Podzimní 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, 22. – 26. 9. 2014**
Školitel: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
Celkový počet účastníků: **100**

Podzimní škola se uskutečnila ve městě Tábor, trvala 5 dní a byla zaměřena na témata rolí sociálních pracovníků, typologii/odbornost sociálních pracovníků, standardů pro specializace sociálních pracovníků a standardů pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. Podzimní škola byla určena pro **aktivní sociální pracovníky a sociální pracovnice** (dále jen sociální pracovníci) z **oblasti tzv. prevence**. Každému tématu byl věnován jeden den. Dopolední blok každého dne byl vyhrazen přednáškám lektorů vztahujících se k tématu. Odpolední blok byl určen k práci v 8 pracovních skupinách po cca 12 - 13 účastnících pod vedením facilitátora. Pro práci ve skupinách byly zadány otázky. V závěrečný páteční den byly představeny 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 přepisu flipchart papírů, kam jednotlivé skupiny zaznamenávaly své výstupy nad danými otázkami/tématem.
Tyto flipchart papíry byly následující den vždy vystaveny všem účastníkům pro inspiraci a porovnání výstupů v jednotlivých pracovních skupinách a flipchart papíry 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 (ve čtvrtek byl vyčleněn kratší časový úsek).

Role sociálních pracovníků

Úvodní pondělní den byl věnován rolím sociálních pracovníků. Pracovním skupinám byly položeny otázky vztahující se ke stereotypním obrazům sociální práce, konfliktům rolí sociálních pracovníků a rolím sociálních pracovníků ve společnosti.

- **Jak je Vaše praxe ovlivňována stereotypními obrazy sociální práce?**

Stereotypní obrazy sociální práce jsou ovlivňovány zejména nevyjasněnou kompetencí sociální práce ve společnosti. Lidé chápou všechny úřady (úřad práce, orgán sociálně právní ochrany dětí, odbory sociálních věcí, atd.) jako jeden úřad. Je to i dáno složitou terminologií (např. kontaktní centrum, denní centrum, intervenční centrum) a neznalostí této terminologie veřejností. Na sociální politiku stát vynakládá velké finanční sumy, ale není vidět efektivita vynaložených finančních prostředků. Sociální práce je považována za ženskou profesi. Společnost chápe zaměstnání sociálního pracovníka za byrokratické a kontrolní (dívá se do skříní či ledniček).

V diskuzi zaznívalo, že sociální práce ve společnosti je nedoceněná a druhořadá profese. Sociální pracovník nemá potřebnou autoritu i pravomoce, což někdy vede k tomu, že svou činností dále podporuje závislost svých klientů na systému (např. drogově závislí a romové). Jeho společenské postavení je mnohdy vnímáno téměř na stejné úrovni jako jeho klienti. K negativnímu chápání sociální práce přispívá špatný mediální obraz, kdy jsou sociální pracovníci nejčastěji zmiňováni v souvislosti s odebíráním dětí rodičům, neefektivním vyplácením dávek a práci s romskou komunitou.

Sociální pracovníci považovali za obtížné formulovat kladné stereotypy o nich. Jsou především svými klienty chápáni jako spasitelé či kouzelníci, kteří dokáží vyřešit vše a jako jediní. V diskuzi zazněl názor: „*Sociální pracovníci jsou považováni za dobré tehdy, když nejsou vidět a věci se daří řešit*“. Negativní stereotypy boří především u lidí kladná osobní zkušenost s prací sociálních pracovníků. K odstranění záporných stereotypů a zlepšení obrazu sociální práce povede vyvážená mediální prezentace sociální práce, spočívající v prezentaci také jejích úspěchů a příkladů dobré praxe. S tím souvisí i prezentace měřitelných výsledků sociální práce směrem k široké veřejnosti, které ukážou potřebnost a využití sociální práce ve společnosti. Ke zvýšení prestiže sociální práce by dle některých sociálních pracovníků měla vést i legislativní regulace, podle jiných ale nikoliv. Ke zvýšení prestiže podle názoru sociálních pracovníků povede rozvíjení nepostradatelných podpůrných mechanismů, jako jsou např. supervize a svépomocné skupiny.

