



## Jarní škola – souhrn hlavních výstupů

Název projektu: **Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce**

Registrační číslo projektu: **CZ.1.04/3.1.00/04.00015**

Místo a datum konání akce: **Tábor, 20. – 24. 4. 2015**

Školitel: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Celkový počet účastníků: **87**

Akce Jarní škola byla určena pro všechny aktivní sociální pracovníky a sociální pracovníce (dále jen sociální pracovníci) z oblasti tzv. péče. V září 2014 se v rámci projektu uskutečnila Podzimní škola určená pro sociální pracovníky z oblasti tzv. prevence. Jarní školu absolvovali z větší části sociální pracovníci ze sociálních služeb, ale též se účastnili sociální pracovníci z oblasti veřejné správy (úřad práce, města a obce), zdravotnictví, školství a vězeňství. Škola byla opět zaměřena na témata definic rolí sociálních pracovníků, typologií/odborností sociálních pracovníků, specializací sociálních pracovníků a standardů pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. Celá akce trvala pět dní. V rámci dopoledního bloku si účastníci vyslechli a následně diskutovali nad třemi přednáškami lektorů na jednotlivá témata dne. Přednášky byly vždy svým obsahem zaměřeny na příklady dobré praxe, příklady špatné praxe a na multidisciplinární přístup. V odpoledním bloku sociální pracovníci diskutovali nad zadanými otázkami v osmi pracovních skupinách po cca 10 – 12 účastnících pod vedením facilitátora. V závěrečný páteční den byly představeny vybranými facilitátory a sociálními pracovníky souhrnné výstupy za jednotlivé dny ze všech 8 pracovních skupin.

## Výstupy z pracovních skupin

Výstupy jsou shrnutím výsledků diskuze a práce ve všech 8 pracovních skupinách nad uvedenými tématy a zadanými otázkami. K celkovému shrnutí výstupů byla použita závěrečná zpráva od facilitátorů, kteří danou skupinu vedli a byli zodpovědní za odevzdání výstupů ze své skupiny zadavateli (MSPV) a z odevzdaných odpovědí do připraveného A3 formuláře, kam skupina zaznamenávala své výstupy vždy na konci dne. Tyto formuláře byly následující den vždy vystaveny všem účastníkům pro



inspiraci a porovnání výstupů v jednotlivých pracovních skupinách a formuláře byly také podklady pro vybrané facilitátory k pátečnímu ústnímu shrnutí výstupů ze všech skupin za jednotlivé téma.

Níže uvedené výstupy jsou shrnutím všech odpovědí zaznamenaných ve výše uvedených materiálech na daná témata a otázky. Jsou uvedeny nejdůležitější odpovědi a názory, vícečetné odpovědi, ale i jednotlivé výstupy z každé skupiny samostatně. V některých pracovních skupinách na některé otázky nebylo odpovězeno z důvodu věnování se více času jiné otázce/tématu a následné aktivní diskuzi. Na každý den byly vyčleněny pro práci v pracovních skupinách 4 hodiny (jen ve čtvrtky byly vyčleněny 3 hodiny).

## **Definice rolí sociálních pracovníků**

Úvodní den byl zaměřen na téma definic rolí sociálních pracovníků. Sociální pracovníci v pracovních skupinách debatovali nad otázkami týkající se hodnot, rolí sociálního pracovníků ke klientovi a zaměstnavateli a jeho rolí v multidisciplinárním týmu.

- **Identifikujte hodnoty, které by měly být spojeny s rolí sociálního pracovníka. Jak konkrétně se tyto hodnoty projevují v různých oblastech praxe? Porovnejte je a hledejte shodné znaky a rozdíly.**

**Hodnoty** sociální pracovníci definovali jako **východiska pro jejich práci** a zároveň jako záruku profesionality poskytnuté sociální práce. Sociální pracovníci chápou hodnoty jako nadstavbu nad potřebou a jsou vnímány u každého sociálního pracovníka individuálně. Jako **nejdůležitější hodnoty**, které by měly být spojeny s rolí sociálního pracovníka, pracovní skupiny uvedly **lidskou důstojnost, profesionalitu, odbornost, empatii a individuální přístup ke klientovi**.

