

MANUÁL - k čemu slouží IPP a jak ho vyplnit

Na praxi nastupujete s předem vypracovaným a schváleným Individuálním plánem praxe (dále IPP). Jeho hlavním smyslem je to, abyste byli na praxi předem co nejlépe připraveni a pobyt na praxi tak maximálně využili ke svému profesnímu rozvoji.

Příprava se týká zejména dvou okruhů:

- Zjistit co nejvíce informací o organizaci, kde praxe bude probíhat (bod 1 Charakteristika organizace)
- Formulace toho, co se chcete na praxi dozvědět a naučit, čeho si budete zejména všimát (bod 2 Cíle praxe). Zde vycházíte ze svého studijního zájmu a z teorie probírané ve výuce.

IPP je tzv. "trojstranný kontrakt", což znamená, že jej před praxí konzultujete s učitelem své seminární skupiny ve škole a také s lektorem praxe na pracovišti.

IPP si můžete i během praxe doplňovat o další cíle a informace v závislosti na průběhu praxe.

Jak vyplnit Individuální plán praxe (IPP) - průvodce jednotlivými body

Forma praxe:

Prezenční studium vybírá z těchto možností:

- odborná praxe informativní
- prázdninová
- průběžná
- bloková

Kombinované studium vybírá z těchto možností:

- bloková (*praxe, kde jste po určitý ohraničený časový úsek stále přítomni*)
- průběžná (*praxe, kam docházíte např. jedenkrát týdně během delšího časového období*)

Poskytovatel praxe:

Vyplňte přesný název subjektu

Lektor praxe na pracovišti:

Jméno člověka, se kterým praxi na pracovišti domlouváte, případně který je s vámi nejvíce v kontaktu a bude vám psát hodnocení.

1.1 Základní informace o poskytovateli praxe:

Uveďte vše, co považujete za důležité uvést o pracovišti, kam jdete na praxi a co se nevejde do dalších bodů Charakteristiky.

Např. Mateřská škola, která má čtyři třídy rozdělené podle věku dětí. Zřizovatelem školy je městská část...

1.2 Poslání a cíle pracoviště:

Stručně zformulujte poslání a cíle pracoviště, kam jdete na praxi. Tj. co je cílem jeho působení, čeho chce dosáhnout, proč danou službu poskytuje, o co usiluje, jaký je důvod jeho existence? Čeho chce dosáhnout? Cíle a poslání můžete najít ve výročních zprávách organizace, na webu, v letácích, v metodikách, ve školním vzdělávacím plánu, apod.)

1.3 Cílová skupina, okruh osob:

Uveďte co nejkonkrétněji, komu organizace poskytuje své služby.

Např. "děti ohrožené sociálním vyloučením ve věku 6 - 15 let"

1.4 Legislativa:

Jaké základní zákony a dokumenty jsou pro fungování organizace stěžejní? S jakými je potřeba se před praxí seznámit? *Např. Zákon č. 108 o sociálních službách*

2. Cíle praxe, kterých chce studující dosáhnout:

Při formulaci cílů se zamyslete nad tím, co už znáte z teorie a co byste si rádi na praxi ověřili nebo vyzkoušeli. Nezapomeňte také na oblast sebezkušenosti. Inspirovat se můžete také tím, co vás zaujalo na předešlé praxi, jaké otázky jste si z minulé praxe přinesli.

Cíle by měly být formulované tak, aby byly:

- konkrétní, jasně definované
- reálné
- splnitelné v čase praxe
- měřitelné
- zformulované pomocí dokonavého slovesa (zkusit, zjistit, naplánovat, porovnat, nalézt příčinu nějakého jevu, zhodnotit nějakou situaci/stav, objasnit nějakou metodu, specifiká...)

Ke každému cíli si naplánujte aktivity, která povedou k jeho splnění - tzn. jaké činnosti musíte udělat, abyste cíl splnili.

