

Zpráva z workshopů k výuce vyhodnocování a individuálního plánování

MPSV 2019 (zpracováno k 30. 4. 2019).

Klíčová aktivita 3: Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD

Projekt: Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí

Ministerstvo práce a sociálních věcí



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



PRÁVO NA DĚTSTVÍ

Obsah

Úvodem.....	3
Kontext konání workshopů	3
Kompetenční model a konstrukce kompetencí pracovníka OSPOD s ohledem na vyhodnocování situace dítěte a tvorbu IPOD	4
Tabulka kompetencí pracovníka OSPOD k vyhodnocování situace dítěte	5
Rozvoj kompetencí a dobrá praxe v reakci na identifikované problémy současného nastavení vzdělávání	6
Vyučované předměty	6
Kazuistiky.....	7
Praxe.....	7
Supervize	8
Oborové a mezioborové setkávání a možnosti zpětné vazby	8
Adaptace nového pracovníka na OSPOD	8
Strukturované vyhodnocování a individuální plán ochrany dítěte	9
Kurzy pro celoživotní vzdělávání a akreditace MPSV	9
Náročnost profese sociálního pracovníka OSPOD	9
Aktuality a návrhy pro oblast SPOD	10
Účastníci workshopu.....	11
Vzdělavatelé	11
SAS.....	11
OSPOD	11
Použité zdroje	12



Úvodem

V průběhu podzimu roku 2018 bylo v rámci projektu MPSV Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí ve spolupráci s Asociací vzdělavatelů v sociální práci a s podporou organizace Lumos uspořádáno 5 setkání napříč republikou s názvem „Workshop k výuce vyhodnocování a individuálního plánování (se zaměřením na oblast SPOD)“. Jejich cílem bylo sdílení zkušeností a dobré praxe mezi pracovníky OSPOD, SAS a vyučujícími na VŠ a VOŠ se zvláštním důrazem na to, jaké kompetence (ve smyslu znalostí, dovedností a postojů) jsou třeba pro vyhodnocování situace rodiny a dítěte, pro sestavování IPOD a následnou práci s ním. Setkání proběhla v rámci klíčové aktivity (KA3) projektu zaměřené na celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD. Následující text obsahuje souhrn nejvýraznějších témat, která byla v rámci workshopů prodiskutována a je určen primárně vzdělavatelům v oblasti sociální práce, vysokým a vyšším odborným školám a vedoucím pracovníkům OSPOD. Jako inspirace může ovšem posloužit i ostatním aktérům, kteří se podílejí na procesu vzdělávání budoucích pracovníků OSPOD.

Realizační tým aktivity celoživotního vzdělávání

Kontext konání workshopů

V rámci projektové aktivity byly zrealizované analýzy (FDV 2017; Hartošová, Havránková, Moree 2017), které mapovaly proces CŽV na OSPOD a jeho problematická místa. Podle zjištění zmíněných analýz některé problémy současného nastavení CŽV na OSPOD souvisejí mimo jiné s tím, v čem a jak jsou budoucí sociální pracovníci OSPOD vzděláváni na VŠ a VOŠ, další jsou pak způsobeny např. neoptimálním nastavením pravidel CŽV, nebo nevhodným způsobem jeho realizace. Problémy systému vzdělávání pracovníků OSPOD lze shrnout do následujících bodů:

- Nedostatečné propojení teorie a praxe, nízká podpora multidisciplinárního přístupu k řešení problémů ohrožených dětí a jejich rodin;
- nedostatek kurzů s tematikou SPOD na VŠ a VOŠ;
- diskutabilní podoba ZOZ, její kvalita, průběh a míra obecnosti, nedůstojnost výuky a závěrečné zkoušky;
- nedostatečná nabídka kurzů pro SPOD akreditovaných MPSV, nemožnost započtení kurzů s akreditací MV, MŠMT, MS;
- přílišná obecnost úvodních kurzů, chybějící strukturace kurzů dle pokročilosti účastníků, nedostatek vícedenních kurzů;
- absence efektivní zpětné vazby a možnosti systematického výběru kurzů, nedostatky systému AKRIS;
- omezené možnosti řídicích pracovníků pracovat s potřebami zaměstnanců, formalizované sestavování a vyhodnocování IVP;
- nedostatečné využívání možnosti stáží pracovníků OSPOD na jiných pracovištích (OSPOD a NNO);
- rozdílná dostupnost a kvalita supervize;
- neoptimální pracovní podmínky: fluktuace a nedostatek zaměstnanců, nestrategické financování, kvalita metodické podpory ze strany MPSV;
- náročnost profese pramenící z ambivalence represivních a pomáhajících úkonů, vysoké administrativní zátěže, vyšší míry stresu a psychického tlaku.

