služeb pro transgender a genderově rozmanité (TGR) osoby.

Úvod a očekávání

Úvod školitelů: Technické informace o průběhu školení (prezenční listiny, zařízení, přestávky atd.), závěrečné hodnocení a certifikát získaný na konci. Očekávání účastníků: Může být provedeno ve formě „icebreaker“ aktivity (post-it, párová nebo skupinová aktivita). Očekávání mohou být napsána na flipchart a pokryta během školení.

Program a časový harmonogram školení: Sdílení programu a časového harmonogramu školení s účastníky a případná diskuse o menších změnách. Informace o projektu TRAIT: Poskytnutí informací o projektu, jeho výsledcích a projektových partnerech.

Úvod do tématu, hlavní pojmy a terminologie

Školící blok (90 minut): Úvod do tématu, vysvětlení hlavních pojmů a terminologie související s LGBTI+ a specificky s transgender a genderově rozmanitými osobami s důrazem na specifika jednotlivých zemí a zvláštní zájem cílové skupiny účastníků.

Obsah na základě nejnovějších poznatků: Zahrnutí pouze respektující a citlivé terminologie, která bude šířena mezi účastníky.

Obsah relevantní pro cílovou skupinu (specifický pro danou zemi)

Hlavní přínos školení: Poskytování informací týkajících se transgender a genderově rozmanitých osob pro různé cílové skupiny účastníků, relevantní pro jejich potřeby.

Doporučení pro komunikaci

Principy a doporučení pro komunikaci s transgender a genderově rozmanitými osobami: Tento aspekt by měl být nedílnou součástí každého školení, protože pomáhá účastníkům v jejich profesních rolích navázat a udržovat respektující kontakt s transgender a genderově rozmanitými klienty. Pro specifická doporučení viz TRAIT Handbook.

Principy respektujícího poskytování služeb

Principy a doporučení pro komunikaci s transgender a genderově rozmanitými osobami: Tento aspekt by měl být nedílnou součástí každého školení, protože pomáhá účastníkům v jejich profesních rolích navázat a udržovat respektující kontakt s transgender a genderově rozmanitými klienty. Pro specifická doporučení viz TRAIT Handbook.

Přehled zdrojů (komunitní zdroje, LGBTI skupiny a organizace, další podpůrné služby)

Je zásadní poskytnout přehled komunitních zdrojů, dalších služeb a referenčních materiálů svým školeným. Tím je vybavíte cennými znalostmi a zdroji, které mohou využít k lepšímu porozumění probíranému tématu a zlepšení své schopnosti aplikovat získané znalosti. Komunitní zdroje, jako jsou místní podpůrné skupiny, vládní agentury a neziskové organizace, mohou školeným poskytnout praktickou pomoc a podporu, kterou mohou potřebovat. Kromě toho referenční materiály, jako jsou knihy, webové stránky a časopisy, mohou školeným pomoci být v obraze o aktuálních trendech, osvědčených postupech a výzkumu souvisejícím s tématem, které se učí. Poskytnutím přehledu těchto zdrojů mohou školitelé pomoci svým školeným stát se sebevědomějšími, kompetentnějšími a efektivnějšími v jejich práci, což vede ke zlepšeným výsledkům a lepším výsledkům.

Zakončení

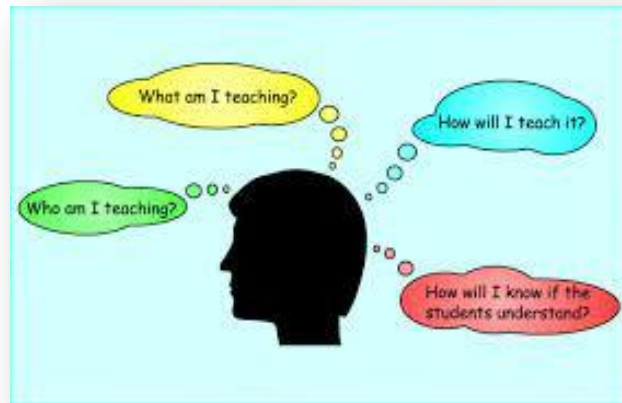
Jako školitel je závěr školicího sezení stejně důležitý jako jeho začátek. Aby bylo zajištěno, že vaši školení odejdou s jasným porozuměním toho, co se naučili a jak to aplikovat, měli byste shrnout klíčové body školení a zdůraznit jakékoliv konkrétní kroky, které mohou podniknout. Věnujte čas přezkoumání důležitých informací, které byly pokryty, a objasněte jakékoliv dotazy, které školení mohou mít. Navíc poskytněte školeným příležitost poskytnout zpětnou vazbu a položit jakékoliv závěrečné dotazy, které mohou mít. Nakonec jim poděkujte za jejich účast a připomeňte jim jakékoliv následné kroky nebo zdroje, které mohou být k dispozici. Efektivním uzavřením školení můžete pomoci svým školeným odejít s pozitivním dojmem a větším pocitem sebevědomí a kompetence.