Ukázky zformulovaných cílů a aktivit:

Cíl: Porovnat své předsudky o cílové skupině (uvést konkrétně o jaké předsudky jde) s tím, co vidím na praxi.

Aktivita: Pozorovat své emoce a myšlenky během praxe a z nich odvodit své hlavní předsudky.

Cíl: Zjistit, co znamená podpůrné opatření 1. stupně a vypořádat, jak se s opatřením zachází v praxi (u konkrétního dítěte).

Aktivita: Seznámení se s podpůrnými opatřeními 1. stupně (např. v příloze vyhlášky 27/2016), rozhovor s učitelem, rodiči, pozorování, vytipování problémů dítěte a návrh podpůrného opatření

Cíl: Vysledovat typické projevy chování při poruše autistického spektra u konkrétního dítěte.

Aktivita: Studium literatury - znalost charakteristik autismu, pozorování, rozhovor (s konkrétním člověkem, učitelem, rodičem)

Cíl: Zjistit, jak probíhá sociální šetření u příspěvku na péči.

Aktivita: Studium literatury (zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách), rozhovor s odpovědným pracovníkem Úřadu práce ČR, osobní účast na sociálním šetření

Cíl: Zhodnotit způsob, jak pracovníci nakládají se stížnostmi od klientů, jaký mají postup.

Aktivita: Rozhovor s pracovníky služby, pročtení metodik, nahlédnutí do dokumentace

Cíl: Zjistit náležitosti a postavení pracovníka OSPODu v pozici kolizního opatrovníka

Aktivita: rozhovor s pracovníky, četba literatury a metodik, náslech

Pozor:

Jeden z cílů se bude týkat propojení teoretické a praktického vzdělávání. Vyberete si jeden konkrétní poznatek z teoretické výuky (co jste slyšeli na přednášce, co vás zaujalo) a budete zjišťovat, jak teoretické výstupy fungují v praxi (jak je například naplňována potřeba sebeúcty podle Maslowovy pyramidy potřeb u lidí s mentálním postižením). Můžete oslovit konkrétního učitele a tento cíl s ním prodiskutovat.

Další nabídka:

CÍLE Z OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Cíle související s veřejným závazkem - např. specifika cílové skupiny, koho do služby nepřijímají, jak se veřejnost o službě dozvídá.

Cíle související s metodami práce - postup přijímání klienta do služby, nakládání se smlouvami s klienty, individuální plány klientů (cíle spolupráce s klienty), hodnocení spolupráce (kdy, jak), ukončování spolupráce/důvody ukončení, nakládání s dokumentací (papírovou, elektronickou, archivace - skartace).

Cíle spojené s ochranou práv klientů - zjistit oblasti náchylné k porušení práv a jak se porušení předchází, řešení stížností klientů, mlčenlivost.

Cíle spojené s kulturou organizace - jak se vyjadřují pracovníci o klientech v jejich nepřítomnosti, mapování principů, na kterých služba/organizace stojí, hodnoty pracoviště, jak se projevují hodnoty pracoviště v praxi.

Cíle spojené s prezentací na veřejnost a začlenění v systému sociálních služeb - propagace (propagační materiály, komunikace s veřejností, zapojení veřejnosti do fungování organizace, kampaně), mezioborová spolupráce, návazné služby, mezioborovost.

Cíle spojené s oblastmi personálních vztahů - zmapováním vztahů na pracovišti, péče o pracovníky, systém benefitů pro pracovníky, personální kapacita, funkčnost organizační struktury, fluktuace, podpora pracovníků, supervize, vzdělávání, riziko syndromu vyhoření, motivace sociálních pracovníků/pracovníků v sociálních službách a jiných odborníků.

Cíle spojené se zjišťováním financování sociálních služeb - veřejné zdroje, vícezdrojové financování, obtíže spojené s financováním soc. služeb, dárcovství.

