

OBČIANSKE ZDRUŽENIE PERSONA



SÚSTAVA KOMPETENCIÍ PRACOVNÍKOV S MLÁDEŽOU

Podporný dokument pre osobnostný a profesionálny rozvoj ľudí
pracujúcich s mládežou

1. pracovná verzia

Mgr. Gymská Martina

SÚSTAVA KOMPETENCIÍ PRACOVNÍKOV S MLÁDEŽOU

Podporný dokument pre osobnostný a profesionálny rozvoj ľudí pracujúcich s mládežou

Vydalo občianske združenie PERSONA

Vrančovičova 29, 841 03 Bratislava

www.ozpersona.sk

Počet strán: 32

Vydanie 1., 2009

© PERSONA 2009

Vytvorenie tohto dokumentu finančne podporil Úrad vlády Slovenskej republiky, z dotácie na podporu programov, iniciatív a aktivít v oblasti národnej stratégie boja proti drogám a drogovým závislostiam.

Obsah

OBSAH	2
ÚVOD	3
SÚSTAVA KOMPETENCIÍ PRACOVNÍKOV S MLÁDEŽOU	5
OSOBNOSTNÉ A PROFESIONÁLNE PREDPOKLADY PRACOVNÍKA PRACUJÚCEHO S MLÁDEŽOU	8
OSOBNOSŤ A JEJ ZLOŽKY	8
HODNOTENIE PRAKTICKEJ SPÔSOBILOSTI MLÁDEŽNÍCKYCH PRACOVNÍKOV	17
SLOVO NA ZÁVER	20
PRÍLOHY	21
PRÍLOHA Č. 1 DOTAZNÍK POUŽITÝ V RÁMCI PRIESKUMU	21
PRÍLOHA Č. 2 ETICKÝ KÓDEX SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV	23
POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATÚRA:	31

Úvod

Milí priatelia

Dostáva sa vám do rúk dokument s názvom Sústava kompetencií pracovníkov s mládežou, pojednávajúci o základných profesionálnych predpokladoch (teoretických vedomostiach a spôsobilosti ich praktického uplatnenia, sociálnych či iných zručnostiach a schopnostiach, postojoch, motivácii, či emocionalite) potrebných pre samostatný výkon širokého spektra činností v oblasti sociálnej práce s mládežou.

Práca s mladými ľuďmi je veľmi dôležitá a zároveň náročná práca, či často krát životné poslanie. Odborníci sa zhodujú v názore, že veková skupina detí od 13 do 18 rokov je veľmi kritickou z hľadiska budovania si osobných postojov a názorov, experimentovania s drogami, rebéliou a pod.

Toto zložité obdobie dospievania mladých ľudí si vyžaduje viaceré kompetencie, ktorých zvládnutie dáva pracovníkom s mládežou predpoklady kvalitnej a efektívnej práce.

Keď naše občianske združenie PERSONA začalo v roku 2007 spolupracovať s partnerskými organizáciami pracujúcimi s cieľovou skupinou mladých ľudí, narazili sme na absenciu relevantného odborného vzdelávania pre mládežníckych pracovníkov, ktorí sú ochotní (veľakrát na dobrovoľníckej báze pomoci) pracovať a venovať svoj čas mladým ľuďom.

Začali sme sa teda zamýšľať, ktoré sú to tie konkrétne kompetencie, ktoré z pracovníka s mládežou urobia „správneho človeka na správnom mieste“.

Formou dotazníkového prieskumu sme oslovili cieľovú skupinu ľudí pracujúcich s mládežou a zisťovali sme ich názory.

Výsledkom tohto prieskumu je aj vytvorenie tohto dokumentu. Zároveň sme výsledky tohto prieskumu využili pri tvorbe odborného internetového kurzu Základy sociálnej práce s mládežou, ktorý má vo svojej ponuke naša internetová škola E-Ac@demy.

Predkladaný dokument je prvotnou verziou našej snahy o ponúknuť hmatateľného podkladu pre osobnostný a profesionálny rozvoj pracovníkov pracujúcich s mládežou. Budeme vám vd'ační za vaše pripomienky a návrhy, ktoré môžu pomôcť pri jeho podrobnejšom rozpracovaní, ako aj pri príprave ďalších dokumentov venovaných podpore ľudí, pracujúcich s mládežou.

PERSONA

Občianske združenie

December 2009

Sústava kompetencií pracovníkov s mládežou

Každodenná prax, ako aj rôzne výskumy a štatistiky ukazujú, že v poslednom období sa čoraz viac zvyšuje počet detí a mladých ľudí, nachádzajúcich sa v obtiažnej životnej situácii, ktorí vykazujú rôzne znaky sociálno-patologického správania, prípadne žijú rizikovým spôsobom života s vysokým potenciálom sociálnych patológií. Viacerí z nich pochádzajú z rozpadnutých rodín, majú školské problémy, sú zanedbávaní, týraní, sexuálne zneužívaní, sú na úteku z domova a pod. Trávia svoj voľný čas (a často krát aj čas určený na povinnú školskú dochádzku) bez dozoru a zmysluplnej náplne - túlaním sa po uliciach, v parkoch, na staniciach, v herniach, zhlukujú sa v partiách, často chodia poza školu, zneužívajú návykové látky...

Mladí ľudia sa tak často ocitajú v rôznych životných situáciách, ktoré môžu, ale aj nemusia zvládať. Práve na deťoch a mladých ľuďoch sa najčastejšie a najvýraznejšie prejavujú sociálno-patologické javy rodín a celej spoločnosti, pretože práve oni patria medzi najzraniteľnejšie generačné skupiny.

V rámci konzultácii s viacerými pracovníkmi s mládežou sme dospeli k názoru, že mnohí z nich často krát tieto problémy u mladých ľudí registrujú, či „tušia“, ale veľa krát nevedia, čo by mali v takých prípadoch robiť, ako pristupovať k mladému človeku, ktorý potrebuje pomoc, na koho sa obrátiť a pod. Zložité obdobie dospievania si tak vyžaduje u pracovníkov s mládežou viaceré kompetencie, ktorých zvládnutie dáva predpoklady kvalitného výkonu práce.

Rozhodli sme sa preto urobiť dotazníkový prieskum medzi pracovníkmi pracujúcimi s mládežou (viď príloha č. 1), s cieľom získania informácií o ich potrebách v oblasti teoretických vedomostí, ako aj sociálnych či iných schopností a zručností potrebných pre kvalitnú a efektívnu prácu s mladými ľuďmi.

V našej slovenskej praxi pracuje v oblasti sociálnej práce s mládežou mnoho ľudí bez príslušného odborného vzdelania, väčšinou na dobrovoľníckej báze pomoci. Keďže finančná podpora zo strany štátu nie je pre túto oblasť dostatočujúca a stabilná, je ťažko veriť, že sa táto situácia v najbližšej dobe zlepší. Čo je však potešujúce, ľudia, ktorí sa na prácu s mládežou podujali, majú záujem pracovať na svojom profesionálnom rozvoji a sú ochotní svoju prácu skvalitňovať a profesionalizovať.

Zároveň sme sa zamerali na širšie poňatie práce s mládežou podporujúce ich sociálne fungovanie, čo je predovšetkým náplňou sociálnej práce.

Keď však hovoríme o sociálnej práci s mládežou, musíme poznamenať, že ide o novú disciplínu, ktorá sa ešte nestihla úplne etablovať na našom území. Objavuje sa ako reakcia na sociálne problémy, dôležitosť riešenia ktorých si spoločnosť uvedomuje a chce s nimi bojovať.

