

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, abyste byli na praxi předem co nejlépe připraveni a pobyt na praxi tak maximálně využili ke svému profesnímu rozvoji.

DŮLEŽITÉ UPOZORNĚNÍ: *Bez předem schváleného IPP nelze praxi uznat!!!*

Příprava se týká zejména těchto okruhů:

- Získání informací o poskytovateli praxe, potažmo o systému služeb, programů, institucí (bod 1)
- Reflexe svých očekávání, případně předsudků (bod 2)
- Formulace toho, co se chcete na praxi dozvědět a naučit, čeho si budete zejména všímat (bod 3). Zde vycházíte ze svého studijního zájmu a zaměření, z teorie probírané ve výuce, z posilování profesní role.

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. Rozložení IPP musí být takové, aby podpisy nebyly na samostatné stránce.

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

Forma praxe (u DS):

Prezenční studium vybírá z těchto možností:

- odborná praxe informativní
- prázdninová
- průběžná
- bloková

Typ praxe (u KS)

Kombinované studium vybírá typ praxe podle zaměření praxe z těchto možností:

- pedagogická
- sociální
- pastorační

Poskytovatel praxe: To znamená organizace, pod kterou spadá pracoviště praxe, nejvyšší právní subjekt v organizační struktuře. Někdy je poskytovatel praxe a pracoviště jedno a to samé (jde o jednu jednotku).

Příklady: Týká se to zejména sociálních služeb, ale i jiných organizací a institucí - např. organizací je Diakonie ČCE a pracovištěm je Centrum denních služeb nebo Speciální školy Praha, pracoviště Praha 5 - Stodůlky. Dalším příkladem je Škola Jaroslava Ježka, kdy pracovištěm je např. Praktická škola. Nebo například Salesiánské středisko mládeže Praha - Kobylisy jako organizace a NZDM Vrtule jako pracoviště, apod.).

Pracoviště: pracovištěm se tedy myslí přímo místo výkonu praxe, např. konkrétní služba nebo konkrétní pracoviště vzdělávací instituce.

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. Charakteristika poskytovatele praxe

1.1. Poslání pracoviště: Stručně zformulujte poslání pracoviště – co je smyslem jeho působení, čeho chce dosáhnout, proč danou službu/program poskytuje, o co usiluje, jaký je důvod jeho existence, apod. Poslání můžete najít ve výročních zprávách organizace, na webu, v letácích, v metodikách, ve školním vzdělávacím plánu, apod.

1.2. Činnosti a služby, kterými realizují poslání pracoviště: Čemu se pracoviště věnuje, jaké nabízí aktivity, na jaké činnosti se pracovníci zaměřují, aby naplnili své poslání.

1.3. Cílová skupina (věk, specifika): Uveďte co nejkonkrétněji, komu pracoviště poskytuje své služby (např. *"děti ohrožené sociálním vyloučením ve věku 6 - 15 let"*).

1.4. Hodnoty: co je pro pracoviště při jeho činnostech důležité, jaké jsou hlavní zásady pracoviště, co je stěžejní pro kulturu pracoviště, apod. Hodnoty můžete najít ve výročních zprávách organizace, na webu, v letácích, v metodikách, ve školním vzdělávacím plánu, můžete vyjít z rozhovoru s pracovníky před praxí.

2. S čím jdu na praxi

Pojmenujte svá očekávání, pocity a z čeho vycházejí. Cílem je zamyslet se nad tím, s čím na praxi jdete, z jakých vycházíte třeba předchozích zkušeností. Pojmenujte své představy o pracovišti a o klientech, se kterými se setkáte. Jací podle vás jsou? Ve zprávě pak budete porovnávat, co jste skutečně prožil/a, jak se naplnila či nenaplnila vaše očekávání a představy

3. Cíle praxe, kterých chci 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
- rozvojové - jejich naplnění vás musí posunout v profesním rozvoji studovaného oboru
- splnitelné v čase praxe
- měřitelné
- formulované pomocí infinitivu (zjistit, porovnat, nalézt příčinu nějakého jevu, zhodnotit nějakou situaci/stav, objasnit nějakou metodu, zaměřit se na specifika...)