Hodnocení

Provedte hodnocení školení ve formě, na které se předem dohodnete. Formy mohou být různé, od zpětnovazebních formulářů, přes hodnocení před kurzem a hodnocení naplnění očekávání, až po diskusní skupiny. Ujistěte se, že účastníci jsou informováni o formě hodnocení před nebo na začátku školení.

Sebereflexe

Reflexe pomáhá kriticky analyzovat zkušenosti, činy a rozhodnutí v kontextu vyučovacích a vzdělávacích praktik před, během a po školení. Čím více jsme schopni sebereflexe, tím lépe chápeme svou roli jako pedagogové. Reflexe o vyučování zahrnuje hlubokou introspekci do vašich vyučovacích praktik, názorů na učení a osobních předsudků. Pomáhá nám pochopit naše silné a slabé stránky ve vyučování a naše hodnoty. Toto sebepoznání nám umožňuje sladit vyučovací metody s vzdělávacími cíli a činit informovaná rozhodnutí.



ŠKOLÍCÍ METODY

Obecné aspekty

Živé školení vs online školení

Při výběru nejefektivnějších metod školení pro cílové publikum a obsah je důležité zvážit výhody různých formátů. Prezenční školení nabízí výhodu osobního kontaktu, což umožňuje okamžitou zpětnou vazbu, objasnění a individuální pozornost, spolu s možnostmi pro praktické školení a cvičení. Online školení naopak poskytuje pohodlí přístupu k školení odkudkoli a kdykoli, možnost pracovat vlastním tempem a možnost několikrát se vrátit k materiálu. Online metody obvykle zahrnují interakci prostřednictvím videokonferencí, chatu nebo e-mailu, což může postrádat osobní dotek živého prostředí, ale nabízí větší flexibilitu.

Tradiční metody školení

Přednáška s prezentací – tradiční frontální metoda výuky, kde školitel předává informace studentům prostřednictvím prezentace. Je užitečná, když je potřeba rychle a efektivně prezentovat informace.

Demonstrace s praktickými příklady nebo příběhy – ilustrování tématu na příbězích a příkladech hostujících přednášejících (může být ve formě video nebo audio obsahu, psaných svědectví). To pomáhá pochopit téma z osobního hlediska.

Video/audio obsah – videa a nahrávky nebo jejich klipy, které ilustrují téma osobními příběhy a svědectvími nebo ukazují různé situace týkající se probírané látky během školení.

Skupinové aktivity, jako například:

Hraní rolí – vytvoření scénáře pro jednotlivé účastníky, aby hráli určitou roli, umožňuje účastníkům praktikovat a aplikovat nové dovednosti v realistickém prostředí. Například poskytování lékařské péče transgender klientům. Hraní rolí podporuje aktivní učení, což pomáhá účastníkům lépe porozumět a zapamatovat si informace. Můžete vytvořit realistické scénáře, které simulují situace z reálného světa, což umožňuje účastníkům cvičit své dovednosti v bezpečném a kontrolovaném prostředí. Hraní rolí může udělat školení

zábavnější a poutavější a také pomáhá účastníkům zůstat soustředěnými a zainteresovanými na materiálu.

Případová studie obvykle představuje realistický scénář, který účastníci analyzují a diskutují, přičemž zvažují různé faktory a zkoumají potenciální řešení. Zkoumáním situací z reálného světa pomáhají případové studie účastníkům aplikovat teoretické koncepty a modely na praktické situace, čímž zlepšují jejich pochopení složitých problémů a zvyšují jejich schopnost rozhodování. Případové studie mohou být také použity k podpoře skupinové diskuse, podpoře aktivního učení a povzbuzení účastníků k spolupráci.

Skupinová diskuse usnadňuje lepší učení a pochopení různých perspektiv a náhledů, které by jinak byly opomenuty. Prohlubuje zájem a povzbuzuje aktivní účast.

Samostudium – učení se nezávisle bez vedení učitele nebo instruktora. Samostudium má několik výhod, včetně flexibility, autonomie a možnosti učit se vlastním tempem. Umožňuje studentům vybrat si, co se chtějí naučit, jak se to chtějí naučit a kdy se to chtějí naučit, což z něj činí vysoce přizpůsobitelný přístup.