Preto vymedzenie profesionálnej role sociálneho pracovníka s mládežou za pomoci praktických kompetencií ponúka relevantné podklady tak pre profesionálny rast jednotlivých mládežníckych pracovníkov, ako aj pre vymedzenie a zadefinovanie základnej náplne profesie sociálnej práce s mládežou ako takej.

Podľa Krátkeho slovníka slovenského jazyka (1987) je kompetencia definovaná ako: „*okruh pôsobnosti, právomoc*“ a kompetentný ako: „*povoláný, oprávnený*“.

Za kompetentného mládežníckeho pracovníka tak môžeme považovať toho, kto je vybavený právomocou vykonávať danú profesiu napr. ako absolvent odborného vzdelávania, alebo kto má dobre zvládnutú profesionálnu rolu, ktorej súčasťou sú odborné vedomosti, schopnosť reflektovať adekvátne kontext a citlivo aplikovať hodnoty profesie.

Ide teda o celostnú charakteristiku osoby, ktorá je vybavená právomocou, určitými vedomosťami a postojmi a je schopná na základe tejto výbavy jednať.

Vo viacerých zahraničných literatúrach sa v súvislosti s hodnotením „praktickej spôsobilosti“ začali objavovať pojmy ako funkcionálna dekonštrukcia role pracovníka a následné vymedzenie praktických kompetencií. Znie to zložito, ale skúsme sa na to pozrieť bližšie.

Úlohou funkcionálnej dekonštrukcie role je identifikovať kľúčové úlohy v pracovnej roli profesionálov – tzv. kompetencie (napr. Kompetencia: Rozvíjať účinnú komunikáciu) a tieto následne rozdeliť na jednotky kompetencií - elementy správania, ktoré presnejšie predpisujú, čo má sociálny pracovník robiť pre zvládnutie daných kompetencií (napr. Vedieť naviazať kontakt s klientom /vytvoriť atmosféru dôvery a pod.).

Kompetencie v praxi je možné analyzovať z rôznych hľadísk a rôznymi spôsobmi. Výsledkom takejto analýzy môže byť sústava znakov či funkcionálnych prvkov, ktorými sa dá kompetencia v praxi popísať. Takúto sústavu označujeme ako „Sústava praktických kompetencií“. Zadefinovanie takejto sústavy je jednou z ciest, ako odovzdávať predstavu o profesionálnej roli novým adeptom, (študentom, príp. začínajúcim profesionálom).

O toto nám išlo aj pri tvorbe tohto dokumentu. Pri svojej práci sme si však uvedomili, že vytvoriť takú verziu Sústavy kompetencií pracovníkov s mládežou, s ktorou by sme boli spokojní, si ešte žiada viac času a tímovej spolupráce. Záujemcom preto ponúkame zatiaľ túto prvú verziu spolu s ponukou spolupráce.

Osobnostné a profesionálne predpoklady pracovníka pracujúceho s mládežou

Hlavným pracovným prostriedkom pracovníkov v pomáhajúcich profesiách, ku ktorým patrí aj sociálna práca s mládežou, je ich vlastná neopakovateľná osobnosť. Samotné teoretické poznatky nie sú zárukou na kvalitné vykonávanie profesie. Obzvlášť v pomáhajúcich profesiách je preto súčasťou základných kvalifikačných predpokladov aj osobnostná kapacita pracovníka. Preto sa v tomto dokumente budeme zaoberať tak osobnostnými, ako aj profesionálnymi predpokladmi mládežníckych pracovníkov.

Osobnosť a jej zložky

Vytvorením deskriptívneho systému, ktorý by popísal osobnosť ako celok i jej jednotlivé zložky, ktoré sa dajú z nej popisne vydeliť (štruktúra osobnosti) sa zaoberá psychológia osobnosti.

Vo vymedzení tohto pojmu však nepanuje zhoda. Pre naše potreby sa budeme opierať o definíciu Geista (2000), ktorý termín osobnosť používa pre človeka, charakteristického svojou špecifickou jedinečnosťou, tvoriaceho jednotný celok všetkých bezprostredne alebo sprostredkovane sa vyskytujúcich psychických vlastností a prejavov.

Nech by sme už chápali osobnosť akokoľvek, vždy bude jej zásadnou charakteristikou jedinečnosť, výlučnosť a odlišnosť od všetkých iných osobností. Kluckhohn a Murray (in Smékal, 2002) to vystihli, dnes prakticky legendárnou vetou: „Každý človek je v určitých ohľadoch ako všetci ostatní, ako niektorí ľudia, ako žiadny iný človek.“

Ktoré sú to tie charakteristiky, ktoré by mali byť spoločné pre ľudí, ktorí pracujú s mladými?

Aby sme si na túto otázku zodpovedali, spomenieme ešte definíciu Bělohávka (1996), podľa ktorého je osobnosť jedinečným spojením a kombináciou psychických rysov, medzi ktoré radíme:

- > *vlastnosti* – vyjadrujúce relatívne stály spôsob správania sa jednotlivca
- > *schopnosti, zručnosti a znalosti* – vznik ktorých je podmienený rozvinutím vrodených vlôh alebo štúdiom, ale aj vďaka skúsenostiam
- > *potreby, motívy, postoje a hodnoty* – vyjadrujúce vzťahy k určitému objektu a dôvody, ktoré vedú k určitému jednaniu.

Charakteristika osobnosti pomáhajúceho pracovníka

Je ťažké popísať charakteristiku osobnosti pomáhajúceho pracovníka bez toho, aby sme nezidealizovali jeho obraz. Skúsime však upozorniť na tie zložky osobnosti, ktoré sú ovplyvniteľné vôľou a pomáhajúci pracovník tak môže na nich pracovať a osobnostne sa rozvíjať a zdokonaľovať.

To, že je potrebné rozvíjať svoju osobnosť, podporuje aj poznatok, že od svojho narodenia sa učíme väčšinu vecí napodobňovaním. Naše okolie na nás vplýva oveľa silnejšie, ako si často krát pripúšťame. Dokonca žiadna kniha ani žiadne štúdium nás neovplyvňuje a nepretvára ani v náznakoch tak silno ako ľudia z nášho okolia. Preto ak má mládežnícky pracovník učiť svojich klientov žiť zmysluplným životom a rozvíjať vlastnú osobnosť, musí najprv sám takým životom žiť.

Psychické vlastnosti osobnosti pomáhajúceho pracovníka

Podľa Guilforda (in Nakonečný, M., 1997, str.62) je psychická vlastnosť/rys osobnosti „*predispozícia reagovať určitým spôsobom vo viacerých rôznych druhoch situácií*“. Vlastnosti osobnosti zároveň považuje za relatívne stabilné, ktorými sa jedinci vzájomne od seba odlišujú.

Sociálny pracovník s mládežou je v neustálom styku s mladými ľuďmi, a preto by mal dosahovať vysokú úroveň morálnych vlastností. Mal by disponovať kladnými osobnými vlastnosťami či cnosťami ako sú poctivosť, spravodlivosť, pravdovravnosť, pracovitosť, húževnatosť, vytrvalosť, morálnosť a pod.

Ak má pomáhajúci pracovník učiť svojich klientov žiť zmysluplným životom a rozvíjať vlastnú osobnosť, musí najprv sám takým životom žiť.

