

Príprava pracovníkov vysielaných v programoch rozvojovej a humanitárnej pomoci

Podkladové texty pripravili Juraj Jančovič, Dária Pecháčová, Ján Mihálik, Dušan Ondrušek, Zuzana Polačková a Milan Zbořil na základe diskusií pracovnej skupiny

Bratislava 2010

Obsah

1. Zameranie pracovného materiálu.....	3
2. Výber a príprava rozvojových a humanitárnych pracovníkov a pracovníčok - súčasná situácia na Slovensku.....	4
Úvod	4
Kritériá výberu	5
Súčasný stav prípravy vysielaných	6
Humanitárna a rozvojová problematika v súčasných akademických programoch	9
Humanitárna a rozvojová problematika v iných programoch	13
3. Programy prípravy rozvojových a humanitárnych pracovníkov v zahraničí	15
4. Kompetencie a existujúce a chýbajúce oblasti v príprave vysielaných.....	15
5. Štyri prierezové témy – osnovy (návrh prierezových tém, ktoré vzišli z diskusie pracovnej skupiny a boli doplnené o námety na konferencii a pilotnom otestovaní časti z nich na tréningu.).....	21
1. Citlivosť na kontexty v rozvojovej a humanitárnej práci	21
2. Medzikultúrna citlivosť a medzikultúrna komunikácia v rozvojovej a humanitárnej práci	22
3. Citlivosť na konflikty v rozvojovej a humanitárnej práci.....	23
4. Otázky bezpečnosti a zdravia v rozvojovej a humanitárnej práci	24
Odporúčaná literatúra.....	27
Citlivosť na kontexty v rozvojovej a humanitárnej práci	27
Medzikultúrna citlivosť a medzikultúrna komunikácia v rozvojovej a humanitárnej práci	28
Citlivosť na konflikty v rozvojovej a humanitárnej práci	28
Otázky bezpečnosti a zdravia v rozvojovej a humanitárnej práci	29
Prílohy.....	31
1. Dobrovoľnícke programy	31
2. Prehľad existujúcich zahraničných kurikúl	37
Obsahové zameranie základných oblastí, ktoré si musí osvojiť humanitárny a rozvojový pracovník	37
Freedom and Responsibility: The Millennium Development Goals and Opportunities for Action	38
Master of Public Administration in Development Practice, Columbia University , SIPA	42
Aid to Developing Countries	44
Delivering Development Assistance: The Nuts and Bolts of Aid	46
International Development Assistance (FMV - SS 2009/2010).....	47
3. Prehľad východiskových princípov a etických štandardov, na ktoré sa odvolávajú inštitúcie a siete pôsobiace v oblasti prípravy pracovníkov pre humanitárnu a rozvojovú prácu	48
Standards for service learning	48
Východiská pre tvorbu princípov humanitárnej pomoci	50
Medzinárodné humanitárne právo a humanitárna prax	50
The Code of Conduct (Medzinárodný Červený kríž, Červený polmesiac a medzinárodné NGOs)	50
The Sphere project: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response	52
PIA - People in Aid : Code of Good Practice.....	53
Humanitarian Accountability : HAP- Humanitarian accountability partnership.....	54

1. Zameranie pracovného materiálu

Tento pracovný materiál vznikol ako súčasť projektu *Príprava a posilnenie odborných kapacít odborníkov vysielaných v programoch rozvojovej pomoci* podporeného zo SlovakAid. Reaguje na problém nedostatočnej prípravy pracovníkov a pracovníčok, ktoré v rámci rôznych rozvojových a humanitárnych programov pôsobia v cieľových regiónoch.¹

Koncom roka 2009 vznikla pracovná skupina odborníkov a odborníčok z rôznych zainteresovaných inštitúcií, ktoré sa zaoberajú rozvojovým vzdelávaním, prípravou a vysielaním pracovníkov/pracovníčok do rozvojových a humanitárnych projektov. Pracovná skupina sa na základe prehľadu domácich aj zahraničných skúseností pokúsila sformulovať minimálne požiadavky pre prípravu vysielaných, navrhla osnovy prierezových tém prípravy a položila základ prehľadu literatúry k týmto témam. Pracovný materiál, ktorý držíte v rukách, je výsledkom práce tejto pracovnej skupiny.

Na Slovensku v súčasnosti funguje relatívne široké spektrum programov, ktoré využívajú kapacity a záujem našich občanov a vysielajú ich v rámci rozvojových a humanitárnych projektov do zahraničia. Napriek obmedzeným zdrojom v posledných rokoch mnohé organizácie a inštitúcie rozširujú počty a snažia sa zvyšovať pripravenosť vysielaných ľudí.

Vysielanie pracovníkov a pracovníčok do projektov v zahraničí patrí medzi kľúčové nástroje rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci. Uprednostniť vyslanie človeka od nás pred zamestnaním miestneho človeka môže byť diskutabilné. Existuje však niekoľko podstatných dôvodov, pre ktoré sa rozvojové a humanitárne organizácie rozhodujú v niektorých prípadoch pre prvú možnosť:

- Projekty potrebujú niekoho, kto rozumie logike, s ktorou boli vytvorené a dobre chápe kontext a požiadavky darcu. Na druhej strane to musí byť niekto, kto je v priamom kontakte s cieľovými skupinami a je schopný systematicky zabezpečovať konfrontáciu zadaní od donora a potrieb cieľových skupín.
- Know-how sa najlepšie posielajú a poskytuje s jeho nositeľom. Knihy, články, učebnice sú dôležité, avšak nepredčia možnosť priameho kontaktu s niekým, kto sa veci rozumie.
- Vidieť a zažiť je lepšie ako trikrát počuť. Skúsenosť práce a života v cieľovej krajine môže byť veľmi obohacujúca ako pre pracovníka/čku, tak aj pre vysielajúcu organizáciu. Po dobrom spracovaní môže sprostredkovať aj podstatné inšpirácie pre rozvojové vzdelávania u nás.
- V mnohých (napr. konfliktných) situáciách môže byť citlivá prítomnosť a intervencia niekoho „zvonku“ kľúčovým pomáhajúcim momentom.

To, či sa tieto dôvody skutočne naplnia vyslaním našinca, často závisí od jeho/jej výberu a kvality prípravy. Vyslanie kompetentnej osoby môže pozitívne zmeniť celý projekt. Naopak vyslanie nepripravenej osoby môže (hoci nechtiac) zhoršiť situáciu cieľovej skupiny.

Systematická práca s vysielanými osobami je nevyhnutnou súčasťou práce rozvojových a humanitárnych organizácií. Celkový cyklus práce začína náborom a výberom,

¹ Materiál sa snaží o vzájomné doplnenie informácií a koordináciu s dvoma podobnými programami, ktoré boli spracované približne v rovnakom období: s projektom PMVRO: „Stratégia pre rozvojové vzdelávanie SR na roky 2010-2015“ (podporeného zo strany SAMRS) a medzinárodného projektu, ktorý na Slovensku realizovalo PMVRO pod názvom „To Act You Have To Know“ (vedeného zo strany organizácie Človek v tísni, financovaného z programu Europe Aid).

pokračuje systematickou prípravou, podporou počas vyslania, adaptačnými programami po návrate a nadväzuje udržovaním dlhodobých kontaktov so skúsenými pracovníkmi a pracovníčkami.

Vďaka veľkej rôznorodosti programov i podmienok, v ktorých vysielaní pracovníci pracujú, a vďaka súvisiacej rôznosti kompetenčných požiadaviek na nich sme sa rozhodli diskusiu a výstupy zhrnuté v tomto materiáli lepšie zacieliť. Zamerali sme sa zvlášť na diskusiu o **minimálnych odporúčaných štandardoch pre prípravu vysielaných pracovníkov a pracovníčok**. To znamená, že naše diskusie boli dvojnásobne zacielené:

1. Diskutovali sme len o jednom aspekte práce s vysielanými – **o kurikulách ich prípravy**, vzdelávania a to hlavne vo fáze pred ich vyslaním. Opisom celkového systému práce sa zaoberajú iné projekty, ktoré prebiehali paralelne s procesom, ktorého výstupom je táto publikácia.
2. Zamerali sme sa zvlášť na tých vysielaných, **od ktorých sa prednostne očakáva konkrétny pracovný výkon v projekte**. Takýto vysielaní môžu byť dobrovoľníci i platení profesionáli – my ich jednotne označujeme ako pracovníkov / pracovníčky. Nie sú to však účastníci programov, ktorí sú sami cieľovou skupinou a zameriavajú sa na svoj vlastný osobnostný alebo profesionálny rast. Takýto spravidla nemajú žiadne rozhodovacie kompetencie v projekte a ich práca pre projekt býva úzko sledovaná a supervidovaná zodpovednými. Ich príprava na pobyt v projekte je preto do istej miery odlišná. Takéto vysielanie je zvyčajne nástrojom rozvojového vzdelávania, kým naše diskusie sa zameriavali na vysielanie ako nástroj rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci.

2. Výber a príprava rozvojových a humanitárnych pracovníkov a pracovníčok - súčasná situácia na Slovensku²

Úvod

Slovenské humanitárne a rozvojové organizácie pôsobili alebo stále pôsobia vo viac ako tridsiatich krajinách skoro po celom svete. Podľa našich zistení to v roku 2009 bolo 35 krajín, z ktorých sa nachádza najviac v Ázii (14), na africkom kontinente 9, v Európe je to takisto 9 krajín a v Amerike sú to 3 krajiny.³ Na Slovensku sú organizácie, ktoré sa takýmto aktivitám venujú viac ako 10 rokov. Patrí medzi ne eRko, Človek v ohrození, Trnavská univerzita a Nadácia Pontis. Vyplýva to z dvoch prieskumov realizovaných v roku 2009 autormi kapitoly.⁴ Medzi čiastkovými cieľmi prieskumov bolo aj:

² Táto kapitola vznikla hlavne na základe podkladových materiálov, ktoré pripravili *Juraj Jančovič a Dária Pecháčová*

³ Údaje, ktoré uvádzame, nemusia byť úplné, pretože na prieskumoch sa nezúčastnili všetky organizácie pôsobiace na Slovensku v tejto oblasti.

⁴ JURAJ JANČOVIČ, *Špecifická bezpečnosti humanitárnych a rozvojových pracovníkov v rozvojových krajinách*, dizertačná práca, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava 2010;
DÁRIA PECHÁČOVÁ, *Poskytovanie humanitárnej a rozvojovej pomoci slovenskými mimovládnyimi organizáciami vybraným rozvojovým krajinám*, [Diplomová práca], Trnava: Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce, 2009. 139 s.

- zistiť požiadavky, ktoré kladú jednotlivé humanitárne a rozvojové organizácie pri výbere pracovníkov na projekty v rozvojových krajinách,
- zistiť spôsob prípravy pracovníkov vysielaných na jednotlivé humanitárne a rozvojové projekty.

Na prieskumoch sa zúčastnili organizácie ADRA, Človek v ohrození, eRko, MAGNA deti v núdzi, Nadácia Integra, Nadácia Pontis, Savio, Trnavská Univerzita a Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety.

Na základe zistení z prieskumov, ďalších textov⁵ a zozbieraných údajov stručne načrtávame momentálnu situáciu u nás v oblasti:

- výberu rozvojových a humanitárnych pracovníkov,
- prípravy rozvojových a humanitárnych pracovníkov,
- možností vzdelávania sa v humanitárnej a rozvojovej problematike.

Kritériá výberu

Slovenské rozvojové a humanitárne organizácie zaradili medzi kritériá výberu pracovníkov a pracovníčok päť nasledujúcich kategórií.

- **Znalosť cudzieho jazyka**

Ako jedna z hlavných požiadaviek u opýtaných organizácií bola znalosť cudzieho jazyka, pričom zdôrazňovali hlavne znalosť anglického jazyka, a znalosť iných jazykov ako napríklad španielčina, francúzština alebo portugalčina boli vítanými.

- **Vzdelanie**

Požiadavky na vzdelanie sa odlišovali najmä z pohľadu odboru štúdia. V niektorých prípadoch kládli ako podmienku absolvovanie odboru medicína, manažment, sociálne vedy, ekonómia alebo administratíva, pre iných postačoval všeobecný prehľad z danej oblasti a nekládli veľký dôraz na študovný odbor na vysokej škole. Respondent z organizácie ADRA spomenul, že na niektoré projekty posielajú pracovníkov „ušitých na mieru“, kde ako príklad uviedol projekt zameraný na rozvoj vzdelávania nepočujúcich a nevidiacich, do ktorého bol vyslaný špeciálny pedagóg, ktorý bol sám nepočujúci.

- **Osobnostné vlastnosti**

Špeciálnou oblasťou pri výbere pracovníkov boli osobnostné vlastnosti. Tu považovala väčšina opýtaných za najdôležitejšiu črtu:

- flexibilitu.
- Ďalšími osobnostnými vlastnosťami, ktoré organizácie uprednostňovali boli:
- schopnosti pracovať v tíme,
- schopnosti pracovať v cudzom prostredí,
- schopnosti pracovať v pracovnom i emocionálnom strese,
- byť vytrvalý,
- schopnosť riadiť, školiť a supervidovať zamestnancov,
- improvizovať
- schopnosť spolupracovať a rešpektovať iné kultúry
- záujem o danú problematiku.

V dvoch prípadoch – participantí z organizácií Človek v ohrození a Vysoká škola sv. Alžbety spomenuli fakt, že súčasťou výberu pracovníkov je aj ypracovanie psychologického profilu daného uchádzača.

⁵ Pozri text Zuzany Polačkovej o príprave dobrovoľníkov v prílohe.

- **Predošlé skúsenosti**

V závislosti od typu práce, pre ktorý boli uchádzači a uchádzačky vyberaní sa medzi ďalšími požiadavkami objavili napríklad:

- skúsenosť s organizovaním práce / riadením ľudských zdrojov,
- skúsenosti z terénu – rozvojových projektov, resp. aspoň predošlá skúsenosť z cestovaním / pobytom v danom regióne.

- **Zdravotný stav**

Zvláštnou kategóriou, ktorú respondenti uvádzali bola

- požiadavka dobrého zdravotného stavu.

Súčasný stav prípravy vysielaných

Momentálna situácia v súvislosti s prípravou humanitárnych a rozvojových pracovníkov a pracovníčok u nás sa odlišuje od organizácie k organizácii. Niektoré subjekty pôsobiace v tejto oblasti vysielajú svojich pracovníkov iba na krátkodobé - niekoľkodňové pobyty, zamerané na monitorovanie projektu (Nadácia Integra, Nadácia Pontis), iné na obdobie 3 - 9 mesiacov (Trnavská univerzita, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety), no sú aj také, ktoré vysielajú svojich pracovníkov na dlhodobejšie pobyty trvajúce rok a dlhšie (MAGNA deti v núdzi, Savio). Potom existujú organizácie, ktorých rozpätie dĺžky pobytu pracovníkov na humanitárnom alebo rozvojovom projekte variuje od niekoľkých dní a týždňov, až po obdobie jedného roka, alebo aj dlhšie, ako je to napríklad u organizácií ADRA, Človek v ohrození alebo eRko. **Dĺžka pobytu pracovníkov** je teda jeden z faktorov, ktorý výrazne ovplyvňuje spôsob prípravy. Ďalším faktorom môže byť samotná **ochota alebo iniciatíva organizácií pripravovať uchádzačov** na takúto prácu a v neposlednom rade sú to **financie** - rozhodovanie o tom, do čoho sa v projekte investuje a na čom sa naopak ušetrí.

Na základe prieskumu realizovaného v roku 2009 možno konštatovať, že rozsah a druh prípravy sa rôzni od:

- od krátkodobého zaškolenia, konzultácií, odovzdávania informácií od skúsenejších kolegov,
- cez absolvovanie špecializačných kurzov ako napr. odborný tropický kurz pre lekárov, oboznámenie s kontextom krajiny, jej zdravotnými či bezpečnostnými rizikami,
- až po dlhodobejšiu a vopred štruktúrovanú prípravu pozostávajúcu zo série školení, tréningov, konzultácií a prípadne supervízie.

Vo všeobecnosti, by sa však príprava väčšiny slovenských humanitárnych a rozvojových organizácií dala charakterizovať ako kombinácia teoreticko-praktického odovzdávania skúseností pracovníkov, ktorí projekt už navštívili. Cieľom je vytvoriť čo najlepší obraz o situácii, ktorá pracovníkov pri ich práci čaká.

Príklady systémov prípravy vysielaných pracovníkov a pracovníčok

Na tomto mieste by sme sa chceli zmieniť o iniciatívach niektorých organizácií z pohľadu prípravy svojich pracovníkov na prácu v rozvojovej krajine. Sú nimi OZ Človek v ohrození, MAGNA deti v núdzi, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety a eRko. Upozorňujeme, že toto zďaleka nie sú všetky existujúce programy. Tieto sú tu uvedené len ako príklady.

OZ Človek v ohrození

V júli 2009 začalo **OZ Človek v ohrození** tréningový program pre 16 potenciálnych humanitárnych pracovníkov, ktorí by v budúcnosti mohli pracovať v rámci humanitárnych aktivít ich združenia. Títo záujemcovia o humanitárnu prácu dostali v rámci **5 víkendových tréningov** školenie v základných témach humanitárnej intervencie najmä z pohľadu najnovších prístupov Európskej komisie. Na sériu postupne nadväzujú s ďalšími doplňujúcimi tréningami.