Při definování rolí se účastníci shodli, že sociální pracovník má i **mnoho jiných rolí** (např. ekonom, řidič, uklízeč, IT specialista), které ovšem **nesouvisí s přímým výkonem sociální práce**. Taková kumulace rolí snižuje čas potřebný na výkon



přímé sociální práce. Z debat vyplynulo, že by mnohé služby (organizace) potřebovaly navýšit počet zaměstnanců.

Důležité je pro sociální pracovníky i to, aby **hodnoty jejich zaměstnavatele** (poskytovatele) **byly v souladu s hodnotami sociálních pracovníků**, tak by nedocházelo k nepochopení nejen rolí v organizaci, ale především zvolené metody sociální práce. Proto sociální pracovníci navrhují, aby vedoucí pracovníci (zaměstnavatelé) byli vzděláváni v oblasti kompetencí sociální práce (sociálních pracovníků). Zejména z důvodu jasného stanovení hranice mezi náplní práce sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách.

**Hodnoty** by též měly být **společné pro všechny oblasti sociální práce** a měla by být snaha o jejich dosahování, a to i přesto že se v různých oblastech liší role a pojetí profese sociální práce

Při definici rolí sociální pracovníci upozornili na **problematičnost spolupráce mezi sociálními a zdravotnickými pracovníky**. Ke zlepšení spolupráce mezi nimi by mohlo vést zlepšení komunikace mezi ministerstvy práce a sociálních věcí a zdravotnictví a vyřešení a definování postavení sociální práce ve zdravotnických zařízeních a sociálních službách.

- **Popište rozdíl mezi rolími sociálního pracovníka vůči jeho klientovi a vůči zaměstnavateli. Porovnejte podle oblastí výkonu praxe obdobně jako v bodě a). Z hlediska vztahu ke klientovi i zaměstnavateli porovnejte tyto role: Kontrolor, Zprostředkovatel, Rádce, Průvodce, Pečovatel.**

Jako **hlavní role** (náplň práce) **ke klientovi** sociální pracovníci zmiňovali především **poskytnutí odborné poradenské pomoci klientovi, komunikativnost, individuální plánování s klientem, uspokojení potřeb klienta a zprostředkování komunikace mezi klientem a institucemi**. Vztah ke klientovi má být zaměřen hlavně na prevenci, pak až by měla následovat kontrola klienta ze strany sociálního



pracovníka. A to i v případech, že je možnost kontroly podpořená zákonem či předpisem.

**Role k zaměstnavateli** je vnímána sociálními pracovníky jako povinnost a **obnáší především dodržování standardů a řádu organizace**. V praxi na některých pracovištích nejsou dobře vydefinovány a rozděleny kompetence pracovníků a to vede k nejasnosti rolí mezi jednotlivými zaměstnanci organizace a k vnitřním a vnějším konfliktům. V souvislosti s nevyjasněním kompetencí bývá sociální pracovník využíván jako „univerzální pracovník“, který „zaskakuje“ tam, kde nejsou kapacity. Toto vše ale vede k devalvaci odbornosti sociální práce.

Sociální pracovníci se **chtějí prezentovat a realizovat jako odborníci na sociální práci**, která dle nich obnáší např. komunikaci s klientem, plánování či metodické vedení. Nechtějí být zaměňováni např. s pečovateli a vykonávat administrativní činnost a zástup za pracovníka v sociálních službách.

- **Popište roli sociálního pracovníka v multidisciplinárním týmu v konkrétní oblasti praxe, např. u poskytovatele sociální služby, v obci, na úřadě práce. Definujte podmínky spolupráce různých profesí ve vztahu k případové práci.**

**Multidisciplinární týmy** vnímají sociální pracovníci jako **důležitý nástroj**. Práci v multidisciplinárních týmech by **usnadnila jednotná metodika**, např. od krajů či nadřazených orgánů (např. jednotnost, srozumitelnost, nastavení předávání informací a jednoduchost ve výkaznictví). Sociální pracovníci popsali, že týmovost v rámci členů týmu se již tvoří při komunitním plánování nebo v různých sociálních komisích. Z praxe sociální pracovníci uváděli, že jsou **někdy vyloučeni z týmu** a to je pro ně frustrující. Ve volné diskusi na téma multidisciplinární spolupráce se objevilo opět i téma problémů při spolupráci sociálních a zdravotnických pracovníků v službách sociální péče a výkonu sociální práce ve zdravotnictví, což dle sociálních pracovníků zapříčiňuje neuznávání pozice sociálního pracovníka a významu sociální práce jako odborné disciplíny.