Školící metody vycházející z modelu TRAIT

Participační vizualizační metodologie

Projekt TRAIT zdůrazňuje používání participativních a prosociálních metod výuky a učení k podpoře aktivního zapojení, spolupráce a zmocnění účastníků. V souladu s tímto přístupem projekt prosazuje přijetí **Participativní vizualizační metodologie** (PVM), inspirované prací LIPA NET (lipa-net.org).

Co je Participativní vizualizační metodologie?

Participativní vizualizační metodologie (PVM) je spolupracující přístup k vytváření a používání vizuálních reprezentací za účelem usnadnění porozumění, komunikace a rozhodování. Zdůrazňuje aktivní zapojení účastníků do procesu vizualizace, čímž podporuje pocit vlastnictví a sdíleného učení.

Klíčové principy Participativní vizualizační metodologie:

- **Spolupráce:** Vizualizace jsou vytvářeny společně účastníky, spíše než aby byly vnuceny školitelem.
- **Různorodost perspektiv:** V procesu vizualizace jsou podporovány a ceněny různé pohledy a nápady.
- **Vznikající porozumění:** Vizualizace slouží jako nástroj pro zkoumání a objevování nových poznatků, spíše než pro pouhé prezentování předem stanovených informací.
- **Orientované na aktivity:** Vizualizace jsou používány k informování a realizaci určité aktivity, což vede k pozitivní změně.

Výhody Participativní vizualizační metodologie:

- **Lepší porozumění:** Vizualizace mohou pomoci účastníkům lépe pochopit složité koncepty a vztahy.
- **Zlepšená komunikace:** Vizualizace mohou usnadnit efektivní komunikaci mezi účastníky, překonávat jazykové a kulturní bariéry.



- **Zmocnění:** Účastníci se cítí zmocnění převzít odpovědnost za své učení a přispívat k rozhodování.

- **Kreativita a inovace:** Vizualizace mohou podnítit kreativitu a inovaci tím, že povzbuzují účastníky k myšlení mimo zavedené rámce.

Aplikace prosociální Participativní vizualizační metodologie:

PPV může být efektivně aplikována ve školení sociální práce k dosažení široké škály vzdělávacích cílů, včetně:

- **Porozumění sociálním problémům:** Vizualizace složitých sociálních problémů, jako je chudoba, nerovnost a diskriminace, mohou pomoci účastníkům lépe pochopit jejich příčiny a důsledky.

- **Mapování sociálních sítí:** Vytváření vizuálních reprezentací sociálních sítí může odhalit vzorce vztahů, mocenské dynamiky a rozdělení zdrojů.

- **Analýza sociálních intervencí:** Vizualizace dopadu sociálních intervencí

může pomoci hodnotit jejich účinnost a identifikovat oblasti pro zlepšení.

- **Vývoj akčních plánů:** Pomocí vizualizačních technik mohou účastníci společně vyvíjet akční plány na řešení sociálních výzev.

Poznámka: Tato kapitola poskytuje obecný přehled Participativní vizualizační metodologie a její aplikace ve školení sociální práce. Pro podrobnější pokyny k implementaci PPV v konkrétních školicích kontextech se doporučuje konzultovat s zkušenými školiteli a facilitátory.

Týmová práce není vždy synonymem pro efektivní účast všech členů skupiny. Sdílení nápadů může ztížit aktivní a rovnoměrné zapojení všech členů do rozhodovacího procesu. Na druhou stranu efektivní týmová práce může přispět k lepšímu managementu času investovaného do schůzek, zlepšení kvality společně vytvářených dokumentů, vývoji projektů reprezentujících názor



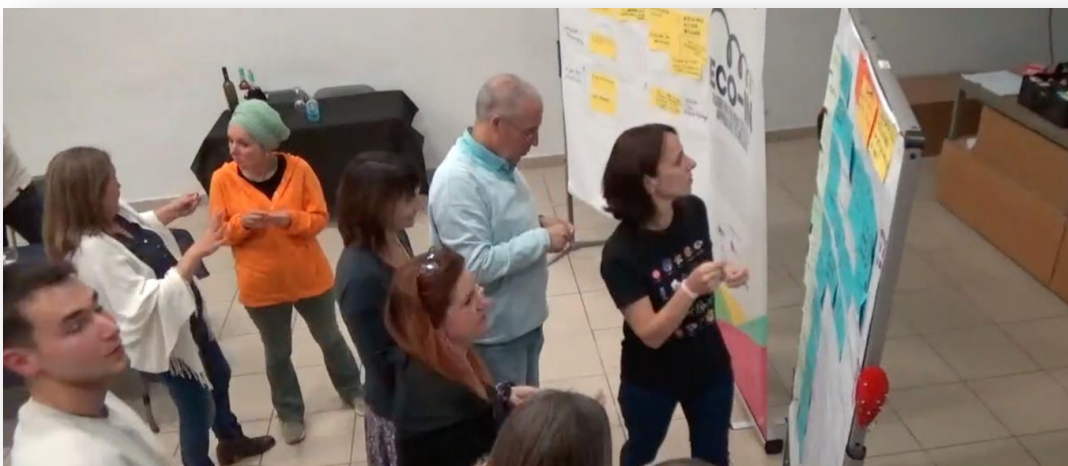
skupiny, efektivnímu hodnocení jak procesů, tak výsledků, podpoře účasti, individuální a kolektivní kreativity.