- Prvé stretnutie bolo venované úvodu do humanitárnej práce, definícii, princípom a rozsahu humanitárnej pomoci v súčasnosti a cieľovým skupinám humanitárnej intervencie, ako aj problematike závislosti na humanitárnej práci. Zaoberali sa aj etickými, bezpečnostnými a zdravotnými aspektmi humanitárnej práce. Trénermi boli Marcela Ondeková z OZ Človek v ohrození, Dušan Ondrušek z PDCS a Juraj Jančovič z Vysokej školy ZaSP Sv. Alžbety.
- Obsahom druhého tréningu bola **práca s Úradom pre humanitárnu pomoc Európskej komisie (ECHO)**. Účastníci získali zručnosti ako manažovať ich projekty, kto sú ich partneri, ako sa pridelujú finančné prostriedky na humanitárne intervencie, ako sa píše, monitorujú a vyhodnocujú projekty a pod. Tréning viedla trénerka talianskej organizácie Punto.sud Laura Giambelli.
- Počas prvého dňa tretieho tréningu rozprávala o desiatich rokoch humanitárnych intervencií OZ Človek v ohrození jeho vtedajšia riaditeľka Nora Beňáková. Druhý deň výcviku sa účastníci dozvedeli **praktické skúsenosti zo zakladania misie v zahraničí**. Trénerom bol Marek Štýs, šéf oddelenia pre humanitárnu a rozvojovú prácu českej neziskovej organizácie Člověk v tísni, ktorý hovoril najmä o svojich päťročných pracovných skúsenostiach z Afganistanu.
- Témou štvrtého tréningu boli **štandardy humanitárnej práce**, ktoré trénoval Martin Yapp z organizácie Člověk v tísni. Martin Yapp má dlhoročné skúsenosti z práce v medzinárodných humanitárnych organizáciách po celom svete. Posledné roky pôsobil v teréne na Srí Lanke. Účastníci tréningu sa zaoberali najmä minimálnymi štandardmi definovanými projektom Sphere. Súčasťou tréningu bol aj úvod do **citlivosti na konflikty** a prístupu Do no harm.
- Piaty tréning viedol Dominic Crowley, vedúci oddelenia humanitárnej pomoci z írskej organizácie Concern Worldwide a tento tréning bol zameraný na **vyhodnocovanie potrieb v humanitárnej intervencii**. Účastníci sa naučili ako správne odhadnúť schopnosti organizácie reagovať na konkrétnu humanitárnu krízu, ale aj ako odhadnúť reálne potreby v humanitárnej pomoci. Okrem iného si vyskúšali aj praktické cvičenie naplánovania humanitárnej misie v Somálsku.

Piati vybraní účastníci a účastníčky tréningu absolvovali, resp. ešte absolvujú mesačné stáže v partnerských organizáciách Úradu pre humanitárnu pomoc Európskej komisie v krajinách, kde OZ Človek v ohrození plánuje v budúcnosti pôsobiť na humanitárnych misiách - v Afganistane, v Pakistane, v Gruzínsku, Palestíne a v Etiópii. Tento tréning bol financovaný z prostriedkov Úradu pre humanitárnu pomoc Európskej komisie v rámci projektu "Strengthening capacities for effective provision of humanitarian assisting by mobilizing PIPA partners".

MAGNA deti v núdzi

Prvým krokom prípravy vysielaných v organizácii MAGNA deti v núdzi je štruktúrované výberové konanie, ktoré je realizované v dvoch fázach.

- Prvou fázou je **workshop**, kde kandidáti aktívne vypracovávajú pracovné zadania, ktoré sú totožné so zadaniami v teréne.
- Úspešní kandidáti následne prejdú **odborným zaškolením** k danej pozícii a projektovej oblasti, ktorú budú zastávať.

Ich príprava je zmesou overovania si odborných znalostí a interaktívnej výmeny skúseností s pracovníkmi organizácie, ktorí majú dlhoročné skúsenosti z terénu. Prostredníctvom rolových hier je kandidát bližšie realite terénu. Povinná je aj príprava projektovej práce na zadanú tému a jej prezentácia. Odborné informácie sú sprostredkované prostredníctvom prezentácie s priestorom na hlbšie otázky. Rozsah tejto prípravy je **60 hodín**.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety pravidelne organizuje prípravné kurzy pre záujemcov o prácu na ich humanitárnych a rozvojových projektoch.

Pre lekárov organizujú **"Tropický kurz"**, kde sa môžu bližšie oboznámiť s problematikou tropických chorôb. Zvyčajne sa zaoberajú témami, ako sú napríklad:

- **Medzinárodná zdravotnícko-politická situácia.**
- **Všeobecná spôsobilosť na cestovanie do zahraničia.**
- **Preventívne a postexpozičné opatrenia zdravotníkov.**
- **Špecifická zdravotnícka problematika rozvojových krajín** (najčastejšie problémy u detí do 5 rokov v rozvojových krajinách, malária, hnačky, parazity, základy gynekológie v trópech, základy chirurgie v trópech, respiračné symptómy v trópech, abdominálne symptómy v trópech, STD - pohlavne prenosné choroby, HIV - vírus nedostatku ľudskej imunity, kožné problémy v trópech, horúčka, hemoragické horúčky, anémia v trópech, minimum liekov na maximum infekcii, aktuálne novinky v tropickej medicíne).
- **Laboratórne metódy** (mikroskopovanie).
- **Kazuistiky - Workshop.**

Keďže je kurz primárne určený pre záujemcov o prácu na projektoch Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, oboznámenie sa s aktivitami v Afrike, Kambodži a na Haiti je taktiež súčasťou kurzu.

Pre nelekárov Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety od roku 2008 organizuje **"Rozvojový kurz"**, ktorý sa zaoberá nasledujúcimi okruhmi:

- **Rozvojové vzdelávanie** (Jana Adamcová),
- **Psychologický pohovor + test** (Judita Stempelová),
- **Misijná a charitatívna práca** (Ladislav Bučko),
- **Zdravotnícka príprava, očkovanie** (Katarína Holečková),
- **Tropické choroby a prevencia** (Katarína Holečková),
- **Bezpečnosť a ochrana v projekte** (Juraj Jančovič),
- **Logistika a pravidlá projektov** (Juraj Benca, Lenka Fabianová),
- **Predstavenie sociálnych projektov ako napríklad:**
 - Antimalnutričný program (Etiópia - Kibre Mengis),
 - Sociálne centrum pre dievčatá ulice (Keňa - Eldoret),
 - Dom pre HIV pozitívne siroty (Sihanokwile – Kambodža),

- Dom pre deti s postihnutím (Spitak – Arménsko),
- Dom pre bezprizorné deti (Bužarevo – Rusko).

Tento kurz bol pôvodne trojdňový, v súčasnosti je štvordňový a zvyčajne sa uskutočňuje na jar a na jeseň. Doposiaľ sa realizovali štyri takéto kurzy.

eRko – Hnutie kresťanských spoločenstiev detí

eRko vysiela do rozvojových krajín už niekoľko rokov v rámci akcie "Dobrá novina" najmä dobrovoľníkov na trojmesačné a deväťmesačné pobyty. Aj napriek tomu že sa nejedná o profesionálnych pracovníkov, eRko dobrovoľníkov pripravuje formou troch víkendových stretnutí s človekom zodpovedným za daný projekt – ten má aj najviac informácií od miestneho projektového partnera a s uchádzačmi sa stretáva aj individuálne. Súčasťou prípravy sú praktické informácie o krajine – čo tam dobrovoľníkov skutočne môže stretnúť. Pripravujú ich ľudia, ktorí väčšinou už takú skúsenosť absolvovali a snažia sa im sprostredkovať čo najviac reálií.

Program GLEN (Global Education nnetwork of Young Europeans)

GLEN je medzinárodný program, ktorého hlavným cieľom je príprava mladých ľudí pre rozvojovú spoluprácu a vzdelávanie prostredníctvom trojmesačných študijno-pracovných pobytov v Ázii, Afrike alebo juhovýchodnej Európe. Po získaní tejto skúsenosti sa mladí Európania stávajú súčasťou rozvojového vzdelávania vo svojej vlastnej krajine a v Európe. Od roku 2008 má svoju pobočku aj na Slovensku (v rámci programov organizácie Tabita). GLEN má prepracovaný systém dlhodobej prípravy a vysielania dobrovoľníkov. Pre slovenské podmienky asi najzaujímavejším a najviac inšpiratívnym momentom je, že s dobrovoľníkmi sa pracuje nie len vo fázach prípravy, teoretického a praktického vzdelávania pred samotnou misiou, ale aj po návrate z nej, keď sú dobrovoľníci zaškolovalí a monitorovaní aj v tom ako spracovávať získané zručnosti, ako o nich referovať, ako si obnovovať poznatky a skúsenosti. Príprava je vnímaná ako nekončiaci sa cyklus, nie ako proces, ktorý je jednorazový.

Humanitárna a rozvojová problematika v súčasných akademických programoch⁶

Aj napriek tomu, že vo vyspelých krajinách sa problematike humanitárnej a rozvojovej pomoci venujú celé študijné programy a zriaďujú sa špecializované katedry⁷, u nás je táto problematika na akademickej pôde zmieňovaná iba okrajovo. V nasledujúcej časti uvádzame **predmety**, ktoré boli zaradené do študijných plánov jednotlivých vysokých škôl s ich opisom.

Tieto predmety poskytujú základné teoretické informácie o rozvojových krajinách a poskytovanej humanitárnej a rozvojovej pomoci a pokrývajú najmä nasledovné oblasti:

- terminológiu danej problematiky,
- základné princípy humanitárnej a rozvojovej práce,

⁶ Podrobný prehľad akademických programov, ktoré sa na Slovensku venujú rozvojovému vzdelávaniu je uvedený v záverečnej štúdii „Stratégia pre rozvojové vzdelávanie SR na roky 2010-2015“ (podporeného zo strany SAMRS). Preto v tejto kapitole venujeme pozornosť len programom formálneho a neformálneho vzdelávania, ktoré sú priamo zamerané na prípravu budúcich alebo súčasných rozvojových pracovníkov na konkrétnu prax ich pôsobenia (nie na rozvojové vzdelávanie vo všeobecnosti).

⁷ Napr. na Palackého univerzite v Olomouci existuje v rámci Prírodovedeckej fakulty Katedra rozvojových štúdií.

- charakter a formy humanitárnej pomoci a rozvojovej spolupráce,
- cieľové skupiny a krízové oblasti humanitárnej a rozvojovej práce,
- popis činnosti medzinárodných a domácich humanitárnych a rozvojových organizácií,
- slovenskú oficiálnu rozvojovú pomoc,
- miléniové rozvojové ciele,
- problematiku grantov a prípravy projektov.

Základy humanitárnej a rozvojovej pomoci I., II.

Trnavská Univerzita, Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce, Katedra sociálnej práce, Študijný odbor: Sociálna práca, Študijný program: sociálna práca, denné štúdium, 2. stupeň (magisterský), 1. ročník. Predmet vyučuje PhDr. Lenka Fabianová, PhD.

Cieľ predmetu:

Priblížiť študentom problematiku humanitárnej pomoci a rozvojovej spolupráce a pripraviť ich tak na možné osobné zaangažovanie sa do problematiky.

Stručný syllabus predmetu:

1. Úvod do problematiky humanitárnej pomoci, terminológia.
2. Ciele a princípy poskytovania humanitárnej pomoci.
3. Hromadné nešťastia a katastrofy.
4. Obete humanitárnych katastrof .
5. Pripravenosť humanitárneho pracovníka.
6. Rozvojová spolupráca.
7. Formy poskytovania rozvojovej pomoci.
8. Oficiálna rozvojová pomoc SR.
9. Medzinárodné a domáce humanitárne/rozvojové organizácie.
10. OSN a jeho agentúry.
11. Červený kríž a Červený polmesiac.
12. Platforma mimovládnych rozvojových organizácií.
13. Miléniové ciele.
14. Fair Trade.
15. Detská úmrtnosť v krajinách 3.sveta, spôsoby riešenia problematiky.
16. Príprava rozvojového projektu.
17. Odborná diskusia s pozvaným hosťom.

Humanitárna pomoc I., II.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, Fakulta misijnej práce a tropického zdravotníctva Jána Pavla II., Študijný odbor: Sociálna práca, Študijný program: Charitatívna a misijná práca, Bratislava, externé štúdium, 1. stupeň (bakalársky) / 2. stupeň (magisterský), 3. ročník / 2. ročník. Predmet vyučuje Mgr. Patrik Košický / prof. MUDr. Juraj Benca, PhD.

Cieľ predmetu:

Študent bude oboznámený s humanitárnou pomocou, jej princípmi, charakterom, cieľom, cieľovými skupinami a grantovým systémom získavania prostriedkov. Predmet bude zameraný najmä na humanitárnu pomoc v rozvojových krajinách s perspektívou prechodu na rozvojovú pomoc s implementáciou lokálnych pracovníkov.

Stručný syllabus predmetu:

1. Princípy a charakter humanitárnej pomoci.

2. Cieľové skupiny, humanitárnej pomoci, krízové oblasti.
3. Racionálne poskytovanie humanitárnej pomoci.
4. Organizácia projektu humanitárnej pomoci, logistika.
5. Grantová problematika, vedenie projektu.
6. Príprava rozvojového projektu.

Rozvojová pomoc

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, Fakulta misijnej práce a tropického zdravotníctva Jána Pavla II., Študijný odbor: Sociálna práca, Študijný program: Charitatívna a misijná práca, Bratislava, externé štúdium, 2. stupeň (magisterský), 2. ročník. Predmet vyučuje Ing. Marián Čaučík.

Cieľ predmetu:

Cieľom predmetu je dať študentom základné vedomosti z histórie a súčasnosti, trendov v oblasti rozvojovej pomoci vo svete i na Slovensku. Špecifickým cieľom je oboznámiť študentov s konkrétnymi projektmi rozvojovej spolupráce slovenských organizácií a na ich príklade ozrejmiť princípy, ktoré vedú k úspešnej realizácii rozvojových projektov.

Sylabus predmetu:

1. Rozvoj, rozvojová politika, rozvojové vzdelávanie – základné pojmy.
2. Historický prierez vzťahov Sever – Juh.
3. Základné problémy rozvoja.
4. Rozvojová a misijná práca.
5. Rozvoj a chudoba.
6. Miléniové rozvojové ciele.
7. Globalizácia.
8. Rozvoj a médiá.
9. Rozvojová politika na Slovensku.
10. Rozvojové mimovládne organizácie na Slovensku a vo svete.
11. Príklady rozvojových projektov.
12. Rozvoj a jeho perspektívy.

Od júna 2009 sa realizuje z finančných prostriedkov slovenskej oficiálnej rozvojovej pomoci Slovak Aid projekt zameraný na globálne rozvojové vzdelávanie na slovenských vysokých školách. V tomto projekte sú zastúpené viaceré mimovládne organizácie a vysoké školy. V súčasnosti rozširuje spoluprácu s ďalšími školami v nasledujúcich predmetoch.

Obchod a rozvoj

Fakulta ekonómie a podnikania Bratislavskej vysokej školy práva, predmet založený v akademickom roku 2009/2010.

Predmet sa zaoberá nasledujúcimi témami:

- Obchod a rozvoj
- Fair Trade
- Obchodná politika rozvojových krajín
- Rozvojová pomoc v praxi - Keňa a Kazachstan
- Zodpovedné podnikanie

Predmet vyučuje Mgr. Ivana Raslavská, PhD.

Úloha MVO v rozvojovej spolupráci

Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského, kde predmet bol založený v akademickom roku 2009/2010.

Predmet sa zaoberá nasledujúcimi témami:

- Charakteristiky rozvojového sveta a socio-ekonomické indikátory rozvojových oblastí
- Medzinárodné inštitúcie, rozvoj a rozvojová spolupráca
- Úloha MVO v humanitárnej pomoci a rozvojovej spolupráci
- Príprava rozvojového projektu
- Úloha Slovenskej agentúry pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu
- Práca v teréne

Predmet vyučuje Mgr. Ivana Raslavská, PhD.

Medzinárodná rozvojová pomoc a spolupráca

Pokračuje spolupráca s Fakultou medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave, kde bol v akademickom roku 2006/2007 v rámci projektu Rozvojová pomoc za podpory Regionálneho centra Rozvojového programu Organizácie spojených národov z finančných prostriedkov slovenskej oficiálnej rozvojovej pomoci založený tento predmet.

Ekonomická Univerzita v Bratislave, Fakulta medzinárodných vzťahov, Študijný odbor: Medzinárodné ekonomické vzťahy, Študijný program: Hospodárska diplomacia, 2. stupeň vysokoškolského štúdia (inžinierske štúdium), 1. ročník. Predmet vyučuje Mgr. Ivana Raslavská, PhD.

Ciele predmetu:

Cieľom „Rozvojovej pomoci a spolupráce“ je poskytnúť študentom dostatočný teoretický základ z pohľadu akademickej pôdy a zároveň im ukázať praktické pôsobenie. Študenti sa oboznámia s problematikou rozvojových štátov v kontexte medzinárodných vzťahov, resp. svetového hospodárstva a medzinárodných rozvojových priorít. Prvoradým zámerom je aby si osvojili základné teoretické vedomosti o rozvojových štátoch a poskytovanej rozvojovej pomoci. Zároveň bude vytvorený priestor na to, aby študenti mohli nadobudnuté vedomosti konfrontovať v diskusiách na tému rozvojovej pomoci s odborníkmi z danej oblasti. Cieľom je vytvoriť vhodné študijné podmienky na budovanie teoretických základov a motivovať študentov k ich osobnej zainteresovanosti. Súčasťou vyučovacieho procesu je aj príprava konkrétneho projektu, v rámci ktorého budú študenti hľadať riešenie daných rozvojových problémov na základe stanovených kritérií.

