



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



# PKSP

# Profesní komora sociálních pracovníků, o.s.

11. newsletter: Říjen 2014

11. NEWSLETTER PROFESNÍ KOMORY SOCIÁLNÍCH  
PRACOVNÍKŮ říjen 2014

V 11tém newsletteru se ohlédneme za proběhlými událostmi. Ve dnech 22.-26. září se konala pod hlavičkou MPSV Podzimní škola sociální práce, která byla určena zejména sociálním pracovníkům z oblasti prevence. 15. října jste měli možnost zúčastnit se první konference Profesní komory sociálních pracovníků.

## **Podzimní škola sociální práce – Tábor 2014**

Na Podzimní školu sociální práce, která se konala v Táboře, se sjela 100ka účastníků z celé ČR. Od pondělí do čtvrtka mohli všichni účastníci v dopoledních blocích naslouchat lektorům a v plénu debatovat nad vybranými tématy. Odpoledne pak účastníci pracovali rozděleni do 8 skupinek. Každá skupinka měla svého facilitátora,

kteřý zajišťoval hladký průběh diskuzí a tvorby výstupů z jednotlivých oblastí: Role sociálního pracovníka, Typologie/odbornost sociálního pracovníka, Specializace sociálního pracovníka a Celoživotní vzdělávání sociálního pracovníka. Ke každé oblasti byly po dopoledním tématickém bloku zadány 3 otázky, na které po obědě účastníci hledali ve skupinkách odpovědi. Pokušíme se Vám zde poskytnout retrospektivu Podzimní školy očima účastnice.

## 1. den – Role sociálního pracovníka

První den probíhal v duchu pátrání po tom, jaké jsou role sociálního pracovníka. Diskutovala se jeho multifunkčnost – její klady i zápory. Pan doktor Pavel Nepustil hovořil také o sociálním pracovníkovi – case managerovi. Paní magistra Silvie Stretti připomněla hned v úvodním příspěvku, že nesmíme zapomínat na to, jak podstatná je otázka vlivu moci/kontroly versus pomoci v roli sociálního pracovníka. Díky příspěvkům lektorů se účastníci Podzimní školy měli možnost naladit na témata tak, aby se jim následně lépe přemýšlelo o tom, jak vnímají role sociálního pracovníka oni.

První den byly položeny tyto tři otázky:

1. Jaké vznikají ve vnímání sociálních pracovníků stereotypy a jak ovlivňují naši osobní praxi?
2. Jaké jsou tedy ony zmiňované role sociálního pracovníka a čím je a čeho je sociální pracovník „členem“ + jak lze či nelze řešit možné konflikty rolí v souvislosti s tím, jak vstupuje sociální pracovník do vztahů?
3. Jaká je role/funkce sociálního pracovníka ve společnosti + hranice sociálního pracovníka?

Jen v naší skupince dokázali účastníci vymyslet hned několik stereotypních obrazů ve vnímání sociálního pracovníka. Klasickou, do nekonečna opakovanou představou o sociální pracovníci, je tzv. paní Zubatá. Z výstupů všech skupin vylezly dvě podstatné role, které jsou vnímány protikladně – sociální pracovník jako nepřítel a sociální

pracovník jako spasitel. Hovořilo se také o tom, kdo vlastně stereotypy o sociálních pracovnících vytváří – zda jsou to oni sami, klienti či především média.