Sociální pracovníci uvedli jako své **role v multidisciplinárním týmu** nejčastěji roli **koordinátora, mediátora, metodika, iniciátora, moderátora, kontrolora, administrátora a poradce.**

Jako hlavní podmínka pro fungování multidisciplinárního týmu byla zmíněna **určení a rozdělení jednotlivých rolí a kompetencí členů týmu.** K dalším důležitějším podmínkám pak patří **zaměřit tým na potřeby klienta, mít dostatek času na práci, sdílet informace a dokumentaci a profesionální přístup členů týmu.**

**Hlavními problémy** multidisciplinárních týmů jsou podle sociálních pracovníků, především **neexistence postupů pro sdílení informací** s ostatními profesemi a **nerespektování oboru sociální práci** ostatními členy týmů.

## Typologie/odbornosti sociálních pracovníků

Druhý den byl určen pro téma typologie/odbornosti sociálních pracovníků, kdy otázky směřovaly k určení odborných činností, cílů sociální práce, dovedností, potřebných pomůcek pro výkon sociální práce a vytvoření podmínek pro dobrou spolupráci v multidisciplinárním týmu.

Sociální pracovníci se shodli, že **odbornost je obtížně vymezitelná** pro obsáhlost rolí, které sociální pracovník zastává také vzhledem k počtu cílových skupin a životních situací klientů. Odbornost velice jednoduše řečeno znamená „odhalení a vyřešení zakázky klienta“.

Pro **odbornost** (samozřejmě za podmínky kvalifikace) je podle sociálních pracovníků nutné ale splnit **dvě podmínky**, které do odbornosti náleží, a to **lidskost a osobnostní předpoklady**, které je důležité dále rozvíjet a kultivovat.





Dobrou cestou k získání odbornosti by podle sociálních pracovníků bylo předávání znalostí a dovedností od „starších a zkušenějších“ kolegů a kolegyně. Tento model by ideálně měli převzít i vzdělavatelé v sociální práci.

- **Navrhňte odborné činnosti a cíle sociální práce, které jsou zaměřené na sociální péči v těchto oblastech: bydlení s podporou, dlouhodobá zdravotně sociální péče, koordinace poskytování sociálních služeb.**

Za obecné cíle sociální práce byly nejčasněji zmíněny poskytnutí možností ke spokojenému životu, ochranu a edukaci společnosti, pomáhat potřebným a učit je samostatnosti v jejich přirozeném prostředí. Důležité je mít jasně vydefinovaný cíl tak, aby byl měřitelný a tím pádem, aby bylo možné zjistit, jak se mění klientova situace. Cíle sociální práce v různých oblastech by pak měly být přizpůsobeny specificky cílové skupině a možnostem organizace.

Odborné činnosti sociální pracovníci definovali jako nástroje pro **dosažení konkrétních cílů sociální práce**. Jako základ pro získání odbornosti (propojení znalostí a dovednost) by sociální pracovník ve všech oblastech sociální práce měl: **umět komunikovat, mít přehled v sociální oblasti, znát metody práce s klientem, základy ekonomie, finanční gramotnosti a práva, být seznámen s projektovou činností a umět ji uplatnit v praxi a uživatelskou znalost práce s PC**. Další odborné činnosti by pak měly být doplněny dle potřeb cílové skupiny.

- **Jaké dovednosti a pomůcky potřebuje mít sociální pracovník pro práci s těmito cílovými skupinami: děti a mladiství, rodinné systémy a seniři?**

Pro práci s jakoukoliv cílovou skupinou sociální pracovník potřebuje z dovedností především **přizpůsobit formu a komunikaci ke konkrétnímu klientovi** (individuální přístup) a **rozpoznání a formulace zakázky klienta** (hledání řešení).