Po úspešnom ukončení celého vyučovacieho procesu študenti budú schopní:

- 1) vymedziť hlavné pojmy späté s rozvojovou pomocou a rozvojovými štátmi,
- 2) rozpoznať rozdiely medzi rozvojovou a humanitárnou pomocou,
- 3) orientovať sa v inštitucionálnej štruktúre rozvojovej pomoci,
- 4) analyzovať súčasný stav poskytovania rozvojovej pomoci,
- 5) identifikovať ľudskoprávne súvislosti rozvojovej pomoci,
- 6) porovnať postavenie slovenskej oficiálnej rozvojovej pomoci s ostatnými štátmi rozvinutého sveta,
- 7) definovať environmentálne a globálne aspekty rozvojovej pomoci.

Sylabus predmetu:

- 1) Charakteristika rozvojového sveta a socio-ekonomické špecifiká jednotlivých regiónov
- 2) Charakteristika rozvojovej pomoci a činnosť medzinárodných organizácií v oblasti rozvojovej pomoci.

- 3) Rozvojová pomoc EÚ.
- 4) Slovenská oficiálna rozvojová pomoc.
- 5) Úloha mimovládnych organizácií pri poskytovaní rozvojovej pomoci a spolupráce.
- 6) Úloha dobrovoľníkov v humanitárnej a rozvojovej pomoci.
- 7) Fair Trade
- 8) Environmentálne a ekologické aspekty rozvojovej pomoci
- 9) Prípadová štúdia – Ľudské práva na Kube.
- 10) Rozvojová pomoc poskytovaná Latinskej Amerike.
- 11) Prípadová štúdia subsaharská Afrika – Podpora podnikania žien v Keni.
- 12) Prezentácia projektov.
- 13) Prezentácia projektov a hodnotenie.

Prehľad o aktivitách globálneho rozvojového vzdelávania je možné nájsť na stránke www.rozvojovjevzdelavanie.sk, kde sú dostupné rôzne zaujímavé materiály na túto tému a kde sa môžete dostať okrem iného aj ku krátkemu **manuálu pre budúch dobrovoľníkov a profesionálnych humanitárnych a rozvojových pracovníkov**, ktoré vydalo vydavateľstvo Ekonóm pre OZ Človek v ohrození v rámci projektu Globálna dimenzia na vysokých školách a ktorého autorkami sú: Nora Beňaková, Marcela Ondeková a Ivana Raslavská.

Humanitárna a rozvojová problematika v iných programoch

Okrem iniciatív vychádzajúcich z akademického prostredia zastávajú svoje miesto aj mimovládne organizácie, ktoré v tomto smere vyvíjajú svoje aktivity mimo akademickej pôdy. Ako príklad uvádzam vzdelávacie aktivity Nadácie Pontis a organizácie PDCS.

Zimná škola o rozvojovej pomoci

Nadácia Pontis organizuje **Zimnú školu o rozvojovej pomoci**. V roku 2009 sa na nej zúčastnilo 35 študentov a zamestnancov vysokých škôl. Cieľom Zimnej školy bolo novou a netradičnou formou prehĺbiť záujem a aktivizmus Slovákov o tému rozvojovej pomoci. Navyiac desiatich vybraných účastníkov mali možnosť absolvovať stáž v slovenských organizáciách a inštitúciách pracujúcich v oblasti rozvojovej pomoci.

Okrem bližšieho oboznámenia sa s chápaním rozvojovej pomoci z pohľadu donorských a pomoc prijímajúcich krajín sa účastníci mali možnosť dozvedieť o konkrétnych regiónoch a rozvojových projektoch, vyskúšať si prípravu projektu a bližšie sa spoznať s odborníkmi venujúcimi sa rozvojovej pomoci. Program zahŕňal nasledujúce témy:

- **Slovensko – krajina, ktorá pomáha** (Lenka Surotchak, Nadácia Pontis),
- **Miléniové rozvojové ciele a socio-ekonomický rozvoj** (Ivana Raslavská, OZ Človek v ohrození),
- **Slovenská a európska rozvojová pomoc** (Ján Šalko, Slovenská agentúra pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu),
- **Humanitárna pomoc** (Tomáš Vlach, Česká televízia),
- **Východná Európa** (Jana Kobzová, Nadácia Pontis),
- **Afrika** (Juraj Benca, Vysoká škola zdravotníctva a soc. práce Sv. Alžbety),
- **Stredná Ázia** (Malgorzata Maria Biczuk, East European Democratic Centre),
- **Balkán** (Milan Šagát, nezávislý expert na Balkán),
- **Ľudské práva v kontexte rozvojovej pomoci** (Andrej Miklušičák, Amnesty International),
- **Fair-trade** (James Bussard, TEN SENSES),

- **Návrh projektu, jeho vyhodnotenie a diskusia** (Kinga Dabrowska, Nadácia Pontis).

Zimnú školu o rozvojovej pomoci pripravila Nadácia Pontis v rámci projektu **Vzdelávanie o rozvojovej pomoci**. Projekt finančne podporila Slovenská agentúra pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu (SAMRS) z prostriedkov SlovakAid.

Jesenná škola o rozvoji a zmene: Rozvojová práca a konflikty

Už niekoľko rokov organizuje organizácia PDCS **Jesennú školu o rozvoji a zmene**. Hlavnou témou sú úvahy o **nenásilnej transformácii konfliktov a princípoch rozvoja a zmeny** nielen z pohľadu teórií, ale aj z pohľadu praxe rôznych rozvojových projektov.

Jesenná škola predstavuje možnosť intenzívneho vzdelávania pre vysokoškolských študentov, ktoré je spestrené skúsenými hosťami. Je určená tým, ktorí majú záujem o témy nenásilných zásahov do konfliktov, rozvoja a zmeny. Pozostáva z intenzívneho trojdňového tréningu a dvoch nadväzujúcich seminárov v priebehu nasledujúcich týždňov.

Témy, ktorými sa Jesenná škola zaoberá sú napríklad:

- zmena a rozvoj - vymedzenie pojmov, aktérov a možností práce,
- prelínanie kultúr - medzikultúrna komunikácia/dialóg v práci pri nenásilnom riešení konfliktov a v rozvojovej pomoci,
- rozvoj ako transformovanie konfliktov – prevencia a riešenie konfliktov,
- rozvoj ako rozhodovanie o sebe - rôzne prístupy k demokracii, šírenie demokracie ako nástroj rozvoja,
- rozvoj ako pomoc „zvonku“- treťostranné intervencie, možnosti a limity stimulovania rozvoja,
- rozvojová práca v kultúrne odlišnom prostredí, v situáciách po násilných konfliktoch,
- simulácie rôznych situácií stretov, konfliktov a ich analýza.

Do programu jesennej školy v roku 2009 boli zaradené nasledovné okruhy:

- Medzikultúrna komunikácia, Konflikty a prelínanie kultúr (Dušan Ondrušek),
- Civilné/občianske intervencie v konfliktoch (Ján Mihálik),
- Rozvojová pomoc a konflikty (Dušan Ondrušek),
- "Teror v mysli božej" - nábožensky motivované násilie (Dušan Ondrušek).

Program bol doplnený rôznymi simulačnými cvičeniami, ako **RU-FA RU-FA** (simulačné cvičenie a diskusia s analýzou záznamu), **Ruritánia a Graustarkia** (simulácia medzinárodného vyjednávania), vedomostnými cvičeniami, pri ktorých mohli účastníci získať netradičné ceny.

Podstatnou súčasťou programu boli prezentácie hostí:

- *Palo Makýš* (Sri Lanka po tsunami),
- *Milan Kajo Zbořil* (Rozvojová pomoc v Čečensku),
- *Juraj Jančovič a Lenka Fabianová* (Skúsenosti s rozvojovou prácou v subsaharskej Afrike).
- *Zuzana Fialová* (Afganistan)
- *Mária Čierna* (Migrácia a rozvoj).

3. Programy prípravy rozvojových a humanitárnych pracovníkov v zahraničí

Viacero ukážok ako vyzerajú programy prípravy rozvojových a humanitárnych pracovníkov v zahraničí sme pripojili do príloh. Z nich je zjavné, že programy v zahraničí (či už tie, kde je skúsenosť s rozvojovou a humanitárnou pomocou dlhodobá ako aj v susedných krajinách, ktoré nemajú takúto dlhodobú tradíciu) sa stretávajú s rovnakými otázkami ako riešime na Slovensku:

- má byť jadro prípravy postavené na akademických programoch?
- je dôležité hovoriť o teritoriálnych, špecializačných, odborových rozdieloch v príprave?
- existuje nejaké spoločné jadro nevyhnutného minima poznatkov a zručností, ktoré sa týkajú rovnako platených aj neplatených (dobrovoľných) pracovníkov, humanitárnych rovnako ako rozvojových pracovníkov?

Po preštudovaní modelov prípravy pracovníkov v zahraničí dochádzame k zisteniu, že nie je možné preberať hotové modely prípravy zo zahraničia (vstupné ukazovatele prípravy sú na Slovensku iné, vo viacerých oblastiach pociťujeme výpadky, na druhej strane napríklad priama skúsenosť s procesmi tranzície zvyšuje citlivosť a porozumenie záujemcov o túto oblasť).

4. Kompetencie a existujúce a chýbajúce oblasti v príprave vysielaných

Pracovná skupina si v úvode postavila štyri otázky:

- *Aké podoby prípravy rozvojových a humanitárnych pracovníkov existujú v súčasnosti na Slovensku?*
- *Čo v príprave týchto pracovníkov najviac chýba, čo by sa v programoch prípravy v budúcnosti malo zmeniť, doplniť, dopracovať?*
- *Čo z existujúcich programov má skôr charakter formálneho vzdelávania, ktoré zabezpečujú verejné inštitúcie (napríklad akademické pracoviská) a čo ponúkajú iné ne-akademické inštitúcie v rámci neformálneho vzdelávania a podpory (v podobe napríklad tréningov, konzultácií, mentoringu, stáží, možností pre samoštúdium a učenia sa praxou)?*
- *Ktoré časti prípravy rozvojových a humanitárnych pracovníkov na ich pôsobenie v zahraničných dobrovoľných a profesionálnych misiách by sa mali zabezpečovať prostredníctvom odborného vzdelávania v rámci akademických programov, a ktoré časti ďalšieho vzdelávania a prípravy budú najlepšie zabezpečené prostredníctvom iných inštitúcií a programov?*

Odpoveď na tieto otázky sa skupina snažila zhromaždiť pomocou mapovania súčasnej situácie na Slovensku a pomocou porovnávania situácie ohľadom prípravy pracovníkov/pracovníčok v zahraničí. Výsledok tohto mapovania je spomenutý v predchádzajúcom texte a schematicky ho vyjadrujeme aj v zobrazení dvoch „pyramíd“ zo stavebných kameňov na nasledujúcich stranách (pozri schéma 2 a schéma 3).

Okamžite sa ale vynorili ďalšie otázky, ktorých zodpovedanie je podmienkou pre presnejšie zodpovedanie predchádzajúcich. Ak predpokladáme, že dobre fungujúci rozvojový či humanitárny pracovník potrebuje pre svoju prácu rôzne kompetencie, nakoľko ide o kompetencie, ktoré sú nevyhnutné pre všetkých vysielaných pracovníkov rovnako? Alebo

hľadáme ako identifikovať špecifické kompetencie potrebné pre špecifické pôsobenie pracovníka v špecifických podmienkach? Existujú univerzálne kompetencie, je možné pripravovať rôznorodých pracovníkov spoločne - v rovnako zameranom programe? Alebo sú špecifické podmienky natoľko jedinečné, že si vyžadujú prípravu a rozvoj špecifických a nezameniteľných kompetencií? Diskusia v pracovnej skupine sa sústredila hlavne na možné rozdiely v požiadavkách na pracovníkov, ktorí sa pripravujú na:

- *pozíciu dobrovoľníka vs. plateného pracovníka v zahraničnej humanitárnej či rozvojovej misii*
- *krátkodobé (t.j. napr. týždňové pokrízové) pôsobenie vs. dlhodobé (napr. 1-2 ročné) pôsobenie v rámci programov v zahraničí*
- *prevažne humanitárnu vs. prevažne rozvojovú pomoc*
- *špecifický charakter práce (rozdielnosť prípravy človeka pre napr. monitoring volieb v politicky nestabilnej krajine, pomoc v tábore pre utečencov, zdravotná pomoc v dočasne zriadenej nemocnici, prieskum vodných zdrojov a vrtanie studní, mediovanie v procesoch susedského znovuzmierovania po násilných konfliktoch a pod.)*
- *pôsobenie v kultúrnej a ekonomicky odlišnej oblasti (napr. práca na Balkáne, v strednej Ázii, subsaharskej Afrike, Afganistane...)*
- *prácu v rámci nezávislej slovenskej organizácie s možnosťou autonómneho rozhodovania o postupoch vs. prácu ako súčasť medzinárodného programu riadeného a rozhodovaného inou zahraničnou alebo medzinárodnou inštitúciou*
- *prácu v začínajúcej misii, bez možností predchádzajúcich skúseností v oblasti vs. pokračovanie a rozvíjanie práce, ktorá nadväzuje na predchodcov*
- *prácu v zóne akútneho či chronického konfliktu vs. prácu v prostredí, kde nie je prítomný akútny či väčší chronický spoločenský konflikt.*

Po dlhých diskusiách došlo v pracovnej skupine k všeobecnej zhode, že žiadny akokoľvek sofistikovaný program nemôže byť univerzálny a nemôže mať ambíciu pripraviť rozvojových a humanitárnych pracovníkov a pracovníčky na všetky aspekty kompetencií, ktoré budú potrebovať vo svojej praxi. Navyše proces prípravy má podobu celoživotného vzdelávania a celoživotného profesionálneho rastu, takže okrem prípravy, ktorá predchádza pôsobenie pracovníka v zahraničnej misii, sú potrebné aj iné podoby jeho ďalšej profesionálnej podpory v podobe koučovania, supervízie a intervízie a tiež samoštúdia a členstva v neformálnych samo-organizovaných spoločenstvách, ktoré združujú záujemcov o ďalší profesionálny rast napríklad v podobe „komunit praxe“ (*communities of practice*).

Napriek potrebe špecializovaného vzdelávania a špecializovanej prípravy existuje zhoda na tom, že potrebné kompetencie možno deliť na úrovne (minimálne a nadstavbové) a že pomedzi špecifických kompetencií existujú aj univerzálne kompetencie, ktoré majú „prierezový“ charakter, t.j. ich kultivovanie je potrebné pre všetkých rozvojových a humanitárnych pracovníkov a pracovníčky bez ohľadu na charakter ich činnosti a región, v ktorom budú pôsobiť.

Úrovne kompetencií

Kompetencie potrebné pre fungovanie humanitárnych a rozvojových pracovníkov a pracovníčok možno deliť na dve úrovne:

1. **Minimálne kompetencie**, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou pre krátkodobú efektívnu jasne zadanú prácu v rámci humanitárneho či rozvojového projektu/misie. Bez prítomnosti/dosiahnutia týchto kompetencií u pracovníka, ktorý sa vyberá na misiu, hrozí, že jeho málo kompetentné pôsobenie (i keď možno s dobrým úmyslom) spôsobí škody. Príkladom minimálnych kompetencií by mala byť znalosť medzinárodného jazyka (ktorým sa možno dohovoriť v regióne pôsobenia), schopnosť pracovať v tíme, organizačné schopnosti, technické ovládanie profesie alebo profesionálnej činnosti, v ktorej bude pracovník pôsobiť, základné poznatky o charaktere humanitárnej či rozvojovej práce, skúsenosť s plánovaním a postupnosťou krokov v rámci projektového cyklu, základné porozumenie činnostiam v rámci rozpočtu daného projektu, schopnosť komunikácie v odlišnom kultúrnom prostredí, základné bezpečnostné pravidlá a pod.
2. **Dodatočné alebo nadstavbové kompetencie**. Ide o také predpoklady pre rozvojovú či humanitárnu prácu, ktoré sa vyžadujú hlavne pri dlhodobejšej cieľenej misii so samostatnou zodpovednosťou pracovníka/pracovníčky. Nadstavbové kompetencie sú vo veľkej miere prehĺbením minimálnych kompetencií o ďalšie úrovne (napr. nielen základné porozumenie projektovému cyklu a plánovaniu činností, ale aj schopnosť samostatne vytvárať nové projekty a plánovať dlhodobejšie intervencie, alebo nielen základné poznatky o charaktere rozvojovej práce, ale aj širšie porozumenie konceptom a prístupom rozvojového a humanitárneho pôsobenia, alebo nielen oboznámenie sa so situáciou, ale aj schopnosť samostatne mapovať situáciu a interpretovať jej dôsledky na činnosť a pod.).

Prierezové kompetencie (a zodpovedajúce témy prípravy pracovníkov): V pracovnej skupine sa tiež dlho diskutovalo, čo patrí medzi „prierezové“ kompetencie, potrebné pre výkon takýchto činností. Pod prierezovými kompetenciami sme rozumeli také kompetencie, ktoré sú univerzálne potrebné pre vysielaných pracovníkov a pracovníčky bez ohľadu na to, akú profesiu idú vykonávať, do akého regiónu/krajiny su vyslaní, či ako je postavený ich projekt. (pozri schému 1).

