

Přílohy

Příloha č. 1 – Cílové skupiny sociální práce

Příloha č. 2 – Kompetence sociálního pracovníka podle Zastrowa (1995)

Příloha č. 3 – Bližší kritéria kompetencí základní soustavy kompetencí (Havrdová)

Příloha č. 4 – Role sociálního pracovníka dle Dereka Chechaka

Příloha č. 5 – Žebříček hodnocení prestiže vybraných povolání v letech 2004 – 2016

Příloha č. 1 – Cílové skupiny sociální práce

Cílové skupiny sociální práce

Osoby v krizi
Osoby se sníženou soběstačností z důvodu věku (senioři)
Osoby se sníženou soběstačností z důvodu chronického onemocnění
Osoby s tělesným postižením
Osoby s mentálním postižením
Osoby s duševním onemocněním
Osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby
Osoby s omezenou svéprávností
Osoby bez přístřeší
Osoby sociálně vyloučené
Osoby ohrožené sociálním vyloučením
Osoby s rizikovým způsobem života (závislosti, gamblerství, kriminalita atp.)
Osoby ohrožené rizikovým způsobem života (zejm. ohrožená mládež)
Oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí
Osoby ve výkonu trestu odnětí svobody
Osoby propuštěné z vazby po výkonu trestu odnětí svobody
Osoby komerčně zneužívané
Osoby nevléčitelně nemocné, umírající (paliativní péče)
Delikventní mládež
Imigranti, azylanti
Nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy
Rodiny s dětmi

Sociální pracovník pracuje s cílovými skupinami ve třech úrovních:

MIKROÚROVEŇ

Sociální práce s jednotlivcem

MEZOÚROVEŇ

Sociální práce s rodinou,
malými skupinami

MAKROÚROVEŇ

Sociální práce s velkými
skupinami, komunitou

Příloha č. 2 – Kompetence sociálního pracovníka podle Zastrowa (1995)

1. Uplatňovat dovednost kritického myšlení v pracovním kontextu, včetně dovednosti uplatňovat teorie v praxi.
2. Pracovat v souladu s etickými principy sociální práce a s ohledem na pozitivní význam odlišnosti.
3. Být schopen profesionálně využívat vlastní osobnost.
4. Rozumět rozličným formám a způsobům utlačování; znát strategie, jimiž se dá dosahovat sociální a ekonomické spravedlnosti.
5. Rozumět historii sociální práce, znát její současnou podobu a významná témata.
6. Uplatňovat své znalosti při práci s cílovými skupinami na všech úrovních.
7. Uplatňovat své znalosti při práci se specifickými problémy.
8. Kriticky analyzovat a uplatňovat znalost biopsychosociálních činitelů, které ovlivňují vývoj jedince. Rozumět interakci mezi jednotlivcem a sociálními systémy různých úrovní.
9. Analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, sociálních pracovníků i organizací poskytujících sociální služby. Prokázat schopnost ovlivňovat zásady sociální politiky.
10. Hodnotit výsledky relevantního výzkumu a uplatňovat je v praxi. Umět navrhnout výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je sdělit jiným.
11. Umět zhodnotit empiricky vlastní činnost a činnost jiných relevantních subjektů.
12. Dokázat komunikovat s různými typy klientů, kolegů a s veřejností.
13. Umět poskytovat supervizi a konzultace v oblasti vlastní specializace.
14. Umět pracovat ve struktuře organizace a v systému poskytování sociálních služeb a dokázat prosazovat nutné organizační změny.

Příloha č. 3 – Bližší kritéria kompetencí základní soustavy kompetencí (Havrdová)

Kompetence č. 1: Rozvíjet účinnou komunikaci

Bližší kritéria:

- navázat kontakt (vytvořit atmosféru důvěry, dbát přiměřeně neverbální komunikace)
- přizpůsobit komunikaci věku, individualitě a podmínkám
- rozeznávat shodná a odlišná hlediska, hodnoty a cíle a respektovat je
- poskytovat přiměřený prostor pro vyjasnění a vyjádření názorů a cílů klientů
- usnadňovat komunikaci mezi klienty, organizacemi a širším společenstvím
- motivovat pro překonávání překážek v dosahování vlastních hodnot a cílů klientů
- udržovat pracovní vztah s klientem a jeho okolím v procesu změny a získávat a poskytovat přiměřenou zpětnou vazbu

Kompetence č. 2: Orientovat se a plánovat postup

Bližší kritéria:

- orientovat se v potřebách a možnostech klientů a jejich rodin ve vazbě na okolí
- orientovat se v legislativních, společenských a organizačních podmínkách a možnostech působících v dané situaci
- sbírat a zpracovávat informace z různých zdrojů
- zvažovat spolu s klienty a jejich okolím různé možnosti působení a změny
- rozeznávat rizikové faktory a stanovit meze
- vést přiměřenou dokumentaci
- pomáhat objasňovat cíle, zdroje a možné překážky a navrhopvat možná řešení
- vést klienta k porozumění důsledků různých rozhodnutí
- dohodnout plán a rozdělení úkolů k dosažení změny
- vést přiměřenou dokumentaci o situaci klienta, orientovat se v sociálních záznamech, ze sociálního záznamu vybrat potřebné informace, provést samostatně záznam o vyšetření (pozorování) klienta, ovládat prostředky moderní kancelářské techniky