Vlastnosti a správanie pomáhajúceho pracovníka vo viacerých pomáhajúcich profesiách vymedzuje profesionálna etika, ktorá má slúžiť k úspešnému plneniu profesionálnych úloh. Je potrebné, aby sa s ňou zoznámili aj mládežnícki pracovníci a vypestovali si schopnosť samostatnej etickej orientácie pri dosahovaní profesionálnych cieľov. Na Slovensku nemáme zatiaľ vytvorený špeciálny etický kódex sociálnych pracovníkov s mládežou, pri svojej práci sa však môžeme pridržať etického kódexu sociálnych pracovníkov prijatého americkou asociáciou sociálnych pracovníkov, (viď príloha č. 2).

Schopnosti

Schopnosti môžeme z praktického hľadiska rozdeliť na mentálne vedomosti a spôsobilosť ich praktického využitia a zručnosti ako dispozície k manuálnym úkonom.

Medzi základné vedomosti pracovníka pracujúceho s mládežou patria poznatky z oblastí, ktoré sú prakticky využiteľné pri práci s mladými ľuďmi. V rámci nášho prieskumu sme na základe skúseností respondentov zadefinovali tieto okruhy potrebných **teoretických znalostí**:

Základné teoretické poznatky z problematiky sociálnej práce s mládežou – teoretické východiská sociálnej práce s mládežou, prístupy, formy a metódy sociálnej práce, informácie o inštitúciách pracujúcich v oblasti sociálnej práce s mládežou, tvorba siete spolupracujúcich organizácií a odborníkov, legislatívna podpora práce s mládežou, životná situácia mládeže, obvyklé potreby a sociálne fungovanie mladých ľudí, psychologické aspekty vývinového obdobia dospievania a rannej dospelosti, vzťahové záležitosti – rodinné, vrstovnícke, priateľské a partnerské vzťahy mladých ľudí

Základné teoretické poznatky o sociálno-patologických javoch ohrozujúcich mladých ľudí a možnostiach ich preventívneho predchádzania – teoretické východiská sociálnej deviácie, patológie a rizikového správania, koncepcia normality, faktory podporujúce vznik sociálno-patologických javov, koncept resiliencie, prevencia sociálno-patologických javov, identifikácia sociálno-patologických javov a špecifikácia jednotlivých druhov (Delikventné

správanie a páchanie trestnej činnosti, Agresivita a násilie mladých ľudí, Šikanovanie, Záškoláctvo, Rizikové sexuálne správanie, Znásilnenie, Samovražedné správanie, CAN - Syndróm týraného, zneužívaného a zanedbávaného dieťaťa, Drogové závislosti, Poruchy príjmu potravy, Nezamestnanosť), možnosti riešenia a prevencie sociálno-patologických javov u mladých ľudí

Kontext práce s mládežou v sociálno-poradenskom systéme – teoretické východiská sociálneho poradenstva, zásady sociálneho poradenstva, fázy poradenského procesu - prvý kontakt, diagnostika (rozpoznanie kľúčovej nerovnováhy a potrieb adolescenta), plán terapie a kontrakt, realizácia intervencie, ukončenie poradenského procesu, vypracovanie prípadových štúdií a dokumentácia poradenskej práce, špecifický kontext práce s mládežou v krízovej životnej situácii

Základné teoretické poznatky z problematiky voľného času mládeže a jeho pozitívneho ovplyvňovania – špecifiká voľného času mládeže, funkcie voľného času, možnosti trávenia voľného času adolescentov, pedagogika voľného času, kontext práce s mládežou v rámci zážitkovej pedagogiky a tvorba akcií pre mládež

Kontext práce s mládežou v rámci didaktiky osobnostnej a sociálnej výchovy (OSV) – základné metodické princípy OSV, vrátane zásad psychickej bezpečnosti, obsah tém OSV a očakávané výstupy OSV, ciele OSV (osobnostný, sociálny a morálny rozvoj mladých ľudí) a ich rozpracovanie do špecializovaných kurzov, metódy OSV

Základy projektového manažmentu – vzťahy a súvislosti z oblasti projektového manažmentu, fázy projektu (definícia, implementácia, hodnotenie), príprava projektových zámerov a žiadostí (analýza problémov, analýza cieľov, analýza zainteresovaných skupín, analýza stratégií, plánovanie aktivít a zostavenie ich časového harmonogramu, kontrolné a hodnotiace postupy, zostavenie pracovného tímu, vypracovanie rozpočtu projektu), manažment zdrojov – ľudských, časových, materiálnych a finančných, evaluácia projektov a pod.), základy fundraisingu

Základné teoretické poznatky z problematiky manažmentu dobrovoľníkov – teoretické východiská dobrovoľníctva, legislatívna úprava dobrovoľníctva v slovenskom právom systéme, využívanie dobrovoľníckej pomoci a zapájanie do dobrovoľníctva mladých ľudí,

cyklus práce s dobrovoľníkom (plánovanie dobrovoľníckeho programu, nábor dobrovoľníkov, výber dobrovoľníkov, orientácia a zaškolenie dobrovoľníka, vedenie dobrovoľníkov, ukončenie vzťahu s dobrovoľníkom), dlhodobá udržateľnosť dobrovoľníkov

Osobnosť mládežníckeho pracovníka I, II, III. – teoretické základy komunikácie, kooperácie a riešenia konfliktov, sebapoznávania a poznávania druhých, motivovania mladých, koučingu a vedenia skupín (facilitácia), teoretické základy psychohygieny pomáhajúcich pracovníkov, základné poznatky z oblasti supervízie – delenie a metódy supervízie, autosupervízia, využívanie supervízie ako nástroja kontinuálneho profesionálneho rastu mládežníckych pracovníkov

Keď hovoríme o potrebných teoretických znalostiach sociálnych pracovníkov s mládežou, chceme podotknúť, že samotné disponovanie týmito vedomosťami nestačí. Dôležitá je predovšetkým spôsobilosť praktického využitia týchto teoretických poznatkov. Viac ako ovládať naspamäť celú teóriu je užitočnejšia schopnosť pracovníka orientovať sa v problematike, flexibilne myslieť a v prípade potreby distribuovať mladého klienta k príslušnému odborníkovi.

Popísané tematické okruhy sa zároveň stali pre nás podkladom pre vytvorenie akreditovaného kurzu Základy sociálnej práce s mládežou, ktorým sme reagovali na potreby a požiadavky ľudí, pracujúcich s mládežou. Zároveň tento zoznam tematických okruhov však určite nie je konečný a ani naše spracovanie jednotlivých tematických celkov v rámci spomínaného kurzu nemusí byť pre každého dostatočné. Preto mládežnícky pracovník by mal byť zároveň ochotný neustále doplňovať svoje vedomosti a zručnosti samoštúdiom, tréningami a účasťou na rôznych formách ďalšieho vzdelávania súvisiaceho s výkonom jeho profesie, podľa svojich konkrétnych potrieb a možností.

Druhou veľkou oblasťou schopností, na ktorú sme sa popri žiadaných teoretických vedomostiach zamerali, boli konkrétne sociálne či iné zručnosti potrebné pri práci s mladými ľuďmi.

