

Projekt diplomové práce

Jméno studenta: Bc. Pavlína Fejkusová, DiS.

Osobní číslo: 80989702

Imatrikulace: 2017

Název práce:

Optimalizace role metodika v terénních sociálních službách poskytovaných pro osoby s postižením.

S příchodem Zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a jeho přílohou č. 505 došlo na poli sociálních služeb v ČR k mnoha velmi významným změnám v jejich vnímání, řízení i poskytování. V období zavádění Zákona do praxe jsem byla v pozici zástupkyně ředitelky a zároveň vedoucí sociální pracovnice. Vybavuji si, že jsme v týmu vedení cítili obavy, jak budeme schopni všechny nároky a požadavky naplnit (Vyhláška, §88, 89). V případě, že služba uvedené podmínky nesplní, hrozí jí finanční sankce, pozastavení výkonu činnosti (Zákon, § 84) nebo zrušení registrace (Zákon, § 82 (3) b, c). Tím se v naší službě, a jak jsme pozorovali současně i ve službách v širším okolí, „zrodila“ nová pozice metodik, která se měla postarat o aplikaci Zákona a zejména standardů kvality do praxe. Sama jsem na pozici metodika působila několik let.

Až dosud lze k roli metodika čerpat informace pouze z několika dokumentů MPSV, které vznikly v souvislosti se standardy kvality sociálních služeb a vzděláváním metodiků. V dokumentu „Role, profil a odborné kompetence průvodců v zavádění Standardů kvality sociálních služeb (Fides populi, 2008) autoři zachytili tehdejší představu o roli průvodců kvality. Další zdroj „Manuál pro metodiky v sociálních službách“ (Holková, Gabrysz, 2011) vysvětluje roli metodika optikou tří oblastí: kvalifikační a osobnostní předpoklady, znalosti a dovednosti, podmínky pro práci.

Další metodické materiály zatím nevznikly, metodici nemají systém vlastního vzdělávání či supervize. Přitom jsou vystaveni mnoha tlakům a nejistotám. Proto jsem se rozhodla svou diplomovou prací přispět k vyjasnění některých otázek spojených s rolí metodika.

Cíl práce:

Cílem práce je **explorovat současný stav a možnosti profesionálního vývoje role metodiků ve službách osobní asistence**. Budu se zajímat o možnosti, spojené a) s přesnějším vymezením role, b) s pozicí metodika v organizaci, c) s profesionálním rozvojem metodiků,

tak, aby vše směřovalo ke zvyšování kvality poskytované služby (resp. aby se zlepšoval život lidí s postižením).

Možná podtémata:

- Jaká je skutečná a jaká je optimální role metodika? Co se od něj očekává? Kde vidí nejčastější nedostatky? Jaké jsou zkušenosti s vlivem na kvalitu služby?
- Jaké jsou rozmanité pozice a role metodika v organizaci?
- Pracovně-právní zařazení metodiků v organizacích (HPP, VPP, OSVČ), jejich důvody, výhody, nevýhody. Přednosti a rizika souběhu práce metodika s jeho dalšími pracovními rolami.
- Jaké jsou zkušenosti metodiků s prosazováním změn v poskytování služby ve jménu kvality a zkušenosti s odporem ke změně v organizaci?
- Jakou podporu pro optimalizaci své role metodici dostávají a jakou potřebují?

Rámcové vymezení teoreticko-metodologického přístupu

Práce bude pojata v sociálně konstruktivistickém rámci, jako výzkum pro praxi (Uggerhoj, 2011). Výzkumná otázka je formulována na základě zkušeností z praxe. Záměrně vybraní zástupci participantů výzkumu se však vyjádří k validitě výsledků výzkumu pro praxi. Z porovnání pohledů různých aktérů budou vyvozena praktická doporučení a vodítka pro změny v oblasti vymezení rolí, pozic a profesionálního vývoje metodiků v sociálních službách s lidmi s postižením, která budou zpětně předložena vybraným aktérům k posouzení. K výsledkům výzkumu vztáhnou poznatky z odborné literatury, legislativy a dalších zdrojů v oblasti kvality služeb a metodické práce.

Vymezení základních pojmů

Role - „Očekávaný způsob chování, vázaný na určitý soc. status“ (Linton, 1936). V pracovním prostředí je rolí pracovníka jeho pracovní náplň, může docházet k přetížení či konfliktu rolí (srov. Nakonečný, 2005, s. 85-86). Termín „status“ je v nejširším významu chápán jako „sociální pozice člověka v určité společnosti, resp. skupině, spojené s určitou mírou ocenění ze strany druhých“ (Keller, 2018).