Otázku možnosti řešení konfliktu rolí v souvislosti se zaměstnavateli či klienty pracovní skupiny vydefinovali takto:

Náplň práce/pozice	X	Profese
Sociální pracovník pomáhá	X	Sociální pracovník kontroluje
Kvalita	X	Kvantita
Přímá práce	X	Úředník
Objednávka klienta	X	Objednávka společnosti
Mlčenlivost	X	Ohlašovací povinnost
Kvalitní péče	X	Tlak na efektivitu
Přímá práce s klientem	X	Fundraising, administrativa, jiné činnosti

+ možná řešení od:

### 1. sociálního pracovníka samotného

- zdravý úsudek, relaxace
- sebereflexe, pochvala

### 2. týmu

- sdílení dobré praxe, pochvala
- supervize
- teambuilding

### 3. zaměstnavatele

- definovat roli sociálního pracovníka bez kumulace funkcí
- zajistit možnost supervize, hranice, intervize,
- struktura týmu - porady, vnitřní pravidla, případové konference, konzultace s kolegy z jiných organizací
- dát pravidla, postupy, metodiky a umožnit SP podílet se na nich, popř. na zpětné vazbě k nim

### 4. státu/kraje



- definovat indikátory podle kvality ne kvantity
- kontrolní systémy financování - využít
- profesní zákon, komora?

Na otázku jaká je role sociálního pracovníka ve společnosti jsme si odpověděli skrz očekávání:

### **1. společnosti**

- \* ochrana proti sociálně patologickým jevům
- \* podporovat potřebné na základě zásluhy (malé děti, zdravotní handicap X uživatelé drog, soc.patologie)
- \* řeší nepříznivé situace
- \* iniciuje legislativní změny
- \* pomoc při živelných pohromách
- \* trpěná profese

### **2. občana/klienta**

- \* pomoc mojí osobě kdykoli a s patřičným soucitem k mojí situaci
- \* zvyšuje kompetence klientů
- \* odhaduje míru rizik
- \* řešitel sociálních problémů
- \* styčný důstojník mezi společností a klientem
- \* kontrolor

Konkrétní výstupy naší skupinky lze shrnout takto: sociální práci chybí vydefinované profesionální postavení a vymezení vůči jiným profesím. V souvislosti s tímto chybí mzdové tarify, které by sociálním pracovníkům zaručili adekvátní ohodnocení a možnost profesního růstu. Konflikty mezi sociálními pracovníky X zaměstnavateli X klienty by měla řešit profesní komora. Dále v oboru chybí kvalitní



supervize a kvalitní ucelený systém celoživotního vzdělávání. V neposlední řadě chybí jednotná metodika a standardy práce s klientem /např. case managementové „šablony“/. Jednotné metodické vedení by mělo být celorepublikové, nikoli se lišit kraj od kraje. Role sociálního pracovníka ve společnosti a jeho kompetence by měl definovat zákon, jelikož nyní chybí opora i záštita. K vylepšení profese sociální práce by mohla sloužit např. plaketa pro nejzasloužilejší sociální pracovníky.

## **2. den – Typologie/odbornost sociálního pracovníka**

Druhý den jsme měli možnost poslechnout si na toto téma např. přednášku pana profesora Igora Tomeše, která byla v kuloárech nejpozitivněji hodnocena. Pan profesor je zastáncem profesního zákona, ale především je zastáncem profesní komory. A to právě z toho důvodu, že je sociální práce vnímána jako zaměstnání, nikoli jako profese. Vzpomínal na odkaz Alice Masarykové, která stála již v roce 1921 u vzniku Společnosti sociálních pracovníků. Vyzdvihoval, jak je důležité odlišit obor sociální práce od příbuzných oborů, kterými jsou především sociologie, psychologie, medicína, pedagogika, filozofie, právo či ekonomika. Prof. Tomeš navrhoval využít těchto stabilních a historicky dobře vyprofilovaných disciplín k tomu, aby se sociální práce správně vymezila /skrz ně/.

Prof. Tomeš rozdělil kompetence/role sociálního pracovníka do těchto 3 typů: 1. role je role diagnostika, který nutně potřebuje mít znalosti z dalších oborů, aby mohl správně diagnostikovat /case management/. Druhou rolí je role jakéhosi team managera/koordinátora či dispečera, který rozesílá klienty tam, kde jim pomohou. A třetí neméně důležitou kompetencí sociálního pracovníka je umění pracovat s konkrétní komunitou. Toto považuje profesor Tomeš za specifikum sociální práce – vidí v komunitní sociální práci odlišení vertikální /různé typy služeb – poradenství, asistence, ústavní péče, supervize, management/ i horizontální /sociální pracovníci pod hlavičkou různých ministerstev, ve veřejné správě, v NNO atd./. Z výše řečeného pro pana

profesora Tomeše vyplývá, že neexistuje jedna jediná role sociálního pracovníka a přiklání se k používání termínu socionom pro profesionálního sociálního pracovníka.