Prosociální participativní vizualizace (PPV) je metodika písemného dialogu, která integruje prosociální psychologickou perspektivu k vytváření vysoce participativních procesů, skupinové empatie a podpory společného myšlení, vizualizace globálních myšlenek, při respektování identity, důstojnosti a autonomie

každé osoby ve skupině. Jako metoda upřednostňuje bezpečné prostory pro výměnu názorů a je vysoce produktivní pro generování složitých výsledků v krátkých časových úsecích. Tato metoda může být použita k vizualizaci myšlenek, vytváření společných map, diagnostik a analýz, generování otázek nebo linií akcí. Lze ji použít jak při rozhovorech jeden na jednoho, tak ve skupinách. Je to doporučená metoda pro práci na tématech, kde je vyžadována anonymita a vysoká skupinová participace.

Požadavky:

- Počet účastníků: Minimálně 6, maximálně 20
- Prostor s židlemi a tabulemi, na které lze připevnit kartičky



Pomůcky

Požadavky pro realizaci PPV:

1. Reproduktory připojené k počítači a hudba vhodná pro aktivitu a skupinu.
2. Černý nebo modrý fix o tloušťce 5-6 mm pro každého účastníka (DŮLEŽITÉ: všechny fixy musí být stejné barvy).
3. 500 bílých moderátorských karet. Pro představu, pokud A4 list rozdělíte na tři stejné části, získáte 3 karty. Přibližné rozměry jsou 9,5 x 20,5 cm. Lze je také zakoupit online: <https://ftcvisual.es/es/180-tarjetas>.
4. 50 karet jiné barvy (zelená, modrá, žlutá).
5. Balicí papír (přibližně 5 rolí).
6. Role malířské pásky.
7. Silná obyčejná lepicí páska.
8. Nůžky.
9. Červené nebo zelené tečkové samolepky (jeden role nebo 10 archů).



Příklad
použitých
pomůcek



PŘÍKLAD: Plánování prosociální participační vizualizace (skupina 10-12 účastníků, trvání 1 až 1,5 hodiny)

Příprava:

- *Klíčové otázky pro facilitátora PPV:*
- *Jakou otázku chci položit? Má skupina schopnosti/zkušenosti na to, aby na ni odpověděla?*
- *Kolik účastníků se zúčastní (nebo: kolik účastníků zvu)? Kdo jsou tito účastníci?*
- *Kolik času chci věnovat tomuto procesu? Zvolím více direktivní nebo více permissivní styl facilitace?*
- *Kolik nápadů (karet) mohu vizualizovat v tomto časovém rámci?*
- *Jaká je moje role jako facilitátora?*

Prosociální participační sezení	
5-10min	<p>Úvod facilitátora ohledně následujících aspektů:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Co budeme dělat a proč? - Jak budeme postupovat? - Jaký je cíl sezení? <p>Facilitátor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vysvětlete otázku a ujistěte se, že účastníci otázku pochopili. Vysvětlete svou roli facilitátora. • Vysvětlete, jak funguje anonymita (například psaní velkými písmeny. Také: neidentifikujte autora karty, ale interpretujte ji jako skupinu).
5-10min	<p>Brainstorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozdejte každému účastníkovi jednu kartu (příklad). • Každý účastník napíše odpověď na zadanou otázku (jeden nápad na kartu, ten, který se jim zdá nejdůležitější).