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

Zdůvodnění výběru cíle: Popište důvod(y), pro které jste si vybral/a právě tento cíl

Aktivity, které vedou k dosažení cíle, mohou být: *pozorování, rozhovor s pracovníky, rozhovor s dětmi, s rodiči, s klienty, studium interní dokumentace, studium odborné literatury a legislativy a další.*

Pozor:

Cíle se také týkají propojení teoretické a praktického vzdělávání. Vyberete si konkrétní poznatky z teoretické výuky (co jste slyšeli na přednášce, co vás zaujalo) a zjišťujete, jak teoretické výstupy vypadají v praxi. Můžete oslovit konkrétního učitele a cíl s ním prodiskutovat.

Příklady studijních cílů vycházejících z teoretických poznatků k reflexi na odborné praxi:

CÍLE Z OBLASTI PROSTŘEDÍ A KULTURY PRACOVNÍŠTĚ

- pravidla pracoviště, pravidla nastavená pro děti, žáky, pro klienty a z čeho vychází
- komunikace a vztahy mezi pracovníky a dětmi/klienty - vztahování se k dětem, mládeži, rodinám, klientům (oslovování, nakládání s podněty a stížnostmi, respektování práv klienta, respektování potřeb, apod.), považujete jednání s dítětem, žákem, klientem jako důstojné, může o sobě dostatečně rozhodovat, co by bylo potřeba změnit;
- komunikace a vztahy na pracovišti - vztahování se k podřízeným pracovníkům, vztahy mezi pracovníky (péče o pracovníky - supervize, vzdělávání, motivace pracovníků, organizační struktura a její fungování, předávání informací mezi pracovníky, apod.)
- profesní role (obsazení, propojení, spolupráce, apod.)

CÍLE Z OBLASTI ZAČLENĚNÍ ORGANIZACE/PRACOVNÍŠTĚ V KOMUNITĚ, SPOLUPRÁCE S RODINOU/PODPŮRNOU SÍTÍ

- síťování, mezioborová spolupráce, komunitní principy, komunitní plánování
- propagace (propagační materiály, komunikace s veřejností, jak se veřejnost o službě dozvídá, zapojení veřejnosti do fungování organizace, kampaně), mezioborová spolupráce, návazné služby, apod.
- cíle spojené s podporou klientů, např. osob s postižením mimo pracoviště/školu - jaká je nabídka, co mu příslušná organizace nabízí (soulad mezi nabídkou a očekáváním klientů)
- znalost prostředí klienta (jak se propátrává), zda a jak lze zaangažovat rodinu, jak konkrétně probíhá spolupráce s rodinou, jak se pracuje s podpůrnou sítí dítěte/žáka, klienta (jak se mapuje, jak se využívá).

CÍLE Z OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

- Cíle související s veřejným závazkem - např. ještě větší propátrání cílové skupiny - specifika, náročné situace, specifické postupy; cíle služby a jejich realizace.
- Cíle související s metodami a formami sociální 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), metody sociální práce s jednotlivcem x se skupinou, specifika různých forem sociální práce (pobytová, terénní, ambulantní) a způsobů SP (např. poradenství, krizová intervence, případová práce, práce s rodinou)
- Cíle spojené s ochranou práv klientů - zjistit oblasti náchylné k porušení práv a jak se porušení předchází, řešení stížností klientů, mlčenlivost.

CÍLE Z PEDAGOGIKY A SPECIÁLNÍ PEDAGOGIKY:

- Cíle spojené se znalostí zřizování 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, komunikační nástroje komunikace - probíhá běžným způsobem nebo je třeba použít alternativní nebo augmentativní způsob komunikace); typologie učitele; jaké je postavení žáků, dětí ve výchovně vzdělávacím procesu; klima třídy - zda a jak jsou podporovány vztahy ve skupině; jak konkrétně se podporuje prostředí inkluzí, proinkluzivní přístup ve škole - čím je inkluze podpořena; příklady metod speciální pedagogiky v praxi (reedukace, kompenzace, rehabilitace, různé terapeutické přístupy

- Cíle spojené s prostředím a podmínkami organizace - zhodnocení naplňování potřeb dětí z hlediska velikost tříd, vybavení školy, využití pomůcek, médií, počítačových programů, využití materiálního vybavení, bezbariérovost, prostor pro mimoškolní aktivity dětí.
- 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 potřebovaly PO 1. st.; jaká jsou PO vyšších stupňů a jak jsou v praxi aplikována; v jakém případě mají děti doporučený IVP; role asistenta pedagoga - proč je ve třídě, jak pracuje, spolupráce s učitelem, přínos pro celou třídu.

