



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt č. CZ.1.07/3.2.09/03.0015

PROHLoubENÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA VŠPJ A SVOŠS V JIHLAVĚ

<http://www.vspj.cz/skola/evropske/opvk>

Pilotní ověření studijního předmětu

METODY SOCIÁLNÍ PRÁCE

I. Úvod a základní charakteristika

Pilotní ověření v termínu: letní semestr akadem. roku 2012/2013

Vyučující: **Mgr. Marcela Křivánková**

Studijní opora k dispozici na elearning.vspj.cz

OBSAH MODULU MSP I.

- ✖ Úvod do sociální práce
- ✖ Paradigmata a dilemata sociální práce
- ✖ Základní metody sociální práce
- ✖ Sociální práce se skupinou
- ✖ Sociální práce s komunitou
- ✖ Základní odborné kompetence sociálního pracovníka

ÚVOD DO SOCIÁLNÍ PRÁCE

✕ Stručný historický vývoj sociální práce

✕ Identita sociální práce

- Společnost
- Koncept oboru
- Terén

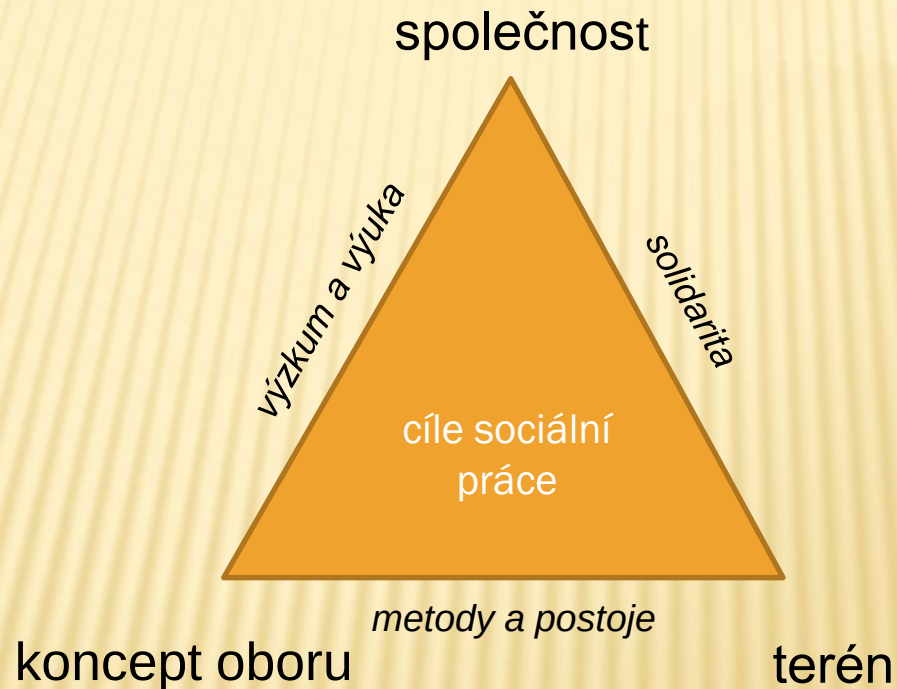
SOCIÁLNÍ PRÁCE

Pracovní proces, způsob práce zaměřený na pomoc jednotlivcům, skupinám nebo komunitám, s cílem dosáhnout jejich optimálního fungování

- Charitativní činnost
 - filantropie, altruismus
- Profesionální disciplína
 - etický kodex, teorie a metody

IDENTITA SOCIÁLNÍ PRÁCE

teoretická i praktická disciplína



PARADIGMATA A DILEMATA SOCIÁLNÍ PRÁCE

✕ Paradigmata sociální práce

- Terapeutické
- Reformní
- Poradenské

✕ Dilemata sociální práce

- Vývojová
- Všední

PARADIGMATA SOCIÁLNÍ PRÁCE

- ✖ Sociální práce jako terapeutická pomoc
zajistit psychosociální pohodu klienta (lidské pojetí)
- ✖ Sociální práce jako reforma společenského prostředí
zajistit společenskou rovnost, spolupráci (politické pojetí)
- ✖ Sociální práce jako sociálně právní pomoc
zajistit individuální potřeby klienta a zlepšit systém služeb
(právní pojetí)

