

Oldřich Matoušek (ed.)

---

# **Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci**

**Profesní způsobilost  
a vzdělávání  
v sociální práci**

**Oldřich Matoušek (ed.)**

---

Recenzovali:

Dr. Ing. Alois Kříšťan, Th.D.

PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Autoři:

Oldřich Matoušek (ed.)

Tatiana Matulayová

Pavel Navrátil

Hana Pazlarová

Vydala Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum

Praha 2021

Redakce Lenka Ščerbaničová

Grafická úprava Jan Šerých

Sazba DTP Nakladatelství Karolinum

První vydání

© Univerzita Karlova, 2021

© Oldřich Matoušek (ed.), 2021

Práce je výstupem z projektu „Profesionalizace sociální práce“

TAČR TLO 1000146

ISBN 978-80-246-4904-7

ISBN 978-80-246-4905-4 (pdf)



Univerzita Karlova  
Nakladatelství Karolinum

[www.karolinum.cz](http://www.karolinum.cz)  
[ebooks@karolinum.cz](mailto:ebooks@karolinum.cz)



# Obsah

Předmluva	7
<b>Ideál profesionality v sociální práci</b>	9
<b>Profesní způsobilost</b>	22
<b>Profesiografická studie</b>	27
<b>Přehled pracovních činností všech sociálních pracovníků</b>	36
<b>Vzdělávání sociálních pracovníků v USA a uznávání jejich kvalifikace</b>	45
<b>Vzdělávací systém ve Skotsku</b>	58
<b>Vzdělávací systém v Anglii</b>	73
<b>Vzdělávání a uznávání kvalifikace ve Spolkové republice Německo</b>	88
<b>Vzdělávání a uznávání kvalifikace ve Švýcarsku</b>	100
<b>Vzdělávání sociálních pracovníků v ČR</b>	110
<b>Perspektivy definující cíle vzdělávání v sociální práci</b>	119
<b>Možnosti dalšího vývoje systému vysokoškolského vzdělávání</b>	127
<b>Možnosti změny v celoživotním vzdělávání absolventů vysokých škol</b>	135
<b>Potřebné systémové změny</b>	142
Příloha A.	
<b>Struktura hlavních požadavků na sociální pracovníky podle cílových skupin</b>	151
Příloha B.	
<b>Task Survey Statements</b>	171
Příloha C.	
<b>Profesní dráhy absolventů FF UK</b>	177
Seznam použitých zkratk	198



# Předmluva

Tato publikace je jedním z výstupů projektu TAČR *Profesionalizace sociální práce v České republice* (TL 01000146), na kterém se podílela Katedra sociální práce Filozofické fakulty UK v Praze, Katedra sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií MÚ v Brně a Katedra křesťanské sociální práce Cyrilometodějské fakulty UP v Olomouci.

Hlavním cílem projektu byla analýza procesu profesionalizace sociální práce v ČR na reprezentativním vzorku sociálních pracovníků. Toto šetření provedené dotazníkovou metodou, založené na kvantitativních datech, bude publikováno samostatně a do předložené práce prozatím zahrnuto není. Kvalitativním doplněním této větve projektu byl materiál z fokusních skupin.

Druhým zásadním cílem projektu bylo vytvoření systematického popisu pracovních pozic sociálních pracovníků na trhu práce v ČR ve formě tzv. profesiogramů. Šlo o pozice aktuálně existující a pozice, o nichž lze důvodně předpokládat, že se v brzké době rozšíří, i když jich je aktuálně k dispozici málo. Profesiogramy byly doplňovány kazuistickými studiemi, tzv. příklady pozoruhodné praxe, které jsou průběžně publikovány. Materiál doplňují popisy profesních drah skupiny absolventů oboru sociální práce na FF UK, kteří začali studovat v době krátce po založení Katedry sociální práce na FF UK. Všechna tato data, která mají kvalitativní povahu, se zde pokoušíme vyhodnotit.

Návazně na výsledky studie navrhujeme revizi Minimálního vzdělávacího standardu, což je dokument profilující obsah a formu terciárního vzdělávání sociálních pracovníků v České republice. Z výsledků projektu také odvozujeme soubor doporučení pro systém pregraduálního a celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

Aplikačními garanty projektu byly MPSV a Asociace vzdělavatelů v sociální práci, kterým děkujeme za spolupráci v průběhu projektu. Věříme, že výsledky a výstupy projektu využijí ve své další činnosti.