<p>15 or more minutes</p>	<p>Facilitátor sbírá karty od účastníků. Přečte nahlas kartu a umístí ji na panel.</p> <p>Poté přečte další kartu nahlas a zeptá se skupiny: „Je tato karta příbuzná s předchozí, nebo si myslíte, že jde o nový nápad?“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pokud nápad na kartě představuje stejný kontext jako první, umístí ji vedle ní, tedy do řady s první kartou. • Pokud karta nepředstavuje stejný kontext jako první, umístí ji pod první kartu, čímž otevře novou řadu. <p>Pokračujte stejným způsobem s ostatními kartami: 1) Přečtěte nahlas. 2) Zeptejte se, zda patří do některé z již existujících řad na panelu, nebo jestli jde o nový nápad, čímž se otevře nová řada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pokračujte takto, dokud nebudou všechny karty umístěny na panelu. • Pokud se skupina neshodne na umístění karty, karta může být napsána podruhé a umístěna do dvou různých řad.
<p>5min</p>	<p>Když je vizualizace dokončena, facilitátor požádá účastníky, aby navrhli název pro každou řadu. Facilitátor (nebo účastník) napíše tento název na kartu a umístí ji na začátek příslušné řady.</p> <p>Na závěr facilitátor dosáhl následujících cílů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podpořil účast všech, ať už jsou plachí nebo extrovertní. • Umožnil kreativitu (žádná cenzura, kromě urážek, osobních útoků atd.). • Organizoval vizuální strukturu pro nápady/karty. • Účastníci shrnuli dlouhá vysvětlení do jedné krátké věty (nápad na kartě). • Facilitátor pomohl shrnout řady několika nápadů do jediného názvu, což poskytuje lepší přehled.
<p>5min</p>	<p>Hlasování:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitátor rozdá každému účastníkovi jednu samolepku (gomet), pokud je na panelu méně než 7 řad, a dvě samolepky, pokud je řad více než 7. • Napíše a zobrazí novou otázku: „Která řada nápadů/témat vám přijde nejrelevantnější/...na které chcete pracovat?“

	<p>Výsledky hlasování umožňují:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prioritizovat určitá témata před ostatními. • Rozdělit skupinu do malých skupin. Každá malá skupina může pracovat na jednom tématu/výsledku.
30-45min	Po 30-45 minutách malé skupiny představí své výsledky celé skupině (plénu).
	Konec PPV

Fokusní skupina z prosociální perspektivy

Úvod: Význam prosociálních fokusních skupin s právními a zdravotnickými odborníky pracujícími s transgender klientelou

V dnešní společnosti transgender jednotlivci stále čelí významným výzvám při přístupu k rovnocenným a podporujícím právním a zdravotnickým službám. Abychom tyto rozdíly překonali, je nezbytné se zapojit do kontinuálního dialogu a spolupráce s profesionály, kteří pracují přímo s transgender komunitami. Fokusní skupiny, vedené z prosociální perspektivy, nabízejí cenný nástroj pro sběr poznatků, podporu porozumění a propagaci pozitivních změn v této kritické oblasti.

Výhody prosociálních fokusních skupin:

Prosociální fokusní skupiny, charakterizované empatií, vzájemným respektem a společným závazkem k sociálnímu dobru, poskytují bezpečný a podpůrný prostor pro právní a zdravotnické profesionály, aby mohli:

1. **Sdílet zkušenosti a perspektivy:** Účastníci mohou otevřeně sdílet své zkušenosti s prací s transgender osobami, nabízející cenné poznatky o jedinečných potřebách, výzvách a úspěších, se kterými se setkávají v těchto profesích.
2. **Identifikovat mezery a překážky:** Kolektivním zkoumáním svých zkušeností mohou účastníci identifikovat společné mezery a překážky v právních a zdravotnických službách pro transgender osoby, což vede k cíleným intervencím a zlepšením.
3. **Vyvíjet osvědčené postupy:** Prostřednictvím diskusí mohou účastníci generovat a sdílet osvědčené postupy pro poskytování podporujících a inkluzivních právních a zdravotnických služeb transgender jednotlivcům.
4. **Podporovat empatii a porozumění:** Formát prosociální fokusní skupiny podporuje empatii a porozumění mezi účastníky, překonává stereotypy a mylné představy o transgender osobách a jejich zkušenostech.
5. **Identifikovat oblasti pro další výzkum:** Poznatky získané z prosociálních fokusních skupin mohou informovat budoucí výzkumné iniciativy zaměřené na zlepšení života transgender jednotlivců.

Realizace prosociálních fokusních skupin v právním a medicínském kontextu:

Prosociální fokusní skupiny mohou být efektivně využívány v různých právních a zdravotnických prostředích k:

1. **Hodnocení stávajících služeb:** Posouzení účinnosti současných právních a zdravotnických služeb pro transgender jednotlivce, identifikace oblastí pro zlepšení a rozšíření.

2. **Vývoji školicích programů:** Informování o vývoji školicích programů pro právní a zdravotnické profesionály, zajištění jejich vybavenosti znalostmi a dovednostmi k poskytování kompetentní a podporující péče.
3. **Směrování vývoje politik:** Informování o vývoji politik na místní, státní a národní úrovni, aby právní a zdravotnické systémy byly inkluzivní a podporující pro transgender jednotlivce.
4. **Zlepšení zapojení komunity:** Posílení spolupráce mezi právními a zdravotnickými profesionály a transgender komunitami k podpoře porozumění a řešení potřeb komunity.
5. **Podpora sociálních změn:** Přispění k širším sociálním změnám zvýšením povědomí o problémech transgender osob a prosazováním rovného zacházení a příležitostí.