Jedním z identifikovaných nedostatků současného nastavení vzdělávání pracovníků OSPOD se ukázala být také **nedostatečná připravenost absolventů** škol na výkon této profese. Vzdělání, které se dostává studentům VŠ/VOŠ zaměřených na obor sociální práce (a příbuzné obory) podle analýz není ve větší míře zacíleno na oblast SPOD, pro kterou je třeba rozvoj specifických kompetencí. Workshopy byly uspořádány také s ohledem na zjištění analýz, že **výuka na školách je často příliš vzdálena od praxe**.

Díky navázání spolupráce s ASVSP a s organizací Lumos se v rámci projektové aktivity podařilo uspořádat sérii setkání, jejichž cílem bylo propojení aktérů vzdělávání pracovníků OSPOD a společné hledání cest k optimalizaci studia na VŠ a VOŠ a ulehčení přechodu jejich absolventů na pracovní pozice na OSPOD. Setkání byla určena zástupcům VŠ a VOŠ, OSPOD, SAS a lektorům vyhodnocování a individuálního plánování. Konala se v Brně, Ostravě, Olomouci a v Praze (2x) a jejich program zahrnoval **diskuzi nad současným stavem vzdělávání pro pracovníky OSPOD** se zvláštním zřetelem k problematice vyhodnocování a tvorby IPOD, tvorbu **seznamu potřebných kompetencí pracovníka OSPOD** a **návrhů k jejich rozvoji a sdílení dobré praxe**.

Kompetenční model a konstrukce kompetencí pracovníka OSPOD s ohledem na vyhodnocování situace dítěte a tvorbu IPOD

Účastníci workshopu v aktivitě vycházeli z předpokladu, že pracovník OSPOD pro to, aby mohl dobře vykonávat svoji práci, potřebuje (s ohledem na multidisciplinární povahu své profese) získat širokou škálu kompetencí. Pro jejich utřídění byl představen **kompetenční model** (více viz MPSV 2019), který může zároveň fungovat jako **plán studia na VŠ a VOŠ**, jako **plán pro dobu adaptace nového zaměstnance OSPOD** a následně i jako **plán jeho rozvoje v rámci ČŽV**.

Na sestavení seznamu potřebných kompetencí pracovníka OSPOD se zaměřením na vyhodnocování a individuální plánování, pracovali účastníci v menších skupinách, které byly v ideálním případě heterogenní co do pracovního zařazení k OSPOD, SAS, VŠ/VOŠ, následně pak celá skupina konstruovala společnou tabulku kompetencí. Tato aktivita se stala jedním z podkladů pro tvorbu návrhu **kompetenčního modelu pracovníka OSPOD**, vznikajícího v rámci KA3 projektu.

Koncept postupného nabývání kompetencí na principu kompetenčního modelu je již užíván některými školami, které s ním pracují v např. profilu absolventa. Také Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP (ASVSP 2019) obsahuje cílové kompetence u navrhovaného obsahu studia, u některých disciplín včetně rozdělení na rovinu znalostí a rovinu dovedností. Jako podklad k uchopení kompetenčního modelu v oblasti sociální práce je dále možné použít jeho zpracování od Zuzany Havrdové (Havrdová 1999).



Tabulka kompetencí pracovníka OSPOD k vyhodnocování situace dítěte

Jednotlivé kompetence k optimálnímu vyhodnocování situace dítěte a tvorbu IPOD byly v rámci skupinové aktivity workshopu tříděny dle příslušnosti mezi kategorie znalostí, dovedností (a zkušeností) a postojů tak, aby bylo možné posléze projednat jejich rozvoj vzhledem k aktivitě na školách, při adaptaci nového zaměstnance OSPOD, nebo v rámci individuálního vzdělávacího plánu pracovníka. Následující tabulka obsahuje výběr kompetencí, které v rámci všech realizovaných workshopů účastníci vytypovali jako důležité.

