

JARNÍ ŠKOLA

# Profesní rozvoj sociálního pracovníka v kontextu multidisciplinarity

Mgr. et Ing. Romana Bélová

Tábor, 23.4.2015



[facebook.com/budmeprofi](https://facebook.com/budmeprofi)

[twitter.com/budme\\_profi](https://twitter.com/budme_profi)



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠÍ BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Profesní rozvoj SP

- Profesní rozvoj sociálního pracovníka zahrnuje několik rovin s vazbou na:
  - Formální vzdělávací systém (VŠ, VOŠ)
  - Systém dalšího vzdělávání dle zákona o sociálních službách (akreditované vzdělávání, interní školení, stáže, konference apod.)
  - Profil konkrétní pracovní pozice
  - Vzdělávací plán/systém organizace
  - Měnicí se potřeby uživatelů služby
  - Měnicí se potřeby týmu (multidisciplinarita)



## Sociální pracovník a multidisciplinarita ve službách sociální péče

- Sociální pracovník jako facilitátor a case manager v procesu fungování multi-týmů nebo
- Sociální pracovník jako člen multi-týmu
- Vyžaduje rozvoj celoživotního vzdělávání v oblastech, které souvisí s poskytováním péče v rámci multidisciplinární spolupráce, zejména znalost „hranic“ a vazeb jednotlivých profesí tak, aby bylo možno poskytování služby individualizovaně a efektivně plánovat a zajistit



## Sociální pracovník a multidisciplinarita ve službách sociální péče

- Multi-tým pracuje s uživatelem zpravidla dlouhodoběji (nejde o jednorázové nebo velmi krátkodobé intervence)
- Ujasnění si rolí a zodpovědností v multi-týmu
- Rozvoj dovedností a znalostí u jednotlivých členů týmu a to koordinovaně
- Analytická a plánovací činnosti
- Metodická podpora fungování multi-týmů
- Podpora ze strany managementu organizace



## Profesní rozvoj– příležitosti a rizika

- Vyvážený rozvoj teoretických znalostí i praktických dovedností
- Rozvoj dovedností v oblasti managementu, měkkých dovedností (vazba na multidisciplinaritu)
- Spolupráce s dalšími organizacemi – učení se dobrou praxí
- Možnost využití různorodých vzdělávacích forem – ne jen kurzy, ale také koučing, stínování, zahraniční i tuzemské stáže, pracovní skupiny, peer to peer přístup
- Riziko povrchnosti vzdělávání v různých oblastech x důraz na zvyšování odbornosti v rámci dlouhodobějších výcviků
- Nesoulad profesního rozvoje s potřebami uživatelů a organizace
- Nedostatečná vazba na hodnocení
- Supervize jako formální nástroj “požadovaný standardy”



## Individuální vzdělávací plán

- Navazuje na pracovní profil sociálního pracovníka, profil pracovní pozice, analýzu vzdělávacích potřeb a potřeby uživatelů (resp. služby)
- Jednotlivé oblasti rozvoje jsou zpracovány konkrétně, termínovaně, s popisem očekávaného efektu (co se vzděláváním změní)
- Nastavuje podmínky zajištění vzdělávání ve vztahu k nákladům, pracovní době
- Dává prostor sociálnímu pracovníkovi, ale je diskutován s nadřízeným





## Individuální vzdělávací plán

- Navazuje na současný profil pracovníka
- Požadované obecné a specializační dovednosti v horizontu krátkodobém i dlouhodobém
- Osobnostní předpoklady
- Manažerské a komunikační dovednosti ve vztahu k multi-týmu

## Individuální vzdělávací plán a vazba na hodnocení

- Hodnocení pracovníka je významnou součástí profesního rozvoje pracovníka a tvorby individuálního vzdělávacího plánu
- Min. 1x ročně
- Kvalitní hodnocení vyžaduje přípravu obou stran
- V rámci hodnocení jsou diskutovány oblasti potřebného rozvoje SP, které se promítají do individuálního vzdělávacího plánu
- Nejde o formální proces, ale o individualizované plánování profesního rozvoje v úzké vazbě na potřeby organizace a jejich uživatelů