Zajištění prosociálního přístupu při facilitaci fokusních skupin:

Aby byly plně využity výhody prosociálních fokusních skupin, je nezbytné, aby facilitátoři:

1. **Vytvořili bezpečné a inkluzivní prostředí:** Vytvoření přívětivé a respektující atmosféry, kde se účastníci cítí pohodlně při sdílení svých perspektiv bez obav z odsouzení nebo diskriminace.
2. **Podporovali aktivní naslouchání a empatii:** Podpora prostředí aktivního naslouchání, povzbuzení účastníků k pozornému naslouchání a vcítění se do zkušeností ostatních.
3. **Prosazovali sdílenou odpovědnost:** Zdůraznění sdílené odpovědnosti za vytvoření pozitivní a produktivní dynamiky skupiny, kde jsou všechny hlasy ceněny a respektovány.
4. **Zachovávali neutralitu a objektivitu:** Zachování neutrality a objektivitu během celého facilitačního procesu, vyhýbání se osobním názorům nebo předsudkům, které by mohly ovlivnit diskusi.
5. **Chrání důvěrnost:** Zajištění, že všechny příspěvky účastníků zůstanou důvěrné, ochrana jejich soukromí a povzbuzení otevřeného dialogu.

Dodržováním těchto principů mohou facilitátoři vytvořit prostředí prosociální fokusní skupiny, které podporuje smysluplný dialog, podporuje porozumění a přináší pozitivní změny v právním a zdravotnickém prostředí pro transgender jednotlivce.

Následující pokyny poskytují doporučení každému partnerovi ohledně:

- Náboru vybrané cílové skupiny,
- Metodologie pro usnadnění diskuse,
- Hodnocení aktivity, které bude podpořeno doslovnými přepisy video a audio nahrávek.

Metodika

Organizace a role při realizaci fokusních skupin:

- 2 členové z příslušných projektových týmů budou mít role moderátora (1) a pozorovatele (1), kteří, podporováni těmito pokyny, budou následně provádět

aktivitu.

- Role moderátora je představit téma účastníkům fokusní skupiny, vést a směřovat respondenty k nejdůležitějším tématům, zajistit, aby se respondenti neodchýlili od tématu, nevyhýbali se otázkám nebo je nepochopili špatně.
- Diskuse trvá obvykle dvě hodiny, maximálně dvě a půl hodiny; je na moderátorovi, aby vyhodnotil čas přidělený jednotlivým tématům a schopnost účastníků plnit úkol.
- Role pozorovatele je poskytovat asistenci moderátorovi: zapisuje poznámky a komentáře k průběhu fokusní skupiny, pozoruje dynamiku a atmosféru, kterou skupina vytváří, zapisuje osobní poznámky a poznatky o účasti. Během plánování pozorovatel provádí logistické a organizační úkoly a má také za úkol sestavit diskusní skupinu.

Nábor

- Rozeslat pozvánky prostřednictvím e-mailu, WhatsAppu nebo jinými způsoby, aby se dohodl termín a čas vhodný pro všechny vybrané účastníky.
- Potvrdit účast prostřednictvím přímého telefonního hovoru a druhého e-mailu, který bude obsahovat podrobnosti o schůzce, formulář pro sběr dat a informovaný souhlas.
- Organizovat sezení v adekvátním prostředí, bez rušení; po celou dobu diskuse by neměly být přítomny žádné další osoby.
- Pokud používáte online platformu, je povinné vybrat platformu, která umožňuje nahrávání sezení: Účastníci musí být informováni o tom, že sezení bude nahráváno (pokud nechcete nebo nepotřebujete nahrávat, může pozorovatel v reálném čase zapisovat hlavní myšlenky).