Znalosti	Dovednosti a zkušenosti	Profesionální hodnoty a postoje
<ul style="list-style-type: none">• Teorie a metody SP• Právní minimum, právní rámec sociálních služeb a SPOD, rodinné právo• Filosofie a etika SP (etický kodex a dilemata)• Psychologie (vývojová, sociální, teorie attachmentu, potřeby dítěte atd.), aplikovaná psychologie (např. techniky komunikace, psychohygiena)• Základy pedagogiky• Sociologie rodiny a znalost cílové skupiny a jejího sociokulturního kontextu• Základy zdravotědy• Sociální politika a soc. zabezpečení (např. teorie deinstitutionalizace, sociální vyloučení)• Teoretický základ pro synteticko-analytické a kritické myšlení• Znalost práce s primárními zdroji• Znalost sítě aktérů a práce s nimi• Znalost systému SPOD• Znalost role SP• Sociální kuratela, NRP, Ústavní péče• Znalost CŽV	<ul style="list-style-type: none">• Aplikace teorií v praxi• Analytické myšlení• Kritické myšlení• Orientace v zákonech a aktualitách• Orientace v systému SPOD• Umět sepsat odpovídající zprávu• Vyhodnocování a tvorba IPOD• Týmová práce• Time management• Praktická osobnost• Organizační a koordinační schopnosti• Komunikační schopnosti (např. spektrem - jedinec, úřad, spolupracující organizace)• Vyjednávání, argumentace a mediační techniky• Schopnost využívat sítě služeb• Schopnost spolupráce s aktéry a cílovou skupinou• Multidisciplinární spolupráce• Kreativita, improvizace• Individuální přístup• Samostatnost v rozhodování• Umět zacházet s mocí• Empatie• Schopnost motivovat a zkompetentňovat• Autentičnost• Umění vztahu s klientem (navázat, budovat, ukončovat)• Zpětná vazba (dávat/přijímat)• Sebereflexe a psychohygiena• Přijmutí a reflexe supervize• Psychická odolnost• Zvládání životních situací• Schopnost reflexe své bezmoci, definice vlastních potřeb, znalost vlastních limitů a hranic• Schopnost se vzdělávat (CŽV)	<ul style="list-style-type: none">• Zaměření na naplnění lidských práv• Víra v člověka• Důvěra v rodinu• Respekt k jinakosti• Nehodnotící přístup• Nezobecňovat• Angažovanost• Nestrannost• Pozitivní myšlení• Odolnost• Partnerský přístup• Proklientský přístup• Otevřenost• Akceptace• Týmová práce• Pochopení pozice SP - Identifikace a ztotožnění se s pozicí SP (včetně toho, že „nepomůžu všem“)• Sebereflexe a psychohygiena• Sebepoznání• Sebevzdělávání a CŽV

Rozvoj kompetencí a dobrá praxe v reakci na identifikované problémy současného nastavení vzdělávání

Témata, která nastínila analýzy (FDV 2017; Hartošová, Havránková, Moree 2017) a která se týkala hlavně záležitostí spojených s přípravou studentů sociální práce na výkon SPOD, s procesem celoživotního vzdělávání, ale i obecnějších otázek souvisejících s prací sociálního pracovníka OSPOD (problematika pracovních kapacit, náročnosti profese), se vyskytovala v různé míře ve všech realizovaných diskuzních skupinách.

V debatě účastníci vesměs vycházeli ze zkušenosti, podle které studentům příprava pro práci na OSPOD na školách (vzhledem k šíři oboru sociální práce a specifikům sociálně-právní ochrany dětí) poskytuje pouze základní vhled do tématu. Vedoucí pracovnice OSPOD by tak např. uvítaly hlubší zacílení vzdělávání na téma SPOD. U absolventů se setkávají s představou SPOD jako práce s dětmi, přičemž reálná práce odpovídá spíše práci s rodiči a institucemi a práci s konfliktem. Tomu, aby studenti měli více odpovídající představu o práci na OSPOD by bylo třeba účinněji **propojit vyučovanou teorii s reálnou praxí terénu**.

Jedním z cílů diskuzí bylo i vztažení těchto problémů k návrhu kompetenčního modelu, respektive k vytipovaným kompetencím a rozvoji jednotlivých rovin kompetencí, tedy rovině znalostí, dovedností a zkušeností a postojů. Tyto roviny jsou tedy zohledněny i v následujícím souhrnu sdílené praxe a návrhů.

Vyučované předměty

Hlavním nástrojem pro rozvíjení kompetencí studentů na školách jsou vyučované předměty, a to převážně v rovině znalostní a dovednostní. Postojová rovina kompetencí sociálního pracovníka je také utvářena v průběhu studia, mimo výuku např. také díky vlivu kolektivu a celkové atmosféře školy. Pro posílení rozvoje postojové roviny kompetencí na školách byl v rámci workshopů zmiňován jako žádoucí předmět zaměřený na **etiku a dilemata v SP**, nebo alespoň přizpůsobení již vyučované etiky co nejvíce problematice SP.