Jako důležité **pomůcky** pro práci s uvedenými cílovými skupinami sociální pracovníci nejvíce potřebují **vhodné kancelářské prostory s vybavením** (notebook, internet, telefon, atd.), **webové stránky organizace, systém na okamžité sdílení informací, automobil, pracovní oblečení a ochranné pomůcky, kompenzační pomůcky pro klienty, vybavení související s kreativitou a improvizací a v neposlední řadě finanční hotovost** (příruční pokladna, účet).

Mezi „pomůcky“ potřebné pro práci se svými klienti též sociální pracovníci přiřadili i podpůrné nástroje a zdroje jako jsou **supervize, zákony, metodiky/postupy, příklady dobré a špatné praxe, dobré vedení a fungující kmenový tým, kvalitní vzdělávání, kontakty z oblasti (síťování se), semináře/workshopy a spolupráce s dalšími experty a odborníky** (multidisciplinární tým).

- **Jaké kompetence a zázemí má mít sociální pracovník k tomu, aby mohl dobře spolupracovat s ostatními profesemi v multidisciplinárním týmu v oblasti sociální péče?**

Jako **zásadní podmínka** pro sociální pracovníky k fungování multidisciplinárního týmu je **rozdělení kompetencí**. Někteří sociální pracovníci jako možné východisko k rozdělení kompetencí v rámci multidisciplinárního týmu vidí vznik profesní komory, která by mohla rozdělit hranice a kompetence mezi jednotlivými profesemi v multidisciplinárním týmu. Při **rozdělení kompetencí** je zásadní **vycházet z dovedností každého člena a individuálních potřeb klienta**. Důležitou otázkou také je, kdo by měl mít **pravomoc multidisciplinární tým svolat a vést**.

**Sociální pracovník má mít v kompetenci odpovědnost nikoliv za osud klienta, ale za zvládnutí své role v multidisciplinárním týmu a dovedností pro ni potřebných**. Při práci v multidisciplinárním týmu má sociální pracovník **prezentovat svou práci svým jménem, budovat dobré jméno profesionála a reputaci**.



Jako důležité podmínky pro vytvoření zázemí v multidisciplinárním týmu vidí sociální pracovníci především **podporu zaměstnavatele, vedení a zplnomocnění od zaměstnavatele ke svolání těchto týmů** jako důležitého nástroje sociální práce. V neposlední řadě jsou významnými podmínkami **dobré neformální vztahy, respekt ke kolegům a rovnoprávné postavení všech mezi ostatními odborníky**. K tomuto je potřebné mít především **čas, prostor a podmínky k jednání, vedení skupiny facilitátorem a individuální supervizi**. K tvorbě multidisciplinárních týmů nepřispívá ani nejasná legislativa ohledně sdílení informací.

## Specializace sociálních pracovníků

Ve středu sociální pracovníci debatovali nad specializacemi sociálních pracovníků, optimálním složením odborného týmu, specializovanými činnostmi či podmínkami pro výkon těchto činností.

Sociální pracovníci na Jarní škole vyjádřili názor, že určení specializací je velice obtížné a náročné a identifikovali plusy a mínusy specializací. Jako **hlavní plusy specializací** sociální pracovníci určili vyšší odbornost, zkvalitnění služby, prestiže, rovnocenný partner v multidisciplinárním týmu, ohraničení kompetencí, zavedení obecných metodik pro definované specializace. Naopak **jako mínusy specializací** vidí sociální pracovníci obavy o zaměstnání (např. při změně organizace = omezení nabídek na trhu práce), špatné prokazování specializací, specializace nezaručí lepší finanční hodnocení a propojení systému vzdělání a následného vzdělávání na definované specializace.

Jako **návrhy na dělení specializací** podle určitých kritérií byly zmíněny tyto: **podle služby** (zaměřeno přímo na sociální služby), podle **cílové skupiny**, podle **rozdělení působnosti na makro, mezo a mikro oblast** sociální práce, **mezioborově** (mezirezortně) a podle **sociální události**.