Nakoniec sme predbežne dospeli k štyrom najdôležitejším okruhom prierezových kompetencií, ktoré v súčasnej príprave často nebývajú dostatočne pokryté. Práve im by sa mala venovať zvýšená pozornosť v prakticky ladených tréningových, alebo obdobných participatívne postavených programoch. V ďalšom texte uvádzame tiež podrobný návrh osnov pre tréningové programy zamerané na ich rozvoj.

1. Citlivosť na kontexty v rozvojovej a humanitárnej práci

Koncepty rozvojovej a humanitárnej pomoci, rola pracovníkov/-čok, osobná disponovanosť na prácu, mapovanie situácie a plánovanie intervencie, evaluácia rozvojových/humanitárnych intervencií, etické dilemy v rozvojovej a humanitárnej práci a pod.

2. Medzikultúrna citlivosť a medzikultúrna komunikácia v rozvojovej a humanitárnej práci

Konflikt kultúr v rozvojovej práci, prevencia a riešenie kultúrnych konfliktov, medzikultúrna citlivosť v projektoch na základe príkladov skúseností s prítomnosťou s menšinami a väčšinami v zahraničí a na Slovensku a pod.

3. Citlivosť na konflikty v rozvojovej a humanitárnej práci

Aspekty analýzy konfliktov, analýzy kontextu a dopadov pomoci na konflikt, dizajnovanie alternatív voči nevhodným intervenciám v projektoch, prístup "Do no Harm", a pod.

4. Otázky bezpečnosti a zdravia v rozvojovej práci

Vyhodnocovanie rizika, bezpečnostné prístupy, kultúrne a situačné povedomie o mieste pôsobenia, bezpečné správanie a reagovanie na bezpečnostné incidenty, zdravotná príprava pre výjazd, zdravie a hygiena v teréne, psychohygiena, vyrovnávanie sa so stresom a pod.

Schéma č.1:

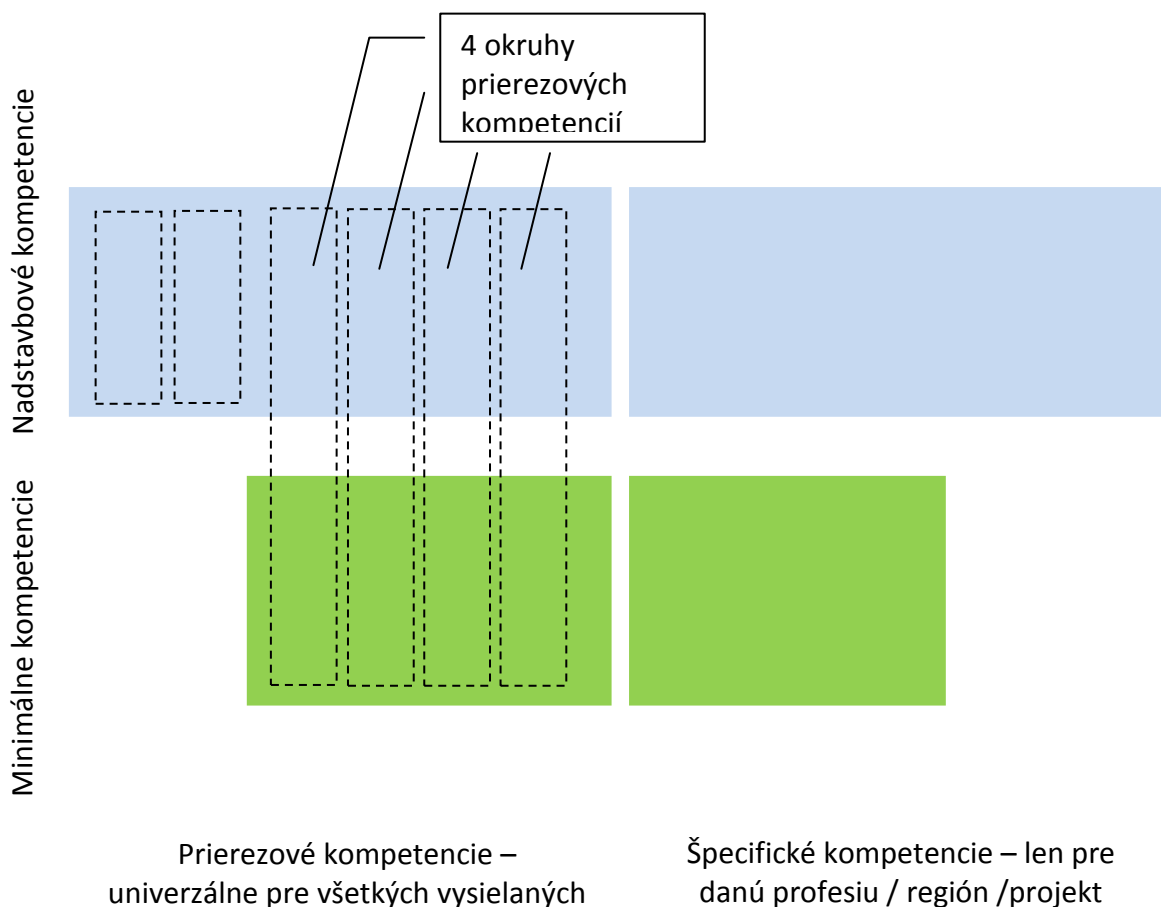


Schéma č.2:

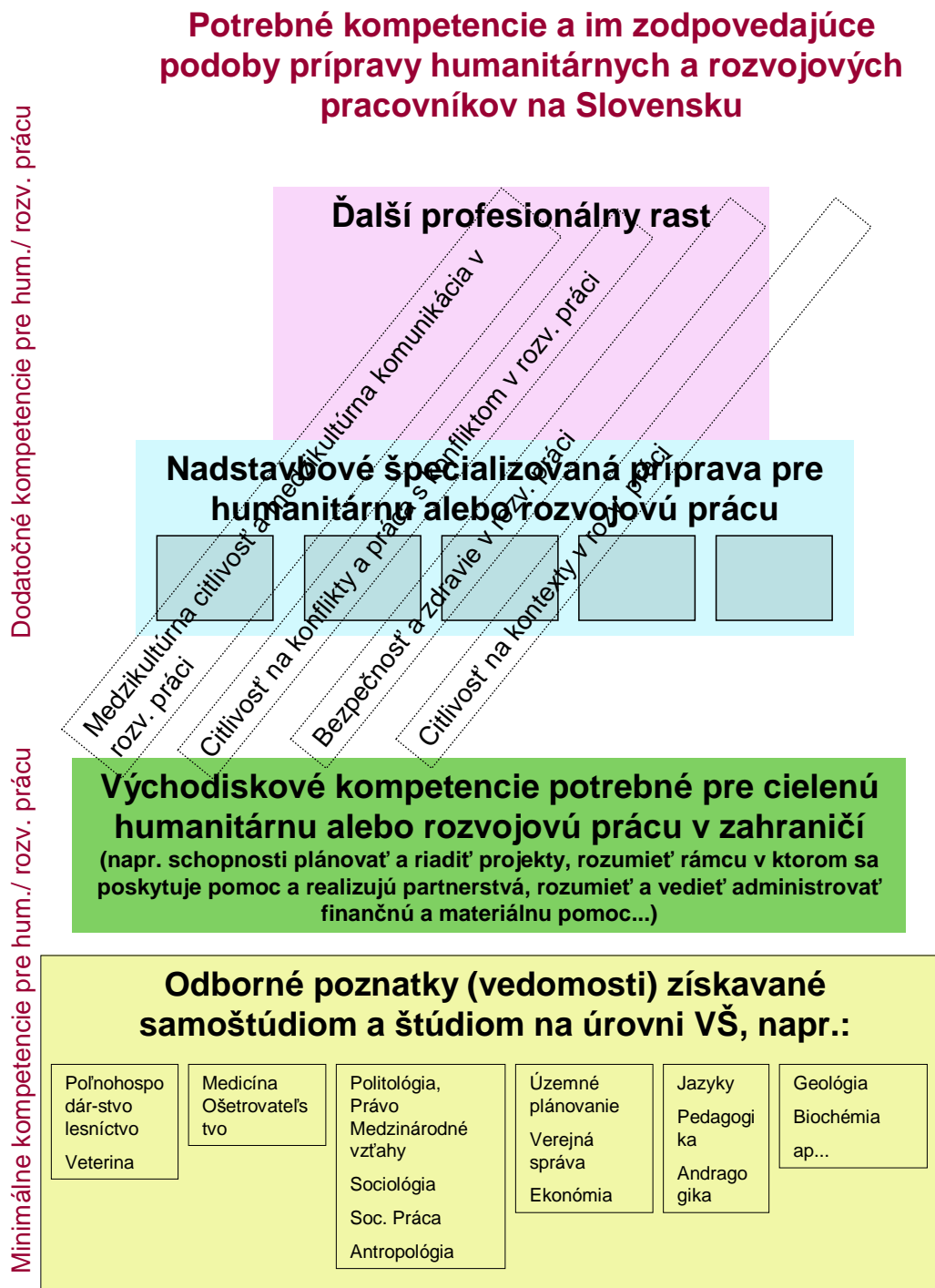


Schéma č.3:



5. Štyri prierezové témy – osnovy

(návrh prierezových tém, ktoré vzišli z diskusie pracovnej skupiny a boli doplnené o námety na konferencii a pilotnom otestovaní časti z nich na tréningu.)

1. Citlivosť na kontexty v rozvojovej a humanitárnej práci

Rozvojová a humanitárna pomoc

- Čo je rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc, rozdiely medzi nimi
- Dôvody poskytovania rozvojovej pomoci (morálne, bezpečnostné, politické atď.)
- Prehľad prístupov k rozvoju (od postkolonializmu ku rozvojovej spolupráci)
- Formy rozvojovej pomoci (podľa financovania, podľa poskytovateľov)
- Nástroje a metódy rozvojovej pomoci (napr. priama podpora – budget support, pôžičky, grantová podpora, vysielanie ľudí, presuny zdrojov, vzdelávanie atď.)

Rola rozvojových/humanitárnych pracovníkov a pracovníčok

- Osobnostné predpoklady
- Reflexia vlastnej motivácie a silných a slabých stránok
- Reflexia vlastných stereotypov a ako s nimi narábať
- Rodové aspekty v praxi rozvojových/humanitárnych pracovníkov a pracovníčok
- Narábanie s hodnotovými rozdielmi pracovníkov/pracovníčok a miestnych obyvateľov
- Možné roly: líder/vykonávateľ, poradca, vzdelávateľ, treťostranný procesový expert (napr. facilitátor). Možnosti a limity pôsobenia v role „vonkajšieho aktéra“
- Implicitné teórie zmeny

Mapovanie situácie a plánovanie intervencie

- Nástroje a metódy mapovania situácie
- Základné zásady plánovania intervencií
- Budovanie partnerstva a spolupráca s inými organizáciami prítomnými v teréne

Evaluácia rozvojových/humanitárnych intervencií

- Rámce pre evaluáciu (typy evaluácií a ich využitie v rozvojovej praxi, základné evaluačné metódy a postupy)
- Úspech v rozvoji – stanovovanie si cieľov, identifikovanie relevantných indikátorov úspešnosti
- Formulovanie zadania pre externého evaluátora

Etické dilemy v rozvojovej a humanitárnej práci

- Príklady typických dilem
- Príklady rôznych odpovedí a riešení dilem

2. Medzikultúrna citlivosť a medzikultúrna komunikácia v rozvojovej a humanitárnej práci

Pojmové východiská

- Medzikultúrna citlivosť a medzikultúrna komunikácia- vymedzenie pojmu , oblasti, jej aplikácie v projektoch rozvojovej a humanitárnej práce
- Kultúrna diverzita a vypořádanie sa s kultúrnou diverzitou (rôznorodosťou) v práci s menšinami (konceptia 6 štádií kultúrnej citlivosti Milтона Benetta)
- Kultúrne citlivé intervencie (v poňatí P.B. Pedersen)
- Špecifiká medzikultúrnej komunikácie na rôznych úrovniach (na úrovni jednotlivcov, skupín/spoločenstiev, komunít, národných alebo štátnych celkov, na globálnej úrovni)

Podoby konfliktu kultúr v rámci rozvojovej práce

- Podoby etnický/kultúrne sýteného konfliktu
- Konflikty na základe hodnotových odlišností a odlišných sociálnych noriem
- Proces a rozvoj etnického konfliktu
Špirála rozvoja konfliktu
Kultúrny šok (adaptácia, akomodácia) , fázy vyrovnávania sa s odlišnou kultúrou

Prevenca a riešenie etnického/kultúrneho konfliktu

- Spôsoby riešenia konfliktného stretu odlišných kultúr (asimilácia, separácia/segregácia, amalgamácia, integrácia) a príklady takýchto prístupov v rozvojových/humanitárnych projektoch, ktoré sa realizovali slovenskými pracovníkmi/inštitúciami
- Prístupy k interpretácii a riešeniu etnického/kultúrneho konfliktu v rámci rozvojovej pomoci:
 - etologické a biologizujúce prístupy
 - kulturologické prístupy
 - kognitivistické prístupy
 - prístupy občianskej diplomacie (third track diplomacy)
- Vyjednávanie, Mediácia a Zmierovanie v projektoch rozvojovej pomoci

Medzikultúrna citlivosť v projektoch, kde je centrálnou zložkou vzdelávanie menšín a väčšiny

- Skúsenosti so vzdelávaním menšín v zahraničí (skúsenosti z Veľkej Británie, Holandska, Nemecka)
- Skúsenosť na príklade prístupov ku vzdelávaniu Rómov v Československu a na Slovensku (prístupy uplatňované v minulosti)
- Princípy vzdelávania väčšiny (k tolerancii, redukcii predsudkov, kultúrnej citlivosti)

3. Citlivosť na konflikty v rozvojovej a humanitárnej práci

Pojmové východiská

- Definície konfliktov (trojuholník konfliktu J. Galtunga, D. Francis, F. Glasla a ďalších)
- Násilie – priame, štruktúrne a kultúrne (konceptia J. Galtunga)
- Vzťah rozvojovej a humanitárnej práce a konfliktov, typy vzťahovania sa ku konfliktom
- Citlivosť na konflikty

Konflikt a jeho analýza

- Aktéri v konflikte (úrovne aktérov podľa J.P.Lederacha, delenie intervenujúcich aktérov podľa D. Francis, „piliere obráteného trojuholníka“ – analýza podľa J. a H. Goss-Mayr a H. Berndta)
- Mapovanie dynamiky vzťahov medzi aktérmi
- Fázy vývoja konfliktov (eskalácia a de-eskalácia) - konceptia F.Glasla
- Konflikt a moc (symetrické a asymetrické konflikty)
- Metódy získavania informácií o konflikte
- Cvičenia analýzy konfliktov na konkrétnych príkladoch zo života účastníkov a z prípadových štúdií

Analýza kontextu a dopadov pomoci na konflikt

- Identifikovanie rozdeľujúcich faktorov
- Identifikovanie spájajúcich faktorov (miestne kapacity pre mier)
- Analýza dopadov cez presuny zdrojov
- Analýzy dopadov cez implicitné etické odkazy

Dizajnovanie alternatív v projekte

- Spôsobyt vytvárania alternatív voči nevhodným intervenciám v projektoch/programoch
- Overovanie pozitívneho dopadu nových alternatív

Do No Harm prístup

- Prehľad a sumarizácia postupu pri využití prístupu Do No Harm (podľa M.B. Anderson)
- Využitie prístupu na vyšších úrovniach: pri tvorbe stratégií a politík, pri definovaní donorských zámerov
- Cvičenie prístupu na prípadových štúdiách
- Aplikácia na projekty účastníkov

4. Otázky bezpečnosti a zdravia v rozvojovej a humanitárnej práci

Bezpečnosť

- vyhodnocovanie rizika,
 - riziko ako produkt ohrozenia a zraniteľnosti,
 - schopnosť vyhodnotiť riziko v nepriateľskom prostredí,
 - na základe vyhodnotenia rizika zvoliť vhodné bezpečnostné opatrenia,
- bezpečnostné prístupy (prijatie, ochrana, odstrašovanie),
- kultúrne a situačné povedomie
 - spoločnosť a kultúra (normy správania, vrstvy v spoločnosti, náboženstvo),
 - politická situácia (kto riadi krajinu, aké má privilégia...),
 - ekonomická situácia (na čom je založená ekonomika...),
 - kriminalita (jej povaha a výskyt, dostupnosť malých zbraní, ekonomická situácia – miera nezamestnanosti),
 - infraštruktúra a klíma (doprava, komunikácia, elektrina, voda, povrch),
- správanie
 - všeobecne
 - sebaopoznanie,
 - princípy osobnej bezpečnosti,
 - sebadisciplína,
 - predvídavosť,
 - ohľaduplnosť, skromnosť, prejavovanie záujmu,
 - konkrétne
 - vzťahy s miestnymi,

- vzťahy s inými subjektmi (miestne authority, miestne bezpečnostné zložky, medzinárodné vojenské zložky, policajné zložky, iné organizácie, miestni partneri, ambasády),
- vhodné obliekanie,
- zodpovedné sexuálne správanie,
- zbrane,
- úplatky...
- osobná výbava (núdzový batoh, pas, hotovosť a kľúčové dokumenty),
- prevencia bezpečnostných incidentov
 - opatrenia doma a v kancelárii,
 - opatrenia na ulici,
 - opatrenia v aute,
 - opatrenia pri cestovaní (všeobecné opatrenia, verejná doprava, letisko, hotel, taxi, cestné kontroly...),
 - opatrenia pri prenášaní a uskladňovaní peňazí,
- reagovanie na bezpečnostné incidenty
 - prepadnutie,
 - krádež,
 - pokus o ozbrojenú lúpež,
 - strelba (na ulici, v budove),
 - únos,
 - požiar,
 - sexuálne násilie.