Tu sme na základe spomínaného dotazníkového prieskumu identifikovali tieto potrebné zručnosti:

- > komunikačné zručnosti – schopnosť počúvať a vytvárať podmienky pre otvorenú komunikáciu, kultivované slovné aj neverbálne vyjadrovanie, schopnosť nadviazať kontakt a používať zrozumiteľný jazyk, prispôsobený schopnostiam a rozhl'adu klientov a pod.
- > zručnosti riešiť konflikty primeraným spôsobom – vyjednávacie a mediálne zručnosti, schopnosť vyžívať spôsoby riešenia konfliktov primerané daným situáciám
- > poradenské zručnosti – schopnosť viesť primeranú dokumentáciu o situácii klienta, orientovať sa v sociálnych záznamoch, nedávať urýchlené rady, byť schopný vidieť problémové situácie komplexne z rôznych strán – aj z perspektívy klienta, napriek silnej osobnej angažovanosti v prospech klienta byť schopný informácie generalizovať, analyzovať a využiť v prospech klienta v súlade s ľudskou etikou
- > podporovať a pomáhať k sebestačnosti - vedieť poskytnúť emočnú podporu, vytvoriť optimum medzi určitým blízkym vzťahom a odstupom vo vzťahu ku klientovi, aby sa zachoval jeho vlastný potenciál svojpomoci, schopnosť koučingu mladých ľudí a pod.
- > schopnosť tímovej spolupráce (tak v skupine odborníkov, ako aj so skupinou klientov), a zároveň aj schopnosť pracovať samostatne - účinne komunikovať a spolupracovať s kolegami a inými pracovníkmi, vytvárať podmienky pre získanie spätnej väzby, navrhovať konštruktívne zmeny, vedieť identifikovať manipulačné tendencie klienta a nenechať sa zneužiť a pod.
- > schopnosť projektového plánovania - schopnosť analýzy, stanovovania cieľov, plánovania aktivít a výberu správnej stratégie, identifikovanie kontrolných a hodnotiacich postupov, výhodou sú aj vrodené, prípadne tréningom nadobudnuté organizačné schopnosti a pod.
- > ovládať techniky sociálneho učenia a asertívneho správania, relaxačné a motivačné techniky
- > vedieť si udržať pohodu a humor aj v ťažkých situáciách

Aj v tomto prípade platí, že tento zoznam zručností potrebných pre prácu s mladými ľuďmi nie je konečný. Môže byť však dobrým základom pre osobnostný a profesionálny rast mládežníckych pracovníkov.

Postoje

Postoje človeka sa tvoria na základe poznania, emócií a tendencie konať. Predstavujú hodnotiaci vzťah (či už pozitívny, negatívny, alebo indiferentný) jedinca k čomukoľvek, napr. k osobám, veciam, dejom, udalostiam a pod. Zvláštnym druhom postojov sú predsudky.

Za základný životný postoj pomáhajúceho pracovníka považujeme životný optimizmus, ktorý sa prejavuje pozitívnym myslením. Pramení z viery v ľudí, v možnosť pozitívneho ovplyvnenia ich osobnosti. Presvedčenie, že v každom človeku sú nejaké kladné vlastnosti, ktoré je možné rozvíjať a negatívne usmerňovať či odstraňovať. Životný optimizmus pomáha zvládať pomáhajúcemu pracovníkovi aj pocit bezmocnosti, ktorý občas prežíva pri práci s klientmi, ktorí sú v situáciách, ktoré sú v súčasnosti neriešiteľné. Pomáha mu hľadať spôsoby, ako zmierniť za daných okolností aspoň ich utrpenie.

Morálny postoj pomáhajúceho pracovníka má byť príkladom pre druhých. Pomáhajúci pracovník nesmie používať, prehliadať, podporovať, alebo spolupracovať s akýmkoľvek prejavom diskriminácie na základe rasy, farby, pohlavia, sexuálneho zamerania, veku, náboženstva, pôvodu, manželského stavu, politického názoru, mentálneho či fyzického postihnutia, alebo akéhokoľvek záujmu a osobnej vlastnosti, podmienky či stavu klienta. Sociálny pracovník pomáha s rovnakým úsilím a bez akejkoľvek formy diskriminácie všetkým klientom.

Motívy

Podľa Pardela (1975) motív predstavuje pre človeka vnútornú psychickú silu, ktorá ho vedome alebo nevedome aktivuje k činnosti, ktorej cieľom je dosiahnutie stavu psychického nasýtenia, uspokojenia z dosiahnutého cieľa.

Každá ľudská činnosť je teda poháňaná motiváciou. Tak je tomu aj pri práci s mladými ľuďmi.

Nasledujúce riadky sa budú venovať existencii motívov, ktoré sú obzvlášť nebezpečné pre nezištnú službu iným. Podľa Vitoušovej (in Tošner, Sozanská; 2002, str.46), ich nebezpečenstvo spočíva v deklarovanej snahe pomoci, ktorá zakrýva skutočnú túžbu po

moci, po uznaní a pod. Silný nebezpečný motív, prípadne jeho kombinácia s ďalším negatívnym motívom môže výrazne poškodiť klienta a vzťahy medzi členmi pracovného tímu.

Medzi nebezpečné motívy patria:

- > Súcit vedúci k degradácii klienta
- > Neprimeraná a zbytočná zvedavosť
- > Služba prameniaca z pocitu povinnosti
- > „Skutkárenie“, snaha niečo si zaslúžiť
- > Túžba obetovať sa, osobné nešťastie s ktorým si človek nevie rady a preto chce v službe hľadať vlastnú duševnú rovnováhu
- > Osamelosť a z nej prameniaca túžba po spoločnosti
- > Pocit vlastnej dôležitosti a nenahraditeľnosti
- > Nedostatok sebaúcty a s tým spojená túžba stretnúť ešte úbohejších ľudí
- > Panovačnosť, túžba ovládať iných a uplatniť svoj vplyv

Pracovníci s mládežou by sa mali zamyslieť nad svojou vlastnou motiváciou pre vykonávanie tejto práce a prípadné nebezpečné motívy rozpoznať a pracovať s nimi.

Emocionalita

Emocionalita je pokladaná za zvláštnu dimenziu temperamentu a chápeme ňou: „citlivosť voči situáciám, ktoré vzbudzujú emócie“ (Fraisse, P., in Nakonečný, M., 1997).

Medzi najdôležitejšie charakteristiky v oblasti emocionality pomáhajúceho pracovníka patria citová vyrovnanosť a stabilita, silné sociálne cítenie, schopnosť empatie a široká škála citov.

Citová vyrovnanosť pomáha zvládať zaťaženie psychické, emocionálne a fyzické, ktoré pramení z náročnosti povolania pomáhajúceho pracovníka. Zároveň pomáha pri sebaovládaní a sebakontrolu. Pomáhajúci pracovník má byť citovo stabilný, aby nepodliehal emóciám a konfliktné situácie a napätia dokázal zvládať s profesionálnym (nie emotívnym) prístupom. Jeho klientmi sú ľudia, ktorí sú v rôznych konfliktných situáciách, ktorí trpia a pokúšajú sa na neho naložiť svoje bremená. Hlboký súcit by mohol nepriaznivo

ovplyvňovať jeho schopnosť objektívne posúdiť ich situáciu a viesť ich realistickému riešeniu.

Na druhej strane musí pomáhajúci pracovník v správnej miere prejavovať citový záujem o klienta ako seberovného človeka, aby klient nemal pocit, že sa o neho zaujíma iba z „pozície svojej profesie“. Schopnosť empatie pomáha pracovníkovi porozumieť častokrát nevhodným a neúmerným reakciám ľudí v rozličných situáciách a v rôznom sociálnom prostredí.

Hodnotenie praktickej spôsobilosti mládežníckych pracovníkov

V predchádzajúcej časti sme sa zaoberali osobnostnými a profesionálnymi predpokladmi pracovníkov pracujúcich s mládežou a teraz sa skúsime zamyslieť, ako je možné dokladovať zvládnutie jednotlivých kompetencií.