- **Navrhňte optimální složení odborného týmu v sociální službě/v sociálních službách v oblasti péče – s rozlišením případných specializací sociálních pracovníků.**

Sociální pracovníci rozdělili nejčastěji **odborné týmy v sociální službě** (oblast péče) do **interních a externích**.

Součástí interního týmu mají být dle potřeby:

- Sociální pracovník
- Zdravotní sestra
- Speciální pedagog
- Klíčový pracovník i adaptační klíčový pracovník
- Zdravotně sociální pracovník
- Vedení organizace (manažer a vedoucí pracovník)
- Ošetřovatelé
- Lékař (myšleno obvodní)
- Zdravotní asistent
- Právník
- Sociální pedagog
- Rodinný příslušník
- Nutriční terapeut (poradce)
- Pracovník v sociálních službách
- Technicko-hospodářský pracovník (ekonom)
- Osobní asistent
- Dobrovolník
- Praktikant
- Stážista
- Rekvalifikant

Mezi členy tzv. externího týmu byli zařazeni např. lékař specialista, zástupci policie, státní zástupce, supervizor či kněz.



V jedné z pracovních skupin se snažili specializace co nejvíce zúžit, do co nejmenšího počtu specializací:

- Senioři vč. paliativní péče
  - Specialista v oboru dávek (všech dávek, vč. důchodových)
  - Specialista v oboru pobytových služeb
  - Specialista v oboru ohrožená mládež
  - Specialista v oblasti chudoba a zadluženost
- **Které činnosti z Vaší praxe nebo z praxe Vašich kolegů – sociálních pracovníků byste označili jako specializované a z jakých důvodů?**

Jako **specializované činnosti** z praxe sociálních pracovníků byly zmíněny nejčastěji:

- Komunikace s danou cílovou skupinou
- Orientace v legislativě
- Diagnostika a analýza problému
- Individuální přístup a plánování
- Umění vedení rozhovoru
- Psychosociální dovednosti
- Umění hledat zdroje (pro spolupráci)
- Umění navázání a udržení vztahu ke klientovi
- Práce s informacemi o klientovi – písemná, sdělování informací
- Psychoterapie
- Krizová intervence a telefonická krizová intervence
- Zvládnutí kompetencí (vytváří specialistu/experta)
- Znalosti, zkušenosti, praxe a dovednosti (jejich hloubka a rozsah)
- Personalistika

Jako specializace byly zmíněny i ty vzniklé na základě potřeb organizace (nejsou přímo spojené se sociální prací) – např. IT specialista, ekonom, psaní zápisů. U těchto „specializací“ byla na účastnících patrná určitá frustrace i sarkasmus.



**Výše uvedené specializované činnosti** byly zmíněny a označeny jako **specializované z důvodů:**

- Dostatečné praxe (počet let v určité „specializované oblasti“)
  - Vzdělání a následného „speciálního“ vzdělávání se
  - Osobních zkušeností a předpokladů sociálního pracovníka
  - Zdravotního stavu
  - Bezpečné a kvalitní služby
  - Zvýšení kvality poskytované služby
  - Nikdo jiný s takovou specializací není
  - Výjimečnosti sociálního pracovníka (díky výše vyjmenovaným činnostem)
  - Potřebnosti organizace
  - Poptávce veřejnosti (společnosti)
  - Úzkého zaměření na jednotlivé přístupy (s ohledem na kvalitní a specializovanou péči)
  - Podpory supervize
- **Jaké podmínky by měl sociální pracovník splnit, aby mohl vykonávat specializované činnosti? (ve vazbě na předchozí otázku)**

Jako **důležité podmínky pro vykonávání specializovaných činností** sociální pracovníci považují:

- Kvalifikační vzdělání v oboru sociální práce (VŠ, VOŠ)
- Celoživotní vzdělávání v oboru sociální práce (obecné)
- Vzdělávání v dané specializaci
- Pracovní „pokus“ před nástupem na pracovní pozici
- Praxe a zkušenosti získané na startu profesní kariéry pod vedením mentora
- Praxe, zkušenosti, dovednosti a znalosti (celkově)
- Absolvování stáže se specifickým zaměřením
- Specificky zaměřené (dlouhodobé) výcviky
- Morální bezúhonnost
- Kompetence (současně je však ověřovat)
- Zdravotní způsobilost



## Standardy celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků

Čtvrtý a závěrečný den práce ve skupinách byl věnován standardům celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, kde sociální pracovníci diskutovali o individuálních vzdělávacích plánech a hodnocení kvality akreditovaných vzdělávacích kurzů.