Zdravotná časť

- príprava pred odjazdom
 - vakcinácia - povinné a odporúčané očkovania (očkovací preukaz),
 - lekárnička - odporúčaný obsah,
 - zdravotné ohrozenia v danej oblasti - malária (lieky)...,
 - štandardný tréning prvej pomoci.
- zdravie a hygiena v teréne (odlišné životné podmienky)
 - dostupnosť zdravotníckej starostlivosti - možnosti miestnych zdravotníckych zariadení,
 - hygiena - umývanie rúk,
 - potraviny - skladovanie, príprava stravy,
 - voda - čistenie vody, zásoby, pitný režim, plávanie,
 - odpadky - skladovanie, zbavovanie sa odpadkov,
 - ďalšie opatrenia - napríklad malária (po zotmení dlhé rukávy, repelent, sieť proti komárom...).
- psychohygiena

- spánok,
- strava,
- súkromie,
- voľný čas (nie pracovné veci, oddych, starať sa o vlastné telo),
- kontakt s blízkymi a priateľmi,
- alkohol.
- vyrovnávanie sa so stresom, vrátane kontextu posádky
 - kultúrny šok,
 - príčiny nadmerného stresu,
 - bežné príznaky nadmerného stresu,
 - spôsoby manažovania a odstránenia nadmerného stresu,
 - poznať, kedy je potrebné vyhľadať pomoc odborníka.

Osobnostná pripravenosť a vzťahy

Osobné očakávania a príprava na zmeny v osobnom živote v dôsledku odlúčenia
Príprava na zmeny v nastavení vzťahov s blízkymi ľuďmi a rodinou
Nastavenie komunikácie počas odlúčenia, komunikácia v záťažových situáciách
Vzdialená príprava na návrat, „ponávratový šok“

Odporúčaná literatúra

Predkladáme zoznam odporúčanej literatúry delený podľa navrhovaných tematických oblastí, ku ktorým vznikli kurikulá. Nejde o finálny produkt. Práve naopak, je to výzva hľadať a dopĺňať aktuálnejšie a kvalitnejšie zdroje. Momentálne sa v zozname nachádzajú najmä knihy a články známe členom pracovnej skupiny, ktorá tvorila návrhy kurikul.

Aktualizovaný zoznam literatúry nájdete na stránke **rozvoj.pdcs.sk**. Nové položky do zoznamu môžete navrhovať pomocou formulára na tejto stránke, alebo poslaním e-mailu administrátorovi.

Citlivosť na kontexty v rozvojovej a humanitárnej práci

Základné

Strednodobá stratégia oficiálnej rozvojovej pomoci Slovenskej republiky na roky 2009 – 2013. MZV SR, 2009
Bratislava

CRACKNELL, B.E.: *Evaluating Development Aid*, Issues, problems and solutions. Sage, 2003

EASTERLY, W.: *Břímě bílého muže*, Proč pomoc západu třetímu světu selhává? Academia, 2010, Praha

HAYNES, J. : *Development Studies*. Palgrave, 2005

Odporúčané

ROCHE, CH.: *Impact Assessment for Development Agencies*, Learning to Value Change. Oxfam 1999

McMICHAEL, P.: *Development and Social Change*, A Global Perspective. Pine Forge, 2000 USA

SCHON, D. A.: *The reflective practitioner*, How professionals think in action. Basic Books, U.S.A., 1983

SCHEIN, E.H.: *Process Consultation Revisited*, Building the Helping Relationship. Addison-Wesley publ. Comp. Inc., 1999

Collier, P. : *Miliarda nejchudších* , Proč sa nektekým zemím nedarí a čo s tým. Vyšehrad 2007

Drazkiewicz, E.: *Official Development Assistance In the Visegrad Countries*. Polish Green Network, 2008

VAUX, T.: *The Selfish Altruist*, Relief work in famine and war. Earthscan, 2001 USA

BRYSON, J.M.: *Creating and Implementing Your Strategic Plan*, A Workbook for Public and nonprofit Organizations. 1996, San Francisco. Jossey-Bass publishers

BARRY, B.W.: *Strategic Planning Workbook for Nonprofit Organizations*, Revised and updated. 1997, Minnesota, Amherst H. Wilfder Foundation

YOUNG, T.L.: *Successful Project Management*. Kogan Page 2000

FORSYTH, P.: *Powerfull Reports and Proposals*, Write with style; Use the right language. Kogan, 2003 UK

Medzikultúrna citlivosť a medzikultúrna komunikácia v rozvojovej a humanitárnej práci

Základné

PRŮCHA, JAN: *Multikukturní výchova. Teorie- praxe- výskum.* ISV. Praha 2001

PRŮCHA, JAN: *Interkukturní komunikace.* GRADA, 2009. Edícia Psyché, ISBN: 978-80-247-3069-1

Odporúčané

Sociální studia 1/2006 (ročník 3) Život v pohybu (Monotematické číslo venované otázkam migrácie a etnicity). Fakulta sociálných studií. Masarykova univerzita 2006

HALL, EDWARD T: *Beyond Culture*, Anchor Books, 1977

HOECKLIN, LISA: *Managing Cultural Differences*, Addis, 1995

HOFSTEDE, GEERT: *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations.* Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001

HOFSTEDE, GEERT: *Cultures and Organizations, Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival.* Mc.Graw-Hill, 1997

LAAN, GERT VAN DER: *Otázky legitimity sociální práce.* Ostravská Univerzita, Ostrava, 1998

LIVERMORE, DAVID: *Leading with Cultural Intelligence.* Amacom, N.Y., 2010, 9780814414873-EVAL07

Citlivosť na konflikty v rozvojovej a humanitárnej práci

Základné

Conflict-sensitive approaches to development, humanitarian assistance and peace building: A Resource Pack. London: FEWER – Forum on Early Warning and Early Response / International Alert /Saferworld, 2004. Dostupné aj online z www.conflictsensitivity.org [citované 3.1.2009]

ANDERSON, M.B.: *Do No Harm: How Aid Can Support Peace – Or War.* Lynne Rienner Publishers, Inc., 1999.

ANDERSON, M.B. (ed): *Options For Aid in Conflict: Lessons from Field Experience.* The Collaborative for Development Action, Inc. [online] Publikované 2000. [citované 12.6.2010]. Dostupné z <http://www.cdainc.com/publications/dnh/options/OptionsManual.pdf>

Odporúčané

Manual for conflict analysis [Manuál pre analýzu konfliktu]. [online] Publikované 2006. [citované 7.1.2009]. Dostupné z

http://www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=118&a=3351&language=en_US&searchWords=conflict%20analysis

Sector strategy for crisis prevention, conflict transformation and peace-building in German development cooperation: Strategy for Peace-building. Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, Berlín, jún 2005. Dostupné aj online z <http://www.bmz.de/en/service/infothek/fach/konzepte/konzept132.pdf> [citované 3.1.2009]

GALTUNG, J.: *After Violence: 3R - Reconstruction, Reconciliation, Resolution: Coping with the Visible and Invisible Effects of War.* [online] Publikované 1998. [citované 10.1.2009] Dostupné z <http://classweb.gmu.edu/hwjeong/Conf702/Galtung,%20After%20violence.pdf>.

LANGE, M.: *Building Institutional Capacity for Conflict-Sensitive Practice: The Case of International NGOs.* International Alert, May 2004

LEDERACH, J.P.: *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies.* Washington, DC: United States Institute of Peace, 1997.

LEDERACH, J.P.: *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures.* 1.vyd. Syracuse University Press, 1995.

MAHONY, L.: *Proactive Presence: Field strategies for civilian protection.* Geneva: Henry Dunant Centre for Humanitarian Dialogue, 2006. 160 str. Dostupné aj z <http://www.hdcentre.org/publications?filter0=45> [citované 10.1.2009] v anglickej pôvodine alebo francúzskom a španielskom preklade.

MCDONALD, J. W., BENDAHMANE, D. R.: *Conflict Resolution: Track Two Diplomacy.* Washington, DC: US Government Printing Office, 1987.

MIALL, H.: *Conflict transformation: A Multi-dimensional Task.* [online] Publikované august 2004. [citované 5.1.2009.] Dostupné z http://www.berghof-handbook.net/uploads/download/miall_handbook.pdf

MIHÁLIK, J., ONDRUŠEK, D.: *Peacework: práca pre mier.* PDCS 2009

MISCHNICK, R.: *Nenasilná transformácia konfliktov: Manuál pre tréning trénerov.* Konzorcium organizácií vedené Kurve Wustrow, 2007, s.69-70. Dostupné aj online z www.pdcs.sk [citované 5.1.2009]

RIVERS, R., SCOTTO, G. (Eds.) et al.: *Peace Training: Preparing Adults for Peacework and Nonviolent Intervention in Conflicts.* ARCA project partnership, 2007. Publikácia je dostupná aj online z www.peacetraining.org [citované 5.1.2009].

TONGEREN, P. van (Ed.) et al.: *People Building Peace II: Successful stories of Civil Society.* Boulder, London: Lynne Rienner Publishers, 2005, 696 str.

WEISOVÁ, Š.: *Poválečná obnova a budování míru.* Brno: Masarykova Univerzita 2008, 181 str.

Otázky bezpečnosti a zdravia v rozvojovej a humanitárnej práci

Základné

Generic Security Guide for Humanitarian Organizations. European Commission's Directorate – General for Humanitarian Aid – ECHO, 2004. Dostupné na http://www.aidworkers.net/files/Generic_Security_Guide.pdf [citované 4.2.2009]

Stay Safe: The International Federation's Guide to a Safer Mission. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2007. Dostupné na [http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/OCHA-7DBHXF/\\$file/113700-stay_safe_manual-EN.pdf?openelement](http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/OCHA-7DBHXF/$file/113700-stay_safe_manual-EN.pdf?openelement) [citované 4.2.2009]

MACPHERSON, R., PAFFORD, B.: *Care International Safety & Security Handbook.* Care International, 2004. Dostupné na <http://coe-dmha.org/care/pdf/EntireBook.pdf> [citované 4.2.2009]

ROBERTS, D. L.: *Staying Alive: Safety and Security guidelines for Humanitarian Volunteers in Conflict Areas*. International Committee of the Red Cross, 2005. Dostupné na <http://www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0717/> [citované 8.12.2009]

Odporúčané

Code of Good Practice in the Management and Support of Aid Personnel. People In Aid, 2003. Dostupné na <http://www.peopleinaid.org/pool/files/code/code-en.pdf> [citované 4.2.2009]

Concern Worldwide's Security Policy. Concern, 2003. Dostupné na <http://www.concern.net/docs/SecurityPolicy.pdf> [citované 4.2.2009]

Reflecting on Risk and Security Management. Berghof foundation for Peace support, 2008. Dostupné na <http://www.berghof-peacesupport.org/publications/>

[RNCST Security Performance.pdf](#) [citované 7.4.2009]

Report On Security Of Humanitarian Personnel. European Commission's Directorate – General for Humanitarian Aid – ECHO, 2004. Dostupné na [http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900SID/LHON-66VEC8/\\$FILE/security_report_echo_2004.pdf?OpenElement](http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900SID/LHON-66VEC8/$FILE/security_report_echo_2004.pdf?OpenElement) [citované 4.2.2009]

Safety and Security Handbook for Public Health Students/Graduates Living or Working Overseas. Emory University, Rollins school of Public Health, Volume 1, 2004. Dostupné na [http://www.sph.emory.edu/gh/Safety%20&%20Security%20Handbook\[1\]\[1\].doc](http://www.sph.emory.edu/gh/Safety%20&%20Security%20Handbook[1][1].doc) [citované 4.2.2009]

Security Awareness – an aidé mémoire. Geneva, UNHCR, 1995. Dostupné na http://www.the-ecentre.net/resources/e_library/doc/7-SECAWE.PDF [citované 4.2.2009]

BEASLEY, R., BUCHANAN, C., MUGGAH, R.: *In the Line of Fire: Surveying the Perceptions of Humanitarian and Development Personnel of the Impacts of Small Arms and Light Weapons*. A Joint Initiative of Centre for Humanitarian Dialogue and a Small Arms Survey, 1999. Dostupné na http://www.smallarmssurvey.org/files/sas/publications/co_publication_pdf/2003/2003-lineoffire-full_text.pdf [citované 15.12.2009]

BOLLETINO, V.: *Designing Security*. Program on Humanitarian policy and conflict research, Harvard University, 2006. Dostupné na [http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/JBRN-6XJRF/\\$file/HPCR%20Oct2006.pdf?openelement](http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/JBRN-6XJRF/$file/HPCR%20Oct2006.pdf?openelement) [citované 15.12.2009]

STODDARD, A., HARMER, A., HAVER, K.: *Providing Aid in Insecure Environments: Trends in Policy and Operations*. HPG – Humanitarian Policy Group, ODI - Overseas development Institute, London, Report 23, 2006. dostupné na www.odi.org.uk/resources/download/257.pdf [citované 15.12.2009]

VAN BRABANT, K.: *Operational Security Management in Violent Environments*. HPN – Humanitarian Practice Network, ODI – Overseas Development Institute, London, Good practice review No. 8, 2000. Dostupné na <http://www.odihpn.org/publistgpr8.asp> [citované 4.2.2009]

WESBROCK, T.J. - WESBROCK T.: *Security Manual for NGOs Working in Insecure Environments*. Church World Service, 2000. Dostupné na [http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/LHON-5TLD8D/\\$file/WorldChurchService_security_may2000.pdf?openelement](http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/LHON-5TLD8D/$file/WorldChurchService_security_may2000.pdf?openelement) [citované 4.2.2009]

Prílohy

1. *Dobrovoľnícke programy*⁸

„PLATENÍ“ a „DOBROVOĽNÍ“ PRACOVNÍCI V ROZVOJOVEJ A HUMANITÁRNEJ PRÁCI (skrátene)

Medzinárodná rozvojová a humanitárna spolupráca je vo veľkej miere realizovaná dobrovoľníkmi. Väčšina výsledkov a hodnotení hovorí o pozitívnej skúsenosti, bohužiaľ nie je výnimočné nájsť i negatívne odozvy. Smutným konštatovaním zostáva, že negatívna skúsenosť je v mnohých prípadoch spôsobená nie tak dobrovoľníkom ako práve organizáciou, ktorá s dobrovoľníkom pracuje. Chyby sa stávajú najmä v súvislosti s očakávaniami (či na strane dobrovoľníka alebo organizácie), náplňou práce dobrovoľníka alebo starostlivosťou a podporou poskytnutou dobrovoľníkovi.

Pri práci s dobrovoľníkmi, bez ohľadu na to, či pracujú dve hodiny týždenne pre svoju vlastnú komunitu alebo sa rozhodnú vycestovať na niekoľko mesiacov trvajúcu misiu do ťažkých podmienok rozvojovej krajiny, je kľúčové si na strane hostujúcej organizácie uvedomiť motiváciu dobrovoľníka. Dobrovoľníci na rozdiel od platených rozvojových/humanitárnych pracovníkov nie sú kompenzovaní finančnou odmenou, ale ich motivácia je udržiavaná prostredníctvom satisfakcie a spätnej väzby. Táto však nemôže prichádzať len zo strany cieľovej skupiny projektu, pre ktorý dobrovoľník pracuje ale rovnako intenzívne aj zo strany organizácie, ktorej dobrovoľník venuje svoj čas a energiu. Organizácia musí dokázať flexibilne reagovať na kritické obdobia, ktoré dobrovoľník (rovnako ako platený zamestnanec) prirodzene, počas svojho pobytu, prežíva a ich kompenzácia vo forme osobnej podpory a pozornosti musí byť intenzívnejšia, empatickejšia a citlivejšia ako v prípade platených zamestnancov. Týmto sa nesnažíme povedať, ba ani len naznačiť, že platení zamestnanci si nezaslúžia alebo nevyžadujú žiadnu osobnú podporu a pozornosť. Prirodzená ľudská povaha má utilitaristický charakter, a ľudské konanie je vo väčšine prípadov motivované uspokojovaním vlastných potrieb a kritériom konania je jeho užitočnosť. A i ten najväčší altruista, ktorého najvyššou potrebou je úprimná snaha byť nápomocný, svoju motiváciu stráca v momentoch keď prestáva rozpoznávať užitočnosť svojho konania. V prípade dobrovoľníkov má udržiavanie pocitu užitočnosti o niekoľko dimenzií viac ako to je v prípade platených zamestnancov, kde veľkú úlohu určite zohráva aj finančný aspekt.

Každý, kto sa pripravuje na misiu v zahraničí v role dobrovoľníka, by mal čiastočne prehodnotiť svoje očakávania voči hostiteľskej organizácii. Mal by sa duševne pripraviť na situácie, kedy nebude dostávať spätnú väzbu v rozsahu a vo forme, ktorú v danom momente bude očakávať.

Rovnako, každá organizácia, ktorá má záujem svoje programy realizovať prostredníctvom dobrovoľníkov by si mala úprimne uvedomiť, že dobrovoľník bude pravdepodobne vyžadovať viac pozornosti ako mu organizácia bude môcť v danom momente venovať.