Cíle spojené s prostředím a podmínkami organizace - legislativní vymezení a nejdůležitější zákony vztahující se k výkonu pracovní pozice, mezioborová spolupráce, případová konference.

CÍLE Z PEDAGOGIKY A SPECIÁLNÍ PEDAGOGIKY:

Znalostní cíle - některé z nich půjde upravit jako dovednostní

Cíle spojené se znalostí zřízení škol, legislativou - jedná se o běžnou školu či školu podle par. 16, odst. 9., ZŠS, znalost rámcového a školního vzdělávacího programu, jak škola pracuje s průřezovými tématy, školní poradenské pracoviště - kdo v něm pracuje, konkrétní aktivity jednotlivých pracovníků; financování

Cíle související s metodami práce - práce učitele ve třídě, při volnočasových aktivitách - jaký používá styl, metody, organizační formy; typologie učitele; jaké je postavení žáků, dětí ve výchovně vzdělávacím procesu; využití pomůcek, médií, počítačových programů; klima třídy - zda a jak jsou podporovány vztahy ve skupině

Cíle spojené s kulturou organizace - jak se vyjadřují pracovníci o dětech, žácích, klientech v jejich nepřítomnosti, mapování klimatu školy, principů a hodnot, které jsou pro pracoviště stěžejní - mluví o nich pracovníci, jak se projevují v praxi

Cíle spojené s mapováním vztahů na pracovišti - jaké profese se v organizaci uplatňují, péče o pracovníky, systém benefitů pro pracovníky, personální kapacita, funkčnost organizační struktury, fluktuace, podpora pracovníků (např. jakou podporu mají ve škole asistenti pedagoga, jak se mohou spoluúčastnit rozhodování), supervize, vzdělávání, riziko syndromu vyhoření, motivace pedagogických pracovníků a dalších zaměstnanců

Cíle spojené s prostředím a podmínkami organizace - velikost tříd, vybavení školy, využití materiálního vybavení, bezbariérovost, prostory pro mimoškolní aktivity dětí; podporuje prostředí inkluzi

Cíle spojené se vzděláváním dětí se speciálními vzdělávacími potřebami - kdo je dítě se SVP, vytipovat děti v praxi, které děti mají PO 1. stupně, které děti by potřebovali PO 1. st., jaké PO?; jaká PO vyšších stupňů, jak jsou v praxi aplikována; znalost doporučení ŠPZ, IVP, v jakém případě mají děti doporučený IVP; příklady metod speciální pedagogiky v praxi (reedukace, kompenzace, rehabilitace, různé terapeutické přístupy; asistent pedagoga - proč je ve třídě, jak pracuje, spolupráce s učitelem, přínos pro celou třídu; podmínky pro děti se SVP ve škole, proinkluzivní přístup ve škole - čím je inkluze podpořena

Cíle spojené s podporou osob s postižením mimo školu (inspirovat se lze i cíli výše, naopak zde se lze inspirovat i při přípravě IPP ve škole) - kde se s člověkem s postižením, klientem setkávám, co mu příslušná organizace nabízí, jaké je očekávání klienta, shoduje se s nabídkou organizace, co mě napadá, že by klient potřeboval, co by bylo možné mu nabídnout a proč, považujete jednání s klientem jako důstojné, může o sobě dostatečně rozhodovat, co by bylo potřeba změnit; používané metody - poznávání různých metod používaných v konkrétních situacích, rozpoznávání metod vyučovaných teoreticky ve škole a hledání možností pro využití metod; znalost diagnóz a především z nich vycházejících potřeb, mají lidé se stejnou

diagnózou i stejné potřeby; uspokojování potřeb - kdo a pomocí čeho, instituce, které mohu angažovat, pomůcky, sdílení nápadů - mohu a jak; znalost prostředí klienta, zda a jak lze zaangažovat rodinu; komunikace - probíhá běžným způsobem nebo je třeba použít alternativní nebo augmentativní způsob komunikace, jaký se používá, navrhnout jiný; jak s klientem komunikovat o jeho postiženích, o jeho potřebách, dovede si sám říct o to, co by potřeboval.