Z dovednostní roviny by podle účastníků workshopu bylo třeba u studentů posílit **kritické myšlení, schopnost sebereflexe, schopnost týmové práce a schopnost vedení konstruktivní diskuse a dialogu**. Jako problematická se jeví také přemíra informací, které si studenti musí zapamatovat, v kontrastu s tím, jak je pro ně obtížné je propojovat a vyselektovat z nich to podstatné. Pro propojení znalostí s dovednostmi tyto znalosti použít je prospěšné, když jsou předměty nějakým způsobem navázány na praxi (např. přednáška a cvičení, exkurze v organizacích zaměřených na různé cílové skupiny). Tuto návaznost pak mohou zajistit **vyučující s přímou zkušeností z terénu** (např. externisté), kterých je ale ve školském systému nedostatek. Podle ASVSP je možnost jejich zapojení do výuky v tuto chvíli do jisté míry limitována personálními standardy platnými pro vysoké školy, podle kterých musí mít přednášející předmětů teoretického základu ukončené doktorské vzdělání, např. v navazujících magisterských programech je také obsah vzdělávání částečně limitován nařízením vlády 275/2016 Sb. (část 24.), které stanovuje jeho základní tematické okruhy.

Na některých školách (např. FSS OU) probíhá snaha zavést **projektovou výuku**, která spočívá v tvorbě projektu (za předpokladu, že student již absolvoval konkrétní předměty a praxi tak, aby projekt nasedal na výuku) pro konkrétní organizaci či zařízení. Výstupy z této práce pak studenti prezentují v rámci projektových dnů za přítomnosti zástupců municipality, poskytovatelů služeb, klientů apod. Výuka tohoto typu propojuje nabyté znalosti s praktickými dovednostmi a zprostředkovává napojení na terén jak při vlastní realizaci projektu, tak při jeho závěrečné prezentaci.

V rámci workshopů byla prodiskutována také otázka konkrétní profilace studentů sociální práce, tedy to, zda, popřípadě kdy, je vhodné, aby si student zvolil svou specializaci. Převládá názor, že profilace je (stejně jako volba terénní praxe) vhodná spíše pro pokročilejší studenty, kteří již mají širší přehled o specifikách práce s různými cílovými skupinami, ale také rozvinutější sebereflexi a náhled na vlastní schopnosti a preference. Opakovaně zazněl názor, aby se studenti na školách nijak výrazně neprofilovali s ohledem na jednotnost metod SP.

Kazuistiky

Pro názornost, nácvik komunikačních dovedností a přiblížení výuky běžné praxi školy využívají modelové situace a kazuistiky. Prostřednictvím kazuistik je navíc možné rozvíjet všechny výše uvedené typy kompetencí. Osvědčuje se např. výuka formou namluvených audio rozhovorů, přehrání situace, výběru filmových scén, storytellingu, za pomoci poradního sboru uživatelů (tedy klientů spolupracujících na výuce) či metodou bálintovské skupiny.

Kazuistické případy by podle většinového názoru účastníků workshopu **měly být autentické**, tedy by se mělo jednat o konkrétní případy z terénu tak, aby se výuka směřující k ideálu držela reality. Ty je sice s ohledem na mlčenlivost, nebo z důvodu nejistoty v postupech řešení případu ze strany pracovníků OSPOD, někdy obtížné získat, ale vzdělavatelé upozornili na to, že jakákoliv zkušenost s reálným případem je pro studenty velmi přínosná. Cílem výuky totiž není získat jediný ideální postup, ale naučit se přemýšlet nad růzností přístupů k řešení individuální situace klienta. I z tohoto důvodu se ukazuje jako dobrá praxe pracovat i s kazuistikami ukazujícími nevhodné postupy. Zároveň se účastníci shodovali na tom, že je při kazuistice důležité učit se obecně se zaměřit na to pozitivní, tedy ocenit silné stránky klienta, a nesoustředit se pouze na jeho slabiny.

Při výuce prostřednictvím kazuistických seminářů účastníci zmiňovali jako žádoucí u studentů rozvíjet porozumění kontextu kazuistik (proč, jak a k jakému účelu jsou vytvářeny), zaměřit se na interpretaci a sledování potřeb klienta, na tvorbu cílů intervencí a plnění principů sociální práce, ale také na rozvoj sebereflexe.

