

UNIVERZITA KARLOVA
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Diplomová práce

Vnímání profesní identity sociálními pracovníky

Bc. Anna Kaňková, DiS.

Katedra pastorační a sociální práce
Vedoucí práce: PhDr. Jaroslava Šťastná, PhD.
Studijní program: Teologie
Studijní obor: Křesťanská krizová a pastorační práce - diakonika

Praha 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem Vnímání profesní identity sociálními pracovníky napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

V Rozstání dne 13. června 2018

Anotace

Diplomová práce se zabývá profesní identitou sociálních pracovníků, konkrétně vnímáním této identity na základě jejich věku. Cílem práce je porovnat vnímání profesní identity sociálními pracovníky ve dvou věkových kategoriích a zjistit, zda v tomto vnímání existují nějaké zásadní rozdíly.

Teoretická část práce se věnuje základním pojmům identita a profesní identita, definici sociální práce a roli sociálního pracovníka. Práce čerpá z odborné tuzemské i zahraniční literatury, odborných statí, stěžejních dokumentů a některých doposud realizovaných výzkumů.

Praktická část se zabývá popisem výzkumu zaměřeného na vnímání profesní identity sociálními pracovníky dvou věkových kategorií a analýzou dat z něho plynoucích.

Klíčová slova

profesní identita, kolektivní profesní identita, sociální práce, sociální pracovník

Summary

This master thesis researches a social identity of social workers. It deals specifically with a perception of this identity based on the age of the workers.

The aim of the work is to compare the perception of social identity by social workers in two age categories and find out if there exist any significant differences between them.

The theoretical part explains the key terms of identity and social identity, the definition of social work and the role of a social worker. The thesis refers to both Czech and international qualified literature, articles, fundamental documents and some experiments that have been done so far.

The practical part describes the research focused on the perception of social identity of two age groups of social workers. It analyses the collected data.

Keywords

vocational identity, collective vocational identity, social work, social worker

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat PhDr. Jaroslavě Šťastné, Ph.D. za odborné vedení a trpělivost a ochotu, kterou mi během zpracování mé diplomové práce věnovala.

Obsah

Úvod	8
1 Definice pojmů identita a profesní identita	10
2 Sociální práce	13
2.1 Sociální práce jako pomáhající profese	13
2.2 Definice sociální práce	15
2.3 Vývoj sociální práce v historicko-kulturním kontextu	17
2.3.1 Historický vývoj české sociální práce	20
2.3.2 Sociální práce v době současné	25
2.4 Kolektivní profesní identita sociální práce	31
2.5 Profesionalizace sociální práce	35
2.5.1 Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách	36
2.5.2 Etický kodex	38
2.5.3 Vzdělávání sociálních pracovníků	39
3 Sociální pracovník	42
3.1 Typologie sociálních pracovníků	45
3.1.1 Jednotné pojetí sociální práce	49
4 Kvalitativní výzkum	51
4.1 Výzkumná otázka	51
4.2 Metodika výzkumu	54
4.2.1 Technika sběru dat	54
4.2.2 Výzkumný soubor	55
4.3 Výzkumná zjištění	57
4.4 Shrnutí výzkumných zjištění	93
Seznam literatury	100
Seznam tabulek	106
Přílohy	108

Úvod

Tématem mé diplomové práce je vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Motivací k výběru tohoto tématu byla moje osobní zkušenost. Ačkoli jsem po studiích nastoupila do svého prvního zaměstnání na pozici sociální pracovnice, náplň práce odpovídala spíše pozici administrativní pracovnice/asistentky. Vnímání profesní identity sociálního pracovníka, které jsem si vytvořila během studií (podle typologie Musila spíše profesionální pojetí sociální práce) utrpělo značný šok a při výkonu svého povolání jsem měla velký problém se sebeuvědoměním, kdo vlastně profesně jsem. Začala jsem se tedy zajímat o to, jak svoji profesní identitu vnímají mé kolegyně na pozici sociálních pracovníků. Zjistila jsem, že se toto vnímání liší. Jinak svoji profesní identitu vnímaly kolegyně v mém věku, jinak kolegyně starší.

Cílem mé práce je tedy porovnat vnímání profesní identity sociálními pracovníky ve dvou věkových kategoriích, 25 až 35 let a 50 až 60 let. Hlavní otázkou výzkumu pak je, jestli existují rozdíly ve vnímání vlastní profesní identity u těchto dvou věkových kategorií a naopak, zda lze nalézt v tomto vnímání i nějaké shody.

Tématem profesní identity sociálních pracovníků se zabývala například M. Flídrová spolu s M. Opatrným, R. Janebová nebo D. Růžičková. Významně se této problematice věnuje L. Musil, který na toto téma napsal mnoho odborných statí a realizoval odborné výzkumy. Z výsledků jeho výzkumů a odborných statí ostatních jmenovaných budu ve své práci hojně čerpat.

V teoretické části práce definuji pojmy identita a profesní identita, dále vymezím místo sociální práce v rámci pomáhajících profesí a uvedu její definici. Poté popíši kulturně-historický vývoj profese sociální práce a pokusím se stanovit, na jakých základech by se dala vystavět kolektivní profesní identita. Posléze se zaměřím na proces profesionalizace sociální práce.

Samostatnou kapitolu pak budu věnovat vymezení profesní role sociálního pracovníka, určení jeho kompetencí a typologii vytvořené Musilem. Vycházet budu z odborné tuzemské i zahraniční literatury, odborných statí, Etického kodexu sociálních pracovníků, Zákona č. 108/2006 Sb. a výsledků výzkumů zabývajících se tímto tématem.

V praktické části popíši realizaci mého výzkumu, který jsem prováděla pomocí polostrukturovaných rozhovorů se sociálními pracovníky působícími na území Libereckého kraje a budu interpretovat výsledky, které z tohoto výzkumu vplynuly.

1 Definice pojmů identita a profesní identita

Identita

V odborné literatuře najdeme mnoho výkladů pojmu identita. Jedním z nich je, že identita je „proces, jímž se lidé, chtějí-li si přesně stanovit, kdo jsou, srovnávají s ostatními“.¹ Dalším příkladem výkladu pojmu je, že identita je souhrn znaků, díky nimž je člověk vnímán jako součást určité skupiny.² Nakonečný definuje identitu jako „totožnost, tj. určení z hlediska příslušnosti k nějaké kategorii“³, to znamená, že pojem identita v sobě obsahuje i identifikaci (ztotožnění) s určitou skupinou.⁴ Identita však neznamená jen podobnost, ale zároveň v sobě zahrnuje i odlišnost od druhých.⁵

Na identitu lze nahlížet z různých úhlů. Pro naši potřebu můžeme uvést například rozlišení na identitu individuální, sociální a kolektivní. Individuální identita se týká vnitřní zkušenosti jednotlivce, který si je vědom toho, kým chce být. Sociální identita se týká té oblasti individuální identity, která vypovídá o sebe-pojetí v rámci skupin, jejichž členem jedinec je nebo by chtěl být. Z toho vyplývá, že jak individuální, tak i sociální identita se vztahuje k sebe-pojetí jednotlivce.⁶ Naproti tomu kolektivní identita popisuje takové sebe-pojetí, které se týká určité skupiny lidí. Takovou skupinu pak spojuje společný cíl, touha něco společně tvořit a za tímto účelem se seskupovat.⁷ Jako kolektivní identitu můžeme označit i identitu profesní, protože i jejím subjektem sebe-pojetí je skupina.

¹ GEIST, Psychologický slovník, s. 88

² HARTL a HARTLOVÁ, Psychologický slovník, s. 221

³ NAKONEČNÝ, Psychologie osobnosti, s. 353

⁴ NAKONEČNÝ, Psychologie osobnosti, s. 354

⁵ JENKINS, Social identity, s. 3

⁶ MUSIL a RŮŽIČKOVÁ, Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?, s. 80

⁷ CASTELLS, The Power of Identity, s. 7

Vědomí profesní identity je pro výkon pracovní role neméně podstatné jako vědomí individuální identity v soukromém životě. Stejně jako individuální identita odlišuje jedince od druhých, tak profesní identita vymezuje jedinečnost každé profese.

Profesní identita

Slovo profese pochází „z latinského „*professio*“ = *přiznání k povolání, k řemeslu. Česky povolání, také ale odbornost, respektive odborností, odbornou přípravou podložené povolání. Pojem profese se vztahuje k pracovním rolím ... obsahuje vymezení vůči ostatním složkám struktury -> práce a zaměstnání z hlediska prestiže, moci a příjmů.*“⁸

Matoušek definuje profesi jako: „*zaměstnání vyžadující určité znalosti a dovednosti.*“⁹ Právě soubor těchto specifických znalostí a dovedností určuje a rozlišuje jednotlivé profese.

Profese je tedy soubor několika atributů. Jedná se o vlastní teoretickou základnu, profesní přípravu, kulturu profese, etický kodex a společenské uznání.¹⁰ Vlastní teoretickou základnou rozumíme dovednosti, které jsou pro danou profesi signifikantní. Profesní příprava se skládá ze studia teorie, která se rozvíjí díky výzkumu i získávání praktických zkušeností. Profesní kultura v sobě zahrnuje interakci členů formálních (instituce, výzkumná a vzdělávací centra, asociace) i neformálních skupin (spolupracovníci), komunikační klima a skládá se z určitých norem, hodnot a symbolů (žargon, stereotypy, historie). Společenské uznání zahrnuje váhu, kterou přisuzuje profesi klient (důvěra klienta v to, že je mu tato profese schopna pomoci) a odborná veřejnost. Etický kodex pak zajišťuje důvěru komunity.¹¹

⁸ MAŘÍKOVÁ, PETRUSEK a VODÁKOVÁ, za kol. Velký sociologický slovník, 2. Svazek, s. 852

⁹ MATOUŠEK, Slovník sociální práce, s. 165

¹⁰ JOHNSON, Social Work Practise, s. 19

¹¹ NEČASOVÁ, Úvod do filozofie a etiky v sociální práci, s. 21

Identitou ve vztahu k profesi rozumíme specifickou, ucelenou a nezaměnitelnou podstatu profese. Vytváření profesní identity je pak procesem, kdy se člověk ztotožňuje s podstatnými znaky dané profese.¹² Tento proces není nikdy ukončený, jelikož potřeby a cíle společnosti i organizací se neustále mění.¹³ Posílení profesní identity napomáhá, pokud je člověk ztotožněn s náplní své práce a tato práce mu přináší uspokojení. To pozitivně motivuje jeho pracovní zaujetí a výkon.¹⁴

Můžeme tedy konstatovat, že jak osobní, tak i profesní identita jsou stěžejní pro to, aby si člověk jako osobnost i jako vykonavatel určité profese uvědomil, kým je a lidé, s nimiž je v interakci věděli, koho mají před sebou a co od něho lze očekávat. To platí pro všechny profese, včetně sociální práce.

Pokud bychom chtěli tedy vztáhnout pojem profesní identita na identitu profese sociální práce, řekli bychom, že se jedná o „*kolektivní sebe-pojetí skupiny lidí, kteří považují za žádoucí sledovat cíle a jednat přitom způsoby specifickými pro sociální práci*“. Za specifický cíl této profese pak považujeme „*pomoc klientům zvládat nesnáze v jejich interakcích se subjekty v jejich sociálním prostředí*“.¹⁵ Detailnějším popisu sociální práce se budeme věnovat v následující kapitole.

¹² ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 79

¹³ HENIG a RŮŽIČKA, Identita v sociálním výzkumu, s. 229

¹⁴ KOCIÁNOVÁ, Personální činnosti a metody personální práce, s. 21

¹⁵ MUSIL, Identita oboru/profese sociální práce, s. 512

2 Sociální práce

2.1 Sociální práce jako pomáhající profese

„Sociální práce je součástí širší profesní skupiny založené na určité míře pomoci člověka člověku, která se označuje jako pomáhající profese.“¹⁶

Mezi pomáhající profese řadíme profese zdravotnické, pedagogické, duchovní, psychologické a sociální. Charakteristickým znakem pomáhajících profesí je, že do vzájemné interakce vstupuje pomáhající a ten, který tuto pomoc potřebuje.¹⁷ Pomoc člověku je hlavním cílem, nástrojem pak je lidský vztah, který mezi nimi vzniká.

Je třeba zmínit, že i u jiných profesí, kde dochází k interakci mezi lidmi (právník, úředník, finanční poradce), se setkáváme s určitou mírou pomoci, ta však není hlavním cílem, ale pouze „vedlejším produktem“. Pro výkon takových profesí však není nezbytný osobní vztah s klientem, postačující je dodržení základních společenských pravidel. Pracovníci pomáhajících profesí se naproti tomu setkávají s jedinci, kteří se ocitli v nouzi a práce s nimi vyžaduje více než jednání podle společenských konvencí. Je zde nutné vytvořit osobní vztah založený na důvěře, pocitu bezpečí a plného přijetí. Tento vztah pak produkuje určitý klientův prospěch, který může mít charakter informační, finanční, materiální, emociální nebo jiný.¹⁸

Co se týče samotné sociální práce, ta byla dlouhý čas vnímána jako hraniční disciplína, ať už v psychologii (sociální psychologie), psychiatrii (sociální psychiatrie) nebo pedagogice (sociální pedagogika). V současné době je uznávaná jako samostatný multidisciplinární vědní obor, který disponuje sjednocujícími rysy. Jedná se o propojování různých poznatků jiných vědních

¹⁶ PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 9

¹⁷ GÉRINGOVÁ, Pomáhající profese.: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou, s. 21

¹⁸ KOPŘIVA, Lidský vztah jako součást profese, s. 15

disciplín, například pedagogiky, práva, psychologie, medicíny, sociologie, etiky aj. a jejich aplikaci a využití v sociální práci.¹⁹

V rámci skupiny pomáhajících profesí má sociální práce svoje nezastupitelné místo. Disponuje něčím, co ostatní pomáhající profese nemohou jedincům, kteří se ocitnou v obtížné životní situaci, nabídnout²⁰ a co činí sociální práci mezi ostatními pomáhajícími profesemi jedinečnou a vytváří tak její profesní identitu.

Co je na sociální práci jedinečné?

„Na rozdíl od dalších pomáhajících oborů se sociální práce zabývá především interakcemi mezi člověkem a jeho sociálním prostředím. Její pomoc je zaměřená na dosahování rovnováhy mezi očekáváním sociálního prostředí, v němž lidé uspokojují své potřeby, a jejich schopností toto očekávání zvládat.“²¹

Sociální práce tedy směřuje k zajištění sociálního fungování jedince, to znamená pomoci mu získat nebo obnovit dovednosti, které mu pomohou zvládnout nebo ovlivnit požadavky, které na něj klade vnější prostředí a které není sto zvládnout sám.²² Právě zajištění sociálního fungování jedince je to, co činí sociální práci oproti jiným pomáhajícím profesím jedinečnou.²³

Dalším prvkem, který vytváří jedinečnost sociální práce, je její zaměření na životní situaci klienta v její komplexnosti. Nahlíží na ni z pohledu fáze životního cyklu, ve kterém se klient aktuálně nachází, jeho finanční situace, zdravotního a psychického stavu nebo se zaměřuje na klientovo sociální prostředí (rodinné vztahy, postavení na trhu práce, místo bydliště, společenské

¹⁹ LEVICKÁ, Teoretické aspekty sociální práce, s. 23

²⁰ RŮŽIČKOVÁ a MUSIL, Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?, s. 80-81

²¹ MUSIL, Ráda bych vám pomohla, ale – dilemata práce s klienty v organizacích, s. 15

²² NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 184

²³ NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 192

postavení).²⁴ V samotném středu sociální práce je jedinec potýkající se s určitým sociálním problémem, který není schopen sám vyřešit.

Kromě řešení konkrétních sociálních problémů se sociální práce zaměřuje také na změnu či podporu společenských podmínek, které by zajistily každému jedinci možnost prožití důstojného života.²⁵

Jednotnou definici sociální práce ale stěží nalezneme. Vzhledem k tomu, že se sociální práce zaměřuje na různé cílové skupiny je i škála sociálních problémů velmi široká. Stanovit jednotnou definici sociální práce je proto velmi obtížné.

2.2 Definice sociální práce

Mezinárodní definici sociální práce uvádí Mezinárodní etický kodex sociální práce, kde se píše: *„Profese sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v lidských vztazích a také zmocnění a osvobození lidí v zájmu zvýšení blaha. Sociální práce zasahuje v oblastech, kde dochází k interakci lidí a jejich prostředí, a využívá k tomu teorie lidského chování a sociálních systémů. Základem sociální práce jsou principy lidských práv a sociální spravedlnosti.“*²⁶

V českém prostředí se nejčastěji setkáváme s následujícími definicemi sociální práce. Matoušek uvádí: *„Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti aj.).*

²⁴ JANEBOVÁ a MUSIL, Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníc, s. 53

²⁵ PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 9

²⁶ NEČASOVÁ, Mezinárodní etický kodex sociální práce - principy, s. 32

*Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potencialu.*²⁷

Havrdová definuje sociální práci ve dvou rovinách. Za prvé jako aplikovanou vědu, která se zabývá vzájemnými vztahy mezi jedincem, skupinou, komunitou, společností a jedincem jako takovým. Zároveň zkoumá způsoby vlivu legislativy, komunikačních a vztahových prostředků. Druhou rovinou je sociální práce jako profesní aktivita, jejímž cílem je vytvořit takové podmínky, které by vedly k rozvoji a lepšímu využití zdrojů jedince, skupiny, komunity a společnosti, a to prostřednictvím změny legislativních a společenských podmínek. Společným cílem obou dvou rovin sociální práce je pak ochránit a zmocnit zvláště znevýhodněné a ohrožené jedince a skupiny, a tím jim zajistit lepší životní klima.²⁸

Řezníček uvádí, že poslání sociální práce bývá většinou spojováno s poskytováním sociálních služeb jedincům, rodinám skupinám nebo komunitám. Cílem sociálních služeb je zmírnit či vyřešit sociální problémy, se kterými se potýkají, případně napomoci k vylepšení sociálních poměrů. Sociální služby jsou realizovány pomocí organizační sítě různých institucí a zařízení.²⁹

Z výše uvedeného vyplývá, že sociální práce je teoretickou i praktickou disciplínou. Historicky vychází z teorie jiných oborů jako je teologie, lékařství, právo, psychologie, sociologie, pedagogiky a ekonomie. Sdílí s nimi některé poznatky a postupy, které přizpůsobuje vlastním potřebám a cílům.

²⁷ MATOUŠEK, Slovník sociální práce, s. 213

²⁸ HAVRDOVÁ, Kompetence v praxi sociální práce, s. 154

²⁹ ŘEZNIČEK, Metody sociální práce, s. 20

Má však své vlastní teorie a metody, které v praxi využívá, a tím si vytváří mezi výše zmíněnými obory své samostatné místo.³⁰

Pro pochopení poslání sociální práce je třeba se zmínit o historii vývoje sociální práce, jelikož na současnou podobu má historie, ať už hodnotově, metodicky či institucionálně, značný vliv.

2.3 Vývoj sociální práce v historicko-kulturním kontextu

Pokud chceme sociální práci porozumět, musíme brát v úvahu její historický, kulturní a sociální kontext. Historie jakékoli lidské činnosti je také její významnou charakteristikou³¹ a úzce souvisí s kulturou dané společnosti.

To znamená, že sociální a kulturní faktory podmiňují obsah i formu sociální práce.³²

Sociální práce ve svém historickém vývoji prošla řadou proměn. Už od počátku lidského soužití se můžeme setkávat s nějakou podobou sociální práce.

Nástroje pomoci nemocným, starým a jinak znevýhodněným lidem fungovaly již v kmenových společnostech. Taková pomoc byla vnímána jako prospěšná pro celé společenství a vysoce hodnocena.³³ Prioritou však bylo přežití celého společenství, nikoli individuální zájem jedince.³⁴

Také starověké civilizace znaly péči o chudé a nemocné. Doklady ze starého Egypta (3. tis. př. n. l.) uvádějí, že péče o chudé spadala do výkonu moci faraona a jeho úředníků. Tato povinnost se týkala zároveň obyčejných lidí. Stejně tak v Sumerské říši byla povinností panovníka péče a ochrana chudých. Ochranu sociálně slabých popisují i spisy Starého zákona (starozákonní Izrael),

³⁰ CHRENKOVÁ, SOBKOVÁ a VAJĎÁKOVÁ, *Metody sociální práce a sociální služby, standardy kvality v sociálních službách*, s. 12

³¹ NAVRÁTIL, *Teorie a metody sociální práce*, s. 7

³² NAVRÁTIL, *Sociální práce jako sociální konstrukce*, s. 44

³³ NAVRÁTIL, *Teorie a metody sociální práce*, s. 8

³⁴ MATOUŠEK a ŠUSTOVÁ, *Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě*, s. 84

keré uvádějí dvě zásadní hodnoty, a to spravedlnost/právo a lásku/milosrdenství. Neméně důležitým prvkem je pak přikázání lásky k bližnímu (Leviticus 19, 18), které se však vztahuje pouze na členy vlastního národa. Nalezneme zde také právní opatření, která se týkají pomoci lidem v nouzi (vdovám a sirotkům, chudým, starým aj.) Křesťanství ze Starého zákona prvky péče o sociálně slabé převzalo, ale dále je rozvíjelo podle učení Ježíše Nazaretského. Ježíšovo učení o soucitu a pomoci lidem v nouzi je jedním z prvků, které se výrazně projevují i v současné sociální práci.³⁵

Od 4. století se do té doby rozptýlená pomoc začala slučovat do zvláštních ústavů, ve kterých působil odborně školený personál. Jednalo se například o „*Xenodochium* (z řec. *xenos -cizinec*), ve kterém se poskytovalo pohostinství cizincům, pečovalo se o chudé a nemocné ... *Xenodochia*, v nichž vedle pocestných bývali ubytováni nemocní potřebující zvláštní péči, byla zárodkem pozdějších středověkých špitálů, *Nosokomium* (z řec. *nosos-nemoc*) bylo určeno pro ošetřování nemocných. *Brefotrofium* (z řec. *bréfos-nemluvně, dítě*), *nalezinec*, sloužilo k opatrování a výživě opuštěných kojenců, *Orfanotrofium* (z řec. *orfanos-sirotek*) – *sirotčinec*, *Gerontotrofium* (z řec. *geron – stařec*) – *starobinec*, *Ptochotrofium* (z řec. *ptochos – chudý*) – *chudobinec*.“³⁶ Současně v té době byly v Egyptě zakládány první křesťanské kláštery s dobročinným zaměřením. Později se typy těchto klášterů přesunuly do Evropy.³⁷

Doba středověku je charakterizována z hlediska sociální práce zejména aktivitou církve. O chudé a nemocné pečovalo mnoho řádů (řád Milosrdných sester Panny Marie Jeruzalemské, Boromejky či řád Milosrdných bratří). Řada klášterů fungovala jako sirotčince, špitály a chudobince.³⁸ V této době již můžeme nalézt prvky pozdější institucionalizace sociální práce.

³⁵ DOLEŽEL, Sociální práce do počátku novověku, s. 179-180

³⁶ MATOUŠEK, ŠUSTOVÁ, Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě, s. 88

³⁷ MATOUŠEK, ŠUSTOVÁ, Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě, s. 88

³⁸ NAVRÁTIL, Teorie a metody sociální práce, s. 8

V období reformace (16. století) vznikala kromě městských chudinských zákonů sborová diakonie, která se zaměřovala na pomoc chudým a pedagogické působení. Sborová diakonie působila zejména v Anglii a Nizozemsku. Zakládaly se také sirotčince, nemocnice, pracovní domy, starobince a ústavy pro choromyslné. Zároveň vznikaly katolické řády, které se zaměřovaly na vzdělání nemajetných (Jezuité).