- **Navrhňte obsah a proces tvorby individuálních vzdělávacích plánů (IVP) sociálního pracovníka (SP).**

### 1. Kdo má/může být iniciátor jednání o individuálním vzdělávacím plánu?

Většina skupin se shodla na tom, že **iniciátorem má být zaměstnavatel**, protože IVP patří k rozvoji a řízení organizace. Iniciátorem by měl tedy být někdo ze strategického řízení např. ředitel nebo odborný pracovník. Jedna ze skupin zastává názor, že iniciátorem musí být **sociální pracovník**. Jako další iniciátoři byli zmíněni zřizovatel, vzdělávací agentura, odbory, legislativa, manažer lidských zdrojů/personalista, supervizor, kolega, kontrolní orgán či metodik.

### 2. Jaká práva a povinnosti z něj mají vyplývat zaměstnavateli?

**Zaměstnavatel má mít právo** vyjádřit se k IVP, koordinovat vzdělávání sociálního pracovníka, vyslat zaměstnance na školení, změnit nebo neodsouhlasit účast na kurzu, získat zpětnou vazbu o účasti sociálního pracovníka na kurzu, dostat informace o kurzu, prezenční listinu (stvrzující účast), kopii osvědčení zaměstnance a informace o uplatnitelnosti absolvování kurzu v praxi.

**Zaměstnavatel má mít povinnost** umožnit účast na kurzech, vytvářet časový prostor, zajistit kvalitní kurzy, motivovat k rozvoji, financovat IVP, evidovat a kontrolovat IVP, vyžadovat jejich naplnění, zajistit rovný přístup ke vzdělání a hlídat návaznost kurzů.



### 3. Jaká práva a povinnosti z něj mají vyplývat zaměstnanci?

Mezi **práva zaměstnance má patřit** podílet se na výběru kurzů, navrhnout kurz dle svých potřeb, odmítnout účast, navrhnout časovou dotaci, proplacení nákladů, náhrada ušlé mzdy, hodnotit absolvované kurzy, získat materiály a pomůcky, oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli.

Mezi **povinnosti zaměstnance má patřit** zúčastňovat se kurzů, aplikovat nové znalosti a dovednosti v praxi, předávat je dále kolegům, seznámit zaměstnavatele s výstupem z kurzu, přinášet zaměstnavateli poptávku po dalších kurzech. Zároveň je ale třeba neposuzovat kvalitu vzdělávacích kurzů pouze podle ceny, ale respektovat a uznávat složku vzdělávání jako součást profese a k tomu jsou zapotřebí cenově dražší kurzy.

### 4. Kdo stanoví program a náplň a jak?

**Náplň programu** vzniká na **základě výstupů z hodnotících schůzek** zaměstnance a zaměstnavatele/nadřízeného (např. 2x ročně), kde se identifikují potřeby obou stran a také se berou v potaz názory klientů, služby a organizace a finanční situace. Plán se stanoví povětšinou na jeden rok a jednou za rok se také vyhodnocuje (v případě potřeby vícekrát). Kromě zaměstnavatele a zaměstnance, kteří stanovují program, byl při stanovování programů zmíněn i donátor, zřizovatel či vzdělávací instituce.

### 5. Z potřeb kterých osob má plán vycházet?

IVP by měl vycházet **hlavně z potřeb klientů, zaměstnanců a zaměstnavatele** (schopný vedoucí organizace). Také byli zmíněni kolegové a veřejná autorita. Sociální pracovníci uvedli, že je důležitá vzájemná interakce zaměstnance a zaměstnavatele při vyhodnocování vzdělávacích potřeb.