DILEMATA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Vývojová dilemata

- Formalizace a deformalizace
- Profesionalizace a deprofesionalizace
- Normativnost a nenormativnost
- Pomoc a sociální kontrola
- Polyvalence a specializace
- Sociální práce jako věda a umění

DILEMATA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Všední dilemata

- Komplexní a zjednodušené cíle
- Množství klientů a kvalita služby
- Neutralita a favoritismus
- Jednostrannost a symetrie ve vztahu s klientem
- Procedurální a situační přístup
- Materiální a nemateriální pomoc
- Zasáhnout, či nezasáhnout

ZÁKLADNÍ METODY SOCIÁLNÍ PRÁCE

- ✕ Sociální práce s jednotlivcem
 - Individuální

- ✕ Sociální práce se skupinou (s rodinou)
 - Skupinová

- ✕ Sociální práce s komunitou
 - komunitní

SOCIÁLNÍ PRÁCE S JEDNOTLIVCEM

- ✖ Často uplatňovaný přístup
- ✖ Soustředěná pomoc člověku, který potřebuje sociální službu
- ✖ Řešení problémů, které člověka spoutávají = CÍL
 - Poskytnutí psychické podpory
 - Přímé ovlivnění klienta
 - Aktivní naslouchání
- ✖ Kvalita vztahu klient – sociální pracovník

SOCIÁLNÍ PRÁCE SE SKUPINOU

- ✕ Základní charakteristika a význam
 - Společná východiska
- ✕ Skupinová dynamika
 - Vývoj, rozvoj, změna

SOCIÁLNÍ PRÁCE SE SKUPINOU

- ✗ Tradiční metoda sociální práce – člověk je založen skupinově (skupina více odpovídá jeho přirozenosti)

Společná východiska

- Sdílení společného skupinového cíle
- Příležitost pro individuální posílení
- Příležitost ke změně

? Shodné a odlišné znaky od případové sociální práce

SOCIÁLNÍ PRÁCE SE SKUPINOU

Skupinová dynamika

- Normy a cíle skupiny
- Struktura skupiny
- Identita skupiny
- Interakce a komunikace ve skupině
- Koheze a tenze
- Vůdcovství
- Podskupiny

SOCIÁLNÍ PRÁCE SE SKUPINOU

Fáze vývoje skupiny

- Formování
Styl vedení přikázat
- Bouření
Styl vedení předat
- Krystalizace
Styl vedení zapojit
- Výkon
Styl vedení delegovat

SOCIÁLNÍ PRÁCE SE SKUPINOU

Základní fáze ve vývoji skupin

Formování



Odpovídající styl vedení:
Přikázat

Bouření



Odpovídající styl vedení:
Prodat

Krystalizace



Odpovídající styl vedení:
Zapojit

Výkon



Odpovídající styl vedení:
Delegovat

Struktura skupiny

Rozpaky a osobní nejistota, pocity prvotního nadšení a očekávání, pokusy o zjišťování situace, odhady rozdělení rolí, pokusy zjistit, jaký bude nový vedoucí - co se dá od něj očekávat, snaha zjistit, jaké chování bude vhodné a nevhodné, závislost na struktuře a hierarchii.

Vzniká konflikt mezi očekáváními a realitou, vzniká struktura podskupin a objevují se konflikty, zpochybňování autority vedoucího a hierarchie, polarizace názorů a postojů. Negativní reakce na snahu řídit skupinu.

Ve skupině se ustalují vztahy a vzniká soulad, pocit soudržnosti, vzájemná podpora, sebevědomí, týmový jazyk, snižuje se rozpor mezi realitou a očekáváními.

Ustálí se optimální struktura skupiny, flexibilita a pragmatičnost rolí, pocit uspokojení z týmové práce a úspěchu, schopnost a ochota spolupracovat, týmový duch a identifikace s týmem, vysoké výkony nerušené vnitřními bouřkami ve skupině.

Skupina a úkol

Hledání toho, jaký je úkol a poslání skupiny. Hledání pravidel a postupů, jakými bude cíle dosaženo.