Pozice - Pojem vyjadřuje místo, které jedinec zaujímá v malé skupině. Toto místo je ovlivňováno různými hledisky - aktivitou, oblíbeností, dominancí a podobně (Keller, 2018).

Profesní rozvoj - Profesní rozvoj spadá do oblasti personálního managementu a zahrnuje vzdělávání pracovníků, které je nutné, poněvadž se požadavky na znalosti a dovednosti pracovníka v moderní společnosti neustále mění (Koubek, 2009, s. 252).

Změna - Změnu ve smyslu pracovních postupů vnímám jako větší, menší či úplný odklon od zavedeného způsobu práce. Řízení změn spadá do oblasti managementu a vychází z poznání sociální psychologie, která se zaměřila na psychologické aspekty změn. Zavádění změn úzce souvisí s metodickou prací.

Metodika - Obecně znamená pracovní postup. V rámci sociální práce se jedná o aplikaci standardů kvality do praxe v podobě písemných pokynů.

Metodik - V sociální práci se můžeme setkat s pojmem metodik a průvodce. Je to kvalifikovaný odborník pro zavádění standardů kvality, který může s organizací spolupracovat jako externí konzultant anebo jako interní manažer kvality či metodik (Fides polpuli, s. 3).

Kvalita - Z hlediska existence standardů je kvalita vytvářena stanovením kritérií, jejich aplikací do praxe, kontrolou jejich naplňování, následnou evalvací a využití dat z ní pro případné rozhodování o řešení směřující k nárůstu kvality.

V diplomové práci budou pojmy dále rozpracovány.

Návrh metody a postupu

Metodologie výzkumu

Výzkumná strategie spočívá zejména v kvalitativních metodách, případně v kombinaci s kvantitativními metodami. Provedu exploraci pomocí kvalitativních metod výzkumu (tematické analýzy). Využiji polostrukturované rozhovory s inspektory sociálních služeb a dále s řediteli, metodiky a sociálními pracovníky organizací ve vzorku. Jednotlivé rozhovory a případně i focus group budou nahrávány na diktafon, bude prováděn záznam field notes. Získaná data budou následně tříděna podle témat. Provedu otevřené a selektivní kódování výroků či částí výroků, které nespádají do předem konstruovaných témat. To povede k vytváření dalších kategorií/témat. Výsledky budu interpretovat za pomoci techniky vyložení karet (Šafaříček, 2007, s. 226). Očekávám zmapování hlavních okruhů obtíží a dobré praxe v současné roli, pozici a profesionálním rozvoji metodiků. Následně formuluji témata a doporučení pro žádoucí změny. Interpretaci spolu s doporučeními pro praxi zprostředkují vybraným účastníkům výzkumu, kteří projeví zájem o další spolupráci, ke komentáři. Jejich následnou analýzou dospěji k další diskusi a závěrům vztaženým k praxi.

Bude vybráno 5 až 7 organizací z poskytovatelů služby osobní asistence na území Moravskoslezského kraje uvedené v registru poskytovatelů služeb vedeného Ministerstvem práce a sociálních věcí¹.

¹ Viz: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do?SUBSESSION_ID=1544365754617_1

Účastníci výzkumu budou osloveni na základě záměrného výběru tak, aby byly zastoupeny různé typy uspořádání služeb, které mohou mít případný vliv na povahu role metodika. To bude upřesněno v průběhu výzkumu. Zvažují následující charakteristiky:

- Služba je poskytována na území Moravskoslezského kraje
- Služba využívá spolupráci s metodikem
- Služby rozmanité dle právní formy poskytovatele služby, regionu s nízkou a střední socioekonomickou úrovní, území (venkov x město), kapacity služby, cílové skupiny klientů (např. dle typu postižení).

Participantů na výzkumu:

Vedení organizací či konkrétní služby, metodici, sociální pracovníci, inspektoři kvality sociálních služeb

Předběžná představa o struktuře práce

Úvod

Cíl práce

Úvod

Vymezení pojmů

Výzkum

- Metodologie výzkumu
- Výsledky analýzy
 - Role metodiků
 - Pozice metodiků
 - Potřeby rozvoje metodiků
- Praktická doporučení výzkumu pro praxi
- Zpětná vazba na doporučení od aktérů výzkumu

Závěr

Zdroje

Přílohy

Předběžný harmonogram

Průběžně: Studium odborné literatury, legislativy a zdrojů souvisejících s tématem.

4. prosinec 2018 – 14. leden 2019: Formulace kritérií pro záměrný výběr vzorku, vytipování možných participantů.