- **Jak lze řešit možné konflikty rolí v souvislosti se vztahy se zaměstnavateli, klienty…?**

Sociální pracovníci čelí dvěma typům konfliktů rolí. Legitimní typ konfliktů se pojí s nároky na odbornou a etickou kvalitu výkonu profese (např. volba metod sociální práce, role klíčového podpůrného pracovníka ve vztahu ke klientovi versus role profesionála, který je nositelem hodnot celé společnosti). Nelegitimní typy konfliktů jsou často spojeny se vztahem k zaměstnavateli, nebo zadavateli a spočívají v nepřiměřenosti požadavků, případně i účelového zneužití sociální práce a tedy její manipulaci velmi často v souvislosti s velmi rozšířeným jevem kumulace úvazků. Diskuze se zaměřila i na to, co by mohlo pomoci předcházet nelegitimním konfliktům rolí, např. popis možných konfliktů rolí a preventivní opatření zaměřené na jejich předcházení by pomohlo je řešit či následně s nimi pracovat. Sociální pracovníci považují konflikty rolí za poškozující pro obor sociální práce. Vyjasnění profesní identity jako toho, co má a nemá dělat sociální pracovník a definování vztahů, by mohlo zlepšit připravovaný zákon o sociálních pracovnících i standardizace počtu úvazků vzhledem k objemu činností, či samotná standardizace odbornosti činností (co je a co není sociální práce). Sociální pracovníci si uvědomují, že zastávají několik

rolí a jsou si vědomi, že tyto role se dostávají do konfliktů i z důvodu konkrétních podmínek pro výkon sociální práce. Jako nejčastější konflikty rolí související se vztahy při výkonu sociální práce zmiňují sociální pracovníci ty s klienty, kolegy a zaměstnavatele (viz níže) a jsou si vědomi možnosti/í předcházení a řešení těchto konfliktů.

Sociální pracovník x klient

Možnosti řešení: udržet si hranice v rámci profesionálního přístupu, nastavit jasná pravidla a důslednost v jejich dodržování, nastavit metodické postupy pro práci s klientem, řídit se etickým kodexem sociálních pracovníků, věnovat se i předcházení rizik, např. sociální pracovník bydlí v jiné lokalitě (městě) než je jeho místo výkonu práce, za klienta si nikdy nebrat příbuzného či známého, mít možnost a umět včas klienta předat jinému kolegovi či organizaci. Včasné nepředání klienta může vést i ke konfliktu sociální pracovník x zaměstnavatel, následně přerůstá v konflikt mezi organizacemi v sociální oblasti.

Sociální pracovník x kolegové

Možnosti řešení: kvalitní supervize, podpora multidisciplinární spolupráce s jinými profesemi na řešení případů, teambuildingové akce (např. výlety s rodinami), pravidelné porady s kvalitním řízením, transparentní způsob předávání a sdílení informací v rámci vnitřních směrnic organizace, dobrá komunikace mezi pracovním týmem, sdílení zkušeností mezi kolegy.

Sociální pracovník x zaměstnavatel

Možnosti řešení: definovat roli a kompetence sociálního pracovníka v organizaci a její nastavení do vnitřních směrnic organizace, nekumulovat funkce (revidovat katalog prací, pravidelné porady sociálních pracovníků s nadřízeným, pravidelná intervize, zavést výhody a benefity pro sociální pracovníky, sjednotit metodiky pro sociální pracovníky (krajskými úřady), při nevyjasnění konfliktu rolí mezi zaměstnavatelem
a sociálním pracovníkem mít možnost záštity odborné organizace (strážce profesionality v podobě např. profesní organizace).