Zvláštní poděkování patří našim kolegům a kolegyním ze zahraničí. Lars Uggerhøj, Frank Keating a Rolland Becker-Lenz nám umožnili seznámit se s jejich přístupem ke vzdělávání a ke konceptu profesionality sociální práce, díky čemuž jsme mohli lépe porozumět univerzálním i specifickým rysům oboru. Děkujeme i recenzentům Aloisu Křišťanovi a Martinu Smutkovi, kteří přispěli svými připomínkami ke konečné podobě rukopisu.

Vzhledem k počtu kolegů, kteří přispěli k vytvoření rozsáhlého materiálu, o němž se opíráme, nebylo možné je zde všechny vyjmenovat. Naše poděkování patří především desítkám sociálních pracovníků, kteří s námi sdíleli své profesní zkušenosti. Do materiálu studie významně přispěli i studenti FF UK Praha a CMTF UP v Olomouci, kteří sbírali materiál využitý v profesiogramech. I těch bylo několik desítek. Zvláště si ceníme odvahy těch kolegů, kteří neanonymně zveřejnili své kazuistiky. Zveřejnění kazuistik a profesiogramů v této monografii nebylo možné z technických důvodů, protože v podobě souvislého textu by byly mnohem rozsáhlejší než celá tato kniha. Vše je k nalezení na [www stránkách časopisu Sociální práce/Sociální práce v rubrice Profesionalizace sociální práce](http://www.stránkách-časopisu-Sociální-práce/Sociální-práce-v-rubrice-Profesionalizace-sociální-práce).

*autoři*

*Praha, Brno a Olomouc, leden 2021*



# Ideál profesionality v sociální práci<sup>1</sup>

Oldřich Matoušek, Pavel Navrátil, Tatiana Matulayová

## Kontextové pojmy

Slovo *professio* znamená v latině veřejné přiznání, projev, osvědčení, ohlášení, zápis a také provozování něčeho. Souvisí se slovesem *profiteor* – veřejně vyznávat, prohlašovat, ohlašovat, přihlásit se k něčemu, jmenovat se. I slovo profesor má stejný latinský kořen, je to v původním významu veřejný učitel, vyznavač nějakých názorů.

Čeština používá výraz *profese*, což je role ve světě práce s širším významem než *zaměstnání*, resp. *povolání*. Profese je vázaná na určitý typ kvalifikace, je spojená s určitými očekáváními typu práce a pracovních výsledků, a také s určitou společenskou prestiží.

V rámci jedné profese může mít člověk různé typy *zaměstnání* (specializací) a různé *pracovní pozice* (postavení v organizacích, v nichž je zaměstnán). Zaměstnání je pravidelná pracovní činnost.

## Profesionalita ve starověku, středověku a na počátku novověku

Ve starověkém Římě od nepaměti existovala *kolegia* (collegia) sdružující kněze, kteří buď vykládali znamení bohů, nebo vykonávali k počtě bohů náboženské obřady. Souběžně existovala analogická *kolegia* sdružující občany, a v některých případech i otroky, podle jejich povolání. V nej-

---

1 Kapitola je přepracovanou verzí článku Ideál profesionalizace v sociální práci, který byl publikován v časopise *Fórum sociální práce* v roce 2019, (9), č. 2, s. 28–39. Kromě tohoto podkladu je využit materiál z článku Současný stav profesionalizace sociální práce ve vybraných evropských zemích, který je v recenzním řízení v časopise *Sociální práce/Sociálna práca*.

starší doložené tradici bylo těchto profesních kolegií devět. Jejich počet postupně rostl. Měla své božské ochránce a udržovala jejich kult. Profesní kolegia jsou z hlediska historie práva považována za první typy právnických osob. Tato sdružení poskytovala členům pomoc v nepříznivých životních situacích. Nebyla však zaměřena na podporu ekonomických zájmů svých členů (Svoboda a kol., 1973).

Až ve 4. století n. l. se kolegia změnila v korporace, v nichž se řemeslo závazně předávalo z generace na generaci, a proto byly preferovány sňatky osob patřících ke stejnému kolegiu. Římský stát v době před svým zánikem předepisoval kolegiím povinnosti ve formě odvodu naturálních dávek (Bednaříková, 2007). Některé dnešní profese, které kolegia neměly, byly pokládány za bezectné, např. herci a tanečníci, a proto jejich příslušníci neměli plná občanská práva.

Organizacemi podporujícími profesionalitu profesionálů byly v Evropě ve středověku *cechy*. Byly zakládány ve městech, kde se soustřeďovali řemeslníci. Smyslem jejich existence byla regulace místního trhu (ochrana před působením řemeslníků a konkurenčních výrobků z jiných měst), garance kvalifikace pro výkon řemesla (postup od učedníka přes tovaryše k mistrovi), garance výrobních postupů a kvality výrobků, poskytování podpory vlastním členům a jejich rodinám v nesnázích a reprezentace