## Formy rozvoje soc.pracovníka

- Krátkodobé vzdělávací aktivity poskytující vhled do problematiky
- Dlouhodobější výcviky specializační či obecné
- Stáže a stínování
- Supervize (týmové i individuální)
- Intervizní setkávání
- Účast v odborných skupinách
- Přenos zahraničních zkušeností



## Paní Petra

- Sociální pracovnice v DOZP procházejícím procesem transformace
- Bc. vzdělání v oblasti sociální práce
- Je pověřena vedením multi-týmů řešících přechod uživatelů ze zařízení do komunity
- Dosud v zařízení vedla jednání se zájemci o službu, připravovala smlouvy o poskytování sociální služby, podílela se na metodickém vedení pracovníků a zpracovávání standardů kvality



## Paní Petra

- **Analýza vzdělávacích potřeb spolu s vedením organizace**
- **Identifikace oblastí v rámci multidisciplinární spolupráce**
- **Dlouhodobé a krátkodobé rozvojové cíle**
- **Jak poznám, že bylo dosaženo cíle vzdělávání ? Co se změní mým profesním rozvojem ?**

### Obecné znalosti a dovednosti

- Legislativa a opatrovnictví
- Výcvik ve vedení případové práce/case management
- Stáž v zařízení v procesu transformace
- Zpracovávání analýz ve vztahu k přechodům uživatelů



## Paní Petra

### **Specializační dovednosti**

- Komplexní výcvik v procesu transformace, včetně multidisciplinární spolupráce
- Návazné služby a využívání veřejně dostupných služeb

### **Komunikační a manažerské dovednosti**

- Práce se skupinou
- Práce s motivací
- Time management
- Rozvoj kompetencí v oblasti řešení krizových situací

## Paní Petra

### **Další oblasti rozvoje**

- Zajištění individuální supervize nebo koučingu
- Rozvoj dovedností pro zpracovávání analýz a metodických materiálů

### **Dlouhodobý rozvojový cíl pracovníka**

- VŠ magisterské studium v oblasti sociální práce

### **Hodnocení pracovníka – 1x ročně**



## Zahraniční zkušenost- Rakousko

- Sociální pracovník získá odbornou způsobilost v rámci studia
- Specializační výcvik –např. v oblasti práce s lidmi s postižením dvouletý výcvik (dvě formy zaměření: pedagogické nebo péčové)
- 1350hod teorie, 1200hodin praxe
- Možnost přesměrování profesního zaměření –nutno doplnit specializační výcvik
- V rámci organizace je vzdělávání řešeno zejména ve vazbě na vnitroorganizační požadavky na kvalitu výkonu práce
- Individuální rozvojové plány jsou zaměřeny na oblast manažerských dovedností a specializované činnosti





## Zahraniční zkušenost - USA

- Velmi rozdílné přístupy v rámci států
- Plánování péče o uživatele je řešeno v rámci plánovacího týmu vedeného case managerem (klíčovým pracovníkem pro uživatele)
- Sociální pracovník ze služby vstupuje do tohoto procesu jako součást multi-týmu
- Sociální pracovník musí mít odbornou způsobilost a jeho rozvoj je řešen velmi individualizovaně
- Nejsou nastaveny časové dotace pro další vzdělávání – řešeno každou organizací samostatně
- Důraz na peer to peer vzdělávání
- Specializační vzdělávání je řešeno externě, vzdělávání v oblasti metod práce je řešeno zpravidla interně



JARNÍ ŠKOLA

Děkuji velmi za pozornost !!

Romana Bélová

[r.belova@slezskadiakonie.cz](mailto:r.belova@slezskadiakonie.cz)



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)