- **Jaká je role sociálního pracovníka ve společnosti?**

Role sociálního pracovníka (SP) je velice ovlivněna stereotypy o sociální práci. Kromě stereotypů, které jsou většinou negativní, fungují v sociální práci i silné autostereotypy, které souvisí s nízkým profesním sebevědomím a nízkými kompetencemi i ztíženými možnostmi pozitivní mediální sebeprezentace. Role SP je tedy především nejasná, málo diferencovaná (navzdory širokým možnostem společenského uplatnění SP) a dá se říci, že je společností vnímána jako podřadná oproti příbuzným oborům a profesím. Existují zkreslené představy o sociální práci, což vede k tomu, že sami sociální pracovníci musí neustále obhajovat svojí roli ve společnosti. Děje se tak však většinou defenzivním způsobem, např. při obhajování vlastního odborného postupu u mediálních kauz.
Základní rolí SP je vnímána jako eliminace nežádoucích sociálních jevů, což překračuje úzký kontext klientské práce směrem k službě celé společnosti. Další role: dočasně provázet klienta životem v nepříznivé situaci, upozorňovat na možná rizika ve společnosti (preventivní role), řešit nepříznivé situace a iniciovat návrhy na změnu situace, zvyšování kompetencí klientů (zvýšení soběstačnosti ve společnosti) a vysvětlování či informování o možných důsledcích jednání a chování klienta.

Jako další role SP byly pojmenovány či přiřazeny funkce důvěrníka, spasitele, zachránce, obhajovatele, mediátora, garanta a partnera. Jako negativní role byly zmíněny role jako soudce, úředník, kontrolor, strašák či role nechtěného a trvalého.

Sociální pracovníci vyjádřili názor, že je zapotřebí dále pracovat na dalším uvědomování si role sociálních pracovníků ve společnosti prostřednictvím diskuzí uvnitř oboru, například i pořádáním setkání v podobném formátu, jako je Podzimní škola.

Typologie/odbornosti sociálních pracovníků

Úterý bylo věnováno tématu typologie/odbornosti SP. Zde se otázky zaměřovaly především na jedinečnost sociální práce, kompetence absolventa oboru sociální práce a všeobecnou profesní identitu.

- **Charakterizujte jedinečnost sociální práce z více možných úhlů pohledu.**

Sociální práce je multi–disciplinárním oborem, který je propojen s jinými vědeckými disciplínami (sociologie, psychologie, právo, ekonomie,…). Je to obor komplexní, univerzální a má své teorie, hypotézy a metody. Ve společnosti vzbuzuje kladné i záporné emoce. Je to užitečný obor pro společnost, který pomáhá tam, kde jiné obory nejsou často schopny ani ochotny pomoci, sociální práce propojuje poznatky z jiných odborných profesí za účelem aplikace komplexního individualizovaného pohledu na životní situaci jedince. Jsou kladeny vysoké kvalifikační nároky na osobu sociálního pracovníka, který má specifický systém celoživotního vzdělávání. Jedinečnost sociální práce je též ve vztahu sociální pracovník/klient.

K legitimizaci jedinečnosti sociální práce je třeba podporovat další diskuze mezi sociálními pracovníky i veřejností, vzdělávat laickou a politickou veřejnost o sociální práci. Je zapotřebí větší prostor pro prezentaci na straně ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) k posílení dobrého jména sociálních pracovníků a to především v médiích. Vhodné by též bylo veřejné udělování cen za přínos sociální práci včetně uvedení příkladů dobré praxe nominovaných. K jedinečnosti sociální práce by přispělo nalezení nástroje k hodnocení vlastní činnosti.

Základní charakteristiky „jedinečnosti“ sociální práce:

- Komplexní přístup a multidisciplinarita
- Individuální přístup a koordinace nástrojů pomoci
- Náročnost podmínek výkonu praxe
- Vysoké kvalifikační požadavky na sociálního pracovníka
- Specifický systém celoživotního vzdělávání

- **Je absolvent oboru sociální práce hotovým odborníkem?**

Podle sociálních pracovníků by definice odborníka měla tuto rovnici:
Odborník = kvalitní dosažené vzdělání + praxe a osobní zkušenost + osobnostní předpoklady + systém dalšího vzdělávání

Převažoval jednoznačně názor, že absolvent oboru sociální práce není hotovým odborníkem. Škola dá absolventovi základy pro výkon sociální práce. Absolvent splňuje kvalifikační předpoklady pro výkon na pozici sociálního pracovníka, ale chybí mu především zkušenosti, nemá dostatečný kontakt s klientem a chybí mu komunikační dovednosti, které je třeba si osvojit podle specifických nároků oblasti výkonu praxe. Někteří z účastníků vyjádřili názor, že absolventi z vyšších odborných škol (VOŠ) jsou praktičtěji vybaveni na výkon sociální práce než absolventi vysokých škol (VŠ) bakalářského studia. Podle názoru diskutujících absolvent sociální práce může být odborníkem jen za podmínky, že při studiu již pracuje v oboru sociální práce, nebo koná průběžnou praxi v přiměřeném rozsahu, který je dnes při studiu zpravidla nedostatečný.