Kritéria hodnotenia praktickej spôsobilosti mládežníckych pracovníkov kompetentne zastávať svoju rolu sú závislé od jednotlivých kompetencií.

Dôkazy o zvládnutí jednotlivých zručností či iných predpokladov osobnostnej a profesionálnej spôsobilosti sú viac či menej formalizovaným zachytením konania, prejavov alebo produktov mládežníckeho pracovníka. Často sú aj priamou formou učenia, pretože veľakrát vypracovať dôkaz znamená zvládnuť určitú zručnosť.

Medzi takéto dôkazy, ktorými je možné doložiť zvládnutie jednotlivých kompetencií patrí:

- > **Správa z praxe** – medzi tento dôkaz patria najrôznejšie formy voľných alebo štruktúrovaných správ (správa o pozorovaní, svedecká správa). V rámci štruktúrovaných správ je potrebné zaviesť určitú šablónu – formulár pre vypracovanie správy z praxe, ktorý dá správam jednotiaci prvok. Správa z praxe má zahŕňať kontext a proces práce i hodnotenie. Zvyčajne sú kombinované správy od klientov, supervízora, spolupracovníkov, klientov a pod. Tento dôkaz má deskriptívnu povahu.
- > **Denník** - písanie denníka je ďalšou formou vytvárania podkladov pre hodnotenie. Táto forma je vhodná predovšetkým na začiatku vykonávania práce s mládežou. Denník slúži k zachyteniu bezprostredných dojmov a reflexií, umožní zaznamenať situačné momenty, na ktoré sa rýchlo zabúda. Vedenie denníka zároveň podnecuje schopnosť písomného vyjadrenia. Ako dôkaz môže slúžiť prepis niektorých záznamov alebo kópia určitej pasáže.
- > **Písomné sebahodnotenie pracovníka** – táto forma dôkazu má viacero predností – 1. pracovník pozná sám seba najlepšie. 2. vedenie k sebahodnoteniu pomáha formulovať nové „študijné“ ciele, pre ktoré bude pracovník osobne motivovaný.
- > **Vypracovanie štúdie** – cieľom vypracovania štúdie je prehĺbenie teoretických

poznatkov. Je dobré vybrať si tému podľa svojho záujmu a potrieb. Príkladom môže byť napr. štúdia o nejakom jave, s ktorým pracovník vo svojej práci často prichádza do kontaktu, prípadne analýza potrieb klientov organizácie a pod.

- > **Spracovanie projektu** - spracovanie projektu je formou hodnotenia a zároveň aj učenia, ktorá podporuje samostatné hľadanie odpovedí a prepojovanie súvislostí medzi myšlienkovými koncepciami a skutočnosťou. Tento dôkaz slúži predovšetkým k tomu, aby sa pracovník hlbšie zoznámil s niektorou problematickou oblasťou/skutočnosťou alebo vytvoril podmienky pre riešenie určitého problému. Dôležitý je samotný prieskum (pozorovanie, dopytovanie, vedenie záznamov). Pracovník by mal pritom kriticky spracovať vhodnú literatúru (teóriu, zákony, politiku), ktorá prehĺbi jeho pochopenie súvislostí.
- > **Vypracovanie kazuistiky** - spracovanie popisu prípadu v rámci poradenského procesu, pracovník tým dokladuje schopnosť reflexie pomáhajúceho procesu.
- > **Ústna prezentácia - v rámci individuálnych alebo skupinových sedení** - táto forma dôkazu je využívaná pri každej supervízii. Pracovníkovi dáva príležitosť, aby formuloval a demonštroval svoje pochopenie situácií, ktoré nastali počas jeho práce s mladými ľuďmi. Pracovník si takto ujasňuje svoje vlastné aktivity a myšlienky, plánuje a prehodnocuje ďalšie možnosti, otvára sa mu pochopenie procesov, do ktorých on, jeho kolegovia a klienti vstupujú. Pracovník môže ako dôkaz uplatniť aj formálnejšiu prezentáciu (popis prípadu, výsledky štúdie) na supervíznom seminári. Ako dôkaz môže slúžiť materiál použitý k prezentácii alebo vyjadrenie niekoho z prítomných.
- > **Záznam z hodnotenia v rámci skupiny** - vzájomné hodnotenie spolupracovníkov v supervíznej skupine alebo na rovnakom pracovisku zvyšuje vzájomnú zodpovednosť, uľahčuje sebahodnotenie a vytvára predpoklady pre konštruktívnu spoluprácu.
- > **Spätná väzba od klientov a spolupracovníkov** - táto forma hodnotenia (rovnako ako aj ostatné) by mala byť použitá vždy s vedomím pracovníka. Môže doplniť informácie, ktoré sú iným spôsobom ťažko dostupné. Je potrebné vždy rešpektovať a chrániť sebaúctu pracovníka. Účinná spolupráca s kolegami, administratívnymi pracovníkmi a klientmi by zároveň mala byť jedným z princípov práce v organizácii.
- > **Priame hodnotenie činností pracovníka** – priame hodnotenie môže vykonávať

supervízor a to osobne (priama účasť na prípade, za zrkadlom) alebo prostredníctvom audio a videozáznamov. Tento spôsob hodnotenia poskytuje najautentickejšie informácie o schopnostiach pracovníka. Po technickej stránke si takéto hodnotenie vyžaduje organizovanú prípravu.

Nie je potrebné predpisovať univerzálne dôkazy k doloženiu zvládnutia jednotlivých kompetencií. Naopak nachádzanie a vytváranie vhodného dôkazu je súčasťou tvorivého a individualizovaného prístupu.

(Zo zdroja: Havrdová,Z., Kompetence v praxi sociální práce, 1999; Interné študijné materiály FSS MU v Brne, 2002; Gabura,J., Mydlíková, E., Vedenie sociálneho prípadu, 2004)

Slovo na záver

Uvedomujeme si, že táto podoba dokumentu, ktorý si kladie za cieľ podporu osobnostného a profesionálneho rozvoja ľudí pracujúcich s mládežou nie je finálna. Vytvorenie takéhoto dokumentu si bude vyžadovať ešte viac času na spoločné stretnutia záujemcov, ktorí budú chcieť prispieť k prepracovaniu tohto dokumentu svojimi poznatkami, skúsenosťami, či konštruktívnou kritikou.

Predkladaný dokument je tak možné brať iba ako základ pre ďalšiu prácu v tejto oblasti - oblasti skvalitňovania sociálnej práce s mládežou s dôrazom na osobnosť jej nositeľov – pracovníkov s mládežou.

Veríme, že to bude čoskoro. Ak máte záujem prispieť k tomuto snaženiu, kontaktujete nás prosím na adrese office@ozpersona.sk.

Tešíme sa na spoluprácu.

PERSONA

Občianske združenie

Prílohy

Príloha č. 1 Dotazník použitý v rámci prieskumu

DOTAZNÍK

Upozornenie: Vážený respondent,

tento dotazník je súčasťou výskumného projektu občianskeho združenia PERSONA a slúži na identifikovanie potrebných kompetencií pracovníkov pracujúcich s mládežou. Zaujímajú nás Vaše názory a postoje k danej problematike. Vaše odpovede napíšte na druhú stranu dotazníka, prípadne na priložené čisté listy papiera. Prosíme o zodpovedanie všetkých otázok dotazníka.