Profesor Tomeš dále hovoří o 3 kvalifikačních úrovních sociální práce – realizační úrovně jsou mikro /např. případová práce/, mezo /např. skupinová práce/, makro /např. komunitní práce, supervize, řízení týmů a institucí/. Jednotlivé úrovně péče vyžadují jiné vzdělání – asistence a péče /SŠ/, profesní výkon /VŠ/.

Druhý den jsme dostali opět 3 otázky k další tematické oblasti:

1. Charakterizujte jedinečnost sociální práce z více úhlů pohledu?
2. Vymezte kompetence a vzdělávací potřeby sociálního pracovníka + to, zda je absolvent po dokončení studia hotovým odborníkem?
3. Co je to profesní identita sociální práce?

Citují z výstupů z druhého dne: „Sociální pracovník musí vědět o všem, ale nemusí umět vše. Vidí člověka v celku /bio-psycho-spiritu-socio/. Vidí jevy a problémy v kontextu. Etik – praktik.“

Za zmínění stojí především to, že odbornost sociálního pracovníka velice úzce souvisí také s osobností. Po absolvování školy je člověk vybavený množstvím nezbytných vědomostí, ale není hotovým odborníkem. Až po absolvování určitého množství praxe můžeme hovořit o získání odbornosti. Po škole i po praxi se však neobejdeme bez základu a tím je osobnostní nastavení sociálního pracovníka. Z tohoto pohledu by se jevilo jako žádoucí zavést jako povinnou součást studia sociální práce /jakožto práce s lidmi/ dlouhodobý psycho-sociální výcvik, díky kterému by si již student mohl osahat situace týkající se vlastních hranic, hodnot a postojů, se kterými bude následně pracovat po celou dobu praktikování sociální práce.

V rámci probírání tématu jedinečnosti sociální práce jsme se dostali také na téma člověk jako jedinečná bytost – jeho lidskost, důstojnost, individualita, hodnota – v tomto je spatřován základ sociální práce, na který by se nemělo zapomínat. Důvod, proč je sociální práce potřeba ve společnosti, je především její nesmazatelný vliv na kvalitu

lidského života, zachování lidských práv a svobod, respektu i jinakosti. Co se týče důstojnosti, hovořili jsme také o důstojném finančním ohodnocení sociálních pracovníků, které nám chybí.

Na závěr ocituji ještě 2 věty z druhého dne Podzimní školy: „Jsem sociální pracovník /či spíše pracovnice/ a jsem na to hrdý /hrdá!/ Víím kým jsem a umím to vysvětlit.“ A podělím se s Vámi heslovitě o to, jakou ideální osobností by měl sociální pracovník být: empatický, poctivý, komunikativní, samostatný a zároveň týmový hráč, odolný vůči stresu s určitým mravním kreditem. A jakými znalostmi a dovednostmi by měl disponovat: odpovídající minimální vzdělání, diagnostika (vidět, slyšet, posoudit...), dispečer (znalost kontextu a oborů), reflektovaná praxe a životní zkušenosti, umění naslouchat, udržování hranic, management (řízení sebe i ostatních).