Odbornost sociální práce by podle názoru účastníků mohlo zkvalitnit sjednocení a sladění minimálních požadavků na studium na VOŠ a VŠ, především časová dotace, rozsah a zaměření jednotlivých předmětů. Vzhledem k významu osobnostních kvalit při výkonu profese by podmínkou ke vstupu do systému vzdělávání měl být i např. osobnostní test přihlášených studentů, nebo povinnost sebezkušenostního výcviku v přiměřeném rozsahu v průběhu studia, což by mohlo být další kritérium pro vstup a absolvování oboru. Dle názoru některých diskutujících je motivem části studentů k přihlášení se do studia oboru sociální práce považování ho za méně náročné. Dále by se měly zařadit jako povinně volitelné předměty zaměřené více na aplikovanou sociální práci (např. zadluženost, domácí násilí, atd.). Přednášet by měli odborníci z praxe a provázat praxi s teorií, výuka by měla mít více výcvikový charakter, tedy osvojení si konkrétních technik, které pomáhají v konkrétních situacích. Škola či zaměstnavatel studentovi/zaměstnanci zajišťuje/dovoluje stáže. Absolvent by měl po nástupu do zaměstnání pracovat minimálně 1 až 2 roky pod vedením zkušeného sociálního pracovníka (garant/tutor). Absolventovi by též měl být nastaven dobře systém celoživotního vzdělávání (CŽV)

dle jeho individuálních potřeb pro práci na pracovišti a dále zajištěna i odborná supervize.

- **Co je to profesní identita v sociální práci?**

Profesní identita je sebepojetí či totožnost, která je pracovníky samotnými prožívána, navzájem sdílena a rozvíjena a také prezentována navenek. Charakterizují ji určité shodné znaky, které jsou relevantní pro všeobecné vnímání profese sociálních pracovníků jako plnohodnotného povolání a vzhledem k jeho funkci ve společnosti i určitým posláním.
V souvislosti s prožíváním profesní identity se z diskuze vynořila dvě hesla: *„Vím, kdo jsem a umím to vysvětlit.“ a „Jsem sociální pracovník a jsem na to hrdý.“*
Profesní identitu sociální práce, tedy to, do jaké míry je sociální práce vnímána jako svébytná, specifická a plnohodnotná profese ohrožuje zvnějšku nevědomost zadavatelů a zaměstnavatelů o činnostech a náplni sociální práce. Je obtížné avšak potřebné hledat a posilovat profesní identitu v současné situaci nízkého profesního statusu sociálních pracovníků. Někteří sociální pracovníci nemají odpovídající profesní vymezení a podporu pro výkon svého povolání, neexistuje uzákoněná profesní komora, která by je sdružovala a hájila jejich zájmy. Mezi sociálními pracovníky je nedostatečná komunikace a sdílení informací. Mezi další body, které snižují profesní status, patří: nízké platy sociálních pracovníků, časté legislativní změny (není vytvořena dlouhodobá koncepce v systému sociální ochrany), kumulace funkcí, velká administrativa, nedostatek prestiže a uznání či nedostatky v metodickém vedení sociálních pracovníků.

Na rozvíjení profesní identity a jejího přijetí sociálními pracovníky se musí stále pracovat, souvisí to s nutností sebereflexe. Proces vzdělávání by měl odrážet hodnoty spojené s profesní identitou. Posílením prožívání profesní identity mezi sociální pracovníky se vymezí obor sociální práce proti snižování profesní identity.

Standardy pro specializace sociálních pracovníků

Středeční den měl za své téma specializace sociálních pracovníků. Hlavními tématy byly specializace, a jak ji lze dosáhnout, zda jsou zapotřebí specializace, a kdo je ze současných sociálních pracovníků specialista.