CÍLE Z OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY A SOCIÁLNÍ PRÁCE (II a III. ročník)

Zjistit, zhodnotit, analyzovat, porovnat

- 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 žadatelem o dávku – 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:

Cílem v této oblasti může být jednak lépe a hlouběji poznat sebe v tom, co prožívám, jak se projevuji a jak jedním jako osoba v rámci pomáhajícího vztahu, jaké mám silné stránky a kde se potřebuji rozvíjet vzhledem ke své profesní roli, kterou si zkouším na praxi. Další možnost je zaměřit se na rozvoj či uplatnění vlastní silné stránky nebo rozvoj silné stránky během aktivit na praxi, kdy si zkouším, jak jednat či reagovat v konkrétních situacích.

Oblasti, kterých si mohu všimnout a pak s nimi i pracovat:

- Všimnout si a vyhodnotit, jak se cítím v tom, kde a jak mám nastavené hranice vůči dětem/žákům/klientům/pracovníkům. Jak si obhájím své potřeby, osobní i profesní zájmy, jak nakládám s pravidly vycházející z mé role, kdy mně to naopak dělá problém. Jak jsem spokojený/ná s nastavováním hranic, kde mně to jde a kde ne. Mohu si dát za cíl najít způsoby, jak lépe nastavovat vlastní hranice, hranice služby, jak lépe skloubit empatii a odstup k situaci klienta apod.
- Všimnout si a vyhodnotit, jak dovedu komunikovat s klienty. Jak budu v oblasti komunikace aktivní, jaké je moje tempo a jak ovlivňuje komunikaci s klienty. Kolik prostoru bude mít v rozhovoru klient a kolik já, jako pracovník, kdo určuje, o čem komunikujeme. Co je pro mě v komunikaci náročné a proč, co mně jde naopak hladce. Je má komunikace se všemi dětmi/ žáky/klienty na pracovišti stejná a proč (v jakých případech) je jiná? I zde je možné mít jako cíl zlepšení jednotlivých konkrétních prvků komunikace.
- Všimnout si své profesní role a vyhodnotit své zakotvení v ní. Jak se v této roli cítím. Víím, co se ode mě očekává. Je toto očekávání v souladu s tím, co chci. Překáží mně něco v této roli, cítím se v ní nepříjemně či nepřírovně. Mám nějaké osobní limity, které mně nedovolí se s rolí úplně ztotožnit či ji vykonávat naplno. Mám naopak nějaké vlastnosti, které mně pomáhají vstoupit do role pracovníka snadno. Cílem může být také např. naučit se zastávat jednotlivé prvky role pracovníka
- Všimnout si svého prožívání a reakcí na náročné situace a vyhodnotit je. Jak reaguji na konflikt, kterého jsme součástí nebo na konflikt, který se mě přímo netýká. Mohu hledat způsoby, jak umět reagovat a naložit s případnou překážkou, jak ji budu řešit, jaké využiji nástroje a zdroje.
- Všimnout si a vyhodnotit, jak jedním s dětmi/žáky/klienty - jaké způsoby mně jsou blízké, co preferuji a proč (např. předávání zodpovědnosti x "dělání za klienta", blízkost x odstup, podpora x kontrola, formální x neformální autorita, liberální přístup x autoritativní, apod.). Mohu zjišťovat, který styl mi je

přirozeně bližší a mohu hledat způsoby, jak zaujímat postoje, které mi nejsou osobně tak blízké, ale pro klienty jsou přínosné

CÍLE Z KATEDRY TEOLOGIE A FILOSOFIE:

Rozlišujeme praxi obecně, vykonávanou v jakémkoliv zařízení, a praxi vykonávanou v křesťansky zaměřené organizaci nebo praxi studentem chápanou jako „pastorační“.

Pro praxi obecně:

- Pojmenovat hodnoty (důležitosti, zájmy, zásady), které se na daném pracovišti (v konkrétní službě, iniciativě) objevují, a stanovit, které z nich jsou pro dané pracoviště/pro daný obor klíčové.
- Popsat příklady jednání, které dokládají respekt pracovníka(-ků) k důstojnosti člověka (2./3.roč.).
- Identifikovat etický problém/dilema konkrétního pracovníka v konkrétní situaci; vysvětlit je (2./3.roč.).
- Popsat jednání zaznamenané na praxi, které je v souladu či v rozporu s některým ustanovením nebo s nějakým principem výslovně formulovaném v příslušném etickém kodexu profese/organizace (2.roč.).
- Formulovat riziko možného vzniku eticky problematických situací v daném prostředí či v dané situaci (2./3.roč.).
- Postřehnout konkrétní možnosti vzniku závislosti klienta na službě, k němuž na pracovišti praxe mohlo dojít, nebo by mohlo dojít; jak se jí vyvarovat (2./3.roč.).
- Pokusit se vystihnout, jak chápe daný pracovník člověka (klienta) v dané organizaci; kým je, co jeho přítomnost na pracovišti znamená, osobně, společensky, hodnotově, jak o něm uvažovat (3.roč.).
- Popsat jednání na reflektované praxi, které by mohlo – či dokonce by mělo, být jiné, než jak je studenti na praxi zaznamenali (3.roč.).
- Dát příklad a jednání, jehož byli studenti svědkem, které mohlo být chápáno „klientem“ jako nevhodné, opresivní, ponižující (1./2./3.roč.).