Kompetence č. 3: Podporovat a pomáhat k soběstačnosti

Bližší kritéria:

- umět poskytnout emoční podporu
- pomáhat lidem rozeznávat a vyjadřovat jejich přednosti, schopnosti a silné stránky

- umět objasnit lidem jejich práva a způsoby jejich uplatnění
- pomáhat účasti klientů na rozhodování, přejímání odpovědnosti a uplatnění práv
- podporovat získání a rozšíření informací, dovedností a schopností, které posilují soběstačnost (rozvoj schopností k posílení soběstačnosti)
- přímo vystupovat v zájmu klientů, obhajovat a vysvětlovat jejich oprávněné zájmy
- zvažovat právo lidí přebírat na sebe riziko poškození
- pomáhat lidem vyvíjet větší kontrolu nad chováním, které ohrožuje je nebo okolí
- chápat a respektovat odlišnosti menšin a přispívat k odstraňování diskriminace a útlaku

Kompetence č. 4: Zasažovat a poskytovat služby

Bližší kritéria:

- znát možnosti a metody poskytování služeb a intervence
- poskytovat pomoc a službu v souladu s dohodnutým postupem
- pravidelně hodnotit měnící se situaci, pokroky a účinnost postupu spolu s klienty
- organizovat a koordinovat poskytování pomoci a služeb z různých zdrojů
- vytvářet příznivé okolnosti pro přijetí služby a adaptaci na ni
- aktivně čelit chování, které vytváří riziko a ohrožuje klienta nebo okolí
- aktivně se zapojovat do programů, které snižují sociální riziko, zlepšují sociální podmínky a rozšiřují možnosti důstojného života lidí
- pomáhat zvládat konflikt, napětí a stres uživatelům služeb a jejich okolí a zlepšovat jejich spolupráci
- připravit vhodné podmínky pro zdařilé odpoutání při ukončení služby

Kompetence č. 5: Přispívat k práci organizace

Bližší kritéria:

- rozumět struktuře organizace, jejím cílům, reflektovat pravidla a režim
- jednat v souladu s právy klientů, pravidly organizace a etikou sociální práce a přispívat k dobré pověsti pracoviště na základě solidních výsledků
- účinně komunikovat a spolupracovat s kolegy a jinými pracovníky
- umět charakterizovat tým, identifikovat vlastní místo v něm a reflektovat vlastní přínos pro práci v týmu
- podílet se na kritickém hodnocení práce organizace, přispívat ke zlepšení její kultury
- znát dostupné zdroje organizace, efektivně je využívat a chápat priority
- vytvářet podmínky pro získání zpětné vazby o chodu organizace a o vlastní práci od klientů a kolegů, navrhnout konstruktivní změny/ vytvářet podmínky pro získání zpětné vazby o práci organizace

Kompetence č. 6: Odborně růst

Bližší kritéria:

- sledovat vývoj zákonodárství v sociální oblasti a doplňovat své znalosti a dovednosti v sociální práci
- využívat kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích k získání a prohloubení informací ke svému oboru
- ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj a dále se učit
- reflektovat osobní stresy, jejich příčiny a projevy a emočně se vyladřovat
- identifikovat u sebe i u druhých předsudky a stereotypy, které negativně působí na práci s klienty a pomáhat je překonávat / identifikovat předsudky a stereotypy a pomáhat je překonávat
- umět si zorganizovat práci a dosáhnout vytečeného cíle ve stanoveném čase
- sdílet s kolegy profesionální nejistoty
- rozeznávat, kdo a v jakém čase musí rozhodnout, identifikovat rizika spojená s alternativami a přijímat zodpovědnost za vlastní rozhodnutí
- tvořivě využívat příležitostí k dosažení pozitivních změn a hledat nová řešení
- vytvářet a udržovat pracovní vztahy s jednotlivci, organizacemi, odborníky a dobrovolníky, respektovat jejich odlišné pohledy a pracovat s nimi

Příloha č. 4 – Role sociálního pracovníka dle Dereka Chechaka

The Roles of a Social Worker

Derek Chechak

School of Social Work

King's University College, UWO

Enabler:

In the enabler role, a social worker helps a client become capable of coping with situations or transitional stress. A social worker conveys hope, reducing resistance and ambivalence, recognizing and managing feelings, identifying and supporting personal strengths and social assets, breaking down problems into parts that can be solved more readily, and maintaining a focus on goals and the means of achieving them (Barker, 1995).

Mediator:

The mediator role involves resolving arguments or conflicts micro, mezzo, or macro systems. At the macro level, the mediator helps various subsystems within a community, or a community and some other system, work out their differences. At the micro and mezzo levels, mediation is helps in such areas as resolving divorce and child custody cases. A mediator remains neutral and does not side with either party in the dispute (Zastrow and Kirst-Ashman, 1997).