Diskuze

Popis průběhu fokusní skupiny
<p>1) Úvod a představení moderátorů a účastníků:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Představte moderátora a pozorovatele jasným uvedením jejich rolí a poděkujte účastníkům za jejich ochotu a vstřícnost k účasti na fokusní skupině. • Zaručte anonymitu a důvěrnost dat. • Doporučte aktivní účast všech, zdůrazněte důležitost zaznamenání názoru každého účastníka. • Informujte, že rozhovor bude nahráván, a požádejte, aby nemluvili přes sebe, aby byla zajištěna dobrá kvalita záznamu. • Představte cíl fokusní skupiny a objasněte klíčové termíny pro vytvoření společné základny znalostí. • Navrhněte účastníkům fokusní skupiny, aby se představili (jméno, příjmení, pozice/práce, pracoviště atd.); doporučujeme vypnout nahrávání – pouze pro tuto část – aby byla zaručena anonymita. • Stručně nastíňte témata, která byla řešena v průzkumu.
<p>2) Otázky pro fokusní skupinu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Připomeňte si, abyste shrnuli témata a problémy uvedené v každé části a požádali o potvrzení správnosti a úplnosti shrnutého obsahu.
<p>3) Ukončení fokusní skupiny</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poděkujte všem účastníkům za jejich cenný příspěvek a účast. • Připomeňte všem účastníkům, že shromážděné informace, po formálním zpracování, budou zaslány všem. • Před rozloučením s účastníky se ujistěte, že jste shromáždili všechny jejich údaje požadované ve formuláři pro sběr dat, a případně se na konci fokusní skupiny zeptejte na chybějící otázky.

Pokyny pro moderátora

Moderátor musí být co nejvíce neutrální a omezit se na facilitaci diskuse (bez vyjadřování názorů). Vysvětluje a chápe různé příspěvky účastníků. Na začátku sdělí účastníkům, že je naprosto v pořádku nemít názor na navrhované téma a získat jej během fokusní skupiny. Moderátor zajistí, aby se do diskuse zapojili všichni účastníci, aby nebyli příliš dominantní účastníci, a aby diskuse neodbíhala od tématu.

Moderátor musí být dobrý posluchač a mluvčí, požadovat po účastnících přeformulování nebo sám přeformulovat, aby se ujistil, že správně pochopil.

Moderátor musí také vědět, kdy přejít k dalšímu tématu a kdy klást přímé otázky, pokud téma není správně řešeno.

- Vyjasňování nejasných výroků: Moderátor musí vysvětlit nejasné výrazy a vyzvat skupinu k vyjádření názorů a jejich definování.
- Silné názory: Pokud někdo během diskuse vyjádří velmi silný názor nebo se věnuje zvláště relevantnímu tématu, moderátor musí o jejich názor požádat všechny členy skupiny.
- Řešení různých témat: Pokud již při první otázce vyvstanou různá témata, která by měla být řešena později, moderátor musí odložit jejich diskusi a věnovat se jednomu tématu po druhém, vždy jasně uvádět, které téma je řešeno, a směřovat diskusi k němu.
- Oddělení úrovní: Pokud je problém řešen na dvou různých úrovních, moderátor musí tyto úrovně jasně rozlišit a navrhnout skupině, aby se jim věnovala odděleně (nebo společně, pokud skupina považuje za nemožné je řešit odděleně).
- Představení nových témat: Pokud není nějaké téma řešeno, moderátor může představit aspekt, který dosud nebyl zdůrazněn. Měl by si však být vědom toho, že zasahuje. Pozorovatel by si měl tohoto typu chování i dalších typů chování moderátora všimnout.
- Zajištění možnosti vyjádření: Ověřte, že všichni účastníci mají příležitost mluvit a vyjádřit své názory.
- Klidné momenty: Nebojte se klidných momentů, protože naznačují reflexi a přemýšlení, ale zasáhněte, pokud situace stagnuje.
- Intervence při dominanci: Zasáhněte, pokud některý člen skupiny monopolizuje diskusi a brání ostatním v účasti.
- Shrnutí: Čas od času je vhodné stručně shrnout pomocí slov, která v diskusi zazněla.
- Rekapitulace: Před zahájením nové sekce proveďte rekapitulaci a požádejte účastníky o potvrzení správnosti rekapitulace.
- Ověření názorů: Ověřte, že všichni účastníci vyjadřují své názory, také prostřednictvím přikývnutí a výrazu souhlasu. Během nejzajímavějších momentů v diskusi se moderátor může zeptat, zda všichni účastníci souhlasí, a nechat několik klidných momentů na reflexi.

Pokyny pro pozorovatele

Během fokusní skupiny bude pozorovatel spravovat audio a video nahrávky a bude si zapisovat návrhy a komentáře k průběhu skupiny, dynamiku a atmosféru ve skupině. Ihned po skončení skupiny sdílí pozorovatel s moderátorem své dojmy z průběhu a dynamiky skupiny.

- Přiřaďte každému účastníkovi číslo, kterým bude identifikován při přepisu poznámek.
- Zapište si podstatné pasáže diskuse, jak implicitní, tak explicitní.
- Zaznamenejte neverbální signály, dynamiku skupiny, průběh, osobní dojmy a komentáře.