15. leden – 31. leden 2019: Oslovování participantů pro výzkum.

1. únor – 31. únor: Příprava otázek pro vedení polostrukturovaných rozhovorů a případně focus group. Pilotní ověření.

1. březen – 31. březen 2019: Sběr dat v terénu.

1. březen – 30. duben: Přepisy rozhovorů, zpracování dat z výzkumu. Tvorba doporučení.

1. květen – 7. květen: Sestavení dotazníku případně dokumentu s navrhovanými doporučeními pro vybrané aktéry výzkumu k získání zpětné vazby.

8. květen – 30. květen: Získávání zpětné vazby od vybraných zástupců aktérů výzkumu.

8. květen – 8. červen: Průběžné zapracovávání zpětné vazby na navrhovaná doporučení.

9. červen – 20. červen: Analýza výsledků zpětné vazby.

21. červen – 25. červen: Dopracování diplomové práce a tisk.

Termín odevzdání diplomové práce: **28. 6. 2019**

Orientační seznam klíčové literatury

1. ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. ISBN 9788024714073.
2. DISMAN, Miroslav. 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost*, Charles University in Prague, Karolinum Press, ProQuest Ebook Central. ISBN 8024601397.
3. FIDES POPULI s.r.o. 2008. *Role, profil a odborné kompetence průvodců v zavádění Standardů kvality sociálních služeb*. MPSV.
4. FIDES POPULI s.r.o. 2008. *Vybrané metody práce průvodců v zavádění Standardů kvality sociálních služeb*. MPSV.
5. HAVRDOVÁ, Zuzana. 2010. *Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb*. ISBN 9788087398067.
6. HAVRDOVÁ, Zuzana. 1999. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. ISBN 8090208185.
7. HAVRDOVÁ, Zuzana. 2011. *Organizační kultura v sociálních službách jako předmět výzkumu / Zuzana Havrdová, Olga Šmídová, Jiří Šafr, Ingrid Štegmannová a kolektiv*. ISBN 9788087398159.
8. HENDL, Jan. 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha, Portál s.r.o. ISBN 80-7367-040-2.
9. HOLKOVÁ I., GABRYSZ A. 2011. *Manuál pro metodiky v sociálních službách*. Praha.
10. KOTTER, John P. 2003. *Srdce změny: skutečné příběhy o tom, jak lidé mění své organizace / John P. Kotter, Dan S. Cohen ; z anglického originálu Heart of change přeložila Irena Grusová*. ISBN 8072610953.
11. KASPAR, Tomas. 2006. *Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit aus Systemischer Perspektive, Aspekte zur Entwicklungsarbeit mit und am Widerstand*.
12. KELLER, Jan. 2018. *Sociologická encyklopedie*. [cit. 9. prosince 2018]. Dostupné z: <<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Status>>
13. KOUBEK, Josef. 2009. *Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky*. Praha, Management press. ISBN 978-80-7261-168-3.
14. LINTON, Ralph in VLÁČIL, Jan. 2017. *Sociologická encyklopedie*. [cit. 9. prosince 2018]. Dostupné z: <<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Role>>.
15. MINISTERIUM DER JUSTIZ DES LANDES SACHSEN – ANHALT. 2008. *Qualitätsstandards, Handbuch für den Sozialen Dienst der Justiz und den Sozialendienst im Justizvollzug des Landes Sachsen – Anhalt*.

16. NAKONEČNÝ, Milan. 2005. *Sociální psychologie organizace*. Havlíčkův Brod, Grada publishing, a.s. ISBN 802470577X.
17. SENGE, Peter M. 2016. *Pátá disciplína: teorie a praxe učící se organizace / Peter M. Senge; [z anglického originálu přeložila Irena Grusová]*. ISBN 9788072614288.
18. SHEIN, Edgar A. 1969. *Psychologie organizace / Shein Edgar A. [z anglického originálu přeložila Jana Milnerová]*. Praha. Orbis.
19. ŠVAŘÍČEK, Roman. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách / Roman Švaříček, Klára Šed'ová a kol.* Praha, Portál s.r.o. ISBN 9788073673130.
20. TYSON, Shaun. 1997. *Organizační chování / Shaun Tyson, Tony Jackson; překlad Zeno Veselík*. ISBN 8071692964.
21. UGGERHOY, Lars. 2011. *What is Practice Research in Social Work - Definitions, Barriers and Possibilities*. Social Work and society. International Online Journal. [online]. 9 (1). [cit. 8.1.2019]. Dostupné z: <<https://www.socwork.net/sws/issue/view/1>>.
22. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.
23. Zákon č. 108 / 2006 Sb. o sociálních službách.