Praxe

Hlavním nástrojem pro propojení studia s realitou terénu jsou praxe, jejichž prostřednictvím lze zároveň rozvíjet současně všechny oblasti kompetencí. Praxe poskytují studentům tréninkové prostředí pro nácvik práce s různými cílovými skupinami a mohou jim tak také ulehčit volbu zaměření. Na většině škol studenti praxe absolvují až **ve vyšších ročnících** – např. od druhého semestru druhého ročníku až třetího ročníku studia. Smlouvy o praxi mezi školami a OSPOD jsou dosud převážně formálního charakteru a účastníci workshopu se shodovali na tom, že bylo by dobré **konkretizovat představu obsahu praxe** (např. ve formě zakázky či osnovy) včetně konkretizace dovedností či obecně kompetencí, které zde student potřebuje získat, a kroků, které pro to bude potřeba udělat. Tato osnova by zároveň zajišťovala soulad praxe s GDPR a byla by nastavena tak, aby příliš nezatěžovala pracovníka v pozici mentora.

Jako součást rozvoje kompetencí u studentů se nabízí také možnost, aby si student vyjednával praxi sám, ideální formou by pak mohl být **trojstranný kontrakt mezi školou, studentem a organizací poskytující praxi**. Důležitou součástí praxí je také jejich vyhodnocování a ideálně i propojení se supervizí, na které je ale podle zástupců škol ve výuce při větším množství praxí pouze limitovaný časový prostor.

Praxe jsou důležité také pro pracoviště OSPOD kvůli navázání kontaktu s potenciálními budoucími zaměstnanci a kolegy, kteří budou pracovat v podobném typu služeb. V současné době Standard kvality SPO 5e praxe nezmiňuje, a jejich zajištění jejich realizace na OSPOD ve velké míře závisí na invenci a ochotě vedoucího pracovníka. Některé zúčastněné vedoucí OSPOD také proto kritizují **absenci legislativního ukotvení odborných praxí** a s ohledem na změny zákonů v oblasti GDPR zdůrazňují potřebu **vyjasnění podmínek praxe na OSPOD**.

Supervize

Se supervizí, jakožto nástrojem řízení v sociální práci, bývají absolventi škol seznámeni již z dob studia. Je také jedním z nástrojů škol, kterými je možné rozvíjet kompetence v oblasti postojů. Několik účastnic debaty ovšem upozornilo na špatnou zkušenost některých studentů se supervizí v rámci výuky, která byla z jejich strany považována spíše za kontrolní mechanismus, což mělo za následek jejich neochotu sdílet otevřeně své prožitky a zkušenosti po nástupu na OSPOD. Doporučily by proto supervizi na školách zařazovat například až v druhém ročníku, kdy už je student více orientován a chápe lépe principy oboru.

Při **sjednávání kontraktu mezi OSPOD a supervizorem** se jako velmi důležité ukazuje dostatečné **vyjasnění podmínek**. Krom informace o tom, kdo bude supervizi financovat, je třeba dojednat také např. to, jak bude vedoucí pracovat s výstupy supervize, k jakým informacím bude mít přístup, kterých setkání se bude účastnit a kterých naopak ne. Tyto informace by měly být transparentně předány pracovníkům, aby pro ně prostor supervize byl prostorem bezpečným.

Oborové a mezioborové setkávání a možnosti zpětné vazby

Propojení škol a terénu se podle účastníků workshopu děje převážně prostřednictvím **zadávaní studentských prací** (např. externí vyučující, zadání na zakázku poskytovatele praxe apod.), **odborných konferencí a multidisciplinárních setkání**. Oborová a mezioborová setkání určená pro odborníky a pracovníky z oblastí, které se dotýkají problematiky SPOD, pořádají jak OSPOD (např. OSPOD Vlašim 1x ročně), tak spřátelené NNO (např. Barevný svět dětí – 4x do ročně, prostor pro prezentaci aktualit a konkrétní kazuistiky), nebo školy (VOŠ Brno – 1x ročně, účast poskytovatelů praxí, sladování spolupráce).

Na některých školách se také pracuje na způsobu, kterým by mohli **absolventi dávat zpětnou vazbu ohledně využitelnosti získaného vzdělání**. Školy by takto mohly například absolventům s časovým odstupem (např. 2 let) zasílat hodnotící dotazník, ve kterém by studenti hodnotili přínosnost vzdělání pro jejich zaměstnání. Podobné způsoby zjišťování zpětné vazby přicházejí v úvahu i na pracovištích OSPOD, která trápí problém vysoké fluktuace. Noví zaměstnanci by tak po určité době mohli pomoci osvětlit, proč na OSPOD zůstali, co je v práci udrželo.