V 19. století pak na podobné bázi vzniká kongregace Salesiánů založena Donem Boscem, jejíž hlavní činností bylo pedagogické působení na chudé a ohrožené chlapce. Můžeme konstatovat, že činnost takových řádů a kongregací v mnohém koresponduje s dnešním pojetím sociální práce, která se zajímá o osud klienta.³⁹

Dá se tedy říci, že do 19. století byla agenda sociální pomoci zajišťována zejména rodinou a obcí, skrze chudinské zákony a církevní aktivity. To se však změnilo příchodem nástupem industriálního kapitalismu a vznikem moderního státu.⁴⁰

Industriální kapitalismus znamenal masovou urbanizaci, a tím nový životní styl pro velký počet lidí. Do měst se stahovali lidé z venkova, kteří sem přišli za prací, ale ne vždy ji dostali. Malá mzda, nelidské pracovní podmínky a žádné pojištění (v případě úrazu nebo nemoci) vedly k masové chudobě a poklesu morálky. To zapříčinilo vzrůst kriminality, prostituce a alkoholismu. Obyvatelstvo měst se rozrostlo až na dvojnásobek a vznikly problémy, které dosud společnost v takovém množství na jednom místě neřešila. Rozpadla se vztahová síť, nefungovala rodina ani sousedská výpomoc a instituce, které se doposavad v sociální pomoci angažovaly (hlavně církve) již nebyly sto vše kapacitně zvládnout. Řešení se tedy muselo hledat jinde. Začínaly vznikat nové vědní obory, pedagogika, sociologie aj. Zvyšující se nároky na řešení

³⁹ MATOUŠEK, ŠUSTOVÁ, Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě, s. 89

⁴⁰ NAVRÁTIL, Teorie a metody sociální práce, s. 8

sociálních problémů zapříčinily to, že se z běžného lidského pomáhání začala stávat odbornost. Na přelomu 19. a 20. stol. vznikají v New Yorku, Londýně a Amsterodamu první školy sociální práce. Probíhají první systematické výzkumy sociální práce, vytvářejí se standardy a postupy práce.⁴¹

V době mezi světovými válkami se do sociální práce promítá vliv psychologie a pedagogiky zvláště v oblastech nutnosti vnímat sociální případy v kontextu s vývojem osobnosti klienta, událostmi v jeho životě a jeho vědomou i nevědomou motivací.⁴²

Po druhé světové válce se sociální práce již nezaměřuje pouze na řešení sociálního selhání, ale i na jeho prevenci. Týká se to především oblasti péče o ohrožené děti a mládež.⁴³ V roce 1948 byla OSN přijata Všeobecná deklarace lidských práv. Konec 20. století je pak v Evropě a USA v kontextu sociálních práce nazýván érou lidských práv.⁴⁴

2.3.1 Historický vývoj české sociální práce

Do vzniku samostatné Československé republiky v r. 1918 byl vývoj sociální práce v našich zemích obdobný jako v ostatních evropských zemích. V době první republiky se sociální péči zabývali soukromoprávní i veřejnoprávní instituce. Prioritou těchto institucí se stala péče o zdraví válkou postiženého obyvatelstva. Vzniklo ministerstvo sociální péče, byly přijaty nové zákony týkající se veřejné sociální péče, které byly v rámci tehdejší Evropy na předních místech. Ochranu zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří zajišťovalo sociální pojištění.⁴⁵

⁴¹ CHRENKOVÁ, SOBKOVÁ a VAJĐÁKOVÁ, Metody sociální práce a sociální služby, standardy kvality v sociálních službách, s. 11

⁴² MATOUŠEK a ŠUSTOVÁ, Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě, s. 103

⁴³ MATOUŠEK a ŠUSTOVÁ, Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě, s. 104

⁴⁴ MATOUŠEK, ŠUSTOVÁ, Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě, s. 106

⁴⁵ KODYMOVÁ, Domácí tradice sociální práce, s. 120

Část svých činností v oblasti sociální péče delegovaly státní orgány na dobrovolné organizace. Tato delegace úkolů přinášela značné komplikace, protože docházelo ke kompetenčním sporům a nekoordinovaná práce laiků způsobovala zpomalení práce a celkového vývoje sociální práce. Do této atmosféry přicházely první odborně vzdělané sociální pracovnice, které absolvovaly desetitýdenní kurzy pořádané Českou zemskou komisí pro péči o mládež. Vedoucí funkce v organizacích však stále zastávali lékaři, pedagogové a právníci, a to z důvodu, že odbornost sociálních pracovníků nebyla zaštitěna titulem. To iniciovalo vznik dvouletého pomaturitního studia a Vyšší školy sociální péče (VŠSP). Společnost i úřady však stále neakceptovaly odbornost sociálních pracovníků a zaměňovaly je s povoláním pěstounek a ošetřovatelek. Vzhledem k tomu, že tyto činnosti byly doposud spojovány s dobročinností, zdálo se i zbytečné, aby byl výkon profesionální sociální práce finančně ohodnocen. V reakci na to, vznikla Organizace absolventek VŠSP, která intervenovala u sociálních a sociálně-zdravotních institucí a obou ministerstev, aby na pozice pro sociální práci byly dosazovány pouze odborně vzdělané sociální pracovnice. V souvislosti s tím vzniká také v našich zemích první definice sociální práce.⁴⁶

V této době je sociální práce realizována veřejnou i soukromou sférou. Roku 1932 začíná vycházet odborný časopis *Sociální pracovnice*, díky němuž se mohli odborníci i laici seznámit s novými trendy v sociální práci a řešenými odborné zahraniční literatury. Tento časopis zanikl v roce 1948 s nástupem komunistického režimu.⁴⁷

Po konci druhé světové války došlo ke změnám v sociální politice. V důsledku znárodňování majetku a peněžní reformy došlo ke snížení sociálních

⁴⁶ KODYMOVÁ, Domácí tradice sociální práce, s. 123-124

⁴⁷ KODYMOVÁ, Domácí tradice sociální práce, s. 135

a příjmových rozdílů, takže se významně změnila i třídní a sociální struktura společnosti.⁴⁸

Po nástupu komunistického režimu v roce 1948 byl pluralitní politický systém vystřídán diktaturou jedné strany. Po vzoru Sovětského svazu začala být celá společnost řízena centrálně a toto centrální (státní) řízení se odrazilo i v oblasti sociální politiky a sociální péče (tehdejší termín pro sociální práci). Marxistické učení hlásalo, že veškeré sociální problémy jsou důsledkem předešlého kapitalistického systému. Předpokládalo se, že znárodněním výrobních prostředků (změnou ekonomické základny) zmizí nezaměstnanost, chudoba, třídní rozdíly a sociální problémy s tím související. Znárodnění majetku se týkalo nejen jedinců, ale i církví, spolků, družstev, soukromých fondů sociálního důchodového nemocenského a úrazového pojištění i připojištění. Veškerou sociální agendu tak převzal stát.⁴⁹ Sociální pracovníci se vzdělávali pouze na středoškolské úrovni a obsahem vzdělávání byla jen administrativní činnost.⁵⁰ Sociální práce tak získala administrativní, byrokratickou podobu ve vztahu ochránářského státu a pasivního klienta a zúžila se na vyplácení dávek sociálního zabezpečení. To vyloučilo veškeré individuální potřeby jedinců v nouzi a snahy sociálních pracovníků. Vývoj profese sociální práce v tomto období stagnoval.⁵¹

V sedmdesátých letech (v období normalizace) však vyšlo najevo, že sociální problémy a otázky s nimi spojené je třeba řešit i za socialismu. Sociální práce se tak opět pomalu začíná rozvíjet, nikoli však jako odborná disciplína, ale jako nezbytná součást praxe jiných oborů, například zdravotnictví a školství.⁵²

K zásadní společenské změně došlo až po společenském převratu v roce 1989, kdy se společnost změnila ze socialistické na liberálně-demokratickou.

⁴⁸ ŠIKLOVÁ, Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti, s. 139

⁴⁹ ŠIKLOVÁ, Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti, s. 140

⁵⁰ DOLEŽEL, MATOUŠEK, Domácí historie sociální práce, s. 199

⁵¹ NAVRÁTIL, Sociální práce jako sociální konstrukce, s. 41

⁵² ŠIKLOVÁ, Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti, s. 146

Byly otevřeně pojmenovávány sociální problémy a rapidně vzrostl jejich počet. Společnost musela nově řešit potřebu integrace vězňů propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody po prezidentské amnestii, objevilo se bezdomovectví, byla pojmenována nezaměstnanost a chudoba, zvýšil se počet a snížil věk uživatelů drog, rozmohla se prostituce, gamblerství, narostl počet týraných a zneužívaných dětí.⁵³

Společnost nebyla na tuto skutečnost kapacitně připravena, chyběly instituce, které by zvládly ohrožení účinně eliminovat, a chyběli profesionální sociální pracovníci, kteří by v těchto institucích mohli působit.⁵⁴

V reakci na to dochází k obnově vzdělávání sociálních pracovníků na úrovni vyšších odborných a vysokých škol. Jako první reaguje na tuto potřebu Karlova univerzita v Praze a Masarykova univerzita v Brně. Později se k nim přidaly univerzity v Olomouci, Ostravě, Českých Budějovicích, Plzni, Ústí nad Labem, Hradci Králové, Liberci a Pardubicích.

V roce 1993 vzniká Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), která má za cíl garantovat odbornou úroveň vzdělávání na vysokých a vyšších odborných školách a současně těmto školám poskytovat konzultace týkající se pomoci realizace nově vzniklých Minimálních standardů vzdělávání v sociální práci. Tyto standardy byly vytvořeny za účasti tuzemských i zahraničních odborníků z řad zaměstnavatelů, vzdělavatelů a různých profesních organizací.⁵⁵ ASVSP zdůrazňovala, že pro dosažení kompletního vzdělání v sociální práci je nutné absolvovat minimálně tříleté pomaturitní studium, tento model se osvědčil u zahraničních kolegů. Dále zdůrazňovala, že jedinec ve věku 18/19 let není natolik mentálně zralý a nedisponuje tolika zkušenostmi, aby mohl dostatečně porozumět obtížným životním situacím, které se týkají smrti či rozpadu rodiny a kvalitně v nich intervenovat. Dalším argumentem

⁵³ NAVRÁTIL, Sociální práce jako sociální konstrukce, s. 41

⁵⁴ NAVRÁTIL, Teorie a metody sociální práce, s. 5

⁵⁵ ŠIKLOVÁ, Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti, s. 151

bylo i to, že obsah minimálního standardu vzdělání není možné během středoškolského studia zvládnout.⁵⁶

V devadesátých letech také započal proces deinstitucionalizace sociálních služeb, začaly vznikat alternativy k ústavní péči a sektor nevládních organizací. Úplnou novinkou byly alternativní tresty a alternativní postupy. Česká republika začala aspirovat na členství v Evropské unii, v důsledku toho bylo nutné upravovat legislativu, vzdělání i praxi v sociálních službách dle trendů EU.⁵⁷

V sociální sféře se zakládaly různé asociace, které sdružovaly pracovníky stejných sociálních služeb. Tyto asociace kooperují se státní správou při tvorbě standardů sociální práce, pravidel akreditace sociálních služeb a zákonů.⁵⁸

Na přelomu 20. a 21. století již byla sociální práce mnohem více institucionalizovaná a profesionalizovaná. Z hlediska profesní identity docházelo k proměně z agendy založené na normách a právně-administrativních přístupech na práci dle metod sociální práce. Profese se profilovala jako nezbytná součást moderní společnosti. Vznikly nové funkce jako probační pracovníci, mediátoři, sociální terapeuti, sociální asistenti aj. To vše přispělo ke vzniku rozdílů ve výkonu sociální práce.⁵⁹ Skutečnost, že v době komunistického režimu nepokračoval vývoj sociální práce srovnatelně s vývojem v západních zemích Evropy, paradoxně nepřinesla jenom nevýhody. To, že se nerozvíjely nebo částečně nefungovaly státní podpůrné sítě tak jako v západních zemích nebo ve Spojených státech zajistilo v naší zemi udržení podpůrných funkcí rodiny a blízké komunity.⁶⁰

⁵⁶ BAJER, Zdokonalování je možné jen zdola, s. 6

⁵⁷ ŠIKLOVÁ, Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti, s. 152

⁵⁸ ŠIKLOVÁ, Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti, s. 153

⁵⁹ ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 79

⁶⁰ ŘEZNIČEK, Metody sociální práce, s. 11

Ale i dnes, po letech vývoje, se však stále setkáváme s vnímáním a redukcí sociální práce na pouhou administrativní činnost. Proto je nutné, aby se budoucí sociální pracovníci seznamovali s historickým vývojem jejich oboru. Protože znalost kulturně-historického kontextu jim umožní pochopit, z čeho tato mylná představa vychází a mohou se pak pokusit ji změnit a ukázat, že podoba sociální práce v současné době je podstatně odlišná.

2.3.2 Sociální práce v době současné

V současné době sociální práce využívá různé vědecké přístupy a způsoby nazírání (paradigmata). Paradigma můžeme definovat jako „*pohled na člověka, vzorec vědeckého nazírání.*“⁶¹ Sociální práce tedy nevychází z jednotného všeobecně platného paradigmatu, ale disponuje různými přístupy, tzv. malými paradigmaty⁶² a zároveň se snaží nalézt mezi těmito přístupy určitý kompromis. Malá paradigmata jsou tři odlišné náhledy na to, jak by měla sociální práce fungovat a každé z nich čerpá znalosti z různých vědeckých disciplín. Využití znalostí z jiných vědeckých disciplín v praxi sociálního pracovníka se liší podle cílové skupiny, na kterou se zaměřuje, podle organizační struktury instituce, ve které pracuje a způsobu, jakým nahlíží na sociální práci (na jaké paradigma se orientuje).⁶³

V této kapitole jednotlivá paradigmata popíšeme, pokusíme se určit výhody i nevýhody z nich plynoucí a zároveň nahlédnout, zda je možné definovat jednotnou profesní identitu sociální práce.

⁶¹ BAŠTECKÁ, GOLDMANN, *Základy klinické psychologie*, s. 17

⁶² PAULÍK, *Profesionální kompetence sociálního pracovníka*, s. 10

⁶³ NAVRÁTIL, *Teorie a metody sociální práce*, s. 21

Malá paradigmata:

1. Terapeutické paradigma

Tento způsob výkonu sociální práce se snaží o znovuvytvoření či upevnění psychosociální pohody pro jednotlivce, skupinu nebo komunitu. Stěžejním faktorem sociálního fungování je celková pohoda jedince a jeho duševní zdraví.⁶⁴ Zdraví je pak definováno jako „relativně optimální stav tělesné a duševní a sociální pohody při zachování všech životních funkcí, společenských rolí a schopností organismu přizpůsobovat se měnícím se podmínkám prostředí“.⁶⁵

Jedná se tedy o terapeutickou intervenci, kdy je důraz kladen na komunikaci a vybudování vztahu s klientem. Cílem je dosažení určité sebereflexe klienta, díky které může znovu získat nadvládu nad svými pocity a životem.⁶⁶ Sociální pracovník musí disponovat znalostmi z psychologie a psychoterapie, případně mít terapeutický výcvik. Musí se umět vyznat v tom, jak jedinec funguje a jak ho lze ovlivňovat. Při práci s klienty využívá například Rogerovský přístup, existencialistické či humanistické teorie.⁶⁷

2. Kritické paradigma

V rámci tohoto přístupu se sociální práce zaměřuje na společenské změny, které mají zabránit vzniku sociálních nerovností v oblastech společenských tříd, věkových skupin, různosti pohlaví aj., a zapříčiňují vznik sociálních problémů. Sociální fungování se pojí s myšlenkou

⁶⁴ NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 187

⁶⁵ BAŠTECKÁ a GOLDMANN, Základy klinické psychologie, s. 27

⁶⁶ PAYNE, What is professional social work?, s. 12

⁶⁷ NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 187

společenské rovnosti v rozličných sférách života.⁶⁸ Kritické paradigma reaguje zejména na ekonomické a politické změny, které přinesla světová globalizace a z ní plynoucí snahy o minimalizaci sociálního státu. Přístup vychází z představy, že cestou, jak pomoci klientům znovu získat nadvládu nad jejich životy a vytvoření rovných příležitostí pro všechny, je zaměření se na změny v sociálních strukturách,⁶⁹ protože pouze zásadní společenská změna může přispět k společenskému a osobnostnímu rozvoji.⁷⁰ Pro výkon sociální práce jsou nezbytné znalosti z oblasti politologie, sociologie, sociální filozofie a sociální psychologie.⁷¹ Typickým příklady vycházejícími z tohoto paradigmatu jsou anti-opresivní či anti-diskriminační přístup nebo feministická sociální práce.⁷²

3. Poradenské paradigma

Toto paradigma vychází z předpokladu, že společenský systém je v posledku nastaven relativně funkčně, ale jedinec se není sto v něm orientovat. Není tedy třeba měnit systém, ale poskytnout jedinci přístup k informacím, zdrojům, popřípadě kvalifikované poradenství či mediaci.⁷³ Představa sociálního fungování je pak založena na zvládnání problémů díky nasměrování klienta k odpovídajícím službám a poskytnutí dostatečných informací.⁷⁴ Intervence spočívá v psychologické podpoře a doprovázení, poskytování odborného poradenství nejčastěji ve formě právních a finančních konzultací,

⁶⁸ NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 187

⁶⁹ JANEBOVÁ, Kritická sociální práce, s. 13-14

⁷⁰ PAYNE, What is professional social work?, s. 13

⁷¹ PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 10

⁷² JANEBOVÁ, Kritická sociální práce, s. 21

⁷³ PAYNE, What is professional social work?, s. 14

⁷⁴ NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 188

návodů, doporučení a zprostředkování zdrojů.⁷⁵ Zaměřuje se na malé individuální změny, jejichž výsledkem nebývá větší společenská změna.⁷⁶ Pro výkon sociální práce jsou nezbytné znalosti z oblasti psychologie, sociologie, ekonomie a práva.⁷⁷

Všechna tři výše zmíněná paradigmat různým způsobem popisují činnosti a cíle sociální práce. Přestože se jejich pohledy na sociální práci liší, můžeme mezi nimi najít i některé společné prvky. Například terapeutické a kritické paradigma se zaměřují na změnu a rozvoj. Terapeutické a poradenské paradigma se shodují v potřebě spíše pracovat s individuem než se zaměřovat na sociální reformní cíle.⁷⁸ Je tedy patrné, že dílčí koncepce se v rámci jednotlivých paradigmat prolínají.

Payne, který definoval tyto tři odlišné pohledy na sociální práci, predikuje, že v budoucnosti by sociální práce mohla dospět do situace, ve které bude převládat pouze jediné paradigma.⁷⁹ Této tezi odpovídá i fakt, že v současné době se v sociální práci projevuje praktický eklekticismus, který využívá prvky mnoha konceptů a překračuje tak teoretické hranice.⁸⁰

Kromě obecných paradigmat sociální práce využívá různé teorie. Jedná se o určitou trojčlenku těchto teorií:

- teorie o sociální práci - určují charakter a cíle sociální práce jako společenské instituce a zároveň obsahují morální, politické a kulturní hodnoty, které určují směr jednání sociálních pracovníků a pomáhají vytvářet profesní identitu (např. teorie marxistická, liberální, konzervativní aj.),

⁷⁵ PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 11

⁷⁶ PAYNE, What is professional social work?, s. 14

⁷⁷ PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 11

⁷⁸ PAYNE, What is professional social work?, s. 14

⁷⁹ PAYNE, Modern social work theory, s. 13-15

⁸⁰ NAVRÁTIL, Sociální práce jako sociální konstrukce, s. 39

- teorie sociální práce - sociálnímu pracovníkovi poskytují konkrétní praktické rady, jak postupovat při řešení konkrétních klientových problémů (např. rodinná terapie, logoterapie aj.),
- teorie klientova světa - poskytují sociálním pracovníkům vysvětlení sociálních a psychologických jevů (např. teorie osobnosti, pohlaví, rasy, vztahů aj.).⁸¹

Konkrétní postupy sociální práce pak popisují metody, které se zaměřují:

- *„na cílový subjekt (práce s jednotlivcem, skupinou, rodinou, komunitou atd.)*
- *na jeho aktuální situaci (sociální znevýhodnění na začátku života, předvídatelné a nepředvídatelné sociální události)*
- *na relevantní vztahový kontext (vrstevnická skupina, rodina, organizace)*
- *někdy i na systémové vazby (regionální, národní či nadnárodní sociální politika).*⁸²

Mimo popisu sociální práce jako takové je také žádoucí vymezit její cíl a principy, na kterých staví. Musil definuje souhrnný cíl sociální práce, a to, že se jedná o *„poskytování pomoci lidem v obtížných životních situacích.*⁸³

Nečasová pak vymezuje čtyři hlavní principy sociální práce:

- sebedeterminace - *„Tento princip bývá popisován ve své pozitivní (vytvoření takových podmínek, které klientovi umožní, aby mohl stále více sám určovat vlastní jednání), i negativní formě (umožnit klientovi, aby jednal podle svého vlastního rozhodnutí). Důraz, který se klade*

⁸¹ NAVRÁTIL, Druhy teorií v sociální práci, s. 194

⁸² MATOUŠEK a kol, Metody a řízení sociální práce, s. 13

⁸³ MUSIL, Ráda bych vám pomohla, ale – dilemata práce s klienty v organizacích, s. 15

na klientovo zplnomocnění a participaci je příkladem pozitivního i negativního sebeurčení. Sebedeterminace v obou svých významech patří mezi základní etické principy – vychází z respektu ke klientovi.“⁸⁴

- welfare (dobrý život, kvalita života) – kvalita života je determinována společenskou představou té které společnosti o bazálních potřebách člověka a kvalitě jeho života,
- rovnost – ve vztahu ke klientům, příležitostem a výsledkům,
- distributivní spravedlnost – spravedlivý přístup klientů ke zdrojům.

Principy staví na svobodné vůli klienta a jeho schopnostech řídit vlastní život a konání, na podpoře kvality jeho života a zasazováním se o společenskou a distributivní spravedlnost.⁸⁵

Z popisu paradigmat, teorií a metod jasně vyplývá, jak různorodá sociální práce je. Tato různorodost přináší jak pozitiva, tak negativa, protože *„různorodost může znamenat jak bohatost, která skýtá příležitost k volbě, tak i rozplizlost, jejímž důsledkem je zmatek a neúplnost.*“⁸⁶

Příliš velká konzervativnost a okleštěnost sociální práce sice přináší určitou stabilitu, zároveň je ale překážkou růstu, vývoje a tvořivosti v sociální práci. *„Přestože trvale platná a jednoznačná definice sociální práce by na jedné straně poskytovala sociálním pracovníkům vytouženou jistotu, stala by se neměnitelná povaha sociální práce nástrojem vyloučení zavedených představ, hodnot, teorií a postupů z možné diskuse a jejich reflexivního hodnocení.*“⁸⁷

Velká liberalita a nejednotnost však může způsobit mnoho nejasností. Pro sociálního pracovníka pak může být obtížné určit cíl, meze vztahu

⁸⁴ NEČASOVÁ, Úvod do filosofie a etiky v sociální práci, s. 55

⁸⁵ NEČASOVÁ, Úvod do filosofie a etiky v sociální práci, s. 56

⁸⁶ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 60

⁸⁷ JANEBOVÁ a NAVRÁTIL a kol, Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce, s. 11

s klientem, výběr metod. Chaos a zmatek z toho plynoucí pak přináší za výsledek nestabilitu identity profese.⁸⁸ Různorodost v sociální práci je zapříčiněna i tím, že ji lze nalézt v mnoha rezortech a spadá hned pod několik ministerstev. Jedná se o ministerstvo školství, zdravotnictví, ministerstvo práce a sociálních věcí. Výhodou tohoto stavu je, že se sociální práce přibližuje velkému okruhu lidí, ale zároveň to může vést k tomu, že sociální práce se pro mnoho z nich stává nesrozumitelnou.⁸⁹ To samé pak platí i pro sociální pracovníky, kteří při výkonu své profese řeší jakousi „dvoukolejnost“, kdy se v jednom zaměstnání spojuje výkon dvou povolání. Nejmarkantnější je to například na pracovních pozicích sociální pracovníce/zdravotní sestra, sociální pracovníce/sociální pedagožka, sociální pracovníce/úřednice, sociální pracovníce/justiční úřednice, probátor či mediátor.⁹⁰ Lze tedy určit jednotnou profesní identitu sociální práce?