⁸ Pre potreby pracovnej skupiny spracovala Zuzana Polačková

Pocit užitočnosti je ohrozený i v prípade, ak dobrovoľník nadobudne pocit, že je pre organizáciu len lacnou pracovnou silou. Množstvo odborných správ a hodnotení (UNV, UNDP 2010)⁹ tvrdí, že Miléniové rozvojové ciele¹⁰ rovnako ako žiadne iné pozitívne sociálne zmeny, nie je možné dosiahnuť bez neoceniteľnej pomoci tisícok dobrovoľníkov nezištne venujúcich svoj čas, energiu a talent¹¹. Problém však prichádza v momente, keď organizácie, s cieľom šetriť finančné prostriedky, začnú plošne nahrádzať platené pracovné miesta dobrovoľníkmi. Snaha šetriť finančné prostriedky je v poriadku, pokiaľ sa šetrne hospodári v každej položke výdavkov organizácie a nie len v kapitole určenej na personálne náklady.

Skúsenosť dobrovoľníkov často hovorí aj o negatívnej skúsenosti, ktorá sa týka nepochopenia dobrovoľníctva. Či so strany platených zamestnancov alebo širokej verejnosti. Dobrovoľníci sú často vnímaní ako mladí nadšenci bez výraznej odbornosti, či pracovnej skúsenosti, ktorí môžu ponúknuť maximálne tak svoje nadšenie. Asociácie viazané ku slovu dobrovoľník sú podmienené kultúrnym kontextom krajiny, rovnako ako osobnou skúsenosťou s dobrovoľníctvom a je veľmi ťažké, takmer nemožné, vytvoriť obraz „typického“ dobrovoľníka (University of Pennsylvania 2000)¹². Napriek všetkému sa ľudia len veľmi ťažko zbavujú vlastných ideí a stret zafixovanej predstavy o dobrovoľníkovi s realitou, často spôsobuje konflikt. K tomu dochádza v najmä prípadoch ak je dobrovoľník spájaný s extrémnou predstavou, teda s predstavou napr. mladého neskúseného nadšenca, ktorý je schopný maximálne tak asistovať pri príprave aktivít v detskom tábore, alebo naopak, ak je predstava dobrovoľníka spájaná s expertom, ktorého už omrzelo pracovať vo vrcholovej riadiacej pozícii a svoje uspokojenie hľadá v neziskových aktivitách a pomoci núdznym. V našich podmienkach je personifikácia slova dobrovoľník spájaná skôr s predstavou mladého, odhodlaného človeka, ktorý ešte nenastúpil na vlak „dospelého“, „zodpovedného“ života spojeného s platením hypoték a budovaním usadeného života a stále si môže dovoliť „luxus“ nezarábať peniaze. Táto predstava sa následne odzrkadľuje do typu dobrovoľníckych ponúk, ktoré potenciálne hostiteľské organizácie vytvárajú a ktoré sú podporované donorskými organizáciami¹³.

Typy dobrovoľníkov. mladí nadšenci a skúsení experti

V súvislosti so zapájaním dobrovoľníkov do rozvojových/humanitárnych aktivít v zahraničí často dochádza i k prelínaniu medzi jednotlivými typmi dobrovoľníctva.

⁹ Napr. UNV/UNDP 2010, str. 17

¹⁰ www.un.org/millenniumgoals/

¹¹ UN Secretary-General Ban Ki-moon in his Statement for International Volunteer Day on 5 December 2007 noted, “Volunteerism is a feature of all cultures and societies. It is a fundamental source of community strength, resilience, solidarity and social cohesion. It can help to effect positive social change by fostering inclusive societies that respect diversity, equality and the participation of all.” (UNV, 2007)

¹² Public Perception of „Who is a volunteer“: An examination of the Net-cost Approach from a Cross-cultural Perspective School of Social Policy and Practice, University of Pennsylvania 2000 http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=spp_papers

¹³ v období 2000-2010 bolo najviac dobrovoľníckych miest v zahraničí ponúkaných slovenskými vysielajúcimi organizáciami vytvorených pre cieľovú skupinu ľudí do 30 rokov.

V zásade je možné fenomén dobrovoľníctva v rozvojovej a humanitárnej práci vnímať z dvoch uhlov: „dobrovoľníctvo ako nástroj rozvojového vzdelávania“ a „dobrovoľníctvo ako nástroj rozvojovej spolupráce“.

Dobrovoľníctvo, ako skvelý prostriedok neformálneho učenia s obrovským potenciálom ovplyvniť osobné postoje začína byť čoraz viac rozpoznávané ako vynikajúca metóda interkultúrneho a rozvojového vzdelávania. Mnohé akademické programy dokonca vyžadujú dobrovoľnícku službu ako súčasť svojho kurikula alebo je ňou možné nahradiť určité množstvo hodín prednášok¹⁴.

Dobrovoľnícke programy, ktoré reflektujú tento trend sú nastavené tak, aby dobrovoľník, ktorým je obvyčajne mladý človek bez výraznej praxe alebo expertízy v určitom odbore, získal čo najviac či pracovných alebo osobných skúseností. Dobrovoľnícka služba je prostriedkom k naplneniu vzdelávacích cieľov, centrom záujmu je dobrovoľník a ten, kto získava z takého dobrovoľníckeho programu najviac je práve on.

Motivácia hostiteľskej organizácie pri tomto type dobrovoľníckej služby nesmie byť zištná, musí sa plne sústreďovať na potreby dobrovoľníka. Neznamená to, že dobrovoľník, nemá povinnosť svoje úlohy vykonávať čo najlepšie alebo organizácii neposkytovať žiadnu protislužbu. Organizácia však od dobrovoľníka nemôže vyžadovať žiadnu odbornosť a aktivity dobrovoľníka by mali byť vykonávané s veľkou pomocou skúsenejších, či dobrovoľníkov alebo platených zamestnancov. Skôr ako o výsledok ide teda o proces učenia, ktorého výsledky môžu v budúcnosti priniesť niekoľkonásobný efekt. Okrem iného i vo forme vysoko profesionálnych rozvojových a humanitárnych pracovníkov.

Medzi programami, ktoré dobrovoľnícku službu vnímajú ako proces učenia je napr. Program GLEN¹⁵ alebo Európska dobrovoľnícka služba¹⁶.

Úspešný a populárny program dobrovoľníckych pobytov v krajinách „globálneho juhu“ známy pod názvom GLEN, element vzdelávania skrýva priamo vo svojom názve. GLEN je skratka pre „Global Educational Network“, teda „Globálnu vzdelávaciu sieť“. Dobrovoľnícka služba je v plnej miere klasifikovaná ako vzdelávanie, i napriek tomu, že typ dobrovoľníckych pobytov často realizovaných v krajinách ako Kambodža, Mozambik, Mongolsko či Tanzánia, môže byť veľmi jednoducho ponímaný aj ako rozvojová pomoc.

Podobne to je s projektmi realizovanými v rámci programu Európskej dobrovoľníckej služby. Projekty realizované pod hlavičkou Európskej dobrovoľníckej služby sa zameriavajú na vzdelávanie a tréning prostredníctvom dobrovoľníckej služby a vytvárajú príležitosti pre neformálne učenie vďaka čomu je program vnímaný ako hlavný nástroj EU pre prekonávanie predsudkov a podporu interkultúrneho učenia medzi mladými ľuďmi.

Na opačnom póle stoja programy, ktoré sa sústreďujú výhradne na zapájanie takých dobrovoľníkov, ktorí majú kapacitu poskytnúť hostiteľskej organizácii určitý typ expertných služieb. Pri tomto type programov je v strede záujmu organizácia, pre ktorú dobrovoľník pracuje a aktivity, ktoré organizácia realizuje. Rozdiel medzi plateným a dobrovoľným rozvojovým / humanitárnym pracovníkom by mal byť

¹⁴ V našom prostredí často zamieňané s povinnou praxou

¹⁵ <http://www.glen-europe.org>

¹⁶ http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82_en.htm

z pohľadu odbornosti alebo typu aktivít zanedbateľný, ak vôbec nejaký. Jediný rozdiel by sa mal prejavovať vo forme náhrad a odmien, ktoré dobrovoľník získava.

Mnohé krajiny, ako napr. Japonsko, Taliansko, USA Nemecko ale i mnohé iné vnímajú dobrovoľnícku službu ako regulárny nástroj rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci a v rámci svojich ODA politik realizujú programy, prostredníctvom ktorých umožňujú svojim občanom sa zapájať do rozvojových a humanitárnych aktivít v zahraničí. Tieto sú financované so Štátneho rozpočtu a realizované špecializovanými agentúrami.

Ako príklad sa dá uviesť napríklad program talianskej vlády, ktorý umožňuje expertom s talianskym občianstvom vycestovať na 3-8 týždňov trvajúci dobrovoľnícky pobyt, ktorý sa sústreďuje na riešenie veľmi konkrétne špecifikovaného problému. Keďže väčšina z týchto dobrovoľníkov má pozadie v súkromnom sektore, množstvo zadaní na týka podpory malého a stredného podnikania, marketingu, strategického plánovania, podpory exportu atď.

Ďalší z programov, ktorý kladie vysoké kvalifikačné nároky na potenciálnych dobrovoľníkov je napríklad program OSN s názvom UN Volunteers¹⁷. Všeobecným predpokladom pre účasť na tomto programe je minimálny vek 25 rokov, minimálne vysokoškolské vzdelanie, znalosť aspoň jedného z troch pracovných jazykov UNV a minimálne 5 rokov relevantnej praxe. Okrem toho musí potenciálny dobrovoľník deklarovať odbornosť v oblasti, ktorej sa dobrovoľnícke miesto týka.

Dobrovoľníkom, ktorí sú klasifikovaní ako experti obyčajne nie je poskytovaná žiadna podpora v odbornej oblasti. Ich príprava pred cestou sa sústreďuje maximálne na orientáciu v krajine pobytu, prípadne bezpečnostný tréning.

Je veľmi ťažké určiť presný obsah akéhosi tréningového itineráru, ktorý by mal dobrovoľník pred odchodom naplniť. Ak by sa to aj podarilo, obsah by bol do veľkej miery ovplyvnený najmä typom dobrovoľníka a dobrovoľníckej služby. Rovnako, je takmer isté, že zoznam základných zručností a kompetencií sa veľmi neodlišuje od tých, ktoré sú vyžadované od plateného rozvojového / humanitárneho pracovníka.

Online dobrovoľníctvo – prvá skúška odhodlania

Moderné technológie vstúpili aj do teritória dobrovoľníctva a využitie internetu ponúka nové formy dobrovoľníckej služby, akými je napríklad online dobrovoľníctvo.

Online dobrovoľníci sú podľa definície „ľudia, ktorí dobrovoľne a bez nároku na odmenu venujú svoj čas a zručnosti v prospech spoločnosti prostredníctvom internetu“¹⁸

Online dobrovoľníctvo je nástroj na spoluprácu medzi rozvojovou/humanitárnou organizáciou a dobrovoľníkom bez ohľadu na geografickú lokalizáciu oboch strán. Azda najväčším a najpopulárnejším serverom špecializujúcim sa na spájanie dobrovoľníkov s neziskovými organizáciami je www.onlinevolunteering.org, ktorý je prevádzkovaný UN Volunteers programom a financovaný Írskou rozvojovou pomocou.

Prostredníctvom www.onlinevolunteering.org denne pracujú stovky dobrovoľníkov, ktorí pomáhajú s programovaním web stránok, prekladmi, písaním projektov, vytváraním metodológií, tréningami a množstvom iných aktivít a činností, ktoré sa dajú zabezpečiť prostredníctvom internetu.

¹⁷ www.unv.org

¹⁸

Prístup pre organizáciu, rovnako ako pre dobrovoľníka je zdarma. Online dobrovoľníctvo sa stáva každým dňom populárnejším nielen medzi neziskovými organizáciami a dobrovoľníkmi ale i medzi akademickými inštitúciami, ktoré na základe aktuálnej potreby zadávajú úlohy svojim študentom. Títo, bez toho aby opustili svoj domov, pracujú na medzinárodných projektoch, učia sa reagovať v reálnych situáciách, zdokonaľujú sa vo svojom odbore, získavajú vedomosti o krajine pôvodu organizácie, pre ktorú pracujú a rovnako získavajú skvelú interkultúrnú skúsenosť nakoľko vo väčšine prípadov pracujú v medzinárodných tímoch – aj keď len prostredníctvom internetu.

Online dobrovoľníctvo je reálnou príležitosťou i pre organizácie so Slovenska, ktoré môžu prostredníctvom tohto nástroja vytvoriť zmysluplné a efektívne programy zaškolenia pre dobrovoľníkov, preveriť ich naozajstnú motiváciu a odhodlanie a zbaviť sa tých, ktorí si dobrovoľnícku službu na rozvojovej/humanitárnej misii zamieňajú s lacnou turistikou. Online dobrovoľníctvo je určite využiteľné i pri zaškoľovaní platených rozvojových/humanitárnych pracovníkov pred ich odchodom do konkrétnej krajiny.

Neplatený verzus platený...

Je pre rozvojové humanitárne misie rozumnejšie zapájať neplatených, teda dobrovoľníkov, alebo platených pracovníkov? Podávajú lepšie výkony tí, čo dostávajú za svoju prácu finančnú odmenu? Je hlavnou motiváciou dobrovoľníkov stráviť čas v exoticknej krajine a dobrovoľnícku skúsenosť využiť pri hľadaní si plateného miesta v rozvojovej/humanitárnej misii? Je dôležitejšie nadšenie alebo odbornosť?...

Ani na jednu z týchto otázok neexistuje správna odpoveď, pretože každá odpoveď je podmienená konkrétnym príbehom, v ktorom hrá hlavnú úlohu konkrétna ľudská osobnosť a situácia.

Kritika voči jednému z najväčších a najpopulárnejších dobrovoľníckych programov na svete, americkému Peace Corps,¹⁹ vysielajúcemu niekoľko tisíc dobrovoľníkov ročne hovorí o dobrovoľníkoch vysielaných na rozvojové alebo humanitárne misie s ktorých „veľká väčšina sú čerství absolventi stredných a vysokých škôl, ktorým až príliš často chýba osobná zrelosť a odborná skúsenosť potrebná pre rozvojových pracovníkov 21. storočia“²⁰

Námietka je vznesená voči organizácii a za chybu, ktorej sa dopúšťa i množstvo podobných organizácii a programov by nemali pykať dobrovoľníci, z ktorých množstvo sa i prostredníctvom dobrovoľníckej služby snaží stať lepším a profesionálnejším rozvojovým alebo humanitárnym pracovníkom.

Fenomén dobrovoľníctva môže byť v rozvojovej/humanitárnej práci vnímaný ako plnohodnotná náhrada platených pracovníkov, ale i ako ideálny nástroj pre prípravu budúcich profesionálov disponujúcimi charakterovými vlastnosťami, erudovanosťou v odbore a zručnosťami potrebnými pre zmysluplnú a citlivú rozvojovú alebo humanitárnu prácu.

¹⁹ <http://www.peacecorps.gov/>

²⁰ Robert. L. Strauss: Too Many Innocents Abroad - NYT– 8,1,2008, http://www.nytimes.com/2008/01/09/opinion/09strauss.html?_r=1

K dobrovoľníctvu v rozvojovej/humanitárnej práci môže byť pristupované z viacerých aspektov, z ktorých ani jeden nie je viac alebo menej správny. Jediné, čo musí byť uplatnené, je schopnosť a ochota jednotlivé typy a účely dobrovoľníctva vzájomne nezamieňať.

Použitá literatúra:

- UNV/UNDP 2010
- UNV 2007
- NTY 8.1.2008
- Voluntas, Pennsylvania University 2000

2. Prehľad existujúcich zahraničných kurikúl

Uvádzame (zatiaľ nespracované) príklady programov pripravujúcich pre rozvojovú a humanitárnu prácu. Ide o programy na rôznych úrovniach – od vysokoškolských predmetov až po rozsiahle vzdelávania a tréningy poskytované vysielajúcimi organizáciami.

Obsahové zameranie základných oblastí, ktoré si musí osvojiť humanitárny a rozvojový pracovník

(podľa AID- All in diary, UK www.allindiary.org)

The All In Diary has 5 key sections with inter-related information pages.

1. Humanitarian principles

- Sources of humanitarian principles
- Humanitarian law
- The Code of Conduct
- The Sphere Project
- People In Aid Code of Good Practice
- Humanitarian accountability
- UN role in Humanitarian action
- Conflict sensitivity
- Protecting those at risk

2. Disaster preparedness and response

- Understanding disasters
- Disaster management
- Building emergency preparedness
- The Cluster approach
- Refugees and internally displaced persons
- Targeting aid
- Managing security
- Organising logistics
- Sphere - Water, sanitation, hygiene
- Hygiene Promotion
- Sphere - Shelter, settlement, non-food
- Sphere - Food security, nutrition, food aid
- Sphere - Health services
- Thinking about the environment
- Planning settlements
- Livelihoods and making a living
- Providing psychosocial support
- Mapping and GIS
- Climate Change

3. Managing projects

- Managing a project

- Undertaking assessments
- Raising funds
- Monitoring and evaluation
- Managing finance
- Writing reports

4. Working with communities

- Working with different cultures
- Getting people involved
- Developing partnerships
- Working with children
- Taking gender into account
- Addressing HIV and AIDS
- Effective meetings
- Multi-language meetings
- Facilitation and running workshops
- Using multi-media resources

5. Managing people

- Recruiting and selecting staff
- Briefing and handover
- Personal security
- Staying healthy and managing stress
- Learning and professional development

Freedom and Responsibility: The Millennium Development Goals and Opportunities for Action

© by Open Civil Academy.