Adaptace nového pracovníka na OSPOD

Adaptační doba po nástupu nového zaměstnance na pracoviště OSPOD (2-3 měsíce) je podle vedoucích pracovníků OSPOD nedostačující. Adaptační proces nejvíce zatěžuje **pracovníka v pozici mentora** a vedoucího pracovníka. Mentorskou pozici by podle zúčastněných bylo dobré finančně ohodnotit a to například i za jeho práci se studenty na praxi. Jako další problém, se kterým se poslední dobou potýkají, vedoucí pracovníci OSPOD zmiňují nedostatek vhodných uchazečů o práci. O to větší důraz je pak kladen na opečování nově přijatého pracovníka, na to, aby komunikace mezi ním, kolegy a vedoucím byla otevřená, aby se nebál na cokoli doptávat a aby i vedoucí byl dobře seznámen s jeho pracovními očekáváními.

Po nástupu nového pracovníka vedoucí OSPOD radí nového zaměstnance nepřehltit informacemi. Doporučují hlavně pomoci mu nastavit a udržet hranici mezi profesním a soukromým životem, dát mu dostatek času poznat práci, kolegy, vedoucího pracovníka, v době adaptace je také velmi důležitá intervize. Na OSPOD Třinec např. tříměsíční adaptace obsahuje postupný rozvoj a zaučení v jednotlivých pracovních činnostech, podporu mentora, týmové intervize, supervize, odborné konzultace. Jinde se pak osvědčilo tzv. **mentorské pracoviště**, kdy je nováček zařazen ke stolu k nejlepším pracovníkům, kde je zaučován a průběžně hodnocen. Další doporučení pro zvládání náročného období adaptace se týká pracovní pohotovosti. Ta může být pro méně zkušeného pracovníka velkou zátěží a osvědčuje se, aby měl tandemového zkušeného pracovníka, se kterým by mohl minimálně konzultovat možné náročné situace.

Strukturované vyhodnocování a individuální plán ochrany dítěte

Na většině workshopů byla probírána také **otázka modifikace formulářů vyhodnocování a IPOD**. V současné chvíli je jednotlivým OSPOD v pojetí formulářů ponechána volnost, zároveň je však žádoucí jistá míra jednotnosti s ohledem na spolupráci např. se zařízeními náhradní péče, SAS, NNO a dalšími zainteresovanými institucemi. Diskutující se v otázce vhodnosti a užitečnosti sjednocení IPOD přikláněli spíše k variantě podoby formuláře nijak plošně (například zákonem) nesvazovat, maximálně je sjednotit na úrovni kraje.

Důležitou součástí společné diskuze bylo téma IPOD, jakožto nástroje, kde se kompetence k vyhodnocování situace dítěte a rodiny dále významně uplatňují. Podle většiny vedoucích pracovníků se přijetí tohoto nástroje na převážné části OSPOD postupně daří. Pro zkvalitnění práce s IPOD je třeba u pracovníků OSPOD dále **posilovat analytické schopnosti** (např. metoda SMART), dbát na textaci (nehodnotící formulace) a snažit se vyhnout formalismu. Formalismus vyplňování plánovacích nástrojů obecně (IPOD nebo také např. IVP) je zřejmě způsoben mimo jiné absencí dostatečné zpětné vazby a nepochopení nástrojů coby pomůcek k plánování, transparentnosti, systematickosti a koncepčnosti práce a rozvoje. Konkrétněji například u některých položek IPOD není pracovníkům srozumitelné, proč je vyplňují. Často se také nedaří realizovat případovou konferenci (nebo případové setkání v týmu tak, aby ho nezpracovával jeden jediný pracovník), která by tvorbu IPOD usnadnila a dodala mu legitimitu.

Pro lepší pochopení a přijetí nástroje (IPOD) se na OSPOD osvědčily **kurzy v rámci CŽV**, jako např. kurz náviku propojení teorie potřeb a jejího využití pro tvorbu cílů intervence a pomoci (překlopení nenaplněné potřeby do naplněné, naučit se nesměšovat nástroje pomoci s cíli). Organizace Lumos dále doporučuje školení IPOD ve formě kazuistiky, kdy je hlavním programem vzdělávacího semináře kolektivní vyhodnocení případu. Zároveň s ohledem na šíři jeho možného využití v sociální práci obecně padl i návrh zařadit formulaci cílů IPOD jako předmět výuky na VŠ a VOŠ.