Zobierané údaje z dotazníka budú použité pri tvorbe dokumentu s názvom „Sústava kompetencií pracovníkov pracujúcich s mládežou“, ktorý bude môcť záujemcom slúžiť ako podklad pre ich osobnostný a profesionálny rozvoj. Vypracovaný dokument bude zverejnený na web stránke nášho združenia <http://www.ozpersona.sk>. Ak máte záujem o ďalšiu spoluprácu na vytváraní spomínaného dokumentu, uveďte prosím do dotazníka aj Vaše osobné údaje (meno a priezvisko, e-mailovú adresu).

Ďakujeme Vám za Váš čas a ochotu.

1. Vaše meno a priezvisko:
2. Názov a sídlo organizácie, v ktorej pracujete:
3. Kontakt na Vás (e-mail):
4. Koľko rokov pracujete s mládežou:

5. Aké sú podľa Vášho názoru potrebné teoretické vedomosti (z ktorých oblastí vedných oborov) pre vykonávanie kvalitnej a efektívnej práce s mladými ľuďmi? Vo svojich odpovediach buďte prosím konkrétny. Napr.: Vývinová psychológia - psychologické aspekty vývinového obdobia dospelosti a rannej dospelosti; Pedagogika - pedagogika voľného času, kontext práce s mládežou v rámci zážitkovej pedagogiky a tvorba akcií pre mládež a pod.
6. Aké sú podľa Vášho názoru sociálne či iné zručnosti a schopnosti potrebné pri práci s mladými ľuďmi? Vo svojich odpovediach buďte prosím konkrétny. Napr. komunikačné schopnosti – schopnosť nadviazať prvý kontakt, prispôbiť zrozumiteľnosť svojho jazyka človeku, s ktorým komunikujem, schopnosť dávať a prijímať spätnú väzbu a pod.
7. Aké sú podľa Vášho názoru podmienky, ktoré by mala spĺňať osoba, ktorá chce, prípadne už pracuje s cieľovou skupinou mládeže? Vo svojich odpovediach buďte prosím konkrétny. Napr. absolvovať špecializovanú psychologickú diagnostiku, pravidelne sa zúčastňovať supervízie, absolvovať vzdelávanie v tejto oblasti v rozsahu 150 hodín a pod.
8. Otázka do skupinovej diskusie: Aké varianty dôkazov zvládnutia jednotlivých kompetencií môžu pracovníci predkladať? Dôkazy o zvládnutí jednotlivých kompetencií sú viac či menej formalizovaným zachytením jednania, prejavov alebo produktov pracovníka. Často sú aj priamou formou učenia, pretože veľakrát vypracovať dôkaz znamená zvládnuť určitú zručnosť. Napr. Vypracovanie kazuistiky (prípadovej štúdie) ako dôkaz zvládnutia pomáhajúceho procesu a pod.

Príloha č. 2 Etický kódex sociálnych pracovníkov

Podľa Krátkeho slovníka slovenského jazyka (Kol. autorov, 1987, str.98) etika je:

1. filozofická disciplína zaoberajúca sa morálnymi javmi, mravouka
2. sústava mravných noriem, morálka.

Etika a morálka sú vzájomne prepojené. Upravujú vzťahy k sebe samým, ku svojim blíždym, k spoluobčanom i k celej spoločnosti.

Celkový systém etických pravidiel je možné konkretizovať a rozdeliť do viacerých podsystemov podľa rôznych kritérií. Ak sa zvolí ako kritérium profesia, tak možno vytvoriť systém profesionálnej etiky – morálka obsiahnutá v normách, predpisoch, v pravidlách správania a v hodnotení. Vytvorenie takéhoto etického kódexu je účelné hlavne kvôli formulácii všeobecne platných hodnôt danej profesie a identifikovaniu oblastí s etickými problémami v jej praxi. Zvlášť pri novovznikajúcej profesii a pri jej formovaní má profesionálna etika slúžiť k úspešnému plneniu profesionálnych úloh a pomáhať vypestovať schopnosť samostatnej etickej orientácie pri dosahovaní profesionálnych cieľov. Je podstatné, aby aj klienti pomáhajúcich profesií boli s etickým kódexom danej profesie oboznámení, a tak aj svoje očakávania formulovali v súlade s ním.

V pomáhajúcich profesiách, v ktorých objektom aj subjektom pracovných aktivít sú ľudia, je schopnosť samostatnej etickej orientácie pri dosahovaní profesionálnych cieľov súčasťou základných a nevyhnutných kvalifikačných predpokladov pomáhajúceho odborníka.

Prikladáme Etický kódex sociálnych pracovníkov prijatý americkou asociáciou sociálnych pracovníkov (NASW), ktorá je najväčšou organizáciou profesionálnych sociálnych pracovníkov na svete, s členmi v 55. oblastiach Spojených štátov, Portoriku a Európe. Vznikla roku 1955 zlúčením siedmich organizácií. Základné funkcie spoločnosti zahrňujú profesionálny výskum, zakladanie štandardov sociálnej práce v praxi, podporovanie záujmu o formovanie sociálnych zákonov a členských služieb. Členstvo v spoločnosti je otvorené pre všetkých sociálnych pracovníkov.

Etický kódex sociálnych pracovníkov

prijatý NASW - THE NATIONAL ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

(Národná asociácia sociálnych pracovníkov)

I. Vlastnosti a správanie sociálneho pracovníka

- A) Osobnosť - sociálny pracovník sa má snažiť nadobudnúť vysokú úroveň osobnostných vlastností.
1. Sociálny pracovník je v neustálom styku s ľuďmi, a preto by mal dosahovať vysokú úroveň morálnych vlastností.
 2. Sociálny pracovník nesmie byť spojený, nesmie sa zúčastniť, ani ospravedlniť žiadnu nečestnosť, podvod alebo klamstvo.
 3. Sociálny pracovník musí jasne rozlišovať medzi tými vyhláseniami a činmi, ktoré robí ako súkromná osoba a tými, ktoré reprezentujú organizáciu či skupinu sociálnych pracovníkov, ktorej je členom.
- B) Kvalifikácia a profesionálny rast - sociálny pracovník sa usiluje nadobudnúť a rozvíjať schopnosti v odbornej praxi a pri výkone odborných úloh.
1. Sociálny pracovník by mal prijať zodpovednosť resp. zamestnanie iba na základe svojej kvalifikácie alebo za účelom jej získania.
 2. Sociálny pracovník nesmie podceňovať alebo odmietať odborné vzdelanie, školenia, skúsenosti či špecializácie.
- C) Služby - sociálny pracovník by mal pred svojimi záujmami uprednostniť záväzky spojené s jeho profesiou.
1. Sociálny pracovník by mal niesť konečnú zodpovednosť za kvalitu a rozsah služieb, ktoré osobne pridelí, prevezme, vykoná.
 2. Sociálny pracovník musí predchádzať veciam, ktoré sú nehumánne, alebo diskriminujú človeka či skupinu ľudí.
- D) Bezúhonnosť - sociálny pracovník by mal konať v zhode s najvyššou mierou profesionálnej bezúhonnosti a čestnosti.
1. Sociálny pracovník musí byť odolný voči vplyvom a tlakom, ktoré prekážajú jeho profesionálnej nezainteresovanosti, diskrétnosti a nestrannému úsudku.