Integrator/Coordinator:

Integration is the process of bringing together various parts to form a unified whole. Coordination involves bringing components together in some kind of organized manner. A generalist social worker can function as an integrator/coordinator “in many ways, ranging from advocacy and identification of coordination opportunities, to provision of technical assistance, to direct involvement in the development and implementations of service linkages” (Yessian and Broskowski, 1983, p. 184).

Manager:

Management in social work involves having some level of administrative responsibility for a social agency or other unit “to determine organizational goals’... acquire resources and allocate them to carry out programs; coordinate activities toward the achievement of selected goals; and monitor, assess, and make necessary changes in processes and structure to improve effectiveness and efficiency” (Barker, 1995, p.8).

Educator:

The educator role involves giving information and teaching skills to clients and other

systems. To be an effective educator, the worker must first be knowledgeable. Additionally, the worker must be a good communicator so that information is conveyed clearly and is understood by the client or macro system (Zastrow and Kirst-Ashman, 1997).

Analyst/Evaluator:

Social workers with a broad knowledge base of how various systems function can analyze or evaluate how well programs and systems work. They can also evaluate the effectiveness of their own interventions (Zastrow and Kirst-Ashman, 1997).

Broker:

A broker helps link clients (individuals, groups, organizations, or communities) with community resources and services. A broker also helps put “various segments of the community in touch with one another “to enhance their mutual interests (Barker, 1995, p.43). In micro and mezzo systems, this requires that the worker be familiar with community services, have general knowledge about eligibility requirements, and be sensitive to client needs. A broker may help a client obtain emergency food or housing, legal aid, or other needed resources. (Zastrow and Kirst-Ashman, 1997).

Facilitator:

A facilitator is “one who serves as a leader for some group experience” (Barker, 1995, p. 129). The group may be a family therapy group, a task group, a sensitivity group, an educational group, a self-help group, or a group with some other focus. The facilitator role may also apply to macro practice. In this context, a facilitator assumes “the responsibility to expedite the change effort by bringing together people and lines of communication, channelling their activities and resources, and providing them with access to expertise” (p. 129).

Negotiator:

A negotiator represents an organization, a group, or an individual that is trying to gain something from another group or system. Somewhat like mediation, negotiation involves finding a middle ground that all sides can live with and achieving consensus whenever possible. However, unlike mediators, who play a neutral role, negotiators clearly ally themselves with one of the sides involved (Zastrow and Kirst-Ashman, 1997).

Advocate:

Advocacy involves “the act of directly representing a course of action on behalf of one or more individuals, groups, or communities, with the goal of securing or retaining social justice” (Mickelson, 1995, p. 95). The advocate role involves stepping forward and speaking on behalf of the client system. The advocate role is one of the most important roles a generalist social worker can assume, despite its potential difficulties (Zastrow and Kirst-Ashman, 1997).

References

- Barker, R.L. (1995). *The social work dictionary* (3rd ed.). Washington, DC: NASW Press.
- Yessian, M.R., & Broskowski, A. (1983). *Generalists in human-service systems: Their problems and prospects*. Prentice Hall.
- Zastrow, C., & Kirst-Ashman, K. (1997). *Understanding human behaviour and the social environment*(4th ed.). Wadsworth Publishing Company

Příloha č. 5 – Žebříček hodnocení prestiže vybraných povolání v letech 2004 – 2016

Profese	11/2004 pořadí	6/2007 pořadí	6/2011 pořadí	6/2013 pořadí	2/2016 pořadí
Lékař	1.	1.	1.	1.	1.
Vědec	2.	2.	2.	2.	2.
Zdravotní sestra	X	X	3.	3.	3.
Učitel na vysoké škole	3.	3.	4.	4.	4.
Učitel na základní škole	4.	4.	5.	5.	5.
Soudce	6.	7.	7.	6.	6.
Projektant	7.	6.	6.	8.	7.
Programátor	5.	5.	8.	9.	8.
Soukromý zemědělec	10.	8.	9.	7.	9.
Policista	20.	13.	11.	10.	10.
Starosta	8.	9.	14.	13.	11.
Voják z povolání	22.	21.	17.	16.	12.
Truhlář	16.	14.	12.	11.	13.
Účetní	14.	15.	10.	14.	14.
Majitel malého obchodu	15.	16.	15.	12.	15.
Profesionální sportovec	11.	10.	16.	18.	16.
Opravář elektro	17.	18.	X	X	X
Soustružník	19.	19.	X	X	X
Manažer	9.	11.	13.	15.	17.
Ministr	13.	17.	24.	24.	18.
Stavební dělník	X	X	18.	17.	19.
Bankovní úředník	18.	20.	19.	19.	20.
Novinář	12.	12.	20.	21.	21.
Kněz	21.	22.	22.	23.	22.
Prodavač	24.	23.	21.	20.	23.
Sekretářka	23.	24.	23.	22.	24.
Poslanec	25.	25.	26.	26.	25.
Uklízečka	26.	26.	25.	25.	26.

Vlastní zpracování

Zdroj: TUČEK, M., CVVM, Sociologický ústav AV ČR: *Tisková zpráva: Prestiž povolání – únor 2016* [online], 03/2016, s. 2 [cit. 2019-06-09]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2025/f9/eu160309.pdf