Kurzy pro celoživotní vzdělávání a akreditace MPSV

Téma akreditace vzdělávacích kurzů se týká povinného vzdělávání pracovníků OSPOD, kteří v rámci 6 dnů vymezených pro vzdělávání v průběhu roku mají absolvovat vzdělávání (kurzy, konference apod.), které je akreditováno MPSV. Nutnost absolvovat právě ty kurzy, které mají akreditaci MPSV, pracovníci OSPOD vnímají jako značně omezující, protože jejich **nabídka není dostatečná** a také protože vzdělávací systém není (i z důvodu akreditace) schopen dostatečně pružně reagovat na měnící se poptávku a potřeby pracovníků. Výtky směřovaly také k formě a obsahu vzdělávacích kurzů – účastníci workshopů z řad vedoucích OSPOD poukazovali na potřebu **prohloubení nabízených kurzů**, nedostává se jim převážně kurzů na pokračování, kurzů s hlubším nebo podrobnějším obsahem, kurzů vícedenních a kurzů výcvikového charakteru.

Účastníci workshopu také projevíli zájem o rozkrytí a ujasnění možností **akreditace vzdělávacích aktivit, jako jsou odborné stáže a konference** tak, aby akreditace nebyla vnímána jako nezdolatelná překážka a bylo je možné ve větší míře využívat jako součást povinného vzdělávání.

Náročnost profese sociálního pracovníka OSPOD

Diskuzí se dále prolínala témata, která nesouvisejí přímo s rozvojem kompetencí sociálních pracovníků OSPOD, ale spíše s náročností profese jako takové. Vedoucí pracovníci upozornili na nedostatečnou vyjasněnost **role pracovníka OSPOD**, respektive nevyjasněnost rolí mezi jednotlivými institucemi spolupracujícími na tematice SPOD. Ta se projevuje např. v nereálných očekáváních ze strany škol, ale také např. v nedostatku respektu ze strany rodičů. Sociální práce jako povolání obecně má v českém prostředí **nízkou společenskou prestiž** a sociální pracovník zde není dosud většinově vnímán jako partner pro řešení potíží. Sociální práce pod hlavičkou OSPOD je pak zatížena negativním mediálním obrazem instituce a jeho zrcadlením ve veřejném mínění. Neatraktivita profese se projevuje jak v nižším počtu kvalitních zájemců o studium na VŠ a VOŠ s daným zaměřením, tak následně v nedostatku kvalifikovaných uchazečů u výběrových řízeních na pozice sociálního pracovníka OSPOD.

Aktuality a návrhy pro oblast SPOD

V rámci kulatých stolů byly prodiskutovány také možné úpravy dílčích systémových uspořádání pro oblast SPOD. Jako vhodná se podle názoru účastníků jeví úprava **Standardů kvality SPOD**. Ty byly revidovány v roce 2014 a bylo by prospěšné provést jejich evaluaci. Z hlediska OSPOD by bylo třeba přinejmenším doplnit standard kvality SPO 5e o téma studentských praxí, které v současném znění textu nejsou.

Vedoucí pracovníci OSPOD by obecně uvítali větší podporu ze strany ministerstva, jasnější metodické pokyny v případě změn povinností a podporu při jejich zavádění a realizaci v praxi. Usnadnění přenosu informací a komunikace mezi ministerstvem a terénem je také jedním z cílů **Profesní komory sociálně-právní ochrany dětí**, která byla založena v průběhu roku 2018. Jejím očekávaným programem je krom sdružování pracovníků OSPOD pořádání odborných diskusí o SPOD, předávání dobré praxe a poskytování podpory pracovníkům.

O zlepšení pracovních podmínek sociálního pracovníka OSPOD (a obecně sociálního pracovníka) a vyjasnění jeho role usiluje také **ASVSP**. Ta zároveň deklaruje svůj zájem o spolupráci v oblasti celoživotního vzdělávání jednak prostřednictvím rozvoje specializačního vzdělávání, nebo také pomocí realizace akreditovaných vzdělávacích aktivit. Ve snaze zkvalitňovat vzdělávání v sociální práci neustále reviduje existující **Minimální standardy vzdělávání v sociální práci** (ASVSP 2019). Aktuálně část členů ASVSP pracuje v projektu *Inovace vyššího odborného vzdělávání* a další část členů ve výzkumném projektu TAČR *Profesionalizace sociální práce v ČR*. Asociace rovněž věnuje finanční prostředky na **vydávání časopisu Sociální práce/Sociální práce**, jehož posláním je propojení teorie a praxe.