### 6. Jak často má být plán vyhodnocován a za jakých podmínek má být měněn?

Vyhodnocování by mělo probíhat ideálně jednou za rok (v případě potřeby vícekrát). Aktualizace IVP se může odehrát při změně cílové skupiny, při změně pracovní pozice a náplně práce, při nedostatku kvalitních kurzů či při mimořádné události





(u klientů a v organizaci). Důležitým faktorem je shoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Po ukončení pracovního poměru by mělo nastat řádné vyhodnocení a evaluace.

7. Měl by být plán přenositelný od jednoho zaměstnavatele k druhému? Pokud ano, jak to vyřešit?

Ve skupinách převládal názor, že by **plán přenositelný být neměl** – nejednalo by se v tom případě o plán individuální. Přenositelnost přichází v úvahu v rámci odborné pozice, u které je IVP důležitý nebo pokud se jedná o stejný/podobný typ služby. Přenositelnost je diskutabilní při změně pozice nebo cílové skupiny. Za určitých podmínek s přenositelností menšina účastníků souhlasí. Zaměstnavatel má právo neakceptovat IVP z předchozí organizace sociálního pracovníka, na druhou stranu by měl být podkladem pro stanovení IVP v nové organizaci – v rámci podmínek nového zaměstnavatele. Podmínky a nakládání s IVP nelze stanovit zákonem, jednalo by se o omezování volby.

• Navrhnete nástroj hodnocení kvality akreditovaných vzdělávacích kurzů.

Jako **nástroj hodnocení kvality** sociální pracovníci navrhují dotazník, diskusní portály, kvalitní a účelná zpětná vazba, řízený pohovor nebo aplikace kurzu do praxe. Také stojí za zmínku kontrola, efektivita a formální správnost.

**Kritérii hodnocení kvality** by byl obsah kurzu, očekávání, přínosnost, styl výuky, osobnost lektora, zapojení do týmové práce, kvalita a dostupnost vzdělávacích materiálů, srozumitelnost, silné a slabé stránky, časový rozsah, občerstvení, cena, dopravní dostupnost, interaktivita a vzdělávací instituce.

1. Které ukazatele by se měly hodnotit?

Jako **ukazatele** by se měly dle sociálních pracovníků **hodnotit**:

- kvalita lektora
- aktuálnost a potřebnost tématu
- kvalita obsahu
- cílová skupina kurzu (terénní, pobytová, ambulantní služba)



- návaznost kurzů (koncepce)
- optimální poměr teorie a praxe vzhledem k tématu
- vhodnost prostor
- optimální délka (odpovídá obsáhlosti tématu)
- optimální cena (lektora i zázemí)
- vhodné výukové metody (důraz na inovativnost)
- při rozvoji dovedností má být obsahem trénink a nácvik
- počet účastníků má být optimální vzhledem k tématu kurzu
- míra aktivity účastníků na kurzu
- ověření znalostí
- soulad s legislativou
- dobrý nástroj evaluace kurzu

## 2. Jaký způsob hodnocení by měl být použit?

Způsobem hodnocení byla zvolena recenze na veřejné platformě např. na webu, což by pro účastníky byla důležitá zpětná vazba. Hodnotilo by se buď anonymně nebo osobně, dobrovolně nebo povinně v návaznosti na vydání osvědčení. Dále je třeba hodnotit přínos kurzu do praxe směrem ke klientovi. Dalším podnětem bylo, aby akreditační komise prováděla kontroly resp. hodnocení na místě formou náslechu kurzu.

Dalším inovativním nápadem byl „systém hvězdiček“ a slovní komentář, kde ale hrozí negativní hodnocení například, když byl zaměstnanec vyslán nedobrovolně zaměstnavatelem. Objevil se také návrh na sběr „follow-up“ hodnocení, jak kurz ovlivnil praxi s několikaměsíčním odstupem.

Někteří účastníci by ocenili vznik nezávislé databáze, kde by se soustředili jednotliví vzdělavatelé a jejich značka kvality, která by nepodléhala marketingovým zájmům.