CÍLE Z OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY A SOCIÁLNÍ PRÁCE (okruhy témat):

- Podmínky pro vznik nároku na dávku, podmínky pro výplatu dávky, odvolací řízení;
- Realizace sociálního šetření (např. u příspěvku na péči, kompenzační pomůcky pro osoby se zdravotním postižením);
- Založení a vedení spisu, komunikace s žadateli o dávky – příprava a odeslání úředního dopisu, aj.;
- Participace na soudním řízení (např. za OSPOD) – účastníci řízení, role pracovníka OSPODu, postavení dítěte;
- Význam a náplň role sociálního pracovníka (např. pracovníka OSPODu v rámci případové konference (aktivity, činnosti realizované v této souvislosti).

CÍLE V OBLASTI SEBEZKUŠENOSTI - základní měřítko sebezkušenosti je celá bytost studenta / studentky
- cítění, myšlení, jednání, tělové reakce.

Okruhy témat:

Autorita - jak ji uplatňuji ve vztahu k pracovníkům a ke klientům, jak přijímám různé druhy autority

Hranice - vnímání hranic, dodržování hranic, porušování hranic, hranice mých schopností

Výkon - tlak na výkon (čím více, tím lépe), výkon v čase (kdy tvrdě pracuji a kdy méně)

Odpovědnost - dodržování termínů a zadání, včasné příchody

Perfekcionismus - tendence úkoly dotáhnout za hranice zadání, co naopak uniká při snaze o perfektní výsledek

Řešení nových problémů - obavy, učící potenciál, schopnost říci si o pomoc, mé tvůrčí schopnosti

Komunikace - snadnost navázání, vedení a ukončení, formální - neformální, témata komunikace, smalltalk

Spolupráce - samostatnost - co mi sedí víc, v jakých situacích, možné důvody

Utrpení a bolest - snaha pomoci, fascinace, tendence utéct, zlehčení humorem, útěk humorem, laskavost

Moc - jak uplatňuji svou moc na klienty (je-li mi svěřena), jak vnímám moc od jiné autority

Syndrom zachránce - mohu si klienti pomoci beze mne, mám tendenci rozšiřovat okruh lidí potřebujících mou pomoc, přeceňování

Agrese - moje zjevné i skryté agresivní jednání a myšlení, má reakce na agresi někoho jiného na mě nebo klienty

Netečnost - jaká je má "hroší kůže", co se mnou dělá netečnost zaměstnanců

Rivalita - tendence k rivalitě se zaměstnanci

Selhání a chyba - připouštění si chyby, poučení a učení z chyby

Vina - svalování viny, trvání a hloubka výčitek, spravedlnost, odpouštění

Hodnocení - má tendence k hodnocení, jakým směrem, jak často

Předsudky - jak ovlivňují mou práci, jak je dávám najevo (skrytě, zjevně), opravení - potvrzení předsudků

Přijetí a respektování - jak mě přijímá personál a jak klienti

Ocenění - závislost na ocenění a oceňování, ovládání druhých přes ocenění

Frustrace - má tolerance k frustraci, vystupování mimo komfortní zónu

Dítě - rodič - dospělý - má role ve vztahu ke klientům a k pracovníkům

Oběť - kat - zachránce

→ oběť - čím vzbuzuji soucit, přitahuji, dráždím, rozčiluji

→ kat - čím útočím, přikazuji, vyvolávám zášť

→ zachránce - čím dusím, neúčinně pomáhám, neustálou asistencí vyvolávám pasivitu

Emoce - převládající, nejvyhrocenější, nepřítomné (radost, překvapení, úzkost, zahanbení, strach, hněv, hnus a odpor, zájem)

Metafora - jakou metaforu a proč bych pro sebe zvolil v rámci organizace.