- Dokážete znovu sledovat vlivy na vývoj diskuse, identifikovat dynamiku skupiny a možné ovlivňování fokusní skupiny.
- Před rozloučením s účastníky se ujistěte, že máte všechny informace požadované ve formuláři pro sběr dat.

Průběh fokusní skupiny

Časový harmonogram: Při online skupině pozornost účastníků rychleji klesá; doporučujeme tedy maximální dobu trvání 90 minut. Virtuální prostředí může přimět účastníky považovat moderátora za hlavního mluvčího. Pro usnadnění interakce mezi účastníky je užitečné připomenout, že fokusní skupina vyžaduje diskusi mezi účastníky, a navrhnout malý „test interakce“ na začátku fokusní skupiny (například při představování každého účastníka), aby se prolomily ledy. Online prostředí by mohlo vést k více odtažitému stylu konverzace; je proto důležité, aby moderátor co nejvíce podporoval interakci mezi účastníky.

- Pokyny pro účastníky:
- Vypněte mobilní telefony a další zařízení.
- Vyberte si tichou místnost bez hluku a jiného rušení.
- Vypněte všechny ostatní aplikace.
- Vyzvěte účastníky, aby měli vypnutý mikrofon, když nemluví.
- Připomeňte, že použití video a audio nahrávky je omezeno na účely výzkumu a požádejte účastníky, aby nenahrávali žádnou část fokusní skupiny.

Účastníci

S ohledem na možnost, že se několik účastníků nemusí připojit, je povinné nastavit podmínky pro možné přeložení fokusní skupiny; je tedy zásadní přítomnost 5-8 účastníků.

Informovaný souhlas

Prohlášení o informovaném souhlasu musí být poskytnuto a již podepsáno každým účastníkem spolu s formulářem pro sběr dat.

Sběr a zpracování dat

Během setkání doporučujeme zapisovat poznámky, které mohou pomoci při syntéze, částečném shrnutí nebo připomenutí konkrétní myšlenky.

Příklad

Návrh struktury fokusní skupiny TRAIT

PRŮZKUM (mentimeter nebo PPV) (15 min)

1. Shrňte jedním slovem, jaká jsou vaše očekávání od tohoto školení. Proč se ho účastníte?
2. Jaké hlavní výzvy zažíváte při práci s transgender lidmi ve svém oboru?
3. Pokud přemýšlíte o školení pro zdravotnické a právní profesionály, kteří pracují s transgender lidmi, a pokud přemýšlíte o tom, co již existuje a co chybí ve vaší zemi, zvolte myšlenku o maximálně 5 slovech, která odpovídá na tyto otázky:
4. Jak by toto školení mělo inovovat?



ZDROJE

Escotorin, P. y Roche, R. (2015) "Focus group participativos desde un enfoque prosocial". En Escotorin, P.; Brundelius, M; e Izquierdo, C. (Eds) Proyecto europeo Spring: Investigación, participación y acción prosocial. (54-75) España: Círculo Rojo. <https://cursoslipa.files.wordpress.com/2019/06/libro-par-prosocialidad-spring.pdf>

Brundelius y Escotorin (2010) "El método de Visualización Participativa Prosocial de Reuniones (VPP)". En Robert R. (Ed.) *Prosocialidad: Nuevos desafíos: métodos y pautas para la optimización creativa del entorno*. (133-143) Ciudad Nueva: Buenos Aires. <https://libros.ciudadnueva.com.ar/producto/prosocialidad-nuevos-desafios/>

American Psychological Association. (2012). Guidelines for psychological practice with lesbian, gay, and bisexual clients. *American Psychologist*, 67(1), 10–42. <https://doi.org/10.1037/a0024659>

GLSEN. "Educator Resources." Accessed 21.4.2024. <https://www.glsen.org/resources/educator-resources>.

The Safe Zone Project. Accessed 24.4.2024. <https://thesafezoneproject.com/>

World Professional Association for Transgender Health. Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Nonconforming People. Version 8, 2022, <https://www.wpath.org/soc8>.

American Psychological Association. (2023). Policy Statement on Affirming Evidence-Based Inclusive Care for Transgender, Gender Diverse, and Nonbinary Individuals, Addressing Misinformation, and the Role of Psychological Practice and Science. Retrieved from <https://www.apa.org/about/policy/>

International Commission of Jurists and International Service for Human Rights. (2007). The Yogyakarta Principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity. Retrieved from <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/>

Council of Europe, Committee of Ministers. (2010). Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity. Retrieved from <https://www.coe.int>

European Commission. (2024). Issue Paper on Human Rights and Gender Identity and Expression. Retrieved from <https://rm.coe.int/issue-paper-on-human-rights-and-gender-identity-and-expression-by-dunj/1680aed541>