2.4 Kolektivní profesní identita sociální práce

Odborná literatura se nezbytností stanovení identity sociální práce zmiňuje ve dvou fázích. Mezi 20. až 60. lety 20. století se mluvilo o identitě sociální práce v souvislosti s její profesionalitou na území USA. V Evropě, tedy i u nás, se toto téma začalo řešit v 80. letech 20. století a tento proces stále není ukončený.⁹¹ Je to dáno tím, že sociální práce je velmi pestrým oborem, který se věnuje rozličným cílovým skupinám, a tím pádem řeší i pestrou škálu

⁸⁸ BALOGOVÁ, Model posúdenia životnej situácie rodiny, s. 163

⁸⁹ ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 85

⁹⁰ ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 87

⁹¹ MUSIL, Identita oboru/profese sociální práce, s. 512

sociálních problémů. To vše znesnadňuje určení jednotné identity sociální práce.⁹² I přesto nalezneme autory, kteří se o to pokoušejí.

Zita popisuje stěžejní znaky, kterými lze obsáhnout kolektivní profesní identitu sociální práce. Mezi tyto znaky patří poskytování základního sociálního poradenství a poskytování sociálních služeb.⁹³

Na základě výsledků výzkumu, který realizovala Růžičková s Musilem v roce 2009, uvádějí autoři, že kolektivní profesní identita se skládá z dvou vzájemně propojených částí – z kolektivního cíle a z vůle naplnit jej společnou akcí.⁹⁴ Musil pak uvádí, že určení kolektivní identity sociální práce ztěžuje fakt, že tři typy identit sociálních pracovníků, se kterými se lze v praxi setkat, nejsou vždy ochotny spolupracovat.⁹⁵ O těchto typech budeme hovořit konkrétněji v kapitole Sociální pracovník.

Pokud bychom přeci jenom chtěli nalézt alespoň nějakou shodu, můžeme zkusit nahlédnout na profesní identitu sociální práce z pohledu hodnot. Protože identitu sociální práce netvoří pouze její status, normy a cíle, ale také její hodnoty.⁹⁶ Tyto hodnoty pak mohou zajistit stabilitu a jednotu sociální práce.⁹⁷ Protože hodnoty „*Určují povahu sociální práce i povahu vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem, kolegy a širší společností. Hodnoty také ovlivňují, jakou metodu práce sociální pracovník použije, a jsou klíčové při řešení etických dilemat. Na hodnotách jsou založeny i principy práce s klienty.*“⁹⁸

Přijaté hodnoty usnadňují pochopení cílů sociální práce a zároveň stimulují sociálního pracovníka k určitému způsobu jednání. Jejich motivace je pak díky těmto hodnotám a jejich aplikaci v praxi snadno měřitelná. Díky určení těchto

⁹² FLÍDROVÁ a OPATRŇÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 120

⁹³ ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 88

⁹⁴ MUSIL a RŮŽIČKOVÁ, Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?, s. 85

⁹⁵ FLÍDROVÁ a OPATRŇÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 120

⁹⁶ MONTOUSSÉ a RENOARD, Přehled sociologie, s. 97

⁹⁷ FLÍDROVÁ a OPATRŇÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 118

⁹⁸ NEČASOVÁ, Profesionální etika. In MATOUŠEK a kol. Metody a řízení sociální práce, s. 33

hodnot lze nahlédnout na identitu profese, její skladbu a možnost dalšího rozvoje. Zřetelné určení hodnot pak pomáhá širší veřejnosti i potencionálním klientům, aby se snáze orientovali v profesní identitě, metodách práce a pomoci, kterou jim může sociální práce nabídnout.⁹⁹

Stěžejní význam stanovení profesních hodnot vyzdvihuje i Vrzáček, který tvrdí, že pro ucelenou identitu sociální práce je nezbytné určit nejen vize (cíle, poslání) sociální práce, ale i její hodnoty, díky kterým se může tato vize realizovat. Všichni pracovníci pak musí být s těmito hodnotami srozumitelně seznámeni a být schopni je využít ve své praxi, to znamená jednat v souladu s nimi.¹⁰⁰

Nečasová konkretizuje hodnoty profese sociální práce. Jedná se o respekt ke klientům (jednání v nejlepším zájmu klienta), důvěryhodnost (spolehlivost) a autonomii pracovníků (nezávislost při odborném posuzování praxe a při rozhodování).¹⁰¹

Řezníček pak definuje základní okruh hodnot sociální práce. Těmi jsou:

- respektování svobodného rozhodování klientů,
- respektování důvěrnosti sdělených informací,
- zachování sféry působnosti sociální práce,
- zodpovědnost vůči klientům, zaměstnavateli, obci nebo komunitě a profesi.

Zároveň však upozorňuje, že hodnoty sociální práce někdy mohou být vzájemně ve sporu či dokonce v konfliktu. Určitý rozpor může nastat při snaze o dodržení zásady svobodného rozhodování klienta v případě, že jeho rozhodnutí poškodí jiné nebo jeho samého. Konflikt může vyvstat v momentě,

⁹⁹ FLÍDROVÁ a OPATRŇY, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 123

¹⁰⁰ VRZÁČEK, Vedení ve schodě s organizačními hodnotami, s. 189

¹⁰¹ NEČASOVÁ, Profesionalismus a etické kodexy v sociální práci, s. 75

kdy se střetne ochrana zájmu klienta a oddanost například zaměstnavateli či komunitě.¹⁰²

Musil tvrdí, že co se týče jednotného pohledu na sociální práci z hlediska hodnot, i zde chybí jednota. Je to dáno mnoha faktory:

- rozdílností kulturních (společenských) hodnot,
- osobními hodnotami, které si člověk vytváří na základě kultury a utváření identity,
- různorodostí sociální práce, jejíž cílové skupiny vyžadují rozdílné přístupy, metody,
- rozdílností hodnot, ke kterým se hlásí organizace, ve kterých je sociální práce uskutečňována.¹⁰³

Přes to přese všechno je nutné, aby si sociální pracovník uvědomoval, jak ho ty které hodnoty ovlivňují. Pro výkon své profese potřebuje disponovat nejen znalostmi a dovednostmi, ale i hodnotami, na kterých může vystavět své jednání při výkonu povolání.¹⁰⁴ Díky tomu může vykonávat svoje povolání profesionálně. Opakem profesionálního jednání by byla například neznalost metodik, šíření osobních informací o klientovi či preferování některých z nich, navazování milostných vztahů aj. Profesionalita také spočívá v oproštění se od vlastních pocitů a potřeb, pokud je to v rozporu s rolí sociálních pracovníka.¹⁰⁵

¹⁰² ŘEZNÍČEK, Metody sociální práce, s. 29 - 31

¹⁰³ FLÍDROVÁ a OPATRŇÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 121

¹⁰⁴ FLÍDROVÁ a OPATRŇÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 122

¹⁰⁵ NEČASOVÁ, Profesionalismus a etické kodexy v sociální práci, s. 73

2.5 Profesionalizace sociální práce

Jak již bylo řečeno, sociální práce se v době komunistického režimu neměla možnost rozvíjet jako plnohodnotná profese. K její postupné profesionalizaci tedy začalo docházet až po roce 1989. V sociologickém slovníku je uvedeno, že „*profesionalizace je proces, během něhož určité zaměstnání nebo pracovní role, které až dosud neplatily za profesi, získávají tento atribut...pracovní úkoly vyžadují odborné znalosti a zručnost, kterých lze nabýt jen soustavným studiem a praxí, které se potvrzují (certifikují) vysokoškolskými diplomy.*“¹⁰⁶

Proces profesionalizace sociální práce vedl ke vzniku nových organizací reagujících na nově popsané sociální problémy, vznik etického kodexu a legislativy. Tento proces pomohl zaštitit sociální práci ve smyslu větší odbornosti, odpovědnosti a kompetentnosti, ať již v práci s jedincem, rodinou, skupinou či komunitou.¹⁰⁷ Posun, který sociální práce zaznamenala, výrazně přispěl k ujasnění profesní identity. Sociální práce se oprostila od zaměření pouze na administrativní činnost, rozšířila své pole působnosti a začala si ve společnosti budovat svoji jasnou pozici. Tento významný posun však zároveň zapříčinil její aktuální roztříštěnost.¹⁰⁸

Určitým paradoxem tedy je, že proces profesionalizace na jednu stranu přispěl k ujasnění profesní identity sociální práce, na druhou stranu nově vyniklá rozmanitost sociální práce znesnadnila určení jednotné profesní identity. Co ale platí pro všechny sociální pracovníky, je dodržování Zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, jednání v souladu s etickým kodexem a povinnosti absolvovat vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání.

¹⁰⁶ MAŘÍKOVÁ, PETRUSEK a VODÁKOVÁ, za kol. Velký sociologický slovník, 2. svazek, s. 853

¹⁰⁷ NOVOTNÁ a SCHIMMERLINGOVÁ, Sociální práce: její vývoj a metodické postupy, s. 39

¹⁰⁸ ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 79

2.5.1 Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

Můžeme říci, že zákon o sociálních službách poskytuje profesi jistý rámec a určuje podmínky pro její výkon. Jedná se o způsobilost k právním úkonům, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost a podmínky vzdělání a zároveň podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám, které se ocitnou v nepříznivé sociální situaci. Definiuje roli sociálního pracovníka prostřednictvím vymezení agendy, kterou vykonává. Popisuje také hlavní zásady této pomoci. Jedná se o bezplatné základní sociální poradenství, důraz na lidskou důstojnost klientů, kvalitu sociálních služeb, aktivní působnost na klienty a podporu rozvoje jejich samostatnosti a pomoc, která má vycházet z individuálních potřeb klienta.¹⁰⁹

Zákon byl v době svého přijetí zcela novou normou, která neměla v českém zákonodárství obdoby. Ale ihned po jeho nabytí účinnosti se objevilo mnoho nedostatků, které vedly k iniciování návrhů na novelizaci zákona. Reakcí na tyto návrhy byly některé úpravy zákona v letech 2007 a 2008.¹¹⁰

Podle mého názoru je jedním z nedostatků zákona například to, že vymezení sociální práce, je zde mnohem užší než ve skutečnosti. Zákon se zaměřuje pouze na sociální služby, opomíjí ale již širší spektrum činností, které mají zásadní dopady na život klientů. Příkladem mohou být různé druhy komunitní práce. Za další nedostatek lze považovat určitý chaos, který vzniká ohledně pozice sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a ostatních pracovníků vykonávajících odbornou činnost v sociálních službách. Přitom je nutné tyto pozice odlišit. Sociální pracovník je samostatná profese, zatímco pracovníkem v sociálních službách může být kdokoli po absolvování kvalifikačního kurzu. Ostatní pracovníci jsou pak zdravotníci, pedagogové,

¹⁰⁹ ZÁKON 108/2006 Sb., § 110

¹¹⁰ BEDNÁŘ, Problematika etablování profese sociálních pracovníků posun vpřed nezaznamenala, s. 47

dobrovolníci či manželští a rodinní poradci. Běžný laik se v těchto pracovních pozicích ve většině případů neorientuje a pozice sociálního pracovníka je pak určitým způsobem degradována, a to i z toho důvodu, že se jedná o jediný zákon, který tuto profesi popisuje.

Problém vyvstává i v otázce kvalifikace sociálního pracovníka. Na pozici sociálního pracovníka mohou být dosazovány i osoby se vzděláním v sociální pedagogice, sociální politice, v sociální péči nebo speciální pedagogice. Ti však nejsou vybaveni potřebnými kompetencemi k vykonávání všech činností, které popisuje paragraf 109 výše zmíněného zákona. Pro představu lze uvést příklad, kdy se absolvent oboru sociální politika perfektně vyzná v systému sociálního zabezpečení, nedisponuje však dostatečnými znalostmi pro řešení psychosociálních problémů klienta. Naproti tomu sociální a speciální pedagog má znalosti z oblasti psychologie osobnosti a může tak nahlížet na psychickou rovinu složitých životních situací klienta, nicméně jeho vzdělání mu neposkytne potřebné znalosti systémů sociálního zabezpečení a sociálních služeb.¹¹¹

Je smutné, že samotný zákon tak přispívá k nejasnostem ohledně vnímání profesní identity sociálního pracovníka a samotné sociální práce.

K důležitým dokumentům, které mají vliv na podobu sociální práce a ovlivňují výkon sociálních pracovníků, patří jistě i vyhláška 505/2006 Sb. Standardy kvality sociálních služeb. Tyto standardy provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Jedná se o souhrn kritérií, díky kterým lze posuzovat míru kvality sociálních služeb. Zároveň standardy udávají způsob, jakým by sociální práce měla být realizována a co by mělo být obsahem práce sociálních pracovníků.¹¹²

¹¹¹ BEDNÁŘ, Problematika etablování profese sociálních pracovníků posun vpřed nezaznamenala, s. 47

¹¹² VYHLÁŠKA 505/2006 Sb.

2.5.2 Etický kodex

Ačkoli to na první pohled nevypadá, sociální pracovníci při výkonu své profese disponují značným pravomocemi. Tyto pravomoci lze snadno zneužít. Etický kodex sociálních pracovníků svým způsobem reguluje jejich jednání, obsahuje kritéria pro hodnocení praxe (posouzení stížností) a chrání klienty před zneužitím úřední moci a zanedbání péče.¹¹³

Za vznikem etických kodexů stojí profesní asociace. V roce 1989 byla v České republice založena Společnost sociálních pracovníků, která v roce 1995 vydala etický kodex, a to z následujících důvodů:

- *„zabezpečení vedení a inspirace svým členům, kodex je průvodcem etické praxe*
- *„kodex slouží jako regulace v oblasti profesního chování svých členů, chrání klienty před zneužitím úřední moci a zanedbáním péče*
- *„kritérium pro hodnocení etičnosti aktuální praxe, podklad pro posouzení stížností*
- *„zdůraznění statusu profese v komunitě, širší společnosti a zároveň udržení identity profese“¹¹⁴*

Z etického kodexu lze vyčíst poslání profese ve formě ideálu nebo základního cíle, popisuje dobrou praxi a také to, jak profesionálové sami sebe vidí (vytváří a udržuje profesní identitu, protože obsahuje ideál profese, základní etické principy a způsoby jednání).¹¹⁵ Etický kodex však není podrobným návodem, ale předkládá základní principy jednání v eticky významných situacích.¹¹⁶

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky obsahuje základní etické zásady (hodnota lidských práv, jedinečnosti každého člověka, práva na seberealizaci aj.), pravidla etického chování sociálního pracovníka vůči

¹¹³ NEČASOVÁ, Profesionalismus a etické kodexy v sociální práci, s. 84

¹¹⁴ NEČASOVÁ, Úvod do filosofie a etiky v sociální práci, s. 22

¹¹⁵ NEČASOVÁ, Profesionalismus a etické kodexy v sociální práci, s. 84

¹¹⁶ BANKS, Ethics and values in social work, s. 78

klientům, zaměstnavateli, kolegům, svému povolání a společnosti a popisuje eticky problémové okruhy a postupy při jejich řešení.

Ve vztahu ke klientům má sociální pracovník jednat tak, aby vedl klienta k vlastní odpovědnosti, chránil jeho důstojnost a lidská práva, právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení, pomáhal všem klientům stejnou měrou a hledal možnosti, jak je zapojit do řešení jejich problémů. Ve vztahu k zaměstnavateli pak plnit své povinnosti, snažit se ovlivňovat sociální politiku a úroveň služeb. Ve vztahu ke svým kolegům se chová s respektem. Ve vztahu ke svému povolání má dbát na zvyšování prestiže a odborné úrovni sociální práce, celoživotně se vzdělávat. Ve vztahu ke společnosti se zasazuje o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti, upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a zajišťuje k nim přístup, snaží se zlepšovat kvalitu života všech lidí.¹¹⁷

Někteří sociální pracovníci se domnívají, že význam etických kodexů je přeceňován, a to z důvodu, že etický kodex může působit jako nařízení, které nezohledňuje subjektivní hodnoty sociálních pracovníků. Za další negativum považují, že etický kodex je „ušitý na míru“ sociálním pracovníkům, avšak sociální práce je čím dál více mezioborovou záležitostí.¹¹⁸

2.5.3 Vzdělávání sociálních pracovníků

Jedním ze znaků profesionalizace sociální práce je kvalitní systém vzdělávání sociálních pracovníků. Povinnost vzdělání je koneckonců zakotvena také v Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR a v Zákoně č. 108/2006 Sb.¹¹⁹ Teoretická základna slouží sociálním pracovníkům k pochopení profesní identity a ulehčuje praxi, jelikož určuje pracovní náplň. Sociální pracovník by

¹¹⁷ ETICKÝ KODEX SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY, odstavec 1 - 2

¹¹⁸ NEČASOVÁ, Profesionalismus a etické kodexy v sociální práci, s. 91

¹¹⁹ CHRENKOVÁ, SOBKOVÁ a VAJĎÁKOVÁ, Metody sociální práce a sociální služby, standardy kvality v sociálních službách, s. 12

měl při své práci z teoretického rámce vycházet a neřídít se subjektivními pocity a předpoklady. Sebelepší snaha řešit sociální problémy bez teoretické základny může klienta poškodit a v posledku ohrozit i samotnou společnost.¹²⁰

Vzdělání sociálních pracovníků má přímý vliv na to, jak bude společnost tento obor vnímat. Nutno podotknout, že forma a obsah studia jsou determinovány aktuální společenskou situací.

Profese sociálního pracovníka byla díky komunistickému režimu degradována. Sociální pracovníci byli vzděláváni pouze na středoškolské úrovni a výkon jejich práce zúžen zejména na administrativní úkony. Tato situace přetrvávala i několik dalších let po roce 1989, kdy ve vzdělávacím obsahu budoucích sociálních pracovníků administrativní složka přesahovala složku metodologickou. Postupem času však došlo ke změně a vzdělávání sociálních pracovníků je soustředěno na úroveň vyššího odborného nebo vysokého školství. Zároveň je teoretická základna obohacována o nové vědecké poznatky.¹²¹

Současná podoba vzdělávání sociálních pracovníků má tedy počátky v 90. letech 20. století. V roce 1993 vznikla Asociace vzdělavatelů v sociální práci, která se zasazovala o uplatnění Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci. Jednalo se o prostředek ke zlepšení nabídky a výkonu sociální práce a zároveň podpořil stanovení její nové identity.¹²² Změněné požadavky na vzdělání sociálních pracovníků jsou zakotveny i v Zákoně č. 108/2006 Sb., v němž jsou uvedeny předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka minimálně na úrovni vyššího odborného vzdělání. Toto nařízení se týká i sociálních pracovníků, kteří začali vykonávat svoji činnost již před nabytím účinnosti tohoto zákona a zákonem stanovené minimální vzdělání nemají. Toto vzdělání si měli doplnit ve lhůtě sedmi, respektive deseti let (v případě

¹²⁰ NAVRÁTIL, Sociální práce jako sociální konstrukce, s. 42

¹²¹ HANUŠ, Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný, s. 6

¹²² NAVRÁTILOVÁ, Vzdělávání v sociální práci, s. 509

absolventů sociálně právního oboru na úrovni střední školy). Sociální pracovníci, kteří ke dni nabytí účinnosti zákona dosáhli věku 50 let, byli od této povinnosti oprostěni vzhledem k jejich předpokládané dlouhodobé praxi. Mnozí sociální pracovníci na tuto povinnost reagovali výtkou, že vyšší odborné vzdělání je jen o jeden rok delší než jejich absolutorium středního sociálně právního oboru v rámci dvouletého pomaturitního studia. Tato výtka však nemůže obstát, jelikož obsah vzdělávání po roce 1990 je diametrálně odlišný. S novým politickým systémem je spojena i nová legislativa, nové společenské poměry přinesly i nové sociální problémy a v reakci na ně vznikají i nové metody práce s klienty. Nehledě na to, že povinnost neustále si doplňovat vzdělání se vztahuje i na absolventy vyšších či vysokých škol.¹²³ Tato povinnost souvisí s neustálým rozvojem oboru, legislativními změnami a rozmanitostí sociální práce.¹²⁴

Co lze tedy v současné době očekávat od kvalifikovaného sociálního pracovníka? Kvalifikovaný sociální pracovník se orientuje v široké nabídce přístupů ke klientovi a ví kdy, který a jak použít. Způsob intervence pak konzultuje s klientem a dokáže zaznamenat její pozitivní či negativní vliv, případně iniciovat změnu postupu.¹²⁵ I když není odborníkem na ekonomii, pedagogiku, psychologii či medicínu, dokáže se orientovat v jejich základní problematice, a tak rozpoznat rozličné stránky klientova života a sociálního fungování. Na základě těchto poznatků by pak měl být schopen stanovit, co je třeba v zájmu znovuoobnovení sociálního fungování změnit a určit konkrétní druh pomoci.¹²⁶ Více se roli sociálního pracovníka věnuje následující kapitola.

¹²³ HANUŠ, Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný, s. 6

¹²⁴ KVĚTENSKÁ, Úvod do sociální práce pro pomáhající profese, s. 28

¹²⁵ BAJER, Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat, s. 9

¹²⁶ BAJER, Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat, s. 10

3 Sociální pracovník

Pojem „sociální pracovník“ u různých lidí vyvolá různou představu. Někomu se vybaví sekretářka, někomu profesionál, který pomáhá vypořádat se se složitými životními situacemi, někomu úřednice na radnici, někomu žena, která z rodiny odebírá děti, někomu kdosi, kdo přiděluje sociální dávky.¹²⁷ Profil profese a pracovní náplň sociálních pracovníků nejsou příliš srozumitelné nejen laické veřejnosti, ale mnohdy ani zákonodárcům či samotným sociálním pracovníkům.¹²⁸ Je to dáno tím, že sociální práce staví na mnoha teoriích a vychází z různých přístupů ke klientům.¹²⁹

Kdo tedy je sociální pracovník?