Zpochybňuje se dosažitelnost nebo smysluplnost úkolu. Na problémy nebo zvyšující se náročnost reagují lidé podrážděně.

Začíná spolupráce na plnění úkolu, stanovují se pracovní normy a formulují se plány, taktika a strategie, začíná tvořivý přístup k plnění úkolu a komunikace o úkolu.

Tvořivost a konstruktivní přístup k úkolu se dostává do popředí, stále více lidí je ochotno se s úkolem vnitřně ztotožnit, pokroky v plnění úkolu jsou důvodem k "oslavám" a spokojenosti členů týmu.

Dle materiálu Johna Adaira a Dennise Meadowse zpracoval Milan Čaha

SOCIÁLNÍ PRÁCE S KOMUNITOU

✖ Základní charakteristika a význam

- Potřeby komunity

✖ Modely komunitní práce

- Holandský
- Australský

SOCIÁLNÍ PRÁCE S KOMUNITOU

- ✗ Velmi univerzální metoda sociální práce
- ✗ Vlastní proces aktivace členů komunity
- ✗ Komunitní pracovník a jeho znalost komunity
 - Podpůrný prvek
 - Komunitní aktivisté

SOCIÁLNÍ PRÁCE S KOMUNITOU

Holandský model

- Orientace v lokalitě
- Navazování kontaktů
- Výběr konkrétního problému, stanovení cíle
- Motivace a aktivizace
- Proces organizace
- Strategie, realizace
- Zhodnocení

SOICÁLNÍ PRÁCE S KOMUNITOU

Australský model

- Individuální práce s jednotlivcem
- Období zprostředkování
- Utváření komunity

? Shodné a odlišné znaky od případové a skupinové sociální práce

ZÁKLADNÍ ODBORNÉ KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

- ✖ Rozvíjet účinnou komunikaci
- ✖ Orientovat se a plánovat postup
- ✖ Podporovat a pomáhat k soběstačnosti
- ✖ Zasahovat a poskytovat služby
- ✖ Přispívat k práci organizace
- ✖ Odborně růst

ROZVÍJET ÚČINNOU KOMUNIKACI

Definice: Umí naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi jednotlivými klienty, skupinami a komunitami. Iniciuje spolupráci a motivuje pro změnu v zájmu klientů. (zdroj: PhDr. Havrdová Zuzana, CSc.: Kompetence v praxi sociální práce, Praha 1999)

- Navázat kontakt
- Přizpůsobit komunikaci věku
- Poskytovat přiměřený prostor
- Motivovat pro překonání překážek
- Udržovat pracovní vztah s klientem a jiné

ORIENTOVAT SE A PLÁNOVAT POSTUP

Definice: Ve spolupráci s klienty, jejich pečovateli a jinými odborníky získává přehled o jejich současných i potenciálních potřebách i zdrojích a společně plánuje postupy, reagující na zjištěnou nouzi a ohrožení. Dovede stanovit rizikové faktory a meze spolupráce. (zdroj: PhDr. Havrdová Zuzana, CSc.: Kompetence v praxi sociální práce, Praha 1999)

- Orientovat se v potřebách a možnostech
- Sbírat a zpracovávat informace
- Rozeznávat rizikové faktory a stanovit si meze
- Pomáhat objasňovat cíle, zdroje
- Dohodnout plán a rozdělení úkolů k dosažení změny a jiné

PODPOROVAT A POMÁHAT K SOBĚSTAČNOSTI

Definice: Podporuje příležitosti k tomu, aby lidé mohli použít své vlastní síly a schopnosti. Pomáhá jim přebírat zodpovědnost, zabezpečovat svá práva a kontrolovat ohrožující chování. (zdroj: PhDr. Havrdová Zuzana, CSc.: Kompetence v praxi sociální práce, Praha 1999)

- Umět poskytnout emoční podporu
- Pomáhat lidem rozeznávat a vyjadřovat jejich přednosti
- Umět objasnit lidem jejich práva
- Přímo vystupovat v zájmu klientů
- Chápat a respektovat odlišnosti menšin a jiné