Pro praxi vykonávanou v křesťansky zaměřené organizaci nebo pastorační praxi – pastorační cíle:

Aby bylo možné naplnit pastorační cíle, je potřeba je stanovit v křesťanském kontextu, tzn. v křesťanské organizaci, která má explicitně křesťanské poslání a křesťanská východiska. Zároveň je nutné, aby se pracovníci s tímto posláním a hodnotami alespoň minimálně identifikovali. Účelem těchto cílů je porozumět, čím je specifická práce v křesťanském kontextu, tzn. práce, která je zároveň posláním některé církve nebo skupiny křesťanů.

Tuto praxi lze tedy vykonávat v organizacích, které jsou zřízeny církvemi, založeny křesťany s explicitním křesťanským posláním, nebo ve službě kterou vykonávají jednotlivci v organizacích, které nejsou křesťanské, ale tito pracovníci mají pověření svou církví (typicky nemocniční či vězeňští kaplani).

Příklady možných oblastí pro pastorační cíle:

- Identifikovat křesťanské prvky, které jsou znatelné na pracovišti praxe; např. výzdoba a symbolika, způsob práce, ale např. přítomnost „naděje“ apod. (1.roč.).
- Zjistit, zda a jak křesťanský étos ovlivňuje nebo je přítomen v profesionální práci dané služby.
- Identifikovat a blíže popsat „pastorační přístup“ některého z pracovníků, s nimiž se student setkal na praxi (3.roč.).
- Identifikovat spirituální aspekt práce s klienty v dané organizaci/ v soc. službě (2./3. roč.).
- Popsat jaká je role duchovního, popř. role kaplana v daném zařízení (kaplan ve škole, ve vězení atp.) a reflektovat ji (2./3. roč.).
- Vystihnout křesťanský rys/prvek/hodnoty přítomný ve způsobu práce, nebo v cíli práce, s nímž se student na praxi setká (1.roč.).
- Charakterizujte, jak se křesťanství projevuje v popisu vybrané profesní pozice, s níž se student na praxi setká (1. roč.).

- Identifikovat “pastorační přístup” - jak se projevil na daném pracovišti; resp. jak by se tam mohl projevit, pokud bychom o něj usilovali (3.roč.)
- Najít podnět ke kritice křesťanství nebo křesťanského jednání – ať již oprávněné nebo neoprávněné.

Pozn.: analogické cíle je samozřejmě možné zkoumat práci v náboženských organizacích, které nejsou křesťanské (např. islámských nebo židovských), ale tento cíl nelze použít jako pastorační

KNIHOVNA

Hodnocení, přístupnosti informací dané organizace pro její (potenciální) klienty:

- Co nabízejí webové stránky organizace, aby byly přístupné pro cílovou skupinu, případně zdali splňují požadavky na přístupnost také pro další skupiny uživatelů se specifickými potřebami.
- Jak konkrétně vypadá přístupnost elektronické komunikace (webu, informací na sociálních sítích, e-mailové komunikace) a přístupnost tištěných propagačních materiálů dané organizace z hlediska uživatelů se specifickými potřebami.
- Mohou mít klienti s přístupem k informacím nějaké problémy? Je problematika přístupnosti v dané organizace vůbec nějak reflektována? Do jaké míry, v jakých oblastech nebo při jakých činnostech se přístupnost řeší, případně kterých zaměstnanců se přístupnost týká? Jsou zaměstnanci nějak školeni v oblasti přístupnosti?

Využití asistivních technik a technologií při komunikaci s klienty a při pořádání akcí:

- Jaké asistivní technologie nebo jaké speciální opatření organizace používá při své každodenní činnosti s klienty, případně při pořádání akcí (zejména u organizací, které pořádají vzdělávací, kulturní nebo volnočasové aktivity).