Sociální pracovník se zaměřuje na jedince, rodiny, skupiny či komunity a snaží se jim pomoci znovu získat kontrolu nad jejich životy poté, kdy se ocitli v nějaké obtížné životní situaci. Zároveň se snaží o vytvoření příznivých společenských podmínek, které by tomu přispěly.¹³⁰

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách definuje sociálního pracovníka prostřednictvím popisu jeho činností. „*Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.*“¹³¹

¹²⁷ BAJER, Zdokonalování je možné jen zdola, s. 9

¹²⁸ LORENZ, Teorie a metody sociální práce v Evropě – profesní profil sociálních pracovníků, s. 63

¹²⁹ FLÍDROVÁ a OPATRŇÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 120

¹³⁰ MATOUŠEK, Slovník sociální práce, s. 213

¹³¹ ZÁKON 108/2006 Sb., § 109

Profesionálním sociálním pracovníkem je ten, kdo získal odborné vzdělání v sociální práci, jeho jednání je v souladu s etickým kodexem a zasazuje se o práva a zájmy svých klientů tím, že je uschopňuje k řešení jejich obtížné životní situace.¹³² Specifikum role sociálního pracovníka spočívá v tom, že na problémovou situaci klienta nahlíží komplexně, to znamená, že zkoumá překážky sociálního fungování jak na jeho straně, tak na straně prostředí, s nímž se dostává do interakce.¹³³

Sociální pracovník působí nejčastěji ve státních institucích (v ústavech sociální péče, na odborech sociálně-právní ochrany dětí, vězeňství, školství či zdravotnictví) a nestátních organizacích, které nabízejí různé sociální a charitativní služby.¹³⁴

Kvalifikace sociálního pracovníka je soubor osobnostních předpokladů, vzdělání a dosažené praxe.¹³⁵ Souhrn těchto kvalifikačních předpokladů můžeme vyjádřit jedním slovem – kompetence. Armstrong definuje kompetenci jako „*schopnost člověka chovat se způsobem odpovídajícím požadavkům práce v parametrech daných prostředím organizace, a tak přinášet žádoucí výsledky.*“¹³⁶ Beneš pak nahlíží na kompetence z pohledu kvalifikace. Uvádí, že kompetence v sobě obsahuje dvě složky, první se týká znalostí a dovedností, druhá schopnosti jejich převedení do praxe. To znamená, že pro využití dovedností a znalostí je nezbytná motivace pracovníka, sebedůvěra, jeho vztah k práci a ztotožnění se s profesí.¹³⁷

¹³² FLÍDROVÁ a OPATRŇY, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 122

¹³³ JANEBOVÁ a MUSIL, Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovnice, s. 53

¹³⁴ PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 12

¹³⁵ ZITA, Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník, s. 89

¹³⁶ ARMSTRONG, Personální management, s. 194

¹³⁷ BENEŠ, Andragogika, s. 17

Kompetence v praxi chápeme jako „*funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese*“.¹³⁸

Havrdová konkretizuje tento soubor schopností a dovedností. Řadí sem schopnost vést efektivní komunikaci, orientovat se v potřebách a možnostech klientů, určit spolu s nimi konkrétní postup, umět rozpoznat silné stránky klienta a podporovat ho v jeho soběstačnosti, znát metody a služby a umět je využít ve prospěch klienta a neustále se odborně vzdělávat.¹³⁹

Matoušek a Hartl doplňují, že mezi nezbytné kompetence patří i zdatnost a inteligence (touha stále obohacovat své znalosti, emoční a sociální inteligence), přitažlivost (odbornost a pověst sociálního pracovníka, způsob jednání s klientem), důvěryhodnost (diskrétnost, spolehlivost, využívání moci, porozumění) a komunikační dovednosti (fyzická přítomnost, zúčastněné naslouchání, empatie, analýza klientových prožitků).¹⁴⁰

Lorenc pak za klíčovou kompetenci sociálních pracovníků považuje schopnost zapojit do řešení klientova problému nejen klienta, ale i jiné odborníky, kteří mohou v rámci sociální intervence pomoci.¹⁴¹

Pokud shrneme vše, co bylo o kompetencích sociálního pracovníka řečeno výše, můžeme konstatovat, že soubor jeho kompetencí zahrnuje stránku:

- odbornou (dovednosti, znalosti, zkušenosti, kvalifikace a kreativita),
- osobnostní (psychický stav, tolerance, altruismu),

¹³⁸ HAVRDOVÁ, Kompetence v praxi sociální práce, s. 42

¹³⁹ HAVRDOVÁ, Kompetence v praxi sociální práce, s. 45

¹⁴⁰ MATOUŠEK a HARTL, Nároky sociální práce a syndrom vyhoření, s. 52

¹⁴¹ LORENZ, Teorie a metody sociální práce v Evropě – profesní profil sociálních pracovníků, s. 63

- sebevýchovou (celoživotní vzdělávání, schopnost sebereflexe, supervize).¹⁴²

Faktem však je, že doposud neexistuje jednotná, všeobecně uznávaná klasifikace profesních kompetencí sociálního pracovníka, a to z důvodu rozmanitosti problematiky a neustále se měnící role a výkonu práce sociálního pracovníka.¹⁴³

3.1 Typologie sociálních pracovníků

Stejně tak, jako doposud neexistuje jednotná, všeobecně uznávaná klasifikace profesních kompetencí sociálního pracovníka, neexistuje ani jednotná identita sociálního pracovníka. Identitou sociálních pracovníků v České republice a její různorodostí se zabývá například Musil, který uvádí, že sociální pracovníci mohou prožívat tři typy identit: profesionální, filantropickou a administrativní.¹⁴⁴ Určení těchto typů vzniklo na základě výzkumu pojetí sociální práce. Musil tento výzkum realizoval prostřednictvím rozhovorů, studia odborných textů a výsledků jiných srovnatelných výzkumů a zaměřil se při něm, na představy o sociální práci, ať již jednotlivců či organizací.¹⁴⁵

Typologie sociálních pracovníků popisuje tři typy v jejich ideální podobě. V praxi takto jednoznačné vyhranění identity sociálního pracovníka nalezneme jen velmi těžko. Sociální pracovníci se k různým typům mohou více či méně blížit, ale prožívají většinou jejich kombinace.¹⁴⁶ Na tyto typy můžeme nahlížet jako na určité způsoby uvažování o sociální práci. Stejně tak jako každá jiná různorodost i zde různé způsoby uvažování mají ve svém důsledku svá pozitiva

¹⁴² PAULÍK, Profesionální kompetence sociálního pracovníka, s. 13

¹⁴³ TRUHLÁŘOVÁ, Kompetence v sociální práci, s. 517

¹⁴⁴ MUSIL a NAVRÁTIL, Sociální práce s příslušníky menšinových skupin, s. 121

¹⁴⁵ FLÍDROVÁ a OPATRNÝ, Role hodnot v identitě sociální práce, s. 120

¹⁴⁶ HAVLÍKOVÁ, Koexistence rozdílných pojetí sociální práce uvnitř jednoho zařízení, s. 59

i negativa.¹⁴⁷ Přínosem Musilovy typologie je, že nezakrytě popisuje sociální práci v její skutečné podobě, i když filantropické a administrativní pojetí lze jen těžko považovat za sociální práci, minimálně z akademického pohledu. Reflektuje tak nynější stav nahlížení na sociální práci, kdy mnohdy převládá těžiště náplně práce sociálního pracovníka v administrativní činnosti.¹⁴⁸

Čím jsou tedy jednotlivé typy pojetí identity sociální práce charakteristické?

- Administrativní pojetí – charakterizuje sociálního pracovníka jako úředníka s předem určenou agendou a způsoby jejího vyřizování. Tyto způsoby určují různé sociální zákony a předpisy. Často se jedná o spíše účetní záležitosti (výpočet dávek), jindy pouze o vytvoření podkladů pro soudní řízení (rozhodnutí o umístění dítěte). Přímá pomoc klientovi (povětšinou poradenství) je pak určitým „bonusem“, který sociální pracovník může či nemusí ve své intervenci poskytnout. Pro výkon této profesní role mnohdy zaměstnavatel ani nevyžaduje vzdělání v oboru sociální práce, často je postačující jen studium ukončené maturitní zkouškou.¹⁴⁹ Pokud však sociální pracovník vykonává administrativní roli kvalifikovaně, kromě vyřízení potřebné agendy by měl umět rozpoznat potřebu další pomoci a odkázat klienta na místa, kde mu může být tato pomoc poskytnuta.¹⁵⁰
- Profesionální pojetí – charakterizuje sociálního pracovníka jako specialistu, který na klientův problém nahlíží komplexně z mnoho stran. Zabývá se různými okolnostmi, které klientův problém zapříčiňují. Na základě tohoto komplexního posouzení sestavuje potřebnou intervenci a dokáže vyhodnotit její efektivnost. Ve své práci dokáže působit samostatně, vyzná se v síti sociálních služeb a ví,

¹⁴⁷ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 64

¹⁴⁸ HAVLÍKOVÁ, Koexistence rozdílných pojetí sociální práce uvnitř jednoho zařízení, s. 61

¹⁴⁹ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 66

¹⁵⁰ BAJER, Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat, s. 8

kdy a proč tu kterou službu využít. Předpokladem pro výkon profese je dosažení minimálně vyššího odborného vzdělání v oboru sociální práce, které by mu mělo poskytnout potřebné kompetence a za samozřejmost se považuje celoživotní vzdělávání a prohlubování specializace na určitou cílovou skupinu. Zastánci tohoto pojetí se zasazují o srozumitelné rozlišení jednotlivých oblastí a druhu pomoci v sociální práci a jejího vymezení vůči ostatním pomáhajícím profesím.¹⁵¹

- Filantropické pojetí – nevymezuje sociálního pracovníka ani jako administrativní ani jako profesionální typ. Toto pojetí staví na myšlence přirozeného lidského vztahu. Stěžejní v tomto přístupu je empatie a určitá vnímavost ke klientovým potřebám. Takový lidský vztah se pak stává základním nástrojem pomoci. Sociální pracovník by měl jednat na základě vlastního úsudku a pocitů. Stěžejním předpokladem pro výkon profese je altruismus, empatie a láska k bližnímu, protože jakákoli pomoc má být realizována prostřednictvím vztahu. Zastánci tohoto pojetí tak stírají rozdíly mezi jednotlivými pomáhajícími profesemi, vyjma medicíny. Nedělají rozdíly mezi pomocí poskytovanou profesionálními sociálními pracovníky a odborníky jiných pomáhajících profesí.¹⁵² Nicméně pokud jedinec s tímto pohledem na sociální práci získá vzdělání v oboru sociální práce, měl by se během studia naučit ovládat svůj vztah ke klientovi tak, aby nedošlo k jeho rychlému vyhoření a udržel si stejný emoční vklad pro práci se všemi svými klienty.¹⁵³

¹⁵¹ MUSIL, Různorodost pojení, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 66

¹⁵² MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 68

¹⁵³ BAJER, Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat, s. 8

Autor typologie pak dále rozděluje identitu výše zmíněných typů na konformisty a radikály. Konformisté považují společenský řád za relativně funkční a zaměřují se na změnu na straně klientů, naopak radikálové společenský řád považují za nedokonalý a problémy klientů se snaží řešit změnou tohoto řádu.¹⁵⁴ Později také Musil připojil čtvrtý typ – aktivistu – sociální pracovník se stává klientovým partnerem, který se zasazuje o jeho práva a obhajuje jeho zájmy.¹⁵⁵

Sociální práce se zaměřuje na mnoho cílových skupin, tudíž i metody práce s klienty a přístupy sociálních pracovníků k nim se liší. Sociální pracovník nastupuje do zaměstnání formován nejen osobnostními charakteristikami, ale i typem studia, který absolvoval. Další prvky, působící na jeho profesní identitu, vycházejí z konkrétního zařízení, ve kterém je zaměstnán (kolegové, nadřízení, zaměstnavatel). To vše přispívá k tomu, že se v praxi můžeme setkat s velkými rozdíly ve vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Musilova typologie může být přínosná v tom, že se snaží nalézt určitý řád, vytvořit kategorizaci, v jinak někdy na první pohled chaotickém spektru typů sociálních pracovníků. Tato typologie se snaží ulehčit orientaci v pohledu na identitu sociálních pracovníků, která může být různorodá, zároveň se ale jedná pořád o podoby jedné profese. Oceňuji také to, že u popisu jednotlivých typů nalezneme jejich klady, i zápory. Nutno ale podotknout, že v této typologii postrádám ještě minimálně jednu kategorii, a to vnímání profesní identity u sociálních pracovníků, jejichž náplní práce není přímá práce s klientem, ale kteří pracují ve vědě a výzkumu, realizují projekty, provádějí inspekci či vytváří metodiky. Z pohledu studentky teologické fakulty mi také v dané typologii chybí pohled na sociální práci, ve které se projevuje

¹⁵⁴ MUSIL, Ráda bych vám pomohla, ale – dilemata práce s klienty v organizacích, s. 193

¹⁵⁵ RŮŽIČKOVÁ a MUSIL, Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?, s. 81

křesťanský aspekt. Sociální práce se sice kvůli sekularizaci společnosti do určité míry oprostila od náboženských vlivů, přesto však i sociální pracovníci, kteří se nehlasí k nějaké konkrétní církvi, mnohdy vycházejí ve své práci z křesťanských hodnot jako je láska, naděje, zájem o člověka a milosrdenství. Jedná se o jakousi nadstavbu v profesním výkonu, bylo by ovšem zajímavé zjistit, zda a v jaké míře se tato nadstavba vyskytuje u různých typů sociálních pracovníků.

3.1.1 Jednotné pojetí sociální práce

Dosavadní praxe v České republice ukazuje, že ti, kteří zadávají zakázky pro sociální pracovníky, na sociální práci většinou pohlížejí z hlediska administrativního nebo filantropického přístupu. Nevnímají rozdíl mezi odbornou sociální prací, poskytováním sociálních služeb a agendou úředníka. Tento pohled zapříčiňuje, že zadavatelé sociální práce mohou relativně snadno diktovat sociálním pracovníkům, jak bude jejich práce vypadat. V praxi to znamená, že většinou nedochází ke komplexnímu posouzení klientovy situace a realizaci adekvátní intervence. Takže se klientovy nedostává pomoci v takové šíři, kterou by mu sociální práce byla schopna nabídnout. Takto komplexní služby zadavatelé sociální práce požadují jen málokdy. V souvislosti s tím, že zadavatelé určují i způsob finančního ohodnocení sociálních pracovníků, jsou sociální pracovníci vedeni na nejnižších příčkách spolu s profesemi, pro které je postačující středoškolské a nižší vzdělání.¹⁵⁶

K tomu, aby se sociální práce mohla z této neutěšené situace vymanit a stát se pro společnost srozumitelnou profesí s jasnou nabídkou služeb, museli by se zastánci různých pojetí sociální práce shodnout na tom, co může společnosti

¹⁵⁶ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 68

sociální práce nabídnout.¹⁵⁷ Musil pojmenovává aktuální strategii komunikace mezi různými typy pojetí sociálních pracovníků slovem koexistence. Uvádí, že administrativní pojetí nalezneme ve státní správě (úřady), profesionální pojetí v učebních osnovách na vysokých školách (školství) a v některých nestátních organizacích a filantropické pojetí v sociálních službách. Z toho vyplývá, že zastánci různých pojetí „sídlí“ v jiné institucionální oblasti, a tím pádem se navzájem existencionálně neohrožují. Tato koexistence pak vytváří bariéru společné formulaci unikátní nabídky sociální práce, kterou by mohli sociální pracovníci zadavatelům předložit.¹⁵⁸ Musil však tvrdí, že cestou k určité jednotě by mohla být ochota těchto sfér vzájemně komunikovat a spolupracovat na společenském uznání, byť rozdílných představ o sociální práci. To ovšem předpokládá vzájemnou toleranci rozdílných způsobů výkonu sociální práce. Výsledkem by pak mohl být určitý konsensus o způsobech spolupráce a komunikace mezi odlišnými pojetími a rozsáhlé, vnitřně rozmanité pojetí sociální práce. Takové pojetí by pak mohli poskytovatelé společně předložit klientům a zadavatelům sociální práce.¹⁵⁹

¹⁵⁷ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 71

¹⁵⁸ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 74

¹⁵⁹ MUSIL, Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“, s. 77

4 Kvalitativní výzkum

Pro svůj výzkum jsem jako metodu zvolila kvalitativní výzkum, a to z toho důvodu, že se pokouší „určitý fenomén nahlížet v pro něj autentickém prostředí a vytvářet jeho obraz v co možná nejkompexnější podobě.“¹⁶⁰ To znamená, že jsem se mohla pokusit nahlédnout a porozumět vnímání profesní identity sociálními pracovníky přímo v jejich přirozeném prostředí a snažit se zajistit co nejvíce dat přímo v konfrontaci s nimi. Velké množství získaných dat mi dopomohlo k lepšímu porozumění nahlíženého jevu.

Zároveň jsem si vědoma i určitých „nevýhod“ tohoto přístupu. Zobecnění výsledků výzkumu je dosti obtížné, až nemožné, protože výsledky jsou ovlivněny nízkým počtem respondentů a možným subjektivním zkreslením interpretace. Výsledky výzkumu tak mohou být sice validní, ale zároveň mít nízkou reliabilitu.¹⁶¹

4.1 Výzkumná otázka

Cílem mého výzkumu bylo porovnat vnímání profesní identity sociálními pracovníky ve dvou věkových kategoriích, 25 až 35 let a 50 až 60 let.

Hlavní výzkumná otázka zněla, zda existují rozdíly ve vnímání vlastní profesní identity u sociálních pracovníků v těchto dvou věkových kategoriích. Předpokládala jsem, že takové rozdíly existují. Tento předpoklad vycházel z mé osobní zkušenosti, kdy jsem jako čerstvý absolvent oboru sociální práce nastoupila do svého prvního zaměstnání. Mojí kolegyní byla sociální pracovnice s více jak třicetiletou praxí a naše názory na výkon profese sociální práce se začaly střetávat. Postupně se ukazovalo, že naše vnímání profesní

¹⁶⁰ REICHEL, Kapitoly metodologie sociálních výzkumů, s. 40

¹⁶¹ REICHEL, Kapitoly metodologie sociálních výzkumů, s. 41

identity se značně liší. Proto jsem začala zjišťovat, jak svoji profesní identitu vnímají ostatní kolegyně na pozicích sociálních pracovníků. Ukázalo se, že jinak ji vnímají mladší kolegyně a jinak kolegyně profesně i věkově starší.

Zajímalo mě tedy, zda jsou rozdíly ve vnímání profesní identity u vybraných dvou věkových kategorií nějakým způsobem signifikantní a dále, zda se objevují aspekty, které jsou pro obě věkové kategorie totožné.

Na základě výzkumné otázky jsem pak vytvořila 13 podotázek:

- Jaká byla motivace sociálních pracovníků k volbě jejich profese?
- Má na vnímání profesní identity sociálního pracovníka vliv historicko-kulturní kontext období, ve kterém začal s výkonem své praxe?
- V čem, podle sociálních pracovníků, spočívá podstata jejich profese?
- Jaké dovednosti, znalosti a kompetence považují sociální pracovníci ve své práci za klíčové?
- Jaké profesní hodnoty považují sociální pracovníci za signifikantní?
- Hraje roli ve vnímání profesní identity sociálního pracovníka délka praxe?
- Hraje roli ve vnímání profesní identity sociálního pracovníka výše vzdělání?
- Má sociální práce nějakou kolektivní profesní identitu?
- Je pro sociálního pracovníka důležitá existence kolektivní profesní identity?
- Jaký společenský status přisuzují sociální pracovníci svojí profesi?
- Co by, podle sociálních pracovníků, přispělo ke zvýšení profesní prestiže oboru?
- Ovlivňuje vnímání profesní identity osobní život sociálních pracovníků?

- Co sociální pracovníky v jejich profesi nejvíce uspokojuje a naopak stresuje a frustruje?

a z nich plynoucích 23 tazatelských otázek:

- Pracujete v této organizaci na postu sociálního pracovníka/pracovnice. Kdy a proč jste se rozhodl/a, že se stanete sociálním pracovníkem/pracovnicí?
- Jak dlouho tuto profesi vykonáváte?
- Když jste začal/a s výkonem sociální práce, bylo něco dobově specifického, co Vás ovlivňuje i dnes? Lišil se v té době nějak výkon sociální práce?
- Co je náplní Vaší práce? Jakou část z této náplně opravdu považujete za odbornou sociální práci? Pokuste se to, prosím, vyjádřit procentuálně.
- V čem si myslíte, že spočívá podstata (jakési jádro/základní princip) Vaší profese?
- Co považujete ve své práci za stěžejní? Co je potřeba umět (dovednosti) a vědět (znalosti)? A to jak při práci s klientem, tak i v osobnostní rovině?
- Jaké profesní hodnoty považujete za stěžejní (co je důležité a zásadní)?
- Myslíte si, že ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli délka praxe?
- Může mít delší praxe i nějaké nevýhody?
- Myslíte si, že ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli výše dosaženého vzdělání?
- Považujete za důležité průběžné vzdělávání, které je dané zákonem? Co Vám toto vzdělávání přináší?
- Nalézáte v systému povinného vzdělávání nějaké slabiny?

- Škála cílových skupin, na které se zaměřuje sociální práce je velmi široká a i metody práce s klienty se proto liší. Myslíte si, že přesto existuje něco, co spojuje všechny sociální pracovníky? Mají něco společného z hlediska přístupu ke klientům/práci/společnosti? Existuje nějaká kolektivní profesní identita?
- Je pro Vás existence takové kolektivní identity důležitá?
- Myslíte, že profese sociální práce přispívá k Vašemu osobnostnímu rozvoji? Jestliže ano, jak?
- Jaké máte pocity, když máte veřejně přiznat svoji profesi?
- Jste hrdý/hrdá na svoji profesi? Ceníte si jí?
- Jakou má, podle Vašeho názoru, sociální práce ve společnosti prestiž?
- Co by, podle Vás, přispělo ke zvýšení společenské prestiže oboru?
- Jak Vaše nejbližší okolí oceňuje Vaši profesi? Podporují Vás v ní? Vzbuzuje v nich nějaké obavy?
- Co Vás na Vaší profesi nejvíce uspokojuje?
- Co Vás na Vaší profesi nejvíce stresuje a frustruje?
- Je ještě něco, co byste chtěl/a sám/sama dodat?

4.2 Metodika výzkumu

4.2.1 Technika sběru dat

Za vhodnou techniku sběru dat jsem považovala polostrukturovaný rozhovor se sociálními pracovníky/pracovnicemi. Zvolila jsem ho z toho důvodu, že předem dané otázky ukotvují téma rozhovoru, zároveň ale ponechávají tazateli možnost pružně reagovat na odpovědi respondenta, případně se doptávat, dovysvětlovat. Rozhovor díky tomu může být přirozenější a nevyvolává v respondentovi dojem výslechu. Rozhovory jsem realizovala

přímo na pracovištích respondentů a na základě předchozího souhlasu respondentů jsem je nahrávala na diktafon.

4.2.2 Výzkumný soubor

Vzhledem k dosažitelnosti respondentů jsem se zaměřila na sociální pracovníky/pracovnice v Libereckém kraji. Pro validitu získaných dat jsem oslovila dvanáct sociálních pracovníků/pracovnic (šest z nižší a šest z vyšší věkové kategorie). Pro pestrost získávaných dat jsem volila šest respondentů ze státních organizací a šest z nestátních organizací. Každou skupinu šesti respondentů jsem pak ještě rozdělila na poloviny podle věkových kategorií. Při výběru respondentů jsem zohledňovala i to, v jaké organizaci působí. Bylo to z toho důvodu, abych pokryla určité spektrum sociálních služeb a zároveň zohlednila i převažující přístup ke klientům. Snažila jsem se tedy vybrat organizace, které se zaměřují na jedince, skupinu nebo komunitu a způsob jejich přístup ke klientům je terapeutický, poradenský nebo kritický. Bohužel se mi do vzorku nepodařilo získat pracovníka z organizace, která by byla zástupcem kritické sociální práce. Výzkumu se účastnili pracovníci organizací z oblasti případové práce, poradenství a sociální prevence.

Na počátku jsem formou účelného výběru vybrala dvacet organizací. Jako základnu pro výběr jsem zvolila katalog poskytovatelů sociálních služeb v Libereckém kraji. Sociální pracovníky z těchto organizací jsem formou emailové zprávy požádala o účast ve výzkumu (viz příloha č. 1). V této emailové zprávě jsem jim stručně popsala účel mého výzkumu a jeho formu, upozornila na způsob, jakým bude rozhovor zaznamenáván (nahrávání na diktafon), přibližnou délku jeho trvání a zároveň jim zaručila anonymitu. Přijetím účasti ve výzkumu jsem předpokládala, že berou plně v potaz tyto popsané podmínky. Pět z oslovených sociálních pracovníků mi odpovědělo kladně a posléze jsme si telefonicky domluvili konkrétní termín rozhovoru.

Následně jsem pak, opět prostřednictvím emailové zprávy, oslovovala další sociální pracovníky podle toho, kteří respondenti mi ve výzkumném souboru chyběli.