ZASAHOVAT A POSKYTOVAT SLUŽBY

Definice: Poskytuje nebo zajišťuje přiměřenou úroveň podpory, péče, ochrany a kontroly a zapojuje se do prevence. Podporuje spolupráci mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi. (zdroj: PhDr. Havrdová Zuzana, CSc.: Kompetence v praxi sociální práce, Praha 1999)

- Znat možnosti a metody poskytování služeb a intervence
- Poskytovat pomoc a službu v souladu s dohodnutým postupem
- Organizovat a koordinovat poskytování pomoci
- Pomáhat zvládat konflikt, napětí, stres
- Připravit vhodné podmínky pro zdařilé odpoutání a jiné

PŘÍSPÍVAT K PRÁCI ORGANIZACE

Definice: Pracuje jako odpovědný člen organizace, přispívá k hodnocení a zlepšování její práce a účinnosti služeb pro klienty a efektivně využívá všech zdrojů. Spolupracuje s kolegy. Podílí se na kritickém hodnocení práce organizace a navrhuje změny.

(zdroj: PhDr. Havrdová Zuzana, CSc.: Kompetence v praxi sociální práce, Praha 1999)

- Rozumět struktuře organizace, jejím cílům
- Jednat v souladu s právy klientů
- Účinně komunikovat a spolupracovat s kolegy
- Umět charakterizovat tým
- Vytvářet podmínky pro získávání zpětné vazby a jiné

ODBORNĚ RŮST

Definice: Je schopen konzultovat a řídit svůj odborný i osobní růst. Je schopen se kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru. (zdroj: PhDr. Havrdová Zuzana, CSc.: Kompetence v praxi sociální práce, Praha 1999)

- Sledovat vývoj zákonodárství
- Ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj
- Reflektovat osobní stresy, jejich příčiny
- Identifikovat u sebe i druhých předsudky a stereotypy
- Sdílet s kolegy profesionální nejistoty a jiné

SHRNUTÍ MODULU MSP I.

- ✖ Pojetí oboru sociální práce a naplňování jeho cílů
- ✖ Volba faktorů sociálního fungování a rozhodování ve sporných situacích
- ✖ Volba vhodné metody sociální práce
- ✖ Výhody a nevýhody jednotlivých metod sociální práce
- ✖ Sociální pracovník – naplňování jednotlivých metod sociální práce – odborné profesní kompetence

TÉMATÁ ZÁVĚREČNÝCH PRACÍ

- ✘ Cíle sociální práce a jejich naplňování ve vybrané organizaci.
- ✘ Případová/skupinová/komunitní sociální práce ve zvolené organizaci/zařízení.
- ✘ Skupinová dynamika v práci s vybranou cílovou skupinou.

CÍLE SOCIÁLNÍ PRÁCE A JEJICH NAPLŇOVÁNÍ VE VYBRANÉ ORGANIZACI

- ✘ Závěrečná práce by se měla věnovat sociální práci jako oboru, který se opírá o teoretická východiska a praktické zkušenosti ve vazbě na činnost vybrané organizace. Autor by měl definovat a blíže přiblížit konkrétní cíle sociální práce, které se v organizaci naplňují

PŘÍPADOVÁ/SKUPINOVÁ/KOMUNITNÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE VE ZVOLENÉ ORGANIZACI/ZAŘÍZENÍ

- ✘ Závěrečná práce by se měla věnovat vybrané základní metodě sociální práce a její aplikaci ve zvolené organizaci/zařízení. Autor by se rovněž mohl zamyslet nad výhodami, příp. nevýhodami, které použití zvolené metody sociální práce s cílovou skupinou přináší

SKUPINOVÁ DYNAMIKA V PRÁCI S VYBRANOU CÍLOVOU SKUPINOU

- ✗ Závěrečná práce by se měla věnovat metodě sociální práce se skupinou dle vlastního výběru autora. Stěžejní bude pojednání o naplňování skupinové dynamiky a jejích součástí při práci se skupinou



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Děkuji za pozornost a vyplnění anonymního hodnotícího dotazníku.

Mgr. Marcela Křivánková
marcela.krivankova@svoss.cz