Course Overview

Are you up to date on the most critical problems facing the world? Are you aware that you can do something about them? This lecture presents the Millennium Development Goals (MDGs)—a global consensus on the world’s biggest challenges—in the context of a moral and economic framework described by Nobel Prizewinner Amartya Sen in his recent book, *Development As Freedom*. You will learn what these problems are, their magnitude and distribution around the world, how they were identified, and what you and others can do to help reach mitigation goals by the year 2015.

In brief, the MDGs are to:

1. Eradicate extreme poverty and hunger: 1.2 billion people still live on less than \$1/day. But 43 countries, with over 60% of the world’s people, have already met or are on track to meet the goal of cutting hunger in half by 2015.

Reduce by half the proportion of people living on less than \$1 a day

Reduce by half the proportion of people who suffer from hunger

2. Achieve universal primary education: 113 million children do not attend school, but this goal is within reach; India should have 95% of its children in school by 2005.

Ensure that all boys and girls complete a full course of primary schooling

3. Promote gender equality and empower women: Two-thirds of the world's illiterates are women, and 80% of its refugees are women and children. Since the 1997 Microcredit Summit progress has been made in reaching and empowering poor women, nearly 19 million in 2000.

Eliminate gender disparity in primary and secondary education preferably by 2005, and at all levels by 2015

4. Reduce child mortality: 11 million young children die every year, but that number is down from 15 million in 1980.

Reduce by two thirds the mortality rate among children under five

5. Improve maternal health: The risk of dying in childbirth in the developing world is one in 48. But virtually all countries now have safe motherhood programs and are poised for progress.

Reduce by three quarters the maternal mortality ratio

6. Combat HIV/AIDS, malaria and other diseases: Killer diseases have erased a generation of development gains. Countries like Brazil, Senegal, Thailand, and Uganda have shown that we can stop HIV from developing further.

Halt and begin to reverse the spread of HIV/AIDS

Halt and begin to reverse the incidence of malaria and other diseases

7. Ensure environmental sustainability: More than one billion people still lack access to safe drinking water; however, during the 1990s nearly one billion people gained access to safe water and as many to sanitation.

Integrate the principles of sustainable development into country policies and programs; reverse loss of environmental resources

Reduce by one half the proportion of people without sustainable access to safe drinking water

Achieve significant improvements in lives of at least 100 million slum dwellers by 2020

8. Develop a global partnership for development: Too many countries are spending more on debt service than social services.

Develop further an open trading and financial system that is rule-based, predictable and non-discriminatory. Includes a commitment to good governance, development and poverty reduction—nationally and internationally

Address the least developed countries' special needs. This includes tariff and quota free access for their exports; enhanced debt relief for heavily indebted poor countries; cancellation of official bilateral debt; and more generous official development assistance for countries committed to poverty reduction

Address the special needs of landlocked and small island developing States

Deal comprehensively with developing countries' debt problems through national and international measures to make debt sustainable in the long term

In cooperation with the developing countries, develop decent and productive work for youth

In cooperation with pharmaceutical companies, provide access to affordable essential drugs in developing countries

In cooperation with the private sector, make available the benefits of new technologies—especially information and communications technologies

In 1999, Amartya Sen, winner of the 1998 Nobel Prize in Economic Science, published *Development As Freedom*, a compelling argument that reasserts consideration of individual freedom as a necessary condition for development, going far beyond the modern economic analysis of income as the principal measure of development. This course will examine his concept of freedom as “the expansion of ‘capabilities’ of persons to lead the kinds of lives they value—and have reason to value” and apply this concept to the eight specific development goals designated by national governments as the Millennium Development Goals.

The goals of the course are twofold:

To raise participant awareness of the Millennium Development Goals and how to think about poverty in terms described by Amartya Sen; and

To engage participants in making a public commitment to taking action in response to the Millennium Development Goals.

Resources

Bornstein, David. *How to Change the World: Social Entrepreneurs and the Power of New Ideas*. New York: Oxford University Press, 2004. Only chapter 19 is assigned.

Rubin, Robert. *In an Uncertain World: Tough choices from Wall Street to Washington*. New York: Random House, 2003. Only chapter 14 is assigned.

Sen, Amartya. *Development As Freedom*. New York: Anchor Books, 1999. Only chapters 1 and 12 are assigned.

UNDP. *Human Development Report 2003: Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty*. New York: Oxford University Press, 2003. This is a useful reference on the MDGs and study groups may wish to consult it for their

presentations, but no part of it is assigned. You may find the report to download by section at: <http://hdr.undp.org/reports/global/2003/>.

Statistical resources on development:

UNDP: http://pooh.undp.org/maindiv/hdr_dvpt/statistics/data/

Center for Global Development: <http://www.cgdev.org/rankingtherich/sowhat.html#>

Master of Public Administration in Development Practice, Columbia University , SIPA

Sequence of Coursework

First Year—Summer

PUAF U4423 - MPA DP Boot Camp

Two-week intensive pre-MPA of Development Practice “boot camp”: Includes math, statistics refresher, economics refresher, science and public health review, professional writing and communication practicum.

0 points

First Year—Fall

SIPA U6400 - Economic Analysis for International Public Affairs I

This course shows students that it is both possible and useful to think about public policy rigorously to see what assumptions work; to understand how formal models operate; to question vagueness and clichés; and to make sophisticated ethical arguments. An important goal of the class is to have students work in groups to apply microeconomic concepts to current public policy issues having to do with urban environmental and earth systems. *3 points*

INAF U6043 - Integrated Development Practice

This is an information technology-based interactive course that fosters cross-border and cross-disciplinary collaboration, and allows students and teachers to participate in collective assignments and learning experiences. *3 points*

PHGH P6810 - Introduction to Global Health I

This foundation course for the Global Health track provides an introduction to the major concepts and principles that govern the practice of global health, with an emphasis on resource-poor countries. *3 points*

SIPA U6500 - Quantitative Analysis I

This course is an introduction to statistical analysis. The course will focus on developing an understanding of basic methods, using only simple math and applying the tools to policy questions in various areas, such as politics, economics, sociology, health. *3 points*

SIPA U4040 - Professional Development in International Affairs

Professional Development in International/Public Affairs is a half-credit course that is mandatory for all MIA and MPA students. The class is offered in the fall semester only and should be taken in your first year at SIPA. The course is offered by the Office of Career Services (OCS) and teaches skills needed to compete effectively in the international and public affairs job markets. Topics such as resumes, cover letters, job search tactics, successful interviewing, networking, and salary negotiation are covered in the course. *1/2 point*

Cross-disciplinary Seminar and Practical Exercise

In the first year of the program, each semester long series culminates with a “cross-disciplinary practical exercise,” where students work in teams to tackle specific issues related to poverty reduction and sustainable development. *0 points*

First Year—Spring

SIPA U6401 - Economic Analysis for International Public Affairs II

The emphasis of the second semester of this course is the application of concepts to analyze contemporary policy problems. Some time is also devoted to international trade and regulation, and industrial organization issues. Students not only learn microeconomic concepts, but also how to explain them to decision-makers. 3 points

PUAF U6411 - Global Food Systems

Introduces and explores systems of producing and ensuring equitable access to food. The course begins with an overview of the core bio-physical elements of food production: land and soil, water and biodiversity. The course then surveys a selection of important smallholder farming systems that provide food and livelihoods for more than two billion people on the planet. Building on this understanding, students will examine the underlying history, science and impact of the Asian Green Revolution that doubled global food supplies between 1970 and 1995. Country case studies from Asia and Africa will be examined to understand the roles of science, policies, politics, institutions and economics in advancing agriculture and food security. 3 points

PUAF U6413 - Global Health Practice

The aim of this course is to provide non-health experts with a basic understanding of global public health issues. The course will focus on the Millennium Development Goals 4 (child health), 5 (maternal health) and 6 (malaria, HIV, TB and other important diseases) alongside the interdependence of the MDGs and health outcomes. In addition, challenges to health systems and barriers to access are addressed. All students are required to complete the Introduction to Global Health (HGH 6810) course offered in the fall prior to registering for this course. 3 points

SDEV U9240 - Human Ecology and Sustainable Development

This course describes the interactions between physical ecology and economic development, and stresses the two-way interactions between the physical environment and economic development. Ecological constraints (climate, disease ecology, physical resources such as soils and energy sources, topography and transport conditions) significantly shape the patterns of economic development, demography, and wealth and poverty. At the same time, anthropogenic activities (farming, resource depletion, demographic stresses, energy use) change the physical environment. The course aims to give a rigorous treatment of this two-way interaction, building on a rigorous foundation of earth systems processes to understand the ecological bases of human settlement. 3 points

Cross-disciplinary Seminar and Practical Exercise

In the first year of the program, each semester long series culminates with a “cross-disciplinary practical exercise,” where students work in teams to tackle specific issues related to poverty reduction and sustainable development. 0 points

Second Year—Summer

First intensive field study experience (2 months)

Designed especially for students enrolled in the MPA DP program, the intensive field training aims to provide a rigorous, clinical preparation for development practice through hands-on, practical experiences. For the first field training program beginning in late May 2010, students may select from a menu of structured programs facilitated by the MDP Secretariat, with expanded offerings available through exchanges with MDP partner universities beginning 2011.

Second Year—Fall

SDEV U6240; EAEE E4009; EAEE E4257, among others

Course in environmental sciences. 3 points

PEPM U4315; SDEV U9606, among others

Course in macroeconomics. *3 points*

Methods of Sustainable Development Practice

This course prepares students for the field by reviewing the processes and tools used to design, monitor, and evaluate projects. Throughout the course, students engage in critical problem-solving activities and reflect upon the ethical issues surrounding development practice. *3 points*

Managing Multi-sectoral Interventions including Finance, Accounting, and Commodities Management

Grounded in practical case studies, this course stresses the key concepts of financial management, including the budget planning process, international financing structure, and accounting. With an emphasis on building “reflective practitioners,” the course will also teach students the key concepts of institutional resource management and human resource policies, procedures and management. *3 points*

Second Year—Spring

SDEV U9250 - Politics of Sustainable Development

3 points

SDEV U9255 - Science, Technology, and Sustainable Development

Science and technology are increasingly viewed as important tools to address health, nutritional, and environmental challenges facing developing countries. They are also widely seen as means to create jobs, raise productivity, and thus improve living standards. Accordingly, there is growing consensus that science and technology policies are central to the process of sustainable development. This course provides an introduction to the academic and policy literature on science, technology, and development. We begin with a discussion of the roles of technology in growth and development, drawing on the historical and macroeconomic literatures. Next, we turn to the literature on the microeconomics of innovation, learning and diffusion. Third, we discuss the main policy instruments used by governments in developed and developing countries to affect the rate and direction of technical change and diffusion. Much of the literature in this field historically has focused on developed countries, and the reading list rejects this. However, class presentation and discussion will focus on drawing implications for economic development. *3 points*

Advanced Applications of Policy and Planning Tools

Students practice using information technology and decision-making tools in a wide range of contexts to develop needs assessment, risk analysis, and monitoring and evaluation systems. In addition, basic concepts, structures, and functions of geographic information systems are introduced as well as the applications of GIS in policy and planning. *3 points*

Applied Field Study/Workshop in Development Practice

3 points

Foreign Language (Intermediate Level II or Higher)*

Aid to Developing Countries

Fall 2009, University of Oregon ([Professor Anita M. Weiss](#))

Course Syllabus and Outline

This course examines the history and current realities of international bilateral and multilateral development assistance. After placing globalization and development assistance

in an historical context, we will look at different kinds of aid which exists, the debate over what is to be developed, the project planning and assessment process, and the rise in importance of NGOs in the aid arena today. We then review and critique the current aid emphasis on promoting democratization, civil society and human rights, and the mandates of the Millennium Declaration. The course culminates in our own aid consortium simulation, where students have the opportunity to experience the decision-making process first-hand. Our emphasis throughout is on the development process and its critics, which could lead to a greater understanding of both the possibilities and the constraints of aid.

Course Objectives

1. To understand how the global system of bilateral and multilateral development assistance is structured and functions today, and to assess its effectiveness critically;
2. To understand the historical background to the current system, as well as various orientations towards globalization and development assistance;
3. To gain an awareness of the various actors involved in international development assistance and in the development process, particularly i) the United Nations and its constituent multilateral donor agencies; ii) key bilateral donor agencies (especially JICA and USAID); iii) international non-governmental organizations (INGOs); and iv) local non-governmental organizations (NGOs)
4. To learn specific skills including how a project is envisioned and planned, assessment tools (e.g., RRA, LFA and PRA), how to promote participatory development, and standard evaluative methods (e.g., 'successes, failures and lessons learned')

Course Outline

WEEK I September 29- October 1 Introduction to the course, the project process, and development assistance as an issue

WEEK II October 6-8 Historical contexts of Globalization and Development assistance

WEEK III October 13-15 The debate over what is to be developed

WEEKS IV & V Major forms of assistance; Methods used in project planning, capacity building, assessment, and safeguards for sustainability

WEEK V October 29 In-class mid-term examination

WEEK VI Policy dialogue and the mandate of the MDGs (Millennium Development Goals)

November 3-5 Case study: Coast Impact Project, Kenya

WEEK VII Overcoming Barriers: Human Mobility and Development

WEEK VIII Democratization, Poverty Alleviation and Human Rights

WEEK IX How does aid work?

WEEK X Does Aid work? Can Aid work? Critique of Process and Theories

Delivering Development Assistance: The Nuts and Bolts of Aid

Syllabus, Spring, 2010

Paul H. Nitze School of Advanced International Studies

Johns Hopkins University

Professor Melissa Thomas

The Course. Foreign aid to developing and transition countries is one of the principal mechanisms by which policy makers and development practitioners seek to promote economic development in poor countries. Most jobs in development deal in some way with the management of aid. This course will present a broad overview of the difficulties, challenges and debates about effective aid delivery at both the policy and practical levels. We will talk about donors, recipients and aid flows, the project cycle, monitoring and evaluation, the incentives of donors and recipients, the challenges they pose to effective aid delivery, aid delivery in conflict, the changing role of aid since 9/11 and the rising security risks to aid workers.

Books with Required Reading

- Maren, Michael. 1997. *The road to hell: The ravaging effects of foreign aid and international charity*. N.p.: Free Press.
- Wrong, Michela. 2002. *In the footsteps of Mr. Kurtz: Living on the brink of disaster in Mobutu's Congo*. New York: Perennial.
- Barret, Christopher and Daniel Maxwell. 2005. *Food aid after fifty years: Recasting its role*. New York: Routledge.
- Danieli, Yael, ed. 2002. *Sharing the front line and the back hills: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis*. Amityville: Baywood Publishing Co.
- Jäger, Thomas and Gerhard Kümmel, eds. 2009. *Private Military and Security Companies: Chances, Problems, Pitfalls and Prospects*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Week 1. Inequality and the Millennium Development Goals (1/28)

Week 2. The Aid Industry: Donors, Recipients and Flows (2/4)

Week 3. The Aid Industry: NGOs and Contractors (2/11)

Week 4. Guest Lecture, Phil Krek, SAIS Alum,: U.S. Foreign Assistance after 9/11 (2/18)

Week 5. Security, Risk and the Humanitarian Dilemma (2/25)

Week 6. The Challenge of Low Income Countries (3/4)

Week 7. Guest Lecture – Gerald Kloski, Project Design, Monitoring and Evaluation (3/11)

Week 8. Donor and Recipient Obstacles to Effective Aid (3/25)

Week 9. Food Aid (4/1)

Week 10. Perverse Consequences (4/8)

Week 11. Conditionality and Selectivity (4/15)

Week 12. Ownership, Aid Delivery and Alternate Strategies: CDD, Direct Budget Support, and PRSPs

Week 13. What Does Success Look Like? (4/29)

International Development Assistance (FMV - SS 2009/2010)

[doc. PhDr. Lenka Adamcová, CSc.](#)



Aims of the course:

The target of this course is to present to students the information about the essential approaches to the management of development cooperation projects consistent with approaches applied by member states of OECD and European Union. Special attention is paid to assessment of the development projects effectiveness. Information on approaches to the management of development cooperation projects carried out by the Czech Republic. Learning outcomes and competences: Course contents:

Course outline:

1. Development activities of industrial nations -- members of OECD, preparation of development aid strategy -- Country Strategy Papers.
2. Conception of the Czech foreign development aid.
3. Methodology of project cycle (PCM Project Cycle Management) according to standards of OECD, EU and UN. Basic stages of project cycle.
4. Logical framework approach of development projects, preparation of project document.
5. Monitoring of development projects realization, evaluation of project results, indicators of the project quality.
- 6.+7. Preparation of project draft, examination of logical links, budget preparation, monitoring and evaluation (with practical examples).

Recommended reading:

- CASSEN, R. : Does Aid Work? Oxford 0198773862
- RRANDEL, J.: The Reality of Aid 2000. An Independent Review of Poverty Reduction and Development Assistance London 2000 1853836613
- REISEN, M.: EU "Global Player. The North-South Policy of the European Union Utrecht 1999 9057270358R
- SIMON, D. : Development as Theory and Practice London 0582414172R
- STOKKE, O. : Aid and Political Conditionality London 1995 0714641626

3. Prehľad východiskových princípov a etických štandardov, na ktoré sa odvolávajú inštitúcie a siete pôsobiace v oblasti prípravy pracovníkov pre humanitárnu a rozvojovú prácu.