Rozhovory byly realizovány v organizacích poskytujících sociální služby v rámci celého Libereckého kraje. Vzhledem k anonymizaci neuvádím města, ve kterých dané organizace působí. Jednalo se o následující sociální služby:

- poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy,
- nízko-prahové zařízení pro děti a mládež,
- zdravotnické zařízení,
- Úřad práce,
- organizace poskytující sociálně-aktivizační služby pro rodiny s dětmi,
- organizace, která pracuje s lidmi ohroženými sociálním vyloučením,
- organizace zabývající se podporou náhradní rodinné péče,
- chráněná dílna.

Výzkumu se z celkového počtu dvanácti respondentů účastnili dva muži. Z důvodu zachování jejich anonymity jsem zvolila v prepisech rozhovorů využití pouze ženského rodu. Z těchto stejných důvodů jsem konkrétní jména organizací v prepisech uváděla pod kódem O, a pro lokality jsem pak zvolila kód L.

V rámci zachování anonymity respondentů jsem řešila vážné dilema, kam až má anonymizace textem prostoupit, aby byla zároveň v prepisech zachována stěžejní sdělení z rozhovorů. Z tohoto důvodu budou doslovné prepisy k dispozici pouze vedoucí práce a oponentovi, a dále budou součástí dokumentace v tištěné i elektronické podobě. Tato dokumentace je ve vlastnictví autorky práce a lze ji zpřístupnit na vyžádání.

Součástí práce je rámcový prepis rozhovorů, který pomáhá zviditelnit a zpřehlednit významné body rozhovorů s respondenty, posléze pak tyto

rozhovory skupinově analyzovat a interpretovat. Jména respondentů v rámcové tabulce jsou smyšlená a neodpovídají jejich skutečným jménům.

4.3 Výzkumná zjištění

Svůj výzkum jsem začínala s předpokladem odlišného vnímání profesní identity sociálními pracovníky různých věkových kategorií. Již při prepisech rozhovorů a jejich zpracování do rámcových tabulek však začalo být patrné, že generační rozdíly v rámci tohoto souboru respondentů hrají minimální úlohu, a tím nedošlo k naplnění původního předpokladu. I bez ohledu na to, že se nepotvrdily předpoklady o generačních rozdílech vnímání profesní identity, poskytl mi výzkum celou řadu zajímavých odpovědí, které umožňují unikátní vhled na vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Proto jsem se rozhodla pracovat s tímto souborem i nadále a zaměřit se právě na interpretaci profesní identity.

Níže uvádím odpovědi respondentů na tazatelské otázky v rámcových tabulkách. První tabulka vždy obsahuje odpovědi respondentů nižší věkové kategorie, druhá tabulka obsahuje odpovědi respondentů z vyšší věkové kategorie.

První výzkumná otázka se týkala motivace sociálních pracovníků při volbě jejich profese.

Pracujete v této organizaci na postu sociální pracovníce. Kdy a proč jste se rozhodla, že se stanete sociální pracovnící?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
po SŠ, kvůli kamarádce, říkala jsem si, že v té oblasti bude dobré uplatnění	na gymnáziu, chtěla jsem sociální obor, být mezi lidmi	když mě nevzali na VŠ, šla jsem na pomaturitní studium, po letech praxe pak na VŠ (kvůli vzniku zákona)	po SŠ, když jsem se nedostala na psychologii, ale na sociální práci	po SŠ, protože mě bavila psychologie, zajímala jsem se o lidi kolem, kteří potřebují pomoci	po SŠ sociálně právní a absolvování praxe v diagnostickém ústavu jsem se rozhodla pro VOŠ sociální práce, později jsem si dodělala VŠ

Tabulka č. 1a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Františka
po vystudování dvou VŠ v roce 1994, na základě praxe u záchranných jednotek Civilní obrany, kdy jsem komunikovala s lidmi, kteří prožili nějaké neštěstí	na gymnáziu, nechtěla jsem na VŠ, tak jsem si našla nástavbu sociálně-právní	po gymnáziu, byla mi blízká práce s lidmi a na VŠ jsem neměla, volila jsem tedy sociálně-právní nástavbu	když se mi narodilo postižené dítě, sháněla jsem informace	v roce 1998, když jsem ukončila bakalářské studium	po určitých zásadních životních zlomech jsem chtěla dělat práci, která mi dává smysl, a to byla práce s dětmi

Tabulka č. 1b

Všichni respondenti z nižší věkové kategorie se rozhodli pro studium sociální práce ihned po ukončení střední školy. Stejnou cestu volili pouze dva respondenti z vyšší věkové kategorie, a je zajímavé, že pouze tyto dva respondenti získali vzdělání v sociální práci před rokem 1989. Ostatní respondenti z vyšší věkové kategorie si toto vzdělání doplňovali až po roce 1989, kdy již byl koncept studia oboru odlišný.

Motivace pro to stát se sociálním pracovníkem byly u respondentů různé. V nižší věkové kategorii dva respondenti uvádějí, že sociální práce byla druhou volbou poté, co je nepřijali na jiný obor na vysoké škole. Tři respondenti jako svoji motivaci uvádějí zájem o práci s lidmi a jeden pak, že studium volil na doporučení kamarádky. Ve vyšší věkové kategorii dva respondenti uvádějí, že se pro studium sociální práce rozhodli po určitých zásadních životních zlomech (nehoda a narození dítěte s postižením), u jednoho respondenta není motivace zcela zřejmá a jeden respondent se rozhodl pro studium sociální práce na základě praxe u záchranných jednotek Civilní obrany. Dva respondenti z této věkové kategorie zvolili sociálně-právní nastavbové studium z důvodu toho, že nechtěli studovat vysokou školu. Je třeba zmínit, že právě tito dva respondenti získávali vzdělání před rokem 1989, tedy v době, kdy neexistoval vysokoškolský obor zaměřený na sociální práci.

Jak dlouho tuto profesi vykonáváte?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
7 let	7 let	11 let	9 měsíců	12 let	8 let

Tabulka č. 2a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
17 let	34 let	30 let	3 roky	20 let	6 let

Tabulka č. 2b

Tuto otázku jsem volila pro dokreslení celkového obrazu ve vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Chtěla jsem také poukázat na fakt, že navzdory předpokladu mnohaleté praxe u vyšší věkové kategorie mají dva respondenti z této kategorie délku praxe ještě kratší než většina respondentů z nižší věkové kategorie. Jedná se respondenty, kteří se rozhodli pro studium sociální práce po zásadním životním zlomu.

Druhá výzkumná otázka se zaměřovala na to, zda má na vnímání profesní identity vliv historicko-kulturní kontext období, ve kterém sociální pracovník začal s výkonem své praxe.

Když jste začala s výkonem sociální práce, bylo něco dobově specifického, co Vás ovlivňuje i dnes? Lišil se v té době nějak výkon sociální práce?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
dříve méně administrativy	zvýšení administrativní zátěže	asi nic	to ne	dříve ještě nižší plat, dnes více byrokracie na úkor přímé práce s klienty	asi nic (později dodala nárůst byrokracie)

Tabulka č. 3a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
během mého studia v devadesátých letech se teprve tvořil systém sociální práce, nové či nově přiznané sociální problémy, sociální práce se deinstitutionalizovala,	neznali jsme některé sociální problémy nebo se nesměly přiznat, dělali jsme i administrativu, která nebyla spojená se sociální prací, přepisovali odborné texty, zajišťovali jsme veškerý provoz organizace; z tohoto nastavení nedokážu vystoupit i přes to, že v organizaci již je čistě administrativní pracovnice a jsou tendence vyčleňovat odbornou sociální práci	větší direktivnost sociální práce a větší respekt vůči sociální práci	dříve byli sociální pracovníci na obcích (na dosah); znali místní komunitu; nyní je práce více anonymní, lidé nevědí, kde nás mají hledat	dříve bylo méně administrativy, více prostoru pro klienta	žádná

Tabulka č. 3b

Na otázku, zda má na vnímání profesní identity sociálního pracovníka vliv historicko-kulturní kontext období, ve kterém začal s výkonem své praxe, souhlasně odpověděl pouze jeden respondent. Jedná se o respondenta, který studoval sociální práci před rokem 1989. Uvádí, že studium i výkon praxe byl kromě sociální práce zaměřen i na zajištění veškerého chodu organizace

a administrativu, která nebyla spojena s odbornou sociální prací. Respondent si uvědomuje, že se z tohoto nastavení ani po letech praxe nedokáže vymanit, a to ovlivňuje jeho vnímání profesní identity. Je to zapříčiněno tím, že v současné době jsou stále větší tendence eliminovat administrativní úkony nesouvisející s odbornou sociální prací z náplně práce sociálního pracovníka. A s tímto faktem se respondent stále nedokáže ztotožnit. Chtěla bych ještě poukázat na to, že pouze tato jedna odpověď koreluje s původním předpokladem generačních rozdílů ve vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Kromě toho také tento respondent uvádí jako dobové specifikum v počátcích výkonu jeho práce nemožnost veřejně přiznat některé sociální problémy. Druhý z respondentů, který také získal vzdělání před rokem 1989, podobnou zkušenost nezmiňuje, uvádí však, že se lišilo vnímání sociální práce ve společnosti. Sociální práce byla více direktivní a vzbuzovala větší respekt. Další dobové odlišnosti se již týkají doby po roce 1990. Čtyři respondenti z nižší věkové kategorie uvádějí, že od počátku výkonu jejich práce rapidně narůstá administrativní zátěž. Dva respondenti pak podstatné rozdíly nevnímají. Názory respondentů z vyšší věkové kategorie se velmi různí. Jeden respondent uvádí, že přibylo administrativy na úkor prostoru pro klienta, jeden žádná dobová specifika nenachází, další respondent vnímá negativně změnu v přesunu sociálních pracovníků z obcí do větších měst, což považuje za komplikaci zejména pro klienty. Poslední respondent pak popisuje studium v počátcích devadesátých let, kdy docházelo k reformě studia sociální práce, a sociální práce se začínala deinstitucionalizovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že historicko-kulturní kontext období počátku výkonu sociální práce měl zásadní vliv na vnímání profesní identity pouze u jednoho respondenta. Ostatní respondenti tento vliv nepotvrzují.

Na otázku dobových specifik počátku výkonu profese sociálního pracovníka logicky navazuje otázka týkající se náplně práce sociálních pracovníků, protože odpovědi na ni dokreslují současnou sociální práci, v níž i téměř po třiceti letech od změny politického systému přetrvávají tendence neodlišovat sociální pracovníky od administrativní síly.

Co je náplní Vaší práce? Jakou část z této náplně opravdu považujete za odbornou sociální práci? Pokuste se to, prosím, vyjádřit procentuálně.

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
základní sociální poradenství, vyřizují dávky hmotné nouze (papírování, sociální šetření, vyplácení dávky) (100% odbornost)	první kontakt s klientem (osobní, telefonický), první pohovor, administrativa kolem klientů, individuální práce s klientem, krizová intervence; 70% odborná, 30% zajišťování běhu organizace	administrativa (invalidní důchod, sociální dávky, dokumenty pro ÚP, neschopenky), odborné sociální poradenství, zasíťování klienta po odchodu, pomoc s orientací klienta v nastalé životní situaci, propojení odborníků a rodiny, organizace případových konferencí, odborná práce je vcelku tak 90%	strašně moc věcí, chod chráněného bydlení, vyřizování dotací, starost o projekty doprovázení klientů, poradenství, vyřizování dávek, 40% odborná práce, 60% ostatní	preventivní aktivity, pomoc s přípravou do školy/hledáním práce/bydlení, individuální plánování, provozní práce (opravy, úklid, nákupy), 70% odborné a 30% ostatní	vedoucí poboček celého Libereckého kraje, vyřizování projektů, péče o zaměstnance, pomoc ve složitých kauzách, 50% odborná práce, 50% ostatní

Tabulka č. 4a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
koordinátorka projektů, evaluátorka; spolupráce s krajem, odborná sociální práce, řízení pracovníků v sociálních službách; 80% odborná sociální práce, 20% evaluace	kontakt s klienty, příjem nových klientů, základní sociálně právní poradenství, edukace, orientace v problému, odkaz na další služby a krizová intervence, 60% odborná práce, 40% administrativa, provoz zařízení	přijímání nových klientů, krizová intervence, první kontakt s klienty, práce se spisy, zprávy, zápisy a provoz organizace, 75% odborná práce, 25% provoz organizace	vykonávat šetření u klienta a dokončovat správní řízení ohledně příspěvku na péči, poradenství; 100% odborné sociální práce	vedoucí organizace, zajištění chodu organizace a řízení zaměstnanců, rozhovory s uživateli, individuální plánování, 30% odborná práce, 70% provoz	100 % odborné práce, doprovázení a podpora klientů, pomoc při řešení problémů, nasměrování na další služby, základní terapie

Tabulka č. 4b

Z odpovědí respondentů vyplývá, že pouze jeden respondent z nižší věkové kategorie a dva respondenti z vyšší věkové kategorie realizují při svém pracovním výkonu čistě jen odbornou sociální práci. V ostatních případech se v náplni práce sociálních pracovníků mísí odborná sociální práce s činnostmi, které se sociální práce vůbec netýkají. Poměr odborné a ostatní práce se liší. Nejmenší podíl odborné sociální práce vůči ostatním činnostem byl 30 : 70 % a 40 : 60 %, dále pak 50 : 50 %, 60 : 40 %, tři respondenti uvedli poměr 70 : 30%, jeden 75 : 25 %, další 80 : 90 % a poslední 90 : 10 %. Rozložení poměru odborné sociální práce a ostatních činností není v těchto případech závislé na věkové kategorii. Nikdo z respondentů se však explicitně nevyjádřil, že by takové nastavení náplně práce sociálních pracovníků považoval za zásadní faktor, který by ovlivňoval jeho vnímání profesní identity.

Následující otázka byla jednou z klíčových otázek rozhovorů, jelikož směřovala přímo k vnímání profesní identity sociálními pracovníky.

V čem si myslíte, že spočívá podstata (jakési jádro) Vaší profese?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
pomoc druhým dostat se z tíživé situace do lepší	pomoc lidem orientovat se v problému, poradenství a doprovázení, odkázání na jiné služby	pojmout člověka komplexně ze sociální perspektivy	najít si vztah ke klientovi, pochopení toho, co potřebuje, respektovat přání klienta	reflektuje stav společnosti, snaží se regulovat negativní jevy a hledat cesty jak stav zlepšovat, měla by vycházet z potřeb klientů	stabilizace společnosti

Tabulka č. 5a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
služba ve prospěch klienta	navázat kontakt s klientem a pochopit s čím přichází, lidský zájem	pomoc klientům orientovat se v problému, dodat potřebné informace, spoluúčast	pomoc lidem, kteří si aktuálně neumějí poradit, doprovázení, spoluúčast, osobní zájem	provázení a podpora klientů při řešení jejich problémů	podpora sociálního fungování klienta

Tabulka č. 5b

Ani na tuto otázku nebyly v odpovědích veliké rozdíly mezi jednotlivými věkovými kategoriemi. Dva respondenti z nižší věkové kategorie shledávají podstatu sociální práce v pomoci druhým lidem orientovat se a dostat se z problému prostřednictvím podpory, poradenství a odkázání na další služby. Dva respondenti z téže kategorie uvádějí, že sociální práce usiluje o určitou stabilizaci společnosti, další dva respondenti shodně vypovídají, že je nezbytné respektovat přání a potřeby klientů. Pouze jeden respondent uvádí, že podstatou sociální práce je pojmout člověka komplexně ze sociální perspektivy. Ve vyšší věkové kategorii tři respondenti také charakterizují podstatu sociální práce jako pomoc klientům orientovat se v problému a spoluúčast s nimi. Dva respondenti uvádějí jako podstatu sociální práce doprovázení a podporu klientů, jeden pak, že se jedná o službu ve prospěch klienta a poslední respondent uvádí, že se jedná o podporu sociálního fungování klienta.

Většina respondentů, nezávisle na věkové kategorii, se víceméně shodla na tom, že podstata sociální práce spočívá v odhalování, vysvětlování a řešení sociálních problémů.¹⁶² Za pozornost stojí skutečnost, že pouze dva z respondentů (jeden z nižší a jeden z vyšší věkové kategorie) prostřednictvím vyjádření podstaty sociální práce odlišili sociální práci od ostatních pomáhajících profesí. Vystihli její jedinečnost, a to konkrétně u odpovědi, že se sociální práce zaměřuje na podporu sociálního fungování klienta,¹⁶³ a u odpovědi, že sociální práce pojímá člověka komplexně ze sociální perspektivy.¹⁶⁴

Další výzkumná otázka si kladla za cíl zjistit, jaké dovednosti, znalosti a kompetence ve své práci považují sociální pracovníci za klíčové.

Co považujete ve své práci za stěžejní? Co je potřeba umět (dovednosti) a vědět (znalosti)? A to jak při práci s klientem, tak i v osobnostní rovině?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
trpělivost, empatie, schopnost zjednat si respekt a odhadnout pravdivost výpovědí klientů, psychická odolnost, nebrat si práci domů	znalost problematik, znalost ostatních institucí, na které lze odkazovat, mít rád lidi, empatie, soucit s klienty	přehled o jiných službách, časový management, umět odhadnout svoje i klientovy možnosti, přijímat člověka celostně, znalosti z farmakologie a medicíny, vhodné načasování intervence	orientovat se v systému dávek, znát ostatní organizace a spolupracovat s nimi, trpělivost	znalost komunitního přístupu, znalost přirozeného prostředí klientů, psychická odolnost, schopnost komunikace, schopnost naladit se na potřeby klientům	schopnost psychohygieny, sebereflexe, ostatní se naučí praxí

Tabulka č. 6a

¹⁶² MATOUŠEK, Slovník sociální práce, s. 213

¹⁶³ NAVRÁTIL, Současné pojetí a dilemata disciplíny, s. 192

¹⁶⁴ JANEBOVÁ a MUSIL, Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníků, s. 53

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
schopnost komunikace, schopnost empatie, udržení si profesionálního odstupu, umění působit důvěryhodně, vědomosti k poskytnutí základního poradenství, znalost dalších služeb	umění konverzace, navázání kontaktu, autentičnost, teoretická základna o problémech,	neodsuzovat, snažit se člověka pochopit, otevřenost, skromnost, podpora	tolerance, ochota pomoci, musí to mít člověk v sobě - buď zkušeností nebo náturou, rozhodnost, razance, nemít přehnaná očekávání, schopnost unést, že lidé umírají a rodí se postižené děti, psychohygienu	empatie, respekt vůči klientům, schopnost udržet si odstup	sebezpoznání, sebejistota, znalost osobních i profesních limitů, schopnost spolupracovat mezioborově, důvěryhodnost, neustálé vzdělávání a osobnostní rozvoj, autentičnost, umět si říct o pomoc

Tabulka č. 6b

Mezi věkovými kategoriemi se v odpovědích opět nevyskytují žádné zásadní rozdíly. Respondenti uvedli širokou škálu dovedností, znalostí a kompetencí, které považují ve svém profesním výkonu za klíčové. Například nutnost znalosti problémů, se kterými klienti mohou přicházet a ostatních organizací, na které lze klienty případně odkazovat, dále schopnost empatie, komunikace, trpělivost a toleranci, psychickou odolnost, důvěryhodnost a autentičnost. Zdůraznili i schopnost psychohygieny a sebereflexe, udržení profesionálního odstupu a spolupráce s ostatními organizacemi.

Z faktu, že se na podobných znalostech a dovednostech potřebných pro výkon sociálního pracovníka shodli respondenti napříč věkovými kategoriemi i organizacemi, můžeme vyvodit závěr, že se jedná o klíčové schopnosti sociálního pracovníka, který jsou nezbytným předpokladem pro výkon této profese a tím i nedílnou součástí jeho profesní identity.

Navazující otázka pro mě byla stěžejní zejména z hlediska kolektivní profesní identity sociální práce, protože jednou z možností, jak stanovit kolektivní profesní identitu, je její vystavění na společných hodnotách.

Jaké profesní hodnoty považujete za stěžejní (co je důležité a zásadní)?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
nevím	rovnost, spravedlnost v přístupu ke klientům	nevím	respekt vůči přání klienta	individuální přístup, zodpovědnost, tolerance	partnerský vztah s kolegy i klienty, ochrana zaměstnanců, respekt vůči přání klientů

Tabulka č. 7a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
bezpečí, pomoc, celistvost rodiny	slušnost, pravdivost	rovnost přístupu a respekt ke klientovi	osobní vztah, autentičnost, pravdivost, lidskost	poctivost, partnerství, autenticita sociálního pracovníka	pravdivost, hodnota osoby klienta a jeho uznání, spoluúčast, úcta a důstojnost člověka, právo na sebeurčení a kvalitu života, sociální spravedlnost

Tabulka č. 7b

Na otázku jaké profesní hodnoty považují sociální pracovníci za signifikantní, dva respondenti z nižší věkové kategorie uvedli respekt vůči přání klienta, dva respondenti stěžejní profesní hodnoty nedefinovali, jeden respondent uvedl rovnost v přístupu ke klientům a jeden individuální přístup, zodpovědnost a toleranci. Ve vyšší věkové kategorii čtyři respondenti shodně považují za stěžejní hodnoty pravdivost a autentičnost sociálního pracovníka. Jako další hodnoty byly uvedeny partnerství s klientem, lidskost, úcta, důstojnost klienta a jeho právo na sebeurčení, sociální spravedlnost, bezpečí, pomoc a celistvost rodiny.

Z odpovědí vyplývá, že hodnoty, které považují respondenti z odlišných věkových kategorií za signifikantní pro sociální práci, jsou často rozdílné. Přesto lze u obou kategorií nalézt shodu v hodnotách, na kterých by se dala vystavět kolektivní profesní identita sociálních pracovníků. Jedná se o rovnost

přístupu a partnerský vztah vůči klientům, respekt k jejich přání a právo na seburčení klientů.

Další otázka se zaměřila na vztah mezi vnímáním profesní identity sociálního pracovníka a délkou jeho praxe.

Myslíte si, že ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli délka praxe?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
ano, delší praxe umožní vystřízlivění z určitého idealismu a pochopení reality	ano, více zkušeností, pružnost ve výkonu	ano i ne, výhodou delší praxe je určité povědomí o klientech, vymizí spásitelský komplex	určitě, delší praxe přináší dovednost udržet si odstup a nenosit si práci domů, také zlepši zvládání administrativních úkonů	ano, delší praxe může znamenat větší důvěryhodnost pro klienty, více zkušeností a určitou životní moudrost	ne, lidé s kratší praxí jsou více tvární

Tabulka č. 8a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
ano, delší praxe znamená větší zkušenosti, rychlejší rozhodování, možnost nabídnout klientovi více řešení jeho situace	ano, delší praxe znamená větší obratnost, jistotu, zkušenosti (i z osobního života)	určitě; větší jistota, rychlejší reakce a orientace v problému, už mě některý věci tolik nerozházejí	ne, nicméně hodí se životní zkušenosti	pravděpodobně ano, delší praxe přivede člověka ke zdravému realismu	ano, více zkušeností

Tabulka č. 8b

Názory respondentů z obou věkových kategorií na tuto otázku byly téměř shodné. Deset z dvanácti respondentů se vyjádřilo, že délka praxe je významný faktor a shodně uváděli, že delší praxe znamená více zkušeností, které plynou nejen z pracovního výkonu, ale i z osobních životních zkušeností, které se mohou do jejich práce promítnout. Konkrétně pak nejčastěji byla zmiňována přibývajícím jistota a obratnost v rozhodování sociálního pracovníka, rychlejší orientace a znalost problematik. Za zmínku stojí to, že dva respondenti z nižší

věkové kategorie a pouze jeden respondent z vyšší věkové kategorie uvedli, že výhodou delší praxe může být vymizení „spasitelského komplexu“ sociálních pracovníků. U respondentů v nižší věkové kategorii pak ještě zaznělo, že delší praxe přináší určité povědomí o klientech a větší důvěryhodnost sociálního pracovníka v jejich očích, dovednost udržet si profesní odstup a lépe zvládat administrativní úkony. Jeden z respondentů nižší věkové kategorie a jeden z vyšší věkové kategorie uvedli, že délka praxe nemá vliv na výkon sociálního pracovníka. Ale zatímco respondent z vyšší věkové kategorie uvedl, že důležitější než délka praxe jsou životní zkušenosti sociálního pracovníka, respondent z nižší věkové kategorie vyzdvihuje fakt, že pracovníci s kratší praxí jsou více tvární a nezatížení dřívějšími pracovními postupy, které si nesou z předchozího zaměstnání.