Všech pěti setkání se zúčastnili také zástupci organizace Lumos a předali postupy k výuce vyhodnocování situace dítěte a tvorby IPOD, které se jim osvědčily v rámci vzdělávacích kurzů, které pořádají. Zároveň upozornili na chystanou aktualizaci příručky k individuálnímu plánování a vyhodnocování (Racek, Solařová, Svobodová 2014).

Jak již bylo řečeno v úvodu, zjištění z workshopů se stala podkladem pro tvorbu metodické příručky k oblasti celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD, kterou vydá MPSV v průběhu června 2019 pod názvem **Vzdělávání jako cílený rozvoj kompetencí. Soubor doporučení pro optimalizaci systému vzdělávání pracovníků OSPOD**. Příručka bude k dispozici na webu pravonadetstvi.cz a bude obsahovat podrobnější analýzu současného stavu, návodný popis použití kompetenčního modelu pro realizaci celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD a soubor doporučení pro aktéry, kteří se na něm podílejí.

Účastníci workshopu

Za účast na workshopech děkujeme všem zástupcům následujících institucí.

Vzdělavatelé

CARITAS - Vyšší odborná škola sociální Olomouc
Evangelická akademie – Vyšší odborná škola sociální práce
Evangelikální teologický seminář Praha
Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická Technické univerzity v Liberci
Fakulta sociálně ekonomická Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem
Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity
Fakulta sociálních studií Ostravské univerzity
Lumos Foundation
Pražská vysoká škola psychosociálních studií
Vyšší odborná škola Brno
Vyšší odborná škola pedagogická a sociální Evropská
Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická JABOK
Vyšší odborná škola sociálně právní Jahodovka

SAS

Centrum pro rodinu – Drop In, o.p.s.
Člověk v tísni o. p. s. (pobočka Olomoucký kraj)
Lata – programy pro mládež a rodinu, z. ú.
Ratolest Brno, z. s.
Slezská diakonie
STŘED, z. ú.
STŘEP - České centrum pro sanaci rodiny, z. ú.
TRIADA - Poradenské centrum, z. ú.

OSPOD

Bohumín, Brno – Královo pole, Brno – Střed, Konice, Kuřim, Mohelnice, Orlová, Praha 2, Praha 20, Třinec, Vlašim a zástupkyně krajských úřadů Olomouckého a Středočeského kraje.

Použité zdroje

ASVSP, 2019. Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP [online]. [Cit. 11. 4. 2019]. Dostupné z: [HTTP://WWW.ASVSP.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2019/04/STANDARD_ASVSP_201904.DOC](http://www.asvsp.org/wp-content/uploads/2019/04/STANDARD_ASVSP_201904.DOC).

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, 2017. Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice [online]. [Cit. 5. 4. 2019]. Dostupné z: [HTTP://WWW.PRAVONADETSTVI.CZ/FILES/FILES/OSPOD_FINAL.PDF](http://www.pravonadetstvi.cz/files/files/ospod_final.pdf).

HARTOŠOVÁ, Tereza, HAVRÁNKOVÁ, Olga, MOREE, Dana, 2017. Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD [online]. [Cit. 5. 4. 2019]. Dostupné z: [HTTP://WWW.PRAVONADETSTVI.CZ/FILES/FILES/DOKUMENTY/CELOZIVOTNI-VZDELAVANI-PRACOVNIKUOSPODFINAL102017.PDF](http://www.pravonadetstvi.cz/files/files/dokumenty/CELOZIVOTNI-VZDELAVANI-PRACOVNIKUOSPODFINAL102017.PDF).

HAVRDOVÁ, Zuzana, 1999. Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci. Praha: Osmium.

MPSV, 2014. Manuál implementace standardů kvality sociálně-právní ochrany pro orgány sociálně-právní ochrany [online]. [Cit. 5. 4. 2019]. Praha: MPSV. Dostupné z: [HTTPS://WWW.MPSV.CZ/FILES/CLANKY/18313/MANUAL_OSPOD.PDF](https://www.mpsv.cz/files/clanky/18313/manual_ospod.pdf).

RACEK, Jindřich, SOLAŘOVÁ, Hana, SVOBODOVÁ, Alena, 2014. Vyhodnocování potřeb dětí. Praktický průvodce [online]. [Cit. 5. 4. 2019], Praha: Lumos Foundation. Dostupné z: [HTTPS://LUMOS.CONTENTFILES.NET/MEDIA/ASSETS/FILE/METODIKA_VYHODNOCOVANI_-_GUIDE.PDF?](https://lumos.contentfiles.net/media/assets/file/metodika_vyhodnocovani_-_guide.pdf?).