- **Jak rozumíte pojmu specializace a jak ji lze dosáhnout?**

Diskuzi charakterizovala větší diferenciace názorů pro nebo proti. Sociální pracovníci rozuměli pojmu specializace jako souboru dovedností, zkušeností, vzdělání a následného celoživotního vzdělávání, praxe či prohloubení znalostí. Specializace je kompetence vykonávat konkrétní činnost s cílovou skupinou a zaměření se na určitou oblast praxe včetně specifického prostředí pro její výkon. Specializace je chápána též jako nástroj rozvíjení kvality sociální práce. Sociální pracovník, který je označován za specialistu, je expert v určité oblasti sociální práce.

Specializaci je kladně rozuměno jako nástroji k posunu oboru na prestižnější úroveň. Též je to argument, že sociální práci nemůže vykonávat každý. Je to i ochrana před „neprofesionály“ v sociální práci.

Jako zápory specializace bylo uváděno ohrožení pro klienty, kdy by musel klient navštěvovat jednotlivé specialisty, namísto toho, aby měl jednoho sociálního pracovníka. Specializace jsou vnímány i jako ohrožení pro sociální pracovníky při uplatitelnosti na trhu práce. Specializace nemusí zaručit, že pracovník bude skutečně kvalitní. Profese sociální práce v současné době ještě nedospěla na vytvoření specializací.

Specializaci lze dosáhnout především praxí, kurzy, výcviky, stážemi, standardy, zaučení odborníkem, semináři, samo/studiem, přednáškami, CŽV, výzkumem, publikační činností, seberozvojem, osobním růstem, spoluprací s dalšími odborníky v dané oblasti, znalostí lokality či získáním přehledu. Zazněl i názor, že nelze stanovit, jak lze dosáhnout specializace.

- **Je potřeba se v sociální práci specializovat? Proč?**

ANO

- prohloubení kvalifikace
- nezbytná pro výkon praxe
- znamená větší srozumitelnost pro klienta a veřejnost
- podporuje kvalitní výkon praxe

Byla by to motivace pro sociální pracovníky na dosažení lepšího finančního ocenění a kariérního postupu. Byl by zaručen rozvoj sociálního pracovníka ve svém oboru působnosti. Jednalo by se o záruku kvality pro klienty a společnost. Specializace posunou celý obor sociální práce kupředu a zvýší se jeho prestiž. Pro vytvoření specializací bude zapotřebí faktické spolupráce všech ministerstev (MPSV, MŠMT, MV, MZ, MS), kde sociální pracovníci působí a nastavit specializační vzdělávání pro každou jednotlivou specializaci. Specializace není nutné upravovat zákonem a řešit je nejlépe až po ukotvení profese (zřízení profesní komory).

NE

- není jasné kritérium pojetí specializací
- absence definice univerzální SP, což znemožňuje poté definovat specializace
- obavy z hierarchizace SP (který specialista je větší odborník)
- obavy ze ztráty polyvalence (specialista versus všeobecný sociální pracovník)

Specializace by popíraly multidisciplinaritu sociální práce a mohly by zavést hierarchii sociálních pracovníků (všeobecný sociální pracovník -> specialista). Specializace podstatně ztíží možnost pracovat v jiné oblasti praxe než je již zvolená specializace (nutnost složit novou specializační zkoušku), uzavírají tak sociálnímu pracovníkovi trh práce aniž by byly významnější zárukou kvality. Obavy z další administrativy a finančních nákladů. Pro organizace bude náročné zajistit specialisty ze všech oblastí. Momentálně není vhodná doba na specializace a nemají být prosazeny zákonem. Věnovat se specializacím bude vhodnější až pro vymezení všeobecného sociálního pracovníka.

- **Kdo ze současných sociálních pracovníků je specialista a proč?**

Sociální pracovník je specialistou nejen díky vzdělání, ale zejména potřebné délce praxe ve svém oboru působnosti. Jako délka potřebné praxe byl nejčastěji uváděn odhad od 2 let do 5 let. Specialista, se dále vzdělává v systému celoživotního vzdělávání, a vykonává praxi.