2. Sociálny pracovník nesmie využívať profesionálne vzťahy k osobnému zisku.
- E) Školstvo a veda - sociálny pracovník, ktorý je spätý so štúdiom a vedou by sa mal nechať viesť požiadavkami školy.
1. Sociálny pracovník spätý s vedou by sa mal starostlivo zamyslieť nad jej možnými následkami pre ľudské bytie.
 2. Ďalej by mal vedieť primerane reagovať na súhlas účastníka vo výskume, či je dobrovoľný a informovaný, bez akejkoľvek vplyvnej deprivácie alebo trestu za odmietnutie na účasti a s cieľom akceptovať účastníkovú súkromie a dôstojnosť.
 3. Ďalej by mal ochrániť účastníka pred nesprávnou fyzickou alebo mentálnou nepohodnosťou, stresom, poškodením, nebezpečenstvom alebo depriváciou.
 4. Ďalej sociálny pracovník, ktorý hodnotí služby alebo príčiny by mal o nich diskutovať iba pre profesionálne potreby a iba s osobami, ktoré s nimi súvisia priamo a profesionálne.
 5. Informácie získané o účastníkovi by mali byť chápané ako tajné.
 6. Mal by si zobrať zodpovednosť za prácu, ktorá bola vykonaná v súvislosti so snahou v školstve a vede, a taktiež zodpovednosť, ktorou prispeli iní.

II. Etická zodpovednosť sociálneho pracovníka voči klientom

- F) Nadradenosť záujmov klienta - Prvoradou zodpovednosťou sociálneho pracovníka je zodpovednosť voči klientovi.
1. Sociálny pracovník má poskytovať klientovi službu s oddanosťou, lojalnosťou, odhodlanosťou a s maximálnym zapojením svojich profesionálnych zručností a schopností.
 2. Sociálny pracovník nesmie využívať vzťah s klientom na osobné zvýhodňovanie, ani sa nesmie uchádzať o klienta inej agentúry (inštitúcie) pre vlastnú prax.
 3. Sociálny pracovník nesmie používať, prehliadať, podporovať, alebo spolupracovať s akýmkoľvek prejavom diskriminácie na základe rasy, farby, pohlavia, sexuálneho zamerania, veku, náboženstva, pôvodu, manželského stavu, politického názoru, mentálneho či fyzického postihnutia, alebo akéhokoľvek záujmu a osobnej vlastnosti, podmienky či stavu.
 4. Sociálny pracovník sa má vyhýbať vzťahom alebo záväzkom, ktoré odporujú

- záujmom klienta.
5. Sociálny pracovník za žiadnych okolností nesmie s klientom nadviazať sexuálny vzťah.
 6. Sociálny pracovník má poskytovať klientovi náležitú a úplnú informáciu týkajúcu sa rozsahu a povahy služieb, ktoré môže poskytovať.
 7. Sociálny pracovník má upozorniť klienta na riziká, práva, možnosti a záväzky vyplývajúce z jemu poskytovanej sociálnej služby.
 8. Sociálny pracovník má hľadať radu a pomoc u kolegov a supervízorov, kedykoľvek je to v klientovom záujme.
 9. Sociálny pracovník má ukončiť poskytovanie služby klientovi a svoj profesionálny vzťah s ním, keď si to situácia už nevyžaduje, alebo keď by vzájomný profesionálny vzťah ďalej neslúžil klientovým záujmom a potrebám.
 10. Sociálny pracovník má rázne upustiť od poskytovania služby iba za nezvyčajných okolností, pričom pozorne zväží všetky faktory vplývajúce na situáciu a postará sa o minimalizovanie nepriaznivých účinkov.
 11. Sociálny pracovník, ktorý ukončuje alebo prerušuje poskytovanie služby klientovi, ho má bezodkladne informovať a zabezpečiť jeho premiestnenie, odkázanie či obnovenie služby vzhľadom na jeho potreby a záujmy.
- G) Práva a výsady klienta - sociálny pracovník má podniknúť všetko preto, aby čo najviac podporil sebaurčenie a samostatné rozhodovanie klienta.
1. Keď je sociálny pracovník nútený jednať v mene klienta, ktorý je legálne súdom uznaný za neschopného, má ochraňovať záujmy a práva takéhoto klienta.
 2. Ak je legálne ustanovená iná osoba, aby zastupovala klienta, sociálny pracovník má jednať s touto osobou vždy s klientovými záujmami na zreteli.
 3. Sociálny pracovník nesmie podniknúť nič, čo narušuje alebo obmedzuje osobné či zákonné práva klienta.
- H) Dôvernosť a súkromie - sociálny pracovník má rešpektovať súkromie klienta a podržať všetky informácie získané v priebehu práce v tajnosti.
1. Sociálny pracovník nesmie šíriť dôvernosti, ktoré mu klient zveril bez jeho súhlasu, iba keď si to vyžadujú profesionálne dôvody.
 2. Sociálny pracovník má plne informovať klienta o hraniciach dôvernosti a zámeroch,

pre ktoré informácie získava a ako ich môže použiť.

3. Sociálny pracovník má poskytovať klientovi náležitý prístup ku všetkým oficiálnym pracovným záznamom, ktoré sa ho týkajú.
 4. Pri sprístupnení záznamov klientovi má sociálny pracovník dbať na to, aby bolo chránené súkromie ostatných osôb spomínaných v týchto záznamoch.
 5. Sociálny pracovník môže nahrávať, zaznamenávať alebo povoliť pozorovanie ich činnosti tretej strane iba so súhlasom klienta.
- I) Honorár - pri určovaní honoráru sociálny pracovník ručí, že honorár je spravodlivý, rozumný, ohľaduplný a primeraný poskytnutej službe a berie ohľad aj na možnosti klienta honorár uhradiť.
1. Sociálny pracovník sa nesmie rozdeliť s honorárom, prijať alebo dať čokoľvek cenné preto, aby získal nového klienta.

III. Etická zodpovednosť sociálneho pracovníka ku kolegom

- J) Sociálny pracovník by mal s kolegami jednať zdvorilo, slušne a s rešpektom.
1. Sociálny pracovník by mal byť ochotný spolupracovať s kolegami, aby spoločne zvýšili profesionálny záujem a starostlivosť.
 2. Sociálny pracovník by si mal vážiť dôveru, o ktorú sa s ním delia kolegovia v priebehu ich profesionálneho vzťahu a jednania.
 3. Sociálny pracovník by mal vytvoriť a udržiavať vhodné podmienky, ktoré uľahčia kolegom eticky a kompetentne vykonávať svoju prácu.
 4. Sociálny pracovník by mal jednať s porozumením a reprezentovať správnosť konania, slušnosť, kvalifikáciou, prehľad a objavy svojich kolegov a používať primerané cesty na vyjadrenie názoru na ne.
 5. Sociálny pracovník, ktorý je zastupovaný alebo zastupuje kolegu v profesionálnej praxi, mal by jednať s ohľadom na záujmy, povahu a povesť tohto kolegu.
 6. Sociálny pracovník by nemal využívať spory medzi kolegami a zamestnávateľmi na získavanie výhod alebo pozícií, o ktoré má záujem.
 7. Sociálny pracovník by mal vyhľadať sprostredkovateľa na rozhodnutie sporu vtedy, keď konflikty s kolegami vyžadujú odhodlanie prinútiť sa profesionálne nad nimi uvažovať.