### **3. den – Specializace sociální práce**

Třetí den jsme se zabývali ožehavým tématem specializace sociální práce. Již v dopoledním lektorském bloku se do hloubky danému tématu věnovala Radka Janebová PhD., která se pokusila reflektovat, na základě jakých kritérií by se měli specializace sociální práce definovat. Klíčovou otázkou pro sociální pracovníky je, zda vůbec chtějí specializace rozlišovat. A pokud ano, tak jak? Paní Janebová navrhla tyto varianty – rozlišení dle:

- a) metod (mediace, krizová intervence, komunitní práce atd...)
- b) pracovních pozic (kurátor, dávkový specialista, poradce...)
- c) resortů (MPSV, MŠMT, MV, MZ..)
- d) cílové skupiny (senioři, rodiny, ..)
- e) nepříznivé životní situace (závislost, násilí, trauma, atd.)
- f) typových pozic = seskupení pracovních činností, které lze v rámci obvyklé dělby práce vykonávat samostatně s určitou odbornou způsobilostí (Národní soustava povolání)

V pracovních skupinkách se následně diskutovali tyto 3 otázky:

1. Jak rozumíme pojmu specializace a jak ji lze dosáhnout?
2. Je potřeba se v sociální práci specializovat a proč?
3. Kdo je ze současných sociálních pracovníků specialista a proč?

Z výstupů všech 8 pracovních skupin bylo zjevné, že neexistuje jednotný pohled na téma specializací. Vzniklo nám dokonce díky tomu „nové slovo“ ANE – protože specializace jsou potřebné ano i ne. Nicméně v rámci základního širšího kontextu lze vnímat specializace jako jeden stavební kámen v obrácené pyramidě. Kdy na spodní nejmenší kostce je vzdělání sociálních pracovníků. Nad ním jsou specializace sociálních pracovníků. Následují kompetence sociálních pracovníků a nahoře nejširší kostkou je pozice sociální práce ve společnosti.

Z pracovních skupin vzešlo také dělení specializací buď jako hierarchie (podle hloubky a rozsahu znalostí a podle zkušenosti) nebo kategorie (podle resortů, metod, vykonávaných činností, podle agend výkonu sociální práce). Ujistili jsme se, že nároky na odbornost jsou dané rozsahem praxe, celoživotním vzděláním a stážením, akademickým vzděláním, specifickou dovedností a schopností, sebejistotou a odvahou, osobnostní výbavou a dobrou praxí. A je otázkou, zda mohou být vodítkem ke specializacím?

V souvislosti s otázkou specializací jsme opět probírali také výši mezd/platů a možnost jejich institucionalizace + možnosti měření kvality sociální práce.

#### **4. den – Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků (CŽV)**

Lektorský vstup měl tento den dopoledne docent Matoušek, který vystoupil s příspěvkem Možnosti využití profesiogramu při konstrukci vzdělávacího programu. První věcí, nad kterou tzv. kroutil hlavou bylo, že ještě stále nemáme dořešeno rozlišení vzdělávacího standardu v rámci VOŠ – DiS. a VŠ – Bc. tak, aby bylo jednoznačné, jací z těchto dvou typů škol vycházejí absolventi /čím se od sebe odborně liší/. Profesiografie





je popis pracovních činností, stanovení požadavků povolání a popis podmínek, za jakých je toto povolání vykonáváno.

Docent Matoušek jako ideální cestu, jak si udržet zároveň vědomosti i praktické dovednosti navrhoval model „permanentního přeskokování z praxe do školy a zpátky“ tak, aby odbornost byla maximalizována /i s možností navrácení do praxe do jiné pozice/.

3 otázky pro poslední den pracovních skupin zněly:

1. Co byste na současném systému dalšího vzdělávání na základě svých zkušeností změnili a jak?
2. Co vnímáte jako zásadní pro připravenost sociálního pracovníka v praxi a jakými způsoby byste tuto připravenost chtěli posílit?
3. Jak má být určen rozsah CŽV a jakou formu CŽV postrádáte nebo naopak považujete za zbytečné?