Jako „současní" specialisté byli uvedeni především z důvodů specifických podmínek, potřeb, prostor, cílové skupiny a uzákoněné činnosti i vzdělávání tito pracovníci:

- Sociální pracovníci ve vězeňství
- Sociální pracovníci v rezortech (MS, MŠMT, MZ, MPSV, MV)
- Sociální pracovníci OSPOD
- Sociální pracovníci v sociálních službách
- Probační a mediační pracovníci
- Sociální pracovníci náhradní rodinné péče
- Kurátoři

Dále se jako specialisti v sociální práci považují podle metod:

- Metodici
- Sociální pracovníci poradenství
- Supervizoři
- Terénní (komunitní) sociální pracovníci
- Koordinátoři
- Terapeuti
- Sociální pracovníci krizové intervence
- Veřejní opatrovníci
- Lektoři

Standardy celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků

Čtvrteční den byl věnován celoživotnímu vzdělávání sociálních pracovníků. Sociální pracovníci hledali odpovědi na otázky, jak by měl být změněn současný systém celoživotního vzdělávání, co je zásadní pro připravenost sociálního pracovníka, jaký má být rozsah celoživotního vzdělávání, jaké kurzy postrádají a které považují za zbytečné z hlediska obsahu a kvality.

- **Co byste na současném systému dalšího vzdělávání na základě svých zkušeností změnili a jak?**

Sociální pracovníci především chtějí univerzální systém CŽV pro všechny sociální pracovníky napříč resorty. Tento systém by měl zohledňovat praxi sociálních pracovníků podle jejich zaměření a měl by být propojen s profesním růstem. Výběr a účast ve vzdělávacích kurzech by měly být ideálně osobní volbou každého sociálního pracovníka a zaměstnavatel by měl povolit absolvování zákonem stanoveného minimálního ročního počtu hodin vzdělávání. Proto by bylo ideální zavést individuální plán CŽV. Celý systém by měl být sjednocen i legislativně (např. vyřešení nesouladu zákona o sociálních službách se zákonem o úřednících).

Systém CŽV by měl být zajištěn i po stránce finanční. CŽV by mělo být podporováno a financováno zaměstnavatelem, kde by se stát zaručil zaměstnavateli, že mu bude zajišťovat dostatek finančních prostředků na další vzdělávání jeho sociálních pracovníků. V tomto případě by byl splněn i jeden z dalších požadavků účastníků, a to vytvoření stejných finančních podmínek CŽV pro všechny sociální pracovníky napříč resorty a oblastmi. Zaměstnavatel by měl povinnost ze zákona pod hrozbou možné sankce uvolnit na kurz sociálního pracovníka dle jeho výběru. Systematicky by měla být posilována potřeba sebevzdělávání sociálních pracovníků přes vytvoření specializací, benefitů a vyššího finančního ohodnocení sociálních pracovníků. Při výběru kurzů by měla být nastavena a zajištěna efektivita v poměru cena/kvalita/potřebnost.

Supervize představuje pro sociální pracovníky zásadní nástroj podpory, proto by měla být zařazena do CŽV. Supervize by měla být zavedena jako povinná a to pod

vedením externího supervizora s výcvikem. Supervize by měla být povinná pro každého sociálního pracovníka v rozsahu přibližně čtyř setkání za rok. Na supervizi by se měly alokovat finanční prostředky v rámci organizace. Dle tvrzení sociálních pracovníků je nekvalitní supervize více na škodu než k užitku, z tohoto důvodu musí být zajištěn dostatek kvalitních externích supervizorů.

Další důležitou změnu požadují sociální pracovníci u lektorů. Lektoři sociálních pracovníků by měli mít podmínku pro lektorování, že budou z praxe. Účastníci by také přivítali v systému CŽV lektory ze zahraničí. Byl vznesen požadavek na systém kontroly kvality lektorů, podle které by měla být udělována akreditace (např. profesní komorou). Kontrola by se především měla zaměřovat na prezentace a obsah přednášejících, zda se drží své zakázky k tématu.