Z výše uvedeného vyplývá, že velká většina respondentů považuje délku praxe za významný faktor, který může ovlivnit vnímání profesní identity sociálními pracovníky a to tak, že delší praxe může vést k ujasnění podstaty jejich pracovní role (například vymizí spasitelský komplex, mají větší jistotu a jsou obratnější ve výkonu). Zároveň však sedm z dvanácti respondentů uvádí, že delší praxe může mít na jejich profesní identitu i negativní dopady.

Může mít delší praxe i nějaké nevýhody?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
možná skepse vůči pravdivosti výroků klientů	x	nevýhodou je tendence ke škatulkování	x	x	lidé s delší praxí jsou méně tvární, mohou být ovlivněni při práci předchozím zaměstnáním

Tabulka č. 9a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
získání dojmu, že všechno vím a s tím související dopady na kolegiální vztahy	x	určitá netrpělivost v naslouchání příběhů klientů	stereotypy v úsudcích	x	uvíznutí ve stereotypech, hrozí zánik nadšení pomáhat

Tabulka č. 9b

Z nižší věkové kategorie odpověděli na tuto otázku tři respondenti, a jako nevýhodu delší praxe uvedli určitou skepsi vůči pravdivosti výroků klientů nebo tendence k jejich škatulkování či přenášení praktik z předchozího zaměstnání. Dva respondenti z vyšší věkové kategorie zmínili, že delší praxe může zapříčinit určité uvíznutí ve stereotypech, například v úsudcích. Dalšími zmíněnými nevýhodami byl syndrom vyhoření (zánik nadšení pomáhat, netrpělivost v naslouchání příběhů klientů), získání dojmu, že všechno vím a s tím související dopady na kolegiální vztahy. Dva respondenti z vyšší věkové kategorie se k této otázce nevyjádřili.

Z výše uvedených odpovědí respondentů vyplývá, že negativní vliv dlouhé praxe na profesní identitu lze spatřovat v tom, že sociální pracovníci mohou postupně ztrácet vědomí nutnosti neustálé sebereflexe.

Na otázku, zda na vnímání profesní identity sociálního pracovníka má vliv výše dosaženého vzdělání, respondenti uvedli velké množství zajímavých odpovědí, které velmi dobře zrcadlí roztříštěnost ve vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Výzkumná otázka zahrnuje tři tazatelské otázky, které se týkají vlivu vysokoškolského vzdělání na výkon sociálního pracovníka, názoru na povinnost průběžného vzdělávání a dotazu, zda sociální pracovníci shledávají na tomto průběžném vzdělávání nějaké slabiny.

Myslíte si, že ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli výše dosaženého vzdělání?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
asi je to lepší, máte hlubší znalosti	úplně ne, pro moji práci stačí bakalářské vzdělání a placená jsem jako středoškolák, je to určitá degradace vzdělání, VŠ nenaučí praktické dovednosti, to až praxe, může to dělat člověk i bez VŠ, třeba jen s VOŠ, když to má v sobě	úplně ne, jde spíš o to mít zájem na sobě pracovat a neustále se vzdělávat	určitě, vzdělání je důležité, bakalář je hodně o praxi, magistr by se měl upravit (hodně se to opakovalo a chyběl mi management)	ano i ne, (ano - znalosti problematik, které se u klientů vyskytují v různých vývojových fázích, rozhled, praxe z různých zařízení; ne - záležití na osobním nastavení člověka, práci může kvalitně vykonávat i ten, kdo není vysokoškolák)	ne, odbornost při terénní práci nehraje roli, lidé s nižším vzděláním se leckdy dokážou na problém nahlížet více z pohledu klienta

Tabulka č. 10a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
úplně ne, záleží na nastavení člověka; bakalář je více pro praxi, magistr pro manažerské funkce-jednání s krajem, vykazování; sociální pracovník s VŠ vykonává odborný dohled nad pracovníky v sociálních službách	vliv na výkon to mít určitě nemusí, ale určité penzum znalostí je důležité, výše vzdělání ovlivňuje prestiž profese	ne, stačilo by středoškolské; nejde o vzdělání, jde o charakterový předpoklad, který vzděláním člověk stejně nezíská a pak o praxi	rozhodně ne; stačila by maturita, podstatné je nastavení člověka	úplně ne, je to doplňující faktor, mnohem důležitější faktor je osobnostní profil člověka	hraje velkou roli, člověk se dozví věci, na které sám neprijde, pozná různé oblasti a uvědomí si důležitost mezioborovosti

Tabulka č. 10b

Na otázku, zda ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli výše dosaženého vzdělání, čtyři respondenti z nižší věkové kategorie uvedli, že výše vzdělání vliv na výkon sociálního pracovníka spíše nemá, ale důvody pro toto přesvědčení jsou různé. Dva z nich se shodují v názoru, že spíše záleží na osobnostním nastavení člověka a jeden z nich ještě dodává, že vysokoškolské vzdělání sociálních pracovníků je degradováno úrovní finančního ohodnocení, protože se v platových tabulkách pohybují na stejné úrovni jako administrativní pracovníci se středoškolským vzděláním a že vysoká škola nenaučí praktické dovednosti potřebné pro praxi. Třetí respondent jako argument uvádí, že spíše než vysokoškolské vzdělání je důležité, aby měl sociální pracovník zájem neustále na sobě pracovat a vzdělávat se. Čtvrtý z nich vyjadřuje názor, že lidé s nižším vzděláním leckdy dokážou nahlížet na problém více z pohledu klienta. Zbývající dva respondenti z téže věkové kategorie naopak uvádějí, že výše dosaženého vzdělání je důležitá, zajistí pracovníkovi hlubší znalosti a zrovna bakalářské studium se hodně zaměřuje na praxi sociálního pracovníka.

Větší shoda v názorech na vzdělání sociálních pracovníků panovala u respondentů vyšší věkové kategorie. Čtyři ze šesti respondentů uvedli, že výše dosaženého vzdělání nemá zásadní vliv na výkon sociálního pracovníka a za důležitější faktor považují charakterové předpoklady jedince. Dva z nich se dále shodují na tom, že by sociálním pracovníkům stačilo pouze středoškolské vzdělání, třetí však zároveň uvádí, že přesto v sociální práci existují funkce, které nemůže vykonávat člověk bez vysokoškolského vzdělání. Jeden respondent z vyšší věkové kategorie pak uvádí, že výše dosaženého vzdělání nemusí mít vliv na profesní výkon, zároveň ale vyzdvihuje důležitost určitých znalostí a myslí si, že výše dosaženého vzdělání ovlivňuje prestiž profese. Pouze jeden z respondentů udává, že výše dosaženého vzdělání hraje ve výkonu sociálního pracovníka velkou roli, a to z důvodu, že během studia

získá poznatky, které by samostudiem získal velmi obtížně, rozšíří si obzory a uvědomí si důležitost mezioborovosti v sociální práci.

Považujete za důležité průběžné vzdělávání, které je dané zákonem? Co Vám toto vzdělávání přináší?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
nevadí mi	něco mi přinášejí pouze ty delší kurzy, kratší - jednodenní jsou pouze získávání kreditů	je k ničemu, pokud jen sbíráte body; pokud se týká využitelných oblastí, je dobré	je to dobrý, u nás v oboru se pořád něco mění; 24 hodin je dostačujících	ano, najdu si vždy téma, které se mi aktuálně hodí a donutí mě to vytáhnout paty z pracoviště	spíše ne, dělám to z povinnosti

Tabulka č. 11a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
ano, povinné vzdělávání je důležité a je to ochrana pro sociální pracovníky, že jim vzdělávání nemůže nikdo odpírat, ale je nutné vybírat si kurzy, které se hodí pro praxi	ano, vždy si najdu něco, co mě zajímá; je dobře, že je to povinné, protože jsou sociální pracovníci, kteří by jinak nikam nešli, sama za sebe bych to nemusela mít zákonem dané	je to pro práci důležité, každý kurz mi vždy pro práci něco dá	je dobře, že je to povinné, ale je to otázka kvality, často je to jen formální záležitost a kurzy pak nejsou přínosné	neřeším to, nemám na to čas; není to věc, která ovlivňuje kvalitu sociální práce	je strašně důležité neustrnout, nabídka kurzů je široká

Tabulka č. 11b

Dva respondenti z nižší věkové kategorie považují povinnost průběžného vzdělávání za důležitou, dva pak shledávají tuto povinnost sice za přínosnou, ale pouze v případech, že si sociální pracovník může vybrat kurzy, které jsou pro jeho praxi využitelné. Jeden z respondentů má k této povinnosti neutrální postoj a jeden pak uvádí, že se průběžně vzdělává pouze z povinnosti.

Pět ze šesti respondentů ve vyšší věkové kategorii tuto povinnost vítá a pouze jeden respondent uvádí, že toto vzdělávání neabsolvuje z důvodu nedostatku času a že nepovažuje povinné průběžné vzdělávání za faktor, který má vliv

na kvalitu jeho práce. Zároveň však tento respondent naplnění povinnosti průběžného vzdělávání vyžaduje od svých podřízených.

Nalézáte v systému povinného vzdělávání nějaké slabiny?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
velká vzdálenost místa konání kurzů, opakující se témata	povinnost, lepší by bylo, kdyby vzdělání bylo doporučené	kurzy musí být akreditované MPSV, mně by se víc hodila akreditace ministerstva zdravotnictví či lékařské komory	x	x	protože vzdělávací kurzy neodpovídají potřebám, my z terénu nezapadáme mezi ostatní sociální pracovníky na kurzech, dobré kurzy nebývají akreditované

Tabulka č. 12a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
x	x	x	přeplněnost kvalitních kurzů, opakující se témata	x	nenacházím slabiny

Tabulka č. 12b

Na tuto otázku se mi u respondentů z nižší věkové kategorie podařilo získat čtyři odpovědi a u vyšší věkové kategorie pouze dvě odpovědi.

Jako slabinu v systému povinného vzdělávání vnímají dva respondenti z nižší věkové kategorie to, že kurzy, které jsou akreditované MPSV často neodpovídají potřebám jejich praxe. Jeden respondent pak uvádí, že nevýhodou je velká vzdálenost místa konání a opakující se témata kurzů, také ale poukazuje na fakt, že průběžné vzdělávání povinně musí absolvovat sociální pracovník s vysokoškolským vzděláním, zatímco na kolegyně pracující na postu referentek se tato povinnost nevztahuje, byť mají jen středoškolské vzdělání a náplň jejich práce je totožná. Další respondent nevýhodu spatřuje v povinnosti, uvítal by, kdyby průběžné vzdělávání bylo pouze doporučené. Ve vyšší věkové kategorii jeden respondent také uvedl, že za nevýhodu považuje neustále se opakující témata kurzů a přeplněnost těch kurzů, které

považuje za kvalitní. Druhý respondent na povinném průběžném vzdělávání žádné slabiny nenachází.

Pokud shrneme odpovědi na tři tazatelské otázky týkající se vzdělávání sociálních pracovníků, dostaneme se k překvapivým závěrům. Je velmi zajímavé, že osm z dvanácti respondentů nepovažuje za důležité, aby sociální pracovníci měli vysokoškolské vzdělání. Důvody pro toto tvrzení jsou různé. Jako příklad respondenti uvádějí, že sociální pracovníci s vysokou školou jsou placeni stejně jako lidé se středoškolským vzděláním, vysoká škola studenty dostatečně nevybaví praktickými dovednostmi nebo že pozice sociálních pracovníků leckdy zastávají absolventi středních škol. Hlavním argumentem však bylo, že pro výkon sociální práce je daleko podstatnější než vysokoškolské vzdělání osobnostní nastavení člověka. Domnívám se, že tímto argumentem respondenti do určité míry degradují svoje vysokoškolské vzdělání a jejich tvrzení tak poukazují na chybějící profesní suverenitu a nejasnou profesní identitu. Za pozornost ale také stojí, že většina respondentů sice nepřikládá význam vysokoškolskému vzdělávání, ale povinnost dalšího průběžného vzdělávání považují za důležitou a ve většině případů na něm neshledávají žádné slabiny.

Další otázkou, na kterou jsem u respondentů hledala odpověď, bylo, zda si myslí, že existuje nějaká kolektivní profesní identita sociální práce. Tato otázka se úzce pojí s jinou, která byla respondentům položena již dříve a která se týkala podstaty sociální práce. Dotaz směřující ke kolektivní profesní identitě však pojímá sociální práci komplexněji.

Škála cílových skupin, na které se zaměřuje sociální práce je velmi široká a i metody práce s klienty se proto liší. Myslíte si, že přesto existuje něco, co spojuje všechny sociální pracovníky? Mají něco společného z hlediska

přístupu ke klientům/práci/společnosti? Existuje nějaká kolektivní profesní identita?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
snaha pomoci druhým	všichni máme rádi lidi, rádi s nimi pracujeme a komunikujeme	práce s člověkem, s lidským příběhem; silné pravomoci, které mohou klientovi zásadně ovlivnit život	pracujeme s lidmi ne se stroji, na lidech nám záleží, cílem naší práce je někomu pomoci	zájem o člověka, který má nějaký problém a snaha problém řešit	pomoc lidem, když je třeba

Tabulka č. 13a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
náplň, která je popsána v zákoně č. 108 a etickém kodexu, hodnoty (klient, úcta)	lidský a kompetentní přístup ke klientům	myslím si, že neexistuje	chcete pomoc lidem, kteří mají nějaký problém, který vám není lhostejný; empatie a vnímavost k cizímu neštěstí	zájem o lidi, kteří z nějakého důvodu potřebují pomoci a sami si pomoci nemohou; není tam lhostejnost (platí to ale spíš pro neziskovky a příspěvkové organizace)	existuje, měly by to být společné hodnoty

Tabulka č. 13b

V otázce kolektivní profesní identity panuje u respondentů z nižší věkové kategorie viditelná shoda. Čtyři ze šesti respondentů uvádějí, že kolektivní profesní identita sociální práce spočívá ve snaze pomoci druhým lidem při řešení určitého sociálního problému, jeden respondent uvádí, že kolektivní profesní identita sociální práce spočívá v dobrém vztahu k lidem a dobré komunikaci s nimi. Poslední respondent z nižší věkové kategorie spatřuje kolektivní profesní identitu v práci s člověkem a jeho příběhem a zároveň v silných pravomocech sociálních pracovníků, jimiž mohou zásadně ovlivnit životy klientů jak v negativním, tak v pozitivním slova smyslu.

Respondenti z vyšší věkové kategorie mají na kolektivní identitu profese různé názory. Pouze dva se shodnou na tom, že je založena na pomoci lidem, kteří mají nějaký sociální problém a na empatickém přístupu ke klientům. Jeden z nich však zároveň dodává, že se to týká spíše sociálních pracovníků z příspěvkových a neziskových organizací než těch, kteří pracují na ryze „úřednických postech“. Další dva respondenti se shodují v tom, že kolektivní profesní identitu vytvářejí společné hodnoty sociální práce a jeden z nich ještě přidává názor, že profesní identita je zaštitěna Zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a Etickým kodexem sociálních pracovníků. Jeden respondent spatřuje profesní identitu v lidském a kompetentním přístupu ke klientům a poslední pak uvádí, že kolektivní profesní identita sociální práce neexistuje.

Odpovědi na otázku ohledně kolektivní profesní identity se do určité míry shodují s názorem respondentů na podstatu sociální práce. Šest z dvanácti zopakovalo názor, že kolektivní profesní identitu tvoří snaha pomoci lidem, kteří řeší nějaký sociální problém. Další dva pak uvádějí, že tato kolektivní identita může být vystavena na společných profesních hodnotách. To znamená, že osm respondentů napříč věkovými kategoriemi připouští existenci určité kolektivní profesní identity sociální práce a zároveň popisují, v čem tato kolektivní identita může spočívat. Za pozornost stojí, že pouze jeden respondent udává, že něco jako kolektivní profesní identita sociální práce neexistuje. Jedná se o respondenta z vyšší věkové kategorie, který absolvoval vzdělání před rokem 1989.

Navazující otázka se týkala toho, zda a jaký význam přisuzují sociální pracovníci existenci kolektivní profesní identity.

Je pro Vás existence takové kolektivní identity důležitá?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
je mi to jedno	docela důležité, je fajn slyšet názory ostatních kolegů z jiných organizací, zažila jsem i spolupráci mezi neziskovými organizacemi	myslím si, že je to dobře; do budoucna je nevyhnutelná spolupráce různých sociálních pracovníků, aby to dál fungovalo	ano, protože i když jsou někdy jiné sociální pracovnice protivné, vím, že třeba mají jen špatný den, ale vím, že těm lidem také chtějí pomoci	jo, propojenost služeb je strašně důležitá	ne

Tabulka č. 14a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
ano, důležitá, protože jeden bez druhého se neobejdeme	ano, je to příjemný pocit, že všichni mají společný zájem (o klienty)	x	je to důležité a je to fajn, máte pochopení pro práci ostatních sociálních pracovníků	je dobré vědět, že tvoříme jeden celek, snažíme se komunikovat a spolupracovat	ano, je důležité, abychom se shodli, protože pak pro klienta dokážeme udělat mnohem víc

Tabulka č. 14b

V nižší věkové kategorii čtyři ze šesti respondentů uvedli, že vědomí kolektivní profesní identity vnímají jako podstatné. Tři z nich navíc poukazují na to, že spolupráce sociálních pracovníků v různých sociálních službách je velmi důležitá pro efektivní fungování sociální práce. Dva respondenti uvádějí, že vědomí kolektivní profesní identity pro ně důležité není. U respondentů vyšší věkové kategorie pouze jeden respondent nepřisuzuje kolektivní profesní identitě nějaký význam, protože si myslí, že žádná taková společná identita sociálních pracovníků neexistuje. Ostatní respondenti z této věkové kategorie ji naopak za důležitou považují.

Fakt, že devět z dvanácti respondentů vnímá existenci kolektivní profesní identity sociální práce jako důležitou, považují za velmi pozitivní zprávu.

Domnívám se, že když respondenti přisuzují kolektivní profesní identitě důležitý význam, existuje i naděje, že se budou snažit pracovat na tom, aby se v budoucnu vytvořila jasnější kolektivní identita profese sociální práce.

Další výzkumnou otázkou, jaký společenský status přisuzují sociální pracovníci svojí profesi, jsem rozdělila do tří tazatelských otázek, a to jaké pocity se u nich pojí s veřejným přiznáním profese, zda si sociální pracovníci svojí profesi cení a jakou má podle jejich názoru sociální práce ve společnosti prestiž.

Jaké máte pocity, když máte veřejně přiznat svoji profesi?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
neutrální pocity, také záleží, zda řeknu, co přesně dělám	blbě, nejsem sociální pracovnice, ale sociální pedagog; takový kočkopes, jsem nevyhraněná, lidé této pozici ještě více nerozumějí, je to horší než pozice sociálního pracovníka	mám pocit, že ta profese je nějaká nicka (je nutné dodat, kde konkrétně pracujete, aby si to lidé dokázali vůbec představit), prestiž určuje i v jakém konkrétním zařízení pracujete	v době studia jsem s tím měla problém, protože nikdo nevěděl, co to sociální práce je, od té doby, co pracuji v oboru, s tím problém nemám, okolí vidí, že něco dělám	nemám problém, ale je vždy dobré dodat, co vlastně dělám	nestydím se za ní, stojím si za tím, co dělám; každý si představuje, že pracuji někde na úradě, takže musím vysvětlit co je náplní mé práce

Tabulka č. 15a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
vlastně nepřiznává	nikde to moc neříkám, abych se vyhnula negativním reakcím, nikdo moc nechápe, co dělám	postupem času se to měnilo, teď ale nemá problém veřejně přiznat profesi	dobré pocity	neutrální, nevidí rozdíl řidičem, učitelem, sociálním pracovníkem, malířem	klidně to veřejně přiznávám, nemám s tím vůbec žádný problém, hrdě se k ní hlásím

Tabulka č. 15b

Čtyři z šesti respondentů nižší věkové kategorie uvedli, že s veřejným přiznáním své profese nemají problém, avšak tři z nich dodávají, že je nutné specifikovat, co konkrétně je náplní jejich práce. Jako důvod jeden z nich například uvádí to, že ve společnosti stále přetrvává představa sociálních pracovníků jako úředníků. Pátý respondent má pocit, že profese je vnímána společností jako nějaká „nicka“. U posledního respondenta z této věkové kategorie se veřejné přiznání profese pojí s negativními pocity, a to z důvodu, že jako sociální pedagog zastává post sociálního pracovníka, což je pro okolí ještě více matoucí a jeho pozice je tak nevyhraněná.

Čtyři respondenti z vyšší věkové kategorie nemají s přiznáním profese žádný problém. Dva respondenti uvádějí, že svoji profesi veřejně nepřiznávají, jeden z nich připouští, že je to proto, aby se vyhnul negativním reakcím, neboť si lidé výkon této profese stále ještě často spojují se sociálním pracovníkem jako úředníkem z období totality.

Jste hrdá na svoji profesi? Ceníte si jí?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
ano, ta práce je důležitá, je spousta lidí, co tu pomoc potřebují	asi jo	určitě jo, je to zásadní část v celku péče o klienta	asi vnitřně jo	jo, jsem	jo, cením si jí

Tabulka č. 16a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
určitě ano, je to velice důležitá práce, bez ní by spousta lidí skončila na ulici, zvýšila by se kriminalita	jo, to jo	jsem hrdá	jsem pyšná	neutrální, prostě dělám tuhle profesi a hotovo	spíše na konkrétní úspěchy

Tabulka č. 16b

Odpovědi na otázku týkající se hrdosti na profesi jsou zajímavé, protože téměř u všech respondentů z obou věkových kategorií (deset z dvanácti) panuje shoda v tom, že jsou na svoji profesi hrdí a cení si jí. Týká se to dokonce i těch, kteří mají negativní pocity při přiznávání své profese. Jeden respondent uvádí, že konkrétně hrdost na svoji profesi nepocituje, postoj k této profesi má spíše neutrální. A poslední respondent si spíše než profese cení konkrétních úspěchů v práci.

Jakou má, podle Vašeho názoru, sociální práce ve společnosti prestiž?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
malou, je nedostatečně finančně ohodnocená	moc velkou ne, každý si představí paní ze sociálky nebo z pracáku, se kterými převažují negativní zkušenosti, lidi si nedokážou představit, co všechno tam patří, v posledku je ale potřebují všichni, a také, že se to dotýká nepopulárních témat	nedocenené zaměstnání	nulovou, protože kdo se s ní nesetká a kdo ji nepotřebuje, neuvědomuje si, co pro lidi děláme, kdyby ale naše (kvalitní) sociální služby neexistovaly - např. streetwork, byli bychom jako v Rusku	jak kde a jak u koho, mohlo by to být lepší	je nedocenená

Tabulka č. 17a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
hodně podceněná; ti, kteří nás potřebují, si nás cení, ostatní nás přehlížejí; týká se nepopulárních témat	prestiž není moc velká, lidé si to spojují spíše s represivní prací, o profesi se málo hovoří	hodně nízká, nikdo moc neví, co dělají soc.pracovníci; společnost je výkonová a tam naše práce nezapadá a dotýká se nepopulárních témat	malou, protože je to ženské povolání, také díky nízkým platům, zařazení pod ÚP znamená vnímání soc.pracovníků jako neochotné úředníky	ne úplně špatnou, srovnatelnou s pedagogy	není to nejlepší, jsou tam velké rezervy ve vnímání ze strany společnosti, profese je podhodnocena

Tabulka č. 17b

Podobně jako v odpovědích na předchozí otázku i ve vyjádřeních respondentů k tématu společenské prestiže sociální práce panuje téměř sto procentní shoda. Všech šest respondentů z nižší věkové kategorie uvádí, že prestiž sociální práce ve společnosti je velmi nízká. Na tom se shodne i pět respondentů z vyšší věkové kategorie a pouze jeden uvádí, že prestiž sociální práce není úplně špatná, respektive je srovnatelná s prestiží pedagogů. Nutno ještě dodat, že argumenty pro nízký společenský status sociální práce se u respondentů liší. Může to být například skutečnost, že se sociální práce týká nepopulárních témat, přetrvávající představy o represivní formě sociální práce, nedostatečné finanční ohodnocení nebo nedostatečná informovanost o tom, co sociální práce může nabízet a jaké má pozitivní dopady na fungování celé společnosti. Jeden respondent z vyšší věkové kategorie pak ještě dodává, že za nízkou prestiží sociální práce ve společnosti stojí fakt, že dnešní společnost je výkonová a do takového rámce sociální práce nezapadá.