Naše skupinka byla již při čtvrtku unavená a tvořit výstupy jí šlo tedy pomalejším tempem. Nicméně i přesto jsme probrali např. tyto otázky:

- ? financování CŽV /zaměstnavatel platit nechce a zaměstnanec na to nemá/
- ? akreditování CŽV /kdo uchazeči zaručí, že kurz, do kterého se přihlásí je dostatečně kvalitní – neexistuje žádný srovnávací standard ani server, ani záruka MPSV/MŠMT/
- ? výběru vhodného kurzu /kurzy nejsou dostatečně dobře rozdělené pro „začátečníky a pokročilé“ – nemají odborné garanty a chybí lektoři z praxe/
- ? mohla by toto vše ohlídat a zabezpečit profesní komora

Co se týče druhé otázky o připravenosti sociálního pracovníka pro praxi – sestavili jsme několik nezbytných bodů z našeho pohledu:

- Vzdělání /min. VOŠ/
- Osobnostní profil /nutnost absolvovat sebezkušenostní výcvik/
- Praktická příprava /"atestace" podobně jako lékaři?/

- Nástavbové vzdělávání v odborné specializaci /např. v rámci Mgr. programů?/
- Zahraniční stáže
- Propojení se zaměstnavateli /viz. Fakultní nemocnice/
- ? specializací X schopnost sociálního pracovníka být multidisciplinární /adaptabilita na změnu/
- Povinné stáže v rámci výkonu profese v obdobných zařízeních, jako prevence syndromu vyhoření a pro posílení adaptability sociálního pracovníka
- Povinnost pracovat pod supervizí

Z výstupů všech pracovních skupin bych vyzdvihla nutnost zavedení jakéhosi garanta, který by zaváděl absolventy do praxe – např. 0,5 roku intenzivně a následně 1,5 roku pomocí konzultací. Dále nutnost zřídit portál, na kterém budou všechny akreditované CŽV kurzy a jejich lektoři /ideálně s jejich profily/ - kde zároveň bude hodnocení od absolventů kurzů, aby měli uchazeči srovnání a aby bylo možné lépe vyhodnotit kvalitu nabízených kurzů. Dále nám chybí sborníky dobré praxe. Za jeden příklad ze zahraničí za všechny bych zmínila potřebu ohodnocení určité délky praxe v oboru – což může být např. i ve formě 1 roku placeného volna či umožnění práce mimo obor jako prevence syndromu vyhoření a následně se občerstvený zdravý sociální pracovník vrací do praxe.

Jelikož jsem na Podzimní škole sociální práce často zaslechla, že sociálním pracovníkům chybí možnost stýkat se a sdílet při tom svoji práci/praxi. Chybí jim možnost pracovat s kazuistikami/příklady dobré praxe/dobry case management a z toho se učit. Napadlo mě zřídit jakýsi „debatní kroužek“ či Coffee social work breaks – v rámci kterých by si sociální pracovníci /převážně sociální pracovnice/ mohli svépomocně sdílet příklady dobré praxe. Pokud byste měli o taková setkávání zájem, ozvěte se na email [info@pksp.cz](mailto:info@pksp.cz)



Více informací o Podzimní škole najdete na webu: <http://www.mpsv.cz/cs/18468>

V rámci projektu Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce proběhne na jaře ještě Jarní škola sociální práce, která bude určena především sociálním pracovníkům z oblasti služeb. Více informací o Jarní škole podá Marie Froulíková a Bc. Petr Votruba <http://www.mpsv.cz/cs/18577>

---

## 1. KONFERENCE PKSP

Na první konferenci Profesní komory sociálních pracovníků jsme se mohli osobně setkat s jednou ze zakladatelek Michaelou Límovou, která nám popsala začátky PKSP. Následně výkonná ředitelka Šárka Vlková představila aktivity a projekty, které PKSP realizuje v současnosti. Jedním z nich je Kurzy a pracovní skupiny jsou nejlepší učitelky, v rámci kterého vychází i tento newsletter a díky kterému byla také uspořádána první konference. Druhý, nově začínající projekt, je projekt Mluvíme o sobě od Nadace JaT. V roce 2015 je v plánu rozvířít povědomí o Profesní komoře sociálních pracovníků v médiích i v regionech. Hledáme proto sociální pracovníky – členy – kteří by měli zájem vystupovat v lokalitách, ve kterých působí, jménem PKSP.