HUMANITÁRNE PRINCÍPY PRE PRÍPRAVU A PRÁCU ROZVOJOVÉHO A HUMANITÁRNEHO PRACOVNÍKA

- Standards for service learning- Peace Corps US (Information Collection and Exchange –ICE)
- Východiská pre tvorbu princípov humanitárnej pomoci
- Medzinárodné humanitárne právo a humanitárna prax
- The Code of Conduct (Medzinárodný Červený kríž, Červený polmesiac a medzinárodné NGOs)
- The Sphere project: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response
- PIA - People in Aid : Code of Good Practice
- Humanitarian Accountability : HAP- Humanitarian accountability partnership

Standards for service learning

Peace Core – Volunteerism in Action Guide

The Peace Corps Information Collection and Exchange (ICE), a unit of the Office of Overseas Programming and Training Support (OPATS), makes available the strategies and technologies developed by Peace Corps Volunteers.

What are standards for service learning?

In the United States, the National Youth Leadership Council spearheaded a process of identifying the following standards for quality service learning. These standards are based on research evidence and the input of key stakeholders in the service learning field¹. These standards are important to consider because research has shown they are components that lead to the most effective outcomes with participants. Consider how these standards are similar or different in the context of your country.

1. Meaningful service. The activities are developmentally appropriate, address issues personally relevant to the participants, and encourage participants to understand their service experiences in the context of the underlying societal issue being addressed. The activities also lead to attainable and visible outcomes that are valued by those served.

2. Link to learning goals (or the curriculum, if a school project). Service learning has clearly defined learning goals, is aligned with the academic or programmatic curriculum, and helps participants learn how to transfer knowledge and skills from one setting to another.

3. Reflection. Reflection refers to the many times and places before, within, and at the close of a project that participants think about, discuss, and eventually demonstrate understanding and changes in their own knowledge, skills, and attitudes. It can take place in a variety of verbal, written, artistic, and nonverbal activities. It prompts participants to think deeply about complex community problems and alternative solutions. It also encourages

participants to examine their preconceptions and assumptions in order to explore and understand their roles and responsibilities as active citizens.

4. Diversity. Service learning promotes understanding of diversity and mutual respect among all participants. Activities help participants identify and analyze different points of view to gain an understanding of multiple perspectives. They help participants develop interpersonal skills in conflict resolution and group decision-making. Quality service learning also helps participants actively seek to understand and value the diverse backgrounds and perspectives of those offering and receiving service.

5. Youth Voice. Service learning provides youth with a strong voice in planning, implementing, and evaluating service experiences with guidance from adults. It engages youth in generating ideas in all phases of the process, from decision-making to evaluating the quality and effectiveness of the service learning experience. It promotes development of skills that enhance youth leadership.

The standards are adapted from *The K–12 Service-Learning Standards for Quality Practice* by the National Youth Leadership Council, ©2008. Used with permission of the National Youth Leadership Council, 1667 Snelling Avenue North, Suite D300, Saint Paul, MN 55108; www.nylc.org.

6. Partnerships. Quality service learning involves a variety of partners, including youth, educators, families, community members, community-based organizations, and businesses. Partners collaborate to establish a shared vision and set common goals to address community needs. They collaboratively develop and implement action plans that meet specified goals, share understanding of community assets and needs, and view each other as valued resources. These partnerships are characterized by frequent and regular communication to keep all partners informed of progress and activities.

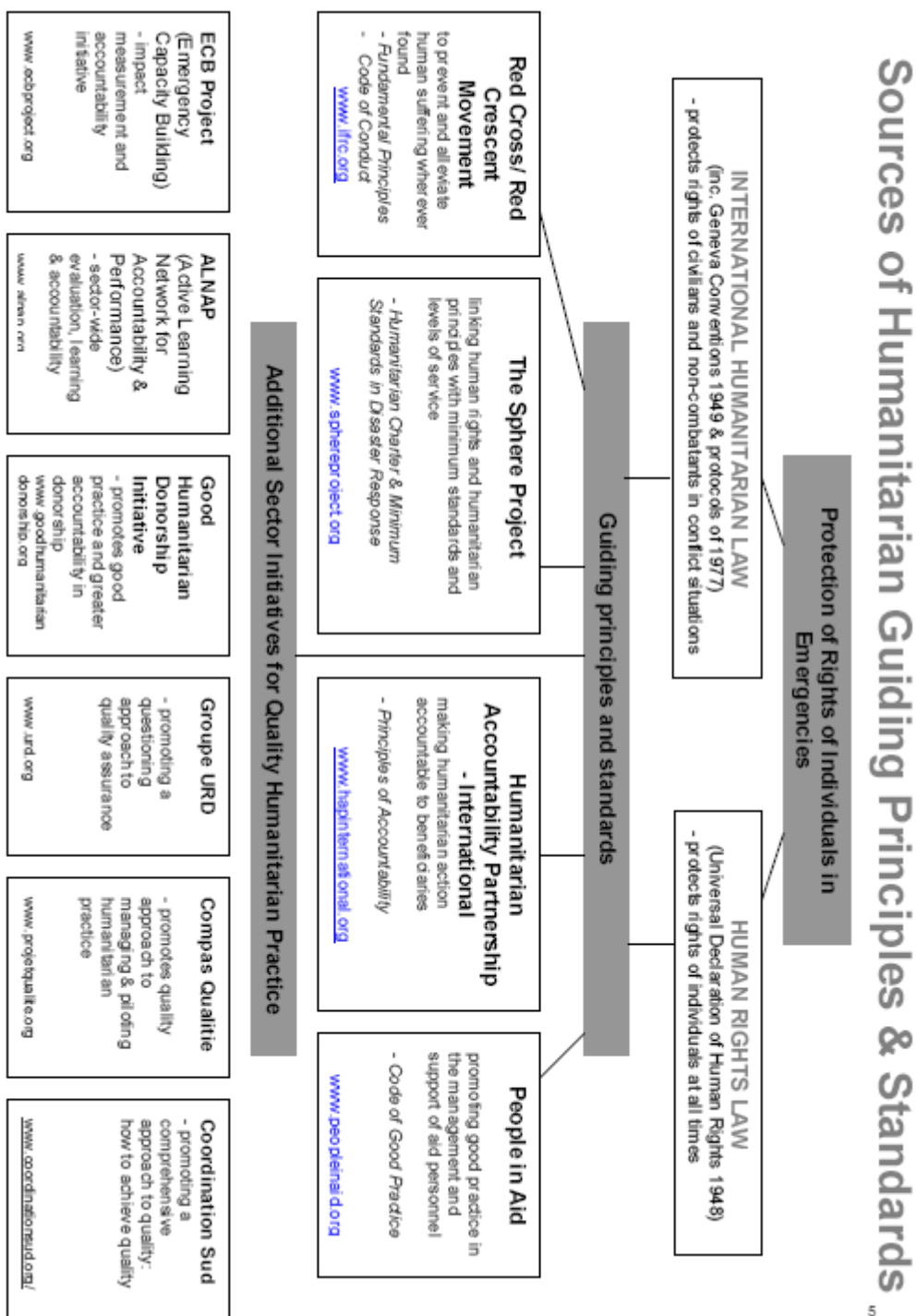
7. Progress monitoring. Service learning engages participants in an ongoing process to assess the quality of implementation and progress toward meeting specified goals, and uses results for improvement and sustainability. Participants communicate evidence of progress toward goals and outcomes with the broader community, including policy makers and education leaders, to deepen service learning and to ensure that high quality practices are sustained.

8. Duration and intensity. Quality service learning includes the processes of investigating community priorities, preparing for service, action, reflection, demonstration of learning, and impacts and celebration. It is conducted during concentrated blocks of time across a period of several weeks or months, and provides enough time to address identified community priorities and achieve learning outcomes.

Východiská pre tvorbu princípov humanitárnej pomoci

(podľa http://www.allindiary.org/uploads/All_AID_web_based_version_15.4.09.pdf)

HUMANITARIAN PRINCIPLES



Medzinárodné humanitárne právo a humanitárna prax

The Code of Conduct (Medzinárodný Červený kríž, Červený polmesiac a medzinárodné NGOs)

HUMANITARIAN PRINCIPLES

The Code of Conduct for International Red Cross, Red Crescent Movement and NGOs

The Code underpins good humanitarian practice.

It is not about operational details, such as how to calculate food rations or set up a refugee camp. Rather, it seeks to maintain high standards in disaster response.

The 10 Principles of Conduct for Disaster Response Programmes:

- apply to any NGO - national or international, small or large;
- seek to guard our standards of behaviour;
- are voluntary and self-policing;
- can be used by governments, donors, and NGOs around the world, as a yardstick against which to judge the conduct of those agencies with which they work.

Disaster-affected communities have a right to expect those who seek to assist them to measure up to these standards:

- 1 The Humanitarian imperative comes first.
- 2 Aid is given regardless of the race, creed or nationality of the recipients, and without adverse distinction of any kind. Aid priorities are calculated on the basis of need alone.
- 3 Aid will not be used to further a particular political or religious standpoint.
- 4 We shall endeavour not to act as instruments of government foreign policy.
- 5 We shall respect culture and custom.
- 6 We shall attempt to build disaster response on local capacities.
- 7 Ways shall be found to involve programme beneficiaries in the management of relief aid.
- 8 Relief aid must strive to reduce future vulnerabilities to disaster as well as meeting basic needs.
- 9 We hold ourselves accountable to both those we seek to assist and those from whom we accept resources.
- 10 In our information, publicity, and advertising activities, we shall recognise disaster victims as dignified human beings, not hopeless objects.

In the event of armed conflict, the Code of Conduct will be interpreted and applied in conformity with international humanitarian law.

Additional resources:

Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief © ICRC (1994)

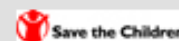
Web links for further information

Code of Conduct publication
<http://www.ifrc.org/publicat/conduct/code.asp>

The Code of Conduct was developed and agreed upon by eight of the world's largest disaster-response agencies in the summer of 1994.



ICRC



By the end of 2008 more than 460 organizations had signed the code.



Pages, resources and updates are also downloadable from www.allindia.org

January 2009

The Sphere project: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response



Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response

The Sphere Project sets out what people affected by disasters have a right to expect from humanitarian assistance. The project has developed several tools, the key one being the handbook which offers a common terms of reference and aims to improve quality and accountability.

The cornerstone of the book is the **Humanitarian Charter**, which describes the rights of people affected by disasters, and incorporates international legal instruments and The Code of Conduct.

Minimum Standards Common to all Sectors

These common standards outline the responsibilities of organisations and individuals, and are relevant to each of the technical sectors – so need to be considered and applied at all times.

1. Participation

How can you ensure the affected population participates in all aspects of your programme – in assessment, design, implementation, monitoring & evaluation?

2. Initial assessment

Do you have a clear understanding and analysis of the situation - threats to life, dignity, health, and livelihoods? Have you consulted with the relevant authorities to assess the most appropriate response?

3. Response

Are you responding to reliable assessed needs? Are you coordinating with other agencies to share information, minimise gaps and duplication, and maximise impact?

4. Targeting

How can you ensure you provide assistance or services equitably and impartially, based on the vulnerability and differing needs of individuals or groups?

5. Monitoring

What processes are in place to monitor the effectiveness of your programme, and to change or adapt as required? How will information be shared across all sectors?

6. Evaluation

Have you considered how to evaluate your programme systematically and impartially, to draw lessons for the future and to enhance accountability?

7. Aid worker competencies and responsibilities

Do you have the relevant technical qualifications and experience to carry out your duties? Are you briefed on the local context, your responsibilities and of others?

8. Supervision, management and support of personnel

Are you receiving adequate supervision and support to undertake your duties effectively? Are there others you could work with to share and build capacity?

*Does your project use objectives informed by the Sphere handbook?
Use indicators? Meet the Minimum Standards?*

Local conditions may prevent agencies from achieving the key indicators. If so, all actors should agree achievable indicators appropriate to a particular disaster situation. It is also important to adhere to national standards and guidelines where possible.

Additional resources:

Humanitarian Charter and Minimum Standards In Disaster Response. © The Sphere Project (2004) (under review in 2009)

Web links for further information

<http://www.sphereproject.org> – also available online in over 20 languages

What is in the Sphere Handbook?



Humanitarian Charter

affirms the principles of:

- right to life with dignity
- distinction between combatants and non-combatants
- principle of non-refoulement

Minimum standards

- specify minimum levels of service to aspire to

Key indicators

- 'signals' that show whether a standard has been met (both qualitative and quantitative)

Guidance notes

- help to put indicators into context
- describe dilemmas, controversies or gaps in current knowledge

Adapted from Sphere Handbook

Sphere standards and Indicators:

- can be used to lobby for funding and better practice
- help quantify what is needed to enable people to achieve life with dignity.
- do not require additional expense



Pages, resources and updates are also downloadable from www.allindiary.org

January 2009

PIA - People in Aid : Code of Good Practice

HUMANITARIAN PRINCIPLES

PEOPLE IN AID Code of Good Practice

People are central to achieving your organisation's mission. How your organisation's staff are managed will have an impact on their effectiveness.

The Principles of the Code of Good Practice:

1 Human Resources Strategy

How can you ensure the right staff are recruited and deployed in the right time to meet programme objectives?

Do you have the resources to employ, manage, support and train them?

2 Staff Policies and Practices

Are your staff policies and practices in writing and understood by all?

Are they applied consistently to all staff and take into account relevant legal provisions and cultural norms?

Are they fair, effective and transparent?

3 Managing People

Do all staff have clear work objectives and performance standards?

Are managers trained and supported to manage well? Are reporting lines clear?

4 Consultation and Communication

Are all staff informed and consulted on matters which affect their employment?

Do managers and staff understand how to communicate and participate?

5 Recruitment and Selection

Do your policies and practices aim to attract and select the widest pool of suitably qualified candidates?

Are your processes clear, fair and consistent?

6 Learning, Training and Development

Are all staff given induction and briefing?

Do staff know what training and development they can expect and are opportunities offered fairly?

7 Health, Safety and Security

The security, good health and safety of your staff are a prime responsibility of your organisation.

Do you have clear written policies?

Do they include assessment of security, travel and health risks and plans? Are managers and staff clear and trained in their responsibilities?

The People In Aid Code of Good Practice is an internationally recognised tool that helps agencies enhance the quality of their human resource management.



Agencies which implement the Code increase the effectiveness of their programme and their overall impact.

Similarly, each field-based unit or project which engages staff needs to consider the practical application of these principles.

You can find additional guidelines in the *Managing People* pages.

Adapted from the People In Aid Code of Good Practice
- for full details and implementation guidelines follow the links below

Additional resources:

People In Aid Code of Good Practice © People In Aid (2003).

Web links for further information:

People In Aid website
<http://www.peopleinaid.org/code/online.aspx>



Pages, resources and updates are also downloadable from www.allindia.org

January 2009

Humanitarian Accountability : HAP- Humanitarian accountability partnership

HUMANITARIAN PRINCIPLES

Humanitarian accountability

Humanitarian accountability involves ensuring the interests of donors, staff, and particularly beneficiaries, are reflected in what you do, how you do it, and the ultimate outcomes.

"While our individual roles and responsibilities may vary, our ultimate accountability as humanitarians is to the people we serve....."
Jan Egelund, Humanitarian Exchange, No. 30, June 2005

Accountability ensures that power is used responsibly

Consider:

- Who you are responsible for and who you are responsible to;
- What your responsibilities are and how they will be met;
- The mechanisms needed to ensure these responsibilities are met;
- The processes needed to enable corrective action where appropriate.

Effective accountability and responsible use of power requires:

- Decision-making processes which involve those who will be affected by the decisions made.
- Appropriate communication systems that ensure those affected by decisions, proposals and actions are fully informed, taking into account technology limitations and language requirements.
- Processes that give equal access and consideration to all groups in raising their concerns and seeking redress or compensation.

Seven principles of Accountability

1. Respect and promote the rights of legitimate humanitarian claimants.
2. State the standards that apply in your humanitarian assistance work.
3. Inform beneficiaries about these standards and their right to be heard.
4. Meaningfully involve beneficiaries in project planning, implementation evaluation and reporting.
5. Demonstrate compliance with the standards that apply in their humanitarian assistance work through monitoring and reporting.
6. Enable beneficiaries and staff to make complaints and to seek redress in safety.
7. Implement these principles when working through partner agencies.

Adapted from © HAPI Principles of Accountability (2003)

Additional resources:

HAP 2007 Standard In Humanitarian Accountability and Quality Management, © HAP International 2008
HAPI (2007) Principles of Accountability poster
Building Safer Organisations Guidelines, © HAP International 2008

Web links for further information

ALNAP: www.alnap.org/publications/meta_evaluation.htm
ECB Project: <http://www.echoproject.org/ourwork.htm>
HAP: www.hapinternational.org/projects/publications.aspx
Humanitarian Practice Network: <http://www.odhpn.org/>



"making humanitarian action accountable to beneficiaries"

HAP was formed in December 2003 – following the 1996 Joint Evaluation of the International Response to the Genocide in Rwanda.

It is an international self regulatory body based on a partnership of member agencies.

HAP's mission is to make humanitarian action accountable to its intended beneficiaries through self-regulation, compliance, verification and quality assurance certification.

Accountability is one of the 10 principles underpinning the Code of Conduct for Disaster Response