8. Sociálny pracovník by mal ponúknuť kolegom z iných odborov rovnaký rešpekt a spoluprácu, akú mu ponúkajú oni.
 9. Sociálny pracovník, ktorý je zamestnávateľom, mentorom alebo dohliadajúcim na svojich kolegov, by mal jednoznačne vplývať a napomáhať pretrvávaniu ich vzťahov.
 10. Sociálny pracovník, ktorý má na starosti zamestnávanie a oceňovanie výkonu ostatných pracovníkov, by mal správne využiť túto zodpovednosť, na základe pevne stanovených kritérií.
 11. Sociálny pracovník, ktorý nesie zodpovednosť za oceňovanie výkonu zamestnancov, personálu a študentov, by mal konzultovať ich ohodnotenie s nimi.
- K) Rokovanie s klientom kolegu - sociálny pracovník má zodpovednosť za výsledky konania s klientom svojho kolegu, mal by s ním jednať s plným profesionálnym nasadením.
1. Sociálny pracovník by nemal žiadať o pridelenie klientov svojho kolegu.
 2. Sociálny pracovník by nemal prijať profesionálnu zodpovednosť za klienta inej inštitúcie alebo kolegu bez toho, aby s touto inštitúciou alebo kolegom komunikoval.
 3. Sociálny pracovník, ktorý pracuje pre kolegovho klienta počas jeho dočasnej absencie alebo pracovnej zaneprázdnenosti, by mal pristupovať k tomuto klientovi s takým istým porozumením, aké ponúka svojim klientom.

IV. Etické záväzky k zamestnaneckým organizáciám

- L) Sociálny pracovník by sa mal pridŕžiavať záväzkov, ktoré sú vytvorené zamestnaneckými organizáciami.
1. Sociálny pracovník má pracovať na zlepšení politiky a postupov v zamestnaneckej organizácii a na výkonnosti a efektívnosti jej služieb.
 2. Sociálny pracovník by nemal prijať zamestnanie alebo zriadiť študentské umiestnenie v organizácii, ktorá je pod verejnou sankciou NASW kvôli násilným osobným štandardom, alebo na ktorú sa vzťahujú penále alebo limity kvôli profesionálnemu konaniu ku klientom.
 3. Sociálny pracovník má pracovať na prevencii a eliminácii diskriminácie v každej

práci a organizácii a v zamestnaneckej politike a praktikách.

4. Sociálny pracovník má použiť zdroje zamestnávajúcej organizácie veľmi ohľaduplne a len pre účel, na ktorý sú zamerané.

V. Zodpovednosť k profesii sociálnej práce

M) Udržiavať integritu profesie - sociálny pracovník má udržiavať a zdokonaľovať hodnoty, etiku, vedomosti a poslanie profesie.

1. Sociálny pracovník má chrániť a zvyšovať dôstojnosť a integritu profesie a pri diskusiách a kritike ohľadom tejto profesie má vystupovať zodpovedne a energicky.
2. Sociálny pracovník má vystúpiť proti neetickému správaniu akéhokoľvek príslušníka tejto profesie prostredníctvom vhodných kanálov.
3. Sociálny pracovník by mal konať tak, aby predišiel neautorizovaným a nekvalifikovaným praktikám sociálnej práce.
4. Sociálny pracovník by nemal robiť klamnú reprezentáciu v reklame pokiaľ ide o kvalifikáciu, kompetenciu, služby alebo výsledky, ktoré majú byť dosiahnuté.

N) Rozvoj vedomostí - sociálny pracovník má na seba vziať zodpovednosť pre identifikáciu, rozvoj a plné využitie vedomostí pre profesionálnu prax.

1. Sociálny pracovník má prispievať časovou a profesionálnou expertízou k aktivitám, ktoré sľubujú rešpekt pre prospešnosť, integritu a kompetenciu profesie sociálnej práce.
2. Sociálny pracovník má podporovať formulácie a ustanovenia, rozvoj a implementáciu sociálnej politiky v záujme svojej profesie.

O) Komunitné služby - sociálny pracovník by mal pomáhať pri vytváraní sociálnych služieb s dostupnými prostriedkami pre celú verejnosť.

1. Sociálny pracovník má budovať svoju prax na základe získaných vedomostí dôležitých pre sociálnu prácu.
2. Sociálny pracovník má kriticky preverovať a získavať všetky nové vedomosti ohľadom sociálnej práce.
3. Sociálny pracovník má prispievať na vedomostnej báze sociálnej práce a podieľať sa na výskume nových vedomostí a praxe s ostatnými kolegami.

VI. Etická zodpovednosť k spoločnosti

P) Podpora verejného blaha

1. Sociálny pracovník by mal jednať preventívne a odstraňovať diskrimináciu proti osobám, alebo skupinám osôb na základe rasy, farby pleti, pohlavia, sexuálnej orientácie, veku, vyznania, národnosti, manželského postavenia, politickej orientácie, mentálneho alebo psychického postihu, iných odlišností, alebo osobných charakteristík, podmienok alebo spoločenského postavenia.
2. Sociálny pracovník by sa mal aktivizovať v zabezpečovaní služieb a potrieb, pre všetkých tých ľudí, ktorí k tomu nemajú prístup.
3. Sociálny pracovník by mal rozlišovať voľbu a príležitosti pre všetkých ľudí so špeciálnym zreteľom v neprospech, alebo utláčané skupiny ľudí.
4. Sociálny pracovník by mal podporovať podmienky, ktoré berú ohľad na rozdielnosť kultúr, ktoré sa vyskytujú v americkej spoločnosti.
5. Sociálny pracovník by mal poskytovať príslušné profesionálne služby v naliehavých potrebách a stavoch núdze.
6. Sociálny pracovník by mal byť zástancom zmien v politike a legislatíve, ktoré sa týkajú zlepšenia sociálnych podmienok a podporovať sociálnu spravodlivosť.
7. Sociálny pracovník by mal dbať o informovanosť a účastiť sa pri tvorbe sociálnej politiky a zákonov.

Použitá a doporučená literatúra:

- Bělohávek, F. (1996), Organizační chování. Olomouc, Rubico.
- Gabura, J., Mydlíková, E. (2004), Vedenie sociálneho prípadu, Bratislava, ASSP
- Gabura, J., Pružinská, J. (1995), Poradenský proces, SLON.
- Havrdová, Z. (1999), Kompetence v praxi sociální práce, Praha, Osmium
- Hawkins, P., Shohet, R. (2004), Supervize v pomáhajících profesích, Praha, Portál
- Mareš, J., Průcha, J., Walterová, E. (2003): Pedagogický slovník. Praha, Portál.
- Matoušek, O. (2003): Slovník sociální práce. Praha, Portál
- Matoušek, O., Kroftová, A. (1998): Mládež a delikvence. Praha, Portál.
- Macek, P. (1999): Adolescence. Praha, Portál.
- Mydlíková, E., Gabura, J., Schavel, M. (2002), Sociálne poradenstvo, Bratislava, ASSP
- Nakonečný, M. (1995), Psychologie osobnosti, Praha Academia
- Navrátil, P. (2001): Teorie a metody sociální práce. Brno, Zeman.
- Scherpner, M., Markert, W.R., Sitzenstuhl, I., Sprevádzanie v praxi (vedenie), poradenstvo a učenie: princípy sociálnej práce, 1999.
- Smékal, V., Macek, P. (eds), (2002), Utváření a vývoj osobnosti. Barrister & Principal.
- Svobodová, P., Valášek, M. (2002), Úvod do supervize, Tišnov, Sdružení SCAN



PERSONA

Vrančovičova 29, 841 03 Bratislava

IČO: 30869897, DIČ: 2022283120

<http://ozpersona.sk>, office@ozpersona.sk

T-Mobile: 0903 037 211, O2: 0948 046 102