PKSP je členem poradního týmu ředitele odboru sociálních služeb MPSV a účastní se meziresortních pracovních skupin v rámci příprav věcného záměru profesního zákona. Skrz PKSP je tedy stále možné snažit se ovlivnit finální podobu zákona o sociálních pracovnících. Z tohoto důvodu proběhnou nyní setkání v regionech – v Chrudimi dne 30.10., dále v Ústí nad Labem a v Chomutově, na kterých se budou moci sociální pracovníci vyjádřit k připravovanému zákonu a vznést připomínky.

PKSP se v roce 2015 bude snažit více profesionalizovat. Cílem je upravit členství v PKSP tak, aby členy mohli být pouze ti sociální pracovníci, kteří vykonávají činnost či ji vykonávali a nyní se hlásí k oboru i svoji následnou činností + mají přiměřené vzdělání. K 1.10.2014 má PKSP 248 členů. Členství je plánováno i v nových stanovách jako



dvojstupňové – přihlášení formou dotazníku /odsouhlasuje výkonná ředitelka/ = 1. stupeň členství + 2. stupeň členství ve výkonném výboru.

Do konce roku 2014 by měl být zvolen nový výkonný výbor PKSP. Přihlášení se zájmem vstoupit do výkonného výboru do 18.11.2014 – následně bude probíhat online volba – volba bude platná, pokud bude hlasovat alespoň třetina členů. Reálné členství je od 1.1.2015 – první výkonný výbor proběhne do 26.2.2015. Členi výkonného výboru se stanou kontaktními osobami PKSP + zástup výkonné ředitelky (poradní sbor při MPSV a meziresortní komise).

Povinnosti výkonného výboru:

- \*Schvaluje rozpočet a plánuje ve střednědobém a krátkodobém horizontu /2015-2020/
- \*Kontroluje činnost výkonné ředitelky, která se mu zpovídá
- \*Plánuje další činnosti organizace

Kromě praktických a „technických“ věcí se na první konferenci PKSP hodně debatovalo na různá témata. Bujarou diskuzi vyvolal přednesený lektorský příspěvek Lenky Šimkové Hranice sociálního pracovníka.

Více informací, včetně příspěvků konferencí jsou k dispozici v profilu členů PKSP.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## Kontakty a info PKSP:

Obecné informace o sdružení:

Profesní komora sociálních pracovníků, z.s.

IČ: 66001293

č.ú.:1161001447/5500

Adresa kanceláře:

Radlická 2487/99

Praha 5, 150 00

**Mgr. Šárka Vlková** - výkonná ředitelka

- přihlášky a informace o PKSP, přihlášky do kurzů pořádaných PKSP, informace o probíhajících projektech

E-mail: [info@pksp.cz](mailto:info@pksp.cz)

Tel.:777 890 235

**Lenka Šimková** - lektorka

- informace o zaměření a náplni kurzů

E-mail: [kurzy@pksp.cz](mailto:kurzy@pksp.cz)

Tel.:739 001 584

**Veronika Boháčková** - manažerka projektu Kurzy a pracovní skupiny jsou nejlepší učitelky

- informace o zaměření a náplni projektu, přihlášky na cykly kurzů, informace o kulatých stolech

E-mail: [admin@pksp.cz](mailto:admin@pksp.cz)

Tel.:776370523



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## **Jak se stát členem nebo členkou Profesionální komory sociálních pracovníků?**

Informace a přihlášku můžete vyplnit na této adrese <http://www.pksp.cz/registrace.php>

Za PKSP výkonná ředitelka a fundraiserka projektu „Kurzy a pracovní skupiny jsou nejlepší učitelky“ Mgr. Šárka Vlková.

**PKSP** Profesionální komora  
sociálních  
pracovníků, z.s.