



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

Systemová podpora profesionálního výkonu sociální práce

Možnosti využití profesiogramu při konstrukci vzdělávacího programu

oldrich.matousek@ff.cuni.cz



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Výstupy z učení

- Znalosti
- Dovednosti (dovednosti specifické pro obor)
- Přenositelné kompetence

Profesiografie a sociální práce

- Profesiografie je popis pracovních činností, stanovení požadavků povolání a popis podmínek, za jakých je toto povolání vykonáváno
- Sociální práce je obecně podpora jednotlivců, rodin a skupin při sociálním začleňování
- Sociální pracovník obvykle pracuje v sociálních službách; ty mají v ČR dvě možné vymezení
 - úzké: služby definované Z. 106 a
 - širší: služby pomáhající dětem nebo dospělým v začlenění do společnosti, případně v udržení nejvyšší možné kvality života

Nejvýznamnější *profesní kompetence* sociálních pracovníků

- Způsobilost určit vlivy vyvolávající sociální problémy jednotlivých lidí a dalších subjektů (skupin, rodin, komunit) i formy těchto problémů.
- Způsobilost komunikovat s uživatelem (jazykem pro něj srozumitelným, s přiměřenou mírou angažovanosti), spolupracovat s ním na definici jeho potřeb a na plánu intervence/péče.
- Způsobilost přímo poskytovat služby, jejichž cílem je často řešení náročné životní situace uživatele/jeho rodiny.
- Způsobilost kooperovat s jinými pracovníky ve vlastní organizaci, případně být partnerem v týmu pro jiné specialisty a umět vůči nim definovat svou roli (např. vůči lékařům, pedagogům, psychologům, soudcům, policistům),
- Způsobilost orientovat se v organizačních a komunitních vazbách, umět je posilovat a využívat pro svou práci.
- Způsobilost orientovat se v právním a ekonomickém rámci profese.
- Způsobilost hodnotit průběh i výsledky programů.
- Způsobilost řešit etická a další dilemata, do kterých pracovníka jeho práce přivádí

Příklady přenositelných („měkkých) kompetencí

- Komunikace v cizím jazyce
- Efektivní komunikace s klienty
- Sebevzdělávání
- Vedení týmů
- Organizování pracovního času
- Dovednost spolupracovat s jinými profesionály
- Řízení organizací
- Vytváření metodik

Profesní variabilita

- Druhů sociální služeb v širokém slova smyslu jsou desítky
- Druhů cílových skupin je přibližně 40
- Pozic v organizacích je také řada a specializace se téměř nemusejí překrývat

(organizace má např. specialisty na nábor dobrovolníků a specialisty na přímou podporu rodiny; jiná organizace má specialisty na řešení dluhů a jiné specialisty na doučování dětí)

Které profesiogramy mohou orientovat vzdělavatele?

- P. nejvíce rozšířených profesí (1800 pracovníků OSPOD, cca 1000 sociálních pracovníků v ústavních zařízeních pro seniory...) – VOŠ, Bc., Mgr. Programy
- P. profesí, v nichž absolventi vzdělávacího programu nejčastěji pracují – VOŠ, Bc., Mgr. programy
- P. profesí s vyšším rizikem vypálení – VOŠ, Bc., Mgr. programy
- P. profesí, na které se specializuje vzdělávací program, a to zejména postgraduální (např. probační pracovník)

Kvalifikační údaje týkající se profese

- Vzdělání (typ vzdělání, závěrečná zkouška)
- Specializační kurzy
- Praxe



Metody: Popis pracovních činností podle legislativy a jiných dokumentů

- Zákony
- Vyhlášky
- Směrnice zaměstnavatele



Metody: Expertní popis profese

- Znalosti potřebné pro práci
- Dovednosti potřebné pro práci
- Tělesné předpoklady pro práci
- Osobnostní předpoklady pro práci

Ideálním expertem je někdo, kdo má zkušenost s prací v posuzované profesi a odstup experta

Metody: časový snímek dne

- Zpětné posouzení na základě rozhovorů (je nespolehlivé)
- Průběžné posuzování do záznamových archů (je lepší)
- Přímé pozorování je nejlepší a nejnáročnější („jeden den s pracovníkem“, pozorování dne s přímým kontaktem s klientem a dne s převahou administrativních činností apod.)

Metody: Popis profese a jejích nároků samotným pracovníkem

- Lze provést jako dotazníkové šetření. Okruhy: pracovní podmínky, pracovní činnosti, celková míra zátěže, míra zátěže u jednotlivých činností.
- Vhodné je ponechat několik otevřených otázek



Metody: Popis úspěšného pracovníka

- Mohou ho popisovat pracovníci jako ideál
- Pracovníci mohou popisovat někoho konkrétního, koho znají a kdo představuje „dobrou praxi“ (v českém prostředí je toto označení někdy stigmatem)
- Lze ho vybírat podle hodnocení klientů a klienti mohou popsat jeho charakteristiky
- Lze ho popsat psychologickým profilem (vhodný test je např. NEO-PIR)

Metody: Popis kritických událostí

- Kritickou událost lze popsat příklady, ale ty nemají být závazné
- Pro každého pracovníka může být kritické něco jiného vzhledem ke specifickým citlivostem, což nevadí, naopak

Příklad

- Bc program na VŠ, někteří absolventi pracují na OSPOD
- Polovina případové agendy pracovníka OSPOD jsou rozvody
- Soud chce hodnocení rodiny v rozvodové situaci
- Soud chce hodnocení postoje větších dětí k rozvodové situaci

Příklad – Otázky pro vzdělavatele .

- Jak se výše uvedená fakta promítají do profilu absolventa?
- Které znalosti a dovednosti jsou pro zvládnutí výše uvedených úloh klíčové?
- V kterém kurzu je student získá?
- Jak se pozná, že je získal?