Kurzy pro sociální pracovníky by měly mít přísnější podmínky pro získání akreditace. Kvalitu a obsah kurzů by měl garantovat stát (MPSV), nebo profesní komora (při jejím vzniku). Sociální pracovníci požadují mít možnost zaslat zpětnou vazbu přímo MPSV či profesní komoře (akreditační komisi) ke kvalitě kurzu. Byl vznesen požadavek na vytvoření internetového centrálního registru kurzů, kde by byl uveden výčet kurzů s následnou možností hodnocení kurzu i s jeho lektorem. Kurzy CŽV by nemusely být podmiňovány akreditacemi od MPSV. Měla by být vytvořena nabídka kurzů dle poptávky samotných sociálních pracovníků napříč resorty, podle speciálního zaměření a délky praxe. Sociální pracovníci totiž využívají nebo jsou nuceni absolvovat kurzy, které jsou bezplatné a pro jejich profesní posun zbytečné. Hodnocení kvality bezplatných kurzů je totiž vesměs negativní. Pro sociální pracovníky by měl být zaveden povinný sebezkušenostní výcvik (možnost zavedení i při studiu), kdy by postačovala délka dvou let namísto současných pěti, podmínkou pro absolvování výcviku by bylo zajištění finančních prostředků od zaměstnavatele. V rámci CŽV je též velká poptávka sociálních pracovníků po stážích.

- **Co vnímáte jako zásadní pro připravenost sociálního pracovníka v praxi a jakými způsoby byste tuto připravenost chtěli posílit?**

Jako zásadní jsou pro připravenost sociálního pracovníka v praxi teoretické znalosti o sociální práci předané v rámci studia oboru sociální práce na VOŠ a VŠ, znalost legislativy v sociální oblasti, osobnost sociálního pracovníka, školní praxe, mentoring a couching po vstupu do zaměstnání, metodické vedení, profesní praxe, kvalitní systém CŽV, povinná supervize, kontakt a výměna informací s odborníky ze sociální oblasti, učení se od kolegů, psychologická průprava a psychologické testy a kvalitní úroveň škol sociální práce, aby nedošlo k inflaci škol jako ve Slovenské republice.

Zlepšit připravenost sociálního pracovníka lze povinnou spoluprací škol s vedoucími praxí v organizacích, zavedením osobnostního testu při přijímacích zkouškách na VŠ, uváděním příkladů dobré, ale i špatné praxe z terénu či zahraničí, zlepšením systému CŽV, zavedením supervize a povinných sebezkušenostních výcviků či zajištění garanta při nástupu absolventa do zaměstnání např. půl roku intenzivně, následně 1,5 roku formou možnosti konzultací.

- **Jaký má být určen rozsah celoživotního vzdělávání a jakou formu celoživotního vzdělávání postrádáte nebo naopak považujete za zbytečnou?**

Pracovní skupiny určovaly různé rozsahy CŽV. Žádná z pracovních skupin nebyla pro snížení současné hranice dle zákona o sociálních službách. Skupiny, které se vyjádřily pro zachování současných 24hodin/rok jako minimální hranice rozsahu, kladly především důraz na zlepšení kvality kurzů, rozšíření nabídky kurzů dle potřeb a kontrolu dodržování tohoto stanoveného limitu u sociálních pracovníků. Někteří sociální pracovníci byli pro zvýšení o 8 hodin/rok. V nejoptimálnějším případě by měl být rozsah rozšířen na 40hodin/rok = 5dní po 8 hodinách. Měl by být kladen i důraz na plánování CŽV i např. ve střednědobém horizontu 3 – 5 let.

Za zbytečné kurzy jsou považovány školení BOZP, první pomoci či počítačové kurzy, které by se neměly započítávat do CŽV. Dále je považováno za zbytečné kumulace zkoušek dle zákona o úředních a sociálních službách. Absolvování kurzu s lektorem bez praxe je též zbytečnou záležitostí pro sociální pracovníky.

Sociální pracovníci nejvíce postrádají dlouhodobé sebezkušenostní výcviky, stáže v jiných organizací, supervizi, společné konference sociálních pracovníků, regionální setkání sociálních pracovníků dle pracovní pozice nebo cílové skupiny a regionální pracovní skupiny, mezioborové sborníky dobré praxe, školení na nový občanský zákoník se zaměřením do sociální oblasti a školení na aktuální legislativní změny, nácviky praktického rozhovoru a nových technik, nabídku kurzů pro konkrétní resorty (např. školství a zdravotnictví).