Ve vyjádřeních respondentů ke společenskému statusu sociální práce panuje téměř sto procentní shoda. Respondenti se shodnou na tom, že i přes to, že sociální práce má nízkou společenskou prestiž, oni sami si této profese cení a jsou na ni hrdí a většina z nich ani nemá problém se k ní veřejně hlásit. Co však považují za důležité zmínit, je prohlášení jednoho respondenta z nižší

věkové kategorie, že veřejné přiznání profese se u něj pojí s negativními pocity. Je to z toho důvodu, že vzděláním je sociální pedagog, ale pracuje na pozici sociálního pracovníka, což je pro něj i jeho okolí velmi matoucí a jeho role je tak nevyhraněná. Tato skutečnost je názornou ukázkou určitých nedostatků v Zákoně o sociálních službách, který umožňuje dosazovat na posty sociálních pracovníků i osoby, které nezískaly odborné vzdělání v oboru sociální práce. Má to za následek problémy s vnímáním profesní identity nejen těmito pracovníky, ale i sociálními pracovníky, kteří obor sociální práce vystudovali.

Na předchozí výzkumnou otázku týkající se společenské prestiže sociální práce navazuje další, která zjišťuje, jak by se, dle názoru respondentů, mohla tato prestiž zvýšit.

Co by, podle Vás, přispělo ke zvýšení společenské prestiže oboru?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
lepší finanční ohodnocení, redukce neziskových organizací	změna v přístupu ke klientům, jasné vymezení role sociálního pracovníka	snaha služeb o větší zviditelnění, větší informovanost o možnostech a náplni sociální práce, lepší komunikace mezi samotnými sociálními pracovníky	když budou v oboru lidé, kteří budou tu práci dělat dobře a klienti s nimi budou mít dobrou zkušenost, budeme mít dobré reference; měli bychom se sdružovat a zastřešit	větší informovanost veřejnosti (ze strany politiků, samotných sociálních pracovníků), s tím je třeba začít na komunitní úrovni - festivaly, dny otevřených dveří	větší medializace úspěšných intervencí, lepší spolupráce mezi neziskovkami a městy či obcemi

Tabulka č. 18a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
medializace a to, že i politici o ní začnou více hovořit	medializace, populárně naučné články, více informací o tom, co sociální pracovníci dělají, zvýšení platů, profesní organizace (zastřešení)	v momentě, kdy se sociální práce začne osobně dotýkat vlivných osob; o sociální práci se nikdo nezajímá, dokud ji nepotřebuje	finanční ohodnocení, zkvalitnění služeb tím, že se zvýší stavy sociálních pracovníků, profesní komora	větší medializace úspěchů, lepší informovanost společnosti a financování celého sociálního sektoru=>efektivnější práce sociálních služeb; nazývat jevy pravými jmény, politicky korektní výrazy snižují důvěryhodnost sociální práce u laické veřejnosti	větší systémová změna, ulevit přetížení sociálních pracovníků, větší počet sociálních pracovníků

Tabulka č. 18b

Náměty pro zvýšení prestiže sociální práce jsou u obou věkových kategorií velmi podobné. Dva respondenti z nižší věkové kategorie uvádějí, že ke zvýšení prestiže sociální práce by přispěla větší informovanost společnosti o možnostech a náplni sociální práce a jeden z nich ještě poukazuje na fakt, že je třeba začít s informovaností na komunitní úrovni formou různých festivalů a dnů otevřených dveří. Druhý pak uvádí, že by ke zvýšení prestiže přispěla i lepší komunikace mezi samotnými sociálními pracovníky. O lepší spolupráci, tentokrát však mezi neziskovými organizacemi působícími na poli sociální práce a městy či obcemi hovoří další respondent a přidává názor, že pomoci by také mohla větší medializace úspěšných intervencí. Další respondent podmiňuje zvýšení prestiže sociální práce dobrými referencemi ze strany klientů a potřebou nějakého zastřešení oboru, například profesní komorou. Jiný respondent uvádí, že zvýšení prestiže by přispěla změna v přístupu ke klientům a jasné vymezení role sociálního pracovníka. Poslední respondent z nižší věkové kategorie hovoří o lepším finančním ohodnocení a redukci neziskových organizací, protože jejich působení v sociální práci, podle jeho názoru, zbytečně odčerpává finanční prostředky určené pro sociální sektor.

O lepším finančním ohodnocení sociálních pracovníků v souvislosti se zvýšením prestiže profese hovoří také dva respondenti z vyšší věkové kategorie a navíc shodně uvádějí nutnost vzniku profesní komory. Jeden z nich pak ještě zastává názor, že je třeba zvýšit stavy sociálních pracovníků, druhý zmiňuje potřebu větší informovanosti veřejnosti o tom, co sociální pracovníci dělají a větší medializaci sociální práce vůbec. Tento respondent měl i zajímavou poznámku k tomu, že existuje například řada diskusních pořadů, kde se k různým problémům vyjadřuje široká škála odborníků, přítomnost sociálního pracovníka jako odborníka však v těchto diskusích nikdy nezaznamenal. Potřebu větší medializace zmiňují i další dva respondenti, přičemž jeden z nich hovoří také o lepším financování celého sociálního sektoru. Další respondent opět uvádí nutnost zvýšit počet sociálních pracovníků. Posledním názorem je, že zájem lidí o sociální práci vzniká teprve tehdy, kdy se jich začne osobně dotýkat.

Odpovědi na tuto otázku sice přímo nesouvisí s vnímáním profesní identity, nicméně přinášejí mnoho podnětných návrhů, jak vyzdvihnout smysl a hodnotu sociální práce ve společnosti. Jako nejčastější odpověď byla uvedena větší medializace sociální práce, zejména v informovanosti společnosti o jejích úspěšných intervencích a širokých možnostech. S tímto názorem se plně ztotožňují.

Předposlední výzkumnou otázkou jsem se dotkla vztahu výkonu sociální práce a osobního života sociálních pracovníků. Tuto výzkumnou otázku jsem rozvedla do dvou tazatelských otázek, a to, zda si respondenti myslí, že výkon profese sociálního pracovníka nějak přispívá k jejich osobnostnímu rozvoji a jak na jejich profesi reaguje nejbližší okolí.

Myslíte, že profese sociální práce přispívá k Vašemu osobnostnímu rozvoji?

Jestliže ano, jak?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
určitě, práce mě naplňuje, přispívá k uvědomění si dobré kvality vlastního života	hodně, znalosti a dovednosti z praxe aplikuji i v osobním životě, četba odborné literatury způsobuje, že pracuji i na sobě	profesně určitě, v osobním životě si pak člověk více váží zdraví	naučila jsem se být trpělivější	určitě, práce mě nabíjí, baví mě sledovat kulturní zaměření klientů	ano, vědomí dobré kvality vlastního života, uspořádání si vlastních životních hodnot

Tabulka č. 19a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
určitě, znalosti z praxe mohu využít i v soukromém životě a nové situace v praxi mě obohacují	ano, naučila jsem se, že s každým průšvihem se dá něco dělat a každá potíž se dá nějak zúročit, že má nějaký smysl	určitě, velký přínos pro partnerství i pro přátele, kterým jsem díky své práci mohla podat určité informace; dokážu mluvit s lidmi, kterým někdo umřel	určitě ano, potkám zajímavé lidi, poznám životní příběhy, komunikuji a komunikace obecně člověka rozvíjí	určitě; člověk se stále něco učí, setkává se s lidmi, se kterými by se běžně nesetkal a dostává do situací, kdy musí překračovat meze svého komfortu	rozhodně, dělám to z části kvůli sobě, svou práci pracuji zároveň na sobě, rozvíjí mě

Tabulka č. 19b

V odpovědích respondentů v obou věkových kategoriích panuje naprostá shoda v tom, že výkon profese sociálního pracovníka přispívá v určité míře k jejich osobnostnímu rozvoji. Tři respondenti z nižší věkové kategorie uvádějí, že si díky své práci uvědomují dobrou kvalitu svého života a více si ji váží. Dva respondenti se shodují v tom, že je práce naplňuje a nabíjí, jeden respondent zmiňuje, že se naučil být díky své práci trpělivější a poslední respondent z této kategorie udává, že znalosti a dovednosti z praxe aplikuje ve svém osobním životě a díky dalšímu vzdělávání se neustále rozvíjí.

Znalosti a dovednosti z praxe využijí v osobním životě i dva respondenti z vyšší věkové kategorie, dva pak uvádějí, že je jejich práce osobnostně rozvíjí. Další respondent udává, že se díky své profesi stále něco učí, setkává se s lidmi, se kterými by se běžně nesetkal a dostává se do situací, kdy musí překračovat meze svého komfortu. Poslední respondent z vyšší věkové kategorie pak hovoří o tom, že se díky své práci naučil, že s každou životní potíží se dá něco dělat a dá se nějak zúročit.

Jak Vaše nejbližší okolí oceňuje Vaši profesi? Podporují Vás v ní? Vzbuzuje v nich nějaké obavy?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
rodina mě podporuje, obavy nemají	rodiče i manžel mě podporují, obavy to nevzbuzuje	rodina je ráda a nebojí se o mě	obrovská podpora rodičů během studií, přítel má o mě strach, protože pracuji například s lidmi s duševní nemocí nebo chodím do rizikových lokalit	obavy rodiny, když jsem pracovala jako streetworker; obavy o schopnost finančního zajištění; jinak vesměs moji práci vnímají dobře	podpora ze strany rodiny není, nechápou moji práci

Tabulka č. 20a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
neodrazují mě, ale také mě nijak zvlášť nepodporují	rodiče podporovali, manžel s tím nemá problém, obavy pouze z hlediska finančního zajištění	rodina i kamarádi respektují, co dělám; obavy mají o mé zdraví, jelikož pracuji 30 let v psychicky náročném prostředí	rodina mě podporuje, obavy, aby mě to nesešlo a o moji bezpečnost, když chodím sama na sociální šetření	manžel mě podporuje, má ale někdy obavy, že jsem přetížená; v okolí jsem se nesetkala s negativní reakcí	podporují mě, obavy nemají

Tabulka č. 20b

Podporu ze strany rodiny uvádí pět respondentů z nižší věkové kategorie, u tří z nich neshledává rodina jejich práci jako nějak zvlášť rizikovou, u dvou z nich pak určité obavy má. Obavy se týkají u jednoho respondenta schopnosti finančního zajištění, u druhého pak jsou tyto obavy spojeny s bezpečností práce, protože respondent navštěvuje rizikové lokality a některé klienty, se kterými pracuje, jeho rodina považuje za ohrožující. Poslední respondent z této věkové kategorie uvádí, že podpora ze strany rodiny je nulová, jelikož jeho rodinní příslušníci se nedokážou ztotožnit s jeho prací.

Ve vyšší věkové kategorii také pět z šesti respondentů udává, že ve výkonu profese cítí podporu své rodiny, jeden respondent zvláštní podporu rodiny neregistruje, ale zároveň se neseťkává z její strany s nějakými negativními reakcemi. U respondentů v této věkové kategorii se daleko častěji setkáváme se sdělením, že rodina vyjadřuje určité obavy, které se týkají například finančního zajištění, přetížení z důvodu psychické náročnosti práce a jejich bezpečnosti. Tyto obavy vyjadřují rodiny čtyř respondentů. Jeden respondent se k této otázce nevyjádřil a jeden uvedl, že rodina žádné obavy nemá.

Za důležitou považují poznámku jednoho respondenta, který uvedl, že pro něj bylo těžké vysvětlit své malé dceři co je náplní jeho práce. Tato poznámka názorně poukazuje na to, jak je pro některé sociální pracovníky těžké popsat jejich vnímání profesní identity. Za zmínku také stojí připomínka jiného respondenta, který uvádí, že laické okolí nerozlišuje mezi sociálním pracovníkem a pracovníkem v přímé péči, což znovu poukazuje na nedokonalost Zákona o sociálních službách, která způsobuje určitý chaos ve vnímání pozic sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Naopak podpora ze strany rodiny může mít pozitivní vliv a přispívat k posilování vědomí profesní identity sociálního pracovníka.

Poslední výzkumnou otázkou bylo, co sociální pracovníky v jejich profesi nejvíce uspokojuje, a naopak, co je nejvíce stresuje a frustruje. Pro toto zjištění jsem využila dvě tazatelské otázky.

Co Vás na Vaší profesi nejvíce uspokojuje?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
pomoc druhým, práce mě baví (zajímavé životní příběhy a možnost práce v terénu)	když vidím, že jsem lidem pomohla	pozitivní zpětná vazba na moje konání, když bylo ku prospěchu klienta	když se mi něco povede nebo mám pozitivní zpětnou vazbu od klienta	dobry tým kolegů, metodické vedení, pracovní podmínky (otevřenost a důvěra); to, že k nám klienti chodí rádi	když se povede namotivovat klienta k nějaké změně,

Tabulka č. 21a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
když někomu pomůžeme	když někomu pomohu, když to na pracovišti klapne	pracovní tým; že se po letech umím orientovat v problémech a že už mě jen tak něco nezaskočí	že to má smysl, že dokážu lidem pomoci a že dělám práci, kterou mám ráda	i malé změny v jednání našich klientů	uvědomění si toho, že člověk nepotřebuje tolik, aby byl spokojený, vážím si svého komfortu, lépe rozumím světu kolem sebe a lépe vycházím se svým okolím

Tabulka č. 21b

Na otázku, co sociální pracovníky v jejich profesi nejvíce uspokojuje, dva respondenti z nižší věkové kategorie uvedli, že k největšímu uspokojení dochází v momentě, kdy dokážou klientovi pomoci, jeden také zmínil fakt, že ho práce baví. Další tři respondenti pak uvádějí jako uspokojující pozitivní zpětnou vazbu od klientů, a z toho jeden ještě dodává dobré pracovní podmínky, metodické vedení a kvalitní tým kolegů. Poslední respondent z této věkové kategorie zmiňuje, že největší radost má z toho, když se podaří klienta

namotivovat k nějaké změně. Stejný faktor udává i jeden respondent z vyšší věkové kategorie. Další tři respondenti z vyšší věkové kategorie shodně uvádějí, že za naplňující považují úspěšnou intervenci, jeden z nich pak oceňuje, když to „na pracovišti klapne“, další z nich si cení toho, že dělá práci, kterou má rád. Jeden respondent uvádí, že ho v jeho práci nejvíce uspokojuje pracovní tým a skutečnost, že se díky delší praxi dokáže lépe orientovat v problémech klientů a při výkonu své práce má větší jistotu. Poslední respondent považuje za uspokojující vědomí vlastního komfortu a lepší porozumění okolnímu světu a z toho plynoucí lepší interakci se svým okolím. I v těchto odpovědích se názory respondentů z obou věkových kategorií často prolínají.

Co Vás na Vaší profesi nejvíce stresuje a frustruje?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
když si klienti vybíjejí zlost na nás (negativní emoce ze strany klientů)	dlouhá pracovní doba	nízké finanční ohodnocení, zodpovědnost za klienty	když mě vedení do něčeho tlačí, neúměrná administrativa	moc byrokracie, případná bezvýhodnost situace klienta a jeho životní podmínky	byznys s chudobou, který všichni vidí, ale nikdo s tím nic nedělá, byrokracie, nespravedlivost při rozdělování sociálních bytů, politická rozhodnutí, která neberou ohled na klienta

Tabulka č. 22a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
nekonečnost, něco se vyřeší a objeví se další dva/tři problémy, personální poddimenzovanou; vědomí, že ne vždy máme podporu zákonodárců, málo financí na provoz služby	člověk do sebe stále nasává jen ty těžkosti, nutnost neustále si uvědomovat, že neexistují pouze disfunkční rodiny	nárůst administrativy, a když kraj rozhoduje od „zeleného stolu“	kvantum práce, personální poddimenzovanost a tlak ze strany klientů	papírování, řešení standardů	že si nosím práci domů, že se od práce nedokážu odpoutat

Tabulka č. 22b

Odpovědi respondentů na tuto otázku jsou velmi různorodé. Tři respondenti z nižší věkové kategorie shodně uvádějí, že za stresující faktor považují v jejich práci neúměrný nárůst administrativních úkonů. Jako další stresující faktory u respondentů v této věkové kategorii zazněly dlouhá pracovní doba, tlak ze strany vedení, nízké finanční ohodnocení, zodpovědnost za klienty, bezvýhodná situace klienta a jeho neuspokojivé životní podmínky, agresivita ze strany klientů, byznys s chudobou, či politická rozhodnutí, která neberou ohled na klienta. Ve vyšší věkové kategorii dva respondenti zmiňují jako stresující faktor personální poddimenzovanost. Další dva se shodují v tom, že stresující je velký objem administrativy. Respondenti z této věkové kategorie pak ještě dodávají různé stresující faktory jako je tlak ze strany klientů, fakt, že je pro ně obtížné odpoutat se od práce i po konci pracovní doby, neustálé řešení standardů sociálních služeb, politická rozhodnutí, která neberou ohled na klienty ani sociální pracovníky a v neposlední řadě vědomí určité nekonečnosti při řešení sociálních problémů a nedostatečná podpora ze strany zákonodárců.

Uspokojující i stresující faktory ve výkonu povolání mohou mít na vnímání profesní identity zásadní vliv. Pokud sociálního pracovníka jeho profese uspokojuje a naplňuje, setkává se s pozitivní zpětnou vazbou od klientů, daří se mu dosahovat alespoň dílčích úspěchů ve spolupráci s nimi a pracuje

v kvalitním týmu, přispívá to ke stabilizaci jeho vnímání profesní identity. A naopak, pokud se ve svém výkonu povolání neustále potýká se stresem a frustrací v podobě velkého objemu práce, tlaku ze strany klientů, nedostatečné podpory zákonodárců a navíc mnohdy nepochopitelných politických rozhodnutí, která neberou ohled na klienty, může o své profesní identitě a motivaci k této práci často pochybovat.

V závěru svého výzkumu jsem považovala za důležité poskytnout respondentům možnost vyjádřit i nějaké vlastní postřehy nebo připomínky k tématům, kterých jsme se v rozhovorech dotkli.

Je ještě něco, co byste chtěl/a sám/sama dodat?

Anna	Klára	Romana	Eva	Petra	Milena
nic mě nenapadá	chybí mi síly na další vzdělávání	líbí se mi téma Vaší práce, zajímají mě výsledky	všichni bychom měli dělat tu sociální práci pořádně a potřebovala bych rozšířit své oddělení	hezké otázky, je příjemné se takhle někdy zamyslet	asi ne, myslím, že jsem řekla všechno

Tabulka č. 23a

Zuzana	Martina	Lenka	Zlata	Monika	Jana
ani nic	měla jsem vždy štěstí na pracovní kolektiv, každý kolega mě svým způsobem obohatil a těžko snáším jejich odchody	ani ne	nevím, asi ne	letos poprvé jsme od kraje dostali skoro celou částku, o kterou jsme žádali; přání do budoucna - víceleté financování sociálních služeb	celá sociální práce by se měla orientovat na malé komunity, ve kterých jsou změny a pomoc udržitelné, udržet vzájemnou komunikaci a spojení mezi neziskovým sektorem a jinými institucemi a úřady

Tabulka č. 23b

Dva respondenti z nižší věkové kategorie již neměli potřebu nic dodávat, další respondent uvedl, že mu dlouhá pracovní doba odčerpává síly k dalšímu

vzdělávání, jiný respondent ocenil tazatelské otázky a možnost hlouběji se zamyslet nad výkonem své profese, potažmo nad vlastní profesní identitou. Dále zazněl apel na sociální pracovníky ve smyslu poctivého výkonu profese. Opakovaně byla zmíněna potřeba navýšení personálních kapacit. Jeden respondent ocenil téma diplomové práce a vyjádřil zájem o seznámení se s kompletními výsledky výzkumu. Tři respondenti z vyšší věkové kategorie neměli potřebu již nic dodávat. Jeden respondent vyjádřil přání víceletého financování sociálních služeb, jiný zmínil nutnost zaměření sociální práce na menší komunity, ve kterých jsou změny a pomoc klientů udržitelné a dále vyzdvihl potřebu vzájemné spolupráce mezi neziskovým sektorem a státními organizacemi. Poslední respondent pak zdůraznil fakt, že měl vždy štěstí na pracovní kolektiv, který pro něj byl a je obohacující.

Z celkového výčtu dodatků stojí za pozornost výrok jednoho respondenta z vyšší věkové kategorie. Tento respondent vyjadřuje názor, že by působení sociální práce mělo být lokálnější a zdůrazňuje vzájemnou spolupráci mezi neziskovým a státním sektorem. Z toho lze usuzovat, že respondent pociťuje potřebu sjednocení sociálních služeb a tím pádem i jednotné profesní identity sociální práce.

4.4 Shrnutí výzkumných zjištění

Z celkového množství získaných dat vyplývá, že mezi dvěma různými generacemi sociálních pracovníků žádné signifikantní rozdíly ve vnímání profesní identity neexistují. Jedinou výjimkou je výpověď respondenta z vyšší věkové kategorie, který získal vzdělání v oboru před rokem 1989. Tento respondent uvádí, že tehdejší vzdělávací obsah byl zaměřen i na jiné, než čistě odborné činnosti. V dnešní době, kdy jsou snahy vyčlenit různé úkony nesouvisející s odbornou sociální prací z náplně práce sociálního pracovníka,

je pro něj obtížné vymanit se ze zažitého způsobu výkonu práce. To zapříčiňuje nejistotu v aktuálním vnímání jeho profesní identity.

Ze získaných dat dále vyplynulo, že se u těchto dvou věkových kategorií vyskytlo mnoho společných aspektů ve vnímání profesní identity sociální práce.

Z celkového počtu dvanácti respondentů se sedm z nich shodlo:

- na námětech pro zvýšení prestiže sociální práce ve společnosti,
- na tom, co je při výkonu profese sociální práce stresuje a frustruje.

Minimálně dvě třetiny respondentů se shodly:

- v definování podstaty sociální práce, přičemž pouze dva respondenti (jeden z nižší a jeden z vyšší věkové kategorie) prostřednictvím vyjádření podstaty sociální práce odlišili sociální práci od ostatních pomáhajících profesí,
- ve výčtu potřebných znalostí a dovedností, kterými by měl sociální pracovník disponovat,
- v názoru, že pro výkon profese sociální práce nepovažují za nezbytné vysokoškolské vzdělání,
- v potvrzení existence určité kolektivní profesní identity sociální práce, přičemž však jeden z respondentů z vyšší věkové kategorie tuto existenci zcela popírá,
- ve vnímání důležitosti kolektivní profesní identity,
- v tom, co sociální pracovníky na jejich práci uspokojuje,
- v tom, že ve výkonu profese mají podporu nejbližšího okolí.

Významná shoda panovala u pěti šestin respondentů z obou věkových kategorií:

- v nepotvrzení vlivu historicko-kulturního kontextu období počátku výkonu sociální práce na jejich vnímání profesní identity, ale zároveň

i v tom, že náplň práce sociálních pracovníků stále zahrnuje i činnosti, které nesouvisí s odbornou sociální prací,

- v potvrzení vlivu délky praxe na vnímání profesní identity,
- v názoru na společenský status sociální práce, kdy respondenti sice přisuzují sociální práci nízkou prestiž ve společnosti, ale zároveň oni sami jsou na svoji profesi hrdí.

Stoprocentní shoda se vyskytla u respondentů v tvrzení, že výkon sociální práce přispívá k jejich osobnostnímu rozvoji.

Rozdílné názory, opět nezávislé na věku respondentů, se objevily v odpovědích na otázku, která se týkala hodnot, na nichž stojí sociální práce. Ale i přes určité odlišnosti ve výpovědích, lze u respondentů nalézt shodu v hodnotách, ze kterých by mohla vycházet kolektivní profesní identita sociální práce. Jedná se o rovnost přístupu a partnerský vztah vůči klientům, respekt k jejich přání a právo na sebeurčení klientů.

Podle mého názoru byly jedny z nejzajímavějších odpovědí ty, které se týkaly vzdělání sociálních pracovníků. Dvě třetiny respondentů totiž uvedly, že pro výkon profese sociální práce nepovažují za nezbytné vysokoškolské vzdělání. To by mohlo být pochopitelné u těch dvou sociálních pracovníků z vyšší věkové kategorie, kteří vysokou školu nevystudovali. Považuji ale za poněkud zarážející, že tento názor zastávají i respondenti, kteří vysokoškolské nebo minimálně vyšší odborné vzdělání absolvovali. Domnívám se, že tendence snižovat hodnotu svého vzdělání poukazuje na to, že někteří sociální pracovníci stále nedisponují jasnou profesní suverenitou a stabilitou ve vnímání profesní identity. Jejich hlavní argument, že pro výkon sociální práce je podstatnější osobnostní nastavení jedince než vysokoškolské vzdělání, považuji za mylný, protože osobnostní předpoklad je pouze dílčí

složkou profesionality sociálního pracovníka. I Navrátil uvádí, že sebelepší snaha řešit sociální problémy bez teoretické základny může klienta poškodit a v posledku ohrozit i samotnou společnost.¹⁶⁵ Vzdělání sociálních pracovníků má také přímý vliv na to, jak bude společnost tento obor vnímat.

Za zmínku stojí také dodatek jednoho respondenta z vyšší věkové kategorie, který uvádí, že by se působení sociální práce mělo orientovat na malé komunity, ve kterých jsou změny a pomoc udržitelné a neustále pracovat na vzájemné komunikaci a spolupráci mezi neziskovým sektorem a jinými institucemi a úřady. Z tohoto dodatku můžeme vyčíst určitou touhu po sjednocení sociálních služeb a z toho plynoucí potřebu jednotné profesní identity sociální práce.

Získaná data od těchto dvanácti respondentů jsou hodnotná a inspirativní. Na jednu stranu potvrzují skutečnost, že aktuální vnímání profesní identity sociální práce u většiny z nich není stabilní, na druhou stranu však také přinášejí mnoho podnětů, které by mohly přispět k vytvoření zřetelnější profesní identity sociální práce a zároveň dopomoci k získání větší prestiže sociální práce ve společnosti.

¹⁶⁵ NAVRÁTIL, Sociální práce jako sociální konstrukce, s. 42

Závěr

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila vnímání profesní identity sociálními pracovníky. Motivací byla moje osobní zkušenost z prvního zaměstnání, kdy jsem zjistila, že se vnímání profesní identity může u sociálních pracovníků různých věkových kategorií lišit.

Cílem mé práce bylo porovnat vnímání profesní identity sociálními pracovníky ve dvou věkových kategoriích, 25 až 35 let a 50 až 60 let. Hlavní výzkumnou otázkou bylo, zda existují signifikantní rozdíly ve vnímání profesní identity u těchto věkových kategorií a dále, zda se ve vnímání profesní identity objevují aspekty, které jsou pro obě věkové kategorie totožné.

Práci jsem rozdělila na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem se věnovala pojmům identita, profesní identita, vymezení sociální práce v rámci pomáhajících profesí a její definici. Popsala jsem historicko-kulturní vývoj profese sociální práce, proces její profesionalizace a nastínila jsem, na čem by se dala vystavět kolektivní profesní identita sociální práce. Samostatnou kapitolu jsem věnovala profesní roli sociálního pracovníka, kde jsem uvedla definici této role, jeho kompetence a typologii sociálních pracovníků podle Musila. V praktické části jsem popsala realizaci výzkumu a shrnula jeho výsledky. Při získávání dat se mi podařilo uplatnit plánovanou výzkumnou metodu, kdy jsem jako techniku sběru dat zvolila polostrukturované rozhovory a do výzkumného souboru zařadila sociální pracovníky působící na území Libereckého kraje.

Na základě analýzy získaných dat se mi zdařilo odpovědět na výzkumnou otázku, zda existuje rozdíl ve vnímání profesní identity sociálními pracovníky ve dvou věkových kategoriích. Výsledky výzkumu sice původní předpoklad

generačních rozdílů nepotvrdily, ale i bez ohledu na to, mi výzkum poskytl řadu zajímavých odpovědí, které umožnily unikátní vhled na vnímání profesní identity z pohledu respondentů. Z toho důvodu jsem se rozhodla s tímto souborem pracovat i nadále a zaměřit se na interpretaci vnímání profesní identity u těchto respondentů.

Ze získaných dat vyšlo najevo, že se u respondentů, bez ohledu na jejich věk, vyskytlo mnoho společných aspektů ve vnímání profesní identity. Tento fakt by mohl vyvolat dojem, že profese sociální práce disponuje jasnou jednotnou profesní identitou. Většina respondentů se shodne v definování podstaty sociální práce, ale v jejich odpovědích již nenalezneme specifikaci sociální práce a její vymezení vůči ostatním pomáhajícím profesím. Tuto specifikaci uvedli pouze dva respondenti. Ostatní respondenti tedy sice definují určitou kolektivní profesní identitu, jedná se ale o pojetí, které se do značné míry týká všech pomáhajících profesí. K tomuto závěru přispívá dvoutřetinová shoda respondentů v názoru, že pro výkon profese sociální práce je důležitější osobnostní nastavení jedince než vysokoškolské vzdělání. Avšak osobnostní nastavení jedince je pouze dílčí složkou profesionality sociálního pracovníka. Z toho lze usuzovat, že sociální pracovníci stále nedisponují jasnou profesní suverenitou a stabilitou ve vnímání profesní identity, která se může projevat například při jejich účasti v multidisciplinárních týmech. V těchto týmech sociální pracovníci často zastávají spíše administrativní pozici a nedokážou prosadit svoji profesionalitu, která spočívá v komplexním psychosociálním náhledu na situaci klienta/klientů a navrhnutí efektivní intervence, která obsahuje jejich napojení na všechny dostupné formy pomoci.

Respondenti ale také uvedli mnoho podnětů, jak přispět ke zvýšení prestiže sociální práce, například formou větší medializace úspěšných intervencí a informovanosti společnosti o tom, co všechno může sociální práce nabídnout.

Výsledky výzkumu mohou posílit potřebu odborné debaty ohledně jednotné profesní identity sociální práce a její schopnosti prosadit se mezi ostatními profesemi. Vzhledem ke komunikaci a nastavení rolí a úkolů, nejen v rámci multidisciplinárních týmů, bude nutné, aby si sociální pracovníci byli vědomi specifiky své profese a dokázali se přesně vymezit vůči ostatním profesím.

Závěrem lze říci, že pro každého sociálního pracovníka je nezbytné jasné vědomí profesní identity, protože to zásadním způsobem ovlivňuje jeho profesní sebeuvědomění a kvalitu profesního výkonu. Pro budoucnost profese sociální práce je nezbytné, aby společnost dokázala poskytnout zřetelný obraz o tom, v čem je unikátní a že tato jedinečnost spočívá právě v její schopnosti komplexního náhledu na situaci klienta/klientů a návrhů řešení jejich problémů.

Seznam literatury

- ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1999, ISBN 80-7169-614-5
- BAJER, Pavel. Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, 7(1), s. 7-11. ISSN 1213-6204
- BAJER, Pavel. Zdokonalování je možné jen zdola. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2003, 3(1), s. 2-10. ISSN 1213-624
- BALOGOVÁ, Beáta. Model posúdenia životnej situácie rodiny. In: JANEBOVÁ, Radka a NAVRÁTIL, Pavel, a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, s. 157-180. ISBN 978-80-7435-038-2
- BANKS, Sarah. *Ethics and values in social work*. 3. vyd, New York: Palgrave Macmillian, 2006, ISBN 978-1-4039-9420-2
- BAŠTECKÁ, Bohumila a GOLDMANN, Petr. *Základy klinické psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-550-4
- BEDNÁŘ, Martin. Problematika etablování profese sociálních pracovníků posun vpřed nezaznamenala. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2009, 9(3), s. 47-48. ISSN 1213-6204
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2580-2
- CASTELS, Manuel. *The Power of Identity*. 2.vyd. , Oxford: Wiley - Blackwell Publishing 2010, ISBN 978-1-4051-9687-1
- DOLEŽEL, Jakub. Sociální práce do počátku novověku. In: MATOUŠK, Oldřich, a kol. (Ed.). *Encyklopedie sociální práce*. 1.vyd., Praha: Portál, 2013, s. 179-184. ISBN 978-80-262-0366-7

- FLÍDROVÁ, Monika a OPATRŇY, Michal. Role hodnot v identitě sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2014, 14(2), s. 118-126. ISSN 1213-6204
- GEIST, Bohumil. *Psychologický slovník*. 2.vyd., Praha: Vodnár, 2000, ISBN 80-86226-07-7
- GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. 1.vyd., Praha: Triton, 2011, ISBN 978-80-7387-394-3
- HANUŠ, Petr. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce/ Sociálna práca*, 2007, 7(1), s. 5-6. ISSN 1213-6204
- HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000, ISBN 80-7178-303-X
- HAVLÍKOVÁ, Jana. Koexistence rozdílných pojetí sociální práce uvnitř jednoho zařízení. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2009, 9(3), s. 59-68. ISSN 1213-6204
- HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*. 1. vyd. Praha: Osmium, 1999, ISBN 80-902081-8-5
- HENIG, David a RŮŽIČKA, Michal. „Identita“ v sociálním výzkumu: Epistemologické meze. In: MAREŠ, Petr a HOFÍREK, Ondřej. *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze (sborník z konference)*. 1. vyd, Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 225-244. ISBN 978-80-210-4439-5
- CHREŇKOVÁ, Monika, SOBKOVÁ, Hana a VAJĎÁKOVÁ, Zuzana. Metody sociální práce a sociální služby, standardy kvality v sociálních službách. In: JANOŠKOVÁ, Klára. *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách. Sborník studijních textů pro metodiky sociální prevence a sociální kurátory pověřené koordinační činností*. 1.vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007, s. 11-37. ISBN 978-80-7368-229-3
- JANEBOVÁ, Radka. *Kritická sociální práce*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, ISBN 978-80-7435-413-7

- JANEBOVÁ, Radka a MUSIL, Libor. Mýty o roli sociálních pracovníků a pracovníc. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2007, 7(1), s. 50-61. ISSN 1213-6204
- JENKINS, Richard. *Social Identity*. 1.vyd. London: Routledge, 1996, ISBN 0-415-12052-7
- JOHNSON, Louise, C. *Social Work Practise: A Generalist Approach*. 6.vyd. Boston: Allyn and Bacon, 1998, ISBN 0-205-27055-7
- KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1.vyd, Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3
- KODYMOVÁ, Pavla. Domácí tradice sociální práce. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. 3.vyd. Praha: Portál, 2012, s. 111-154. ISBN 978-80-262-0211-0
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. 2.vyd. Praha: Portál, 1997, ISBN 80-7178-150-9
- KVĚTENSKÁ, Daniela. *Úvod do sociální práce pro pomáhající profese*. 1.vyd. Univerzita Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, ISBN 978-80-7041-860-4
- LEVICKÁ, Jana. *Teoretické aspekty sociálnej práce*. 1. vyd. Trnava: Trnavská univerzita, 2002, ISBN 80-89074-39
- LORENZ, Walter. Teorie a metody sociální práce v Evropě – profesní profil sociálních pracovníků. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, 7(1), s. 62-71. ISSN 1213-6204
- MAŘÍKOVÁ, Hana, PETRUSEK, Miloslav a VODÁKOVÁ, Alena, za kol. *Velký sociologický slovník, 2. svazek*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996, ISBN 80-7184-310-5
- MATOUŠEK, Oldřich, a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-502-8

- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1.vyd., Praha: Portál, 2003, ISBN 80-7178-549-0
- MATOUŠEK, Oldřich a ŠUSTOVÁ, Jana. Vývoj sociální práce jako oboru v západním světě. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. 3.vyd. Praha: Portál, 2012, s. 83-110. ISBN 978-80-262-0211-0
- MONTOUSSÉ, Marc a RENOUARD, Gilles. *Přehled sociologie*. 1.vyd, Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7178-976-3
- MUSIL, Libor. Identita oboru / profese sociální práce. In: MATOUŠEK, O. a kol. (Ed.). *Encyklopedie sociální práce*. 1.vyd., Praha: Portál, 2013, s. 512-513. ISBN 978-80-262-0366-7
- MUSIL, Libor. *Ráda bych vám pomohla, ale – dilemata práce s klienty v organizacích*. 1.vyd. Brno: Marek Zeman, 2004, ISBN 80-903070-1-9
- MUSIL, Libor. Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2008, 8(2), s. 60-79. ISSN 1213-6204
- MUSIL, Libor a NAVRÁTIL, Pavel. Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. In: *Sociální studia*, 2000, 2000(5), s. 127-163. ISSN 1212-365X
- NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. 2.vyd. Praha: Academia, 2009, ISBN 978-80-200-1680-5
- NAVRÁTIL, Pavel. Druhy teorií v sociální práci. In: MATOUŠEK, Oldřich, a kol. *Základy sociální práce.*, 3. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 193-195. ISBN 978-80-262-0211-0
- NAVRÁTIL, Pavel. Sociální práce jako sociální konstrukce. *Sociologický časopis*, 1998, 31(1), s. 37-50. ISSN 0038-0288
- NAVRÁTIL, Pavel. Současné pojetí a dilemata disciplíny. In: MATOUŠEK, Oldřich, a kol., *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 183-192. ISBN 978-80-262-0211-0

- NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. 1.vyd. Brno: Marek Zeman, 2001, ISBN 80-903070-0-0
- NAVRÁTIL, Pavel a JANEBOVÁ, Radka, a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, ISBN 978-80-7435-038-2
- NAVRÁTIL, Pavel a MATOUŠEK, Oldřich. Sociální práce v době současné. In: MATOUŠEK, Oldřich, a kol. (Ed.). *Encyklopedie sociální práce*. 1.vyd., Praha: Portál, 2013, s. 189-194. ISBN 978-80-262-0366-7
- NAVRÁTILOVÁ, Jitka. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, Oldřich, a kol. (Ed.). *Encyklopedie sociální práce*. 1.vyd., Praha: Portál, 2013, s. 509-511. ISBN 978-80-262-0366-7
- NEČASOVÁ, Mirka. Mezinárodní etický kodex sociální práce - principy. In *Sociální práce/Sociálna práca*, 2004, 4(4), s. 31-34. ISSN 1213-6204
- NEČASOVÁ, Mirka. Profesionální etika. In MATOUŠEK, Oldřich, a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 2.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 21-50. ISBN 978-80-7367-502-8
- NEČASOVÁ, Mirka. Profesionalismu a etické kodexy v sociální práci. In: FISCHER, Ondřej a MILFAIT, René. *Etika pro sociální práci*. 2.vyd. Praha: Jabok, 2010, s. 72-94. ISBN 978-80-904137-7-1
- NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství MU, Brno-Kraví Hora, 2001, ISBN 80-210-2673-1.
- NOVOTNÁ, Věra a SCHIMMERLINGOVÁ, Věra. *Sociální práce: její vývoj a metodické postupy*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1992, ISBN 80-7066-483-5
- PAULÍK, Karel. Profesionální kompetence sociálního pracovníka. In: *Psychologické poradenství v sociální práci II*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2004, s. 5-18. ISBN 80-7042-642-X
- PAYNE, Malcolm. *What is professional social work?* 2.vyd., Bristol: The Policy Press, 2006, ISBN 10-1-86134-704-9

- PAYNE, Malcolm. *Modern social work theory*. 1. vyd., Hampshire: Palgrave Macmillan, 2005, ISBN 978-1-4039-1836-9
- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. Vyd., Paha: Grada, 2009, ISBN 978-80-247-3006-6
- RŮŽIČKOVÁ, Daniela a MUSIL Libor. Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu? *Sociální práce/Sociálna práca*, 2009, 9(3), s. 79-92. ISSN 1213-6204
- ŘEZNIČEK, Ivo. *Metody sociální práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994, ISBN 80-85850-00-1
- ŠIKLOVÁ, Jiřina. Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti. In: MATOUŠEK, Oldřich, a kol. *Základy sociální práce*. 3.vyd, Praha: Portál, 2012, s. 139-154. ISBN 978-80-262-0211-0
- VRZÁČEK, Pavel. Vedení ve shodě s organizačními hodnotami. In: HAVRDOVÁ, Zuzana a kol. *Hodnoty prostředí sociálních a zdravotních služeb*. 1.vyd, Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2010, s. 180-193. ISBN 978-80-87398-06-7
- ZITA, Josef. Univerzalizace-specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník. In: SMUTEK, Martin. *Možnosti sociální práce na počátku 21. Století: Sborník příspěvků z minikonference*. 1. vyd. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2005, s. 79-93. ISBN 80-86771-10-5

Internetové zdroje:

- Etický kodex sociálních pracovníků České republiky [online]. 2012 [cit. 18. ledna 2018]. Dostupné z:
https://is.muni.cz/th/182582/pedf_m/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf
- Standardy kvality sociálních služeb. [online]. 2009 [cit. 26. ledna 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5963>
- Zákon o sociálních službách č.108/2006 Sb. [online]. 2009 [cit. 25. ledna 2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf

Seznam tabulek

TABULKA č. 1a, 1b – Tazatelská otázka: *Pracujete v této organizaci na postu sociálního pracovníka/pracovnice. Kdy a proč jste se rozhodl/a, že se stanete sociálním pracovníkem/pracovnicí?*

TABULKA č. 2a, 2b – Tazatelská otázka: *Jak dlouho tuto profesi vykonáváte?*

TABULKA č. 3a, 3b – Tazatelská otázka: *Když jste začal/a s výkonem sociální práce, bylo něco dobově specifického, co Vás ovlivňuje i dnes? Lišil se v té době nějak výkon sociální práce?*

TABULKA č. 4a, 4b – Tazatelská otázka: *Co je náplní Vaší práce? Jakou část z této náplně opravdu považujete za odbornou sociální práci? Pokuste se to, prosím, vyjádřit procentuálně.*

TABULKA č. 5a, 5b – Tazatelská otázka: *V čem si myslíte, že spočívá podstata (jakési jádro/základní princip) Vaší profese?*

TABULKA č. 6a, 6b – Tazatelská otázka: *Co považujete ve své práci za stěžejní? Co je potřeba umět (dovednosti) a vědět (znalosti)? A to jak při práci s klientem, tak i v osobnostní rovině?*

TABULKA č. 7a, 7b – Tazatelská otázka: *Jaké profesní hodnoty považujete za stěžejní (co je důležité a zásadní)?*

TABULKA č. 8a, 8b – Tazatelská otázka: *Myslíte si, že ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli délka praxe?*

TABULKA č. 9a, 9b – Tazatelská otázka: *Může mít delší praxe i nějaké nevýhody?*

TABULKA č. 10a, 10b – Tazatelská otázka: *Myslíte si, že ve výkonu sociálního pracovníka hraje roli výše dosaženého vzdělání?*

TABULKA č. 11a, 11b – Tazatelská otázka: *Považujete za důležité průběžné vzdělávání, které je dané zákonem? Co Vám toto vzdělávání přináší?*

TABULKA č. 12a, 12b – Tazatelská otázka: *Nalézáte v systému povinného vzdělávání nějaké slabiny?*

TABULKA č. 13a, 13b – Tazatelská otázka: *Škála cílových skupin, na které se zaměřuje sociální práce je velmi široká a i metody práce s klienty se proto liší. Myslíte si, že přesto existuje něco, co spojuje všechny sociální pracovníky? Mají něco společného z hlediska přístupu ke klientům/práci/společnosti? Existuje nějaká kolektivní profesní identita?*

TABULKA č. 14a, 14b – Tazatelská otázka: *Je pro Vás existence takové kolektivní identity důležitá?*

TABULKA č. 15a, 15b – Tazatelská otázka: *Myslíte, že profese sociální práce přispívá k Vašemu osobnostnímu rozvoji? Jestliže ano, jak?*

TABULKA č. 16a, 16b – Tazatelská otázka: *Jaké máte pocity, když máte veřejně přiznat svoji profesi?*

TABULKA č. 17a, 17b – Tazatelská otázka: *Jste hrdý/hrdá na svoji profesi? Ceníte si jí?*

TABULKA č. 18a, 18b – Tazatelská otázka: *Jakou má, podle Vašeho názoru, sociální práce ve společnosti prestiž?*

TABULKA č. 19a, 19b – Tazatelská otázka: *Co by, podle Vás, přispělo ke zvýšení společenské prestiže oboru?*

TABULKA č. 20a, 20b – Tazatelská otázka: *Jak Vaše nejbližší okolí oceňuje Vaši profesi? Podporují Vás v ní? Vzbuzuje v nich nějaké obavy?*

TABULKA č. 21a, 21b – Tazatelská otázka: *Co Vás na Vaší profesi nejvíce uspokojuje?*

TABULKA č. 22a, 22b – Tazatelská otázka: *Co Vás na Vaší profesi nejvíce stresuje a frustruje?*

TABULKA č. 23a, 23b – Tazatelská otázka: *Je ještě něco, co byste chtěl/a sám/sama dodat?*

Přílohy

Příloha č. 1 – Kontaktní email pro sociální pracovníky.

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Anna Kaňková a jsem studentkou křesťanské krizové a pastorační práce na Evangelické fakultě Univerzity Karlovy. V rámci tohoto studia píše diplomovou práci na téma „Jak vnímají sociální pracovníci svoji profesní identitu“. Zaměřuji se na sociální pracovníky z Libereckého kraje. Součástí této práce je realizace výzkumu, jehož cílem je porovnat vnímání profesní identity sociálními pracovníky ve dvou věkových kategoriích (25-35 let a 50-60 let). Jako techniku sběru dat jsem si zvolila polostrukturovaný rozhovor.

Ráda bych se Vás touto formou zeptala, zda spadáte do jedné z výše uvedených věkových kategorií a pokud ano, zda byste byl/a ochoten/ochotná se mnou takový rozhovor realizovat? Nejedná se o nic záludného. Délka rozhovoru bude přibližně 40 minut a s Vaším dovolením bych si ho nahrála na diktafon. Nahrávka bude sloužit pouze k přepisu rozhovoru a posléze bude smazána. Vaše jméno ani název organizace, ve které pracujete, nebude nikde zveřejněno. V práci uvedu pouze, v jaké se nacházíte věkové kategorii.

V případě nejasností nebo dotazů mě prosím kontaktujte na emailové adrese anna.hoschl@gmail.com.

Děkuji předem za odpověď a Vaši případnou spolupráci, které si velmi vážím.

S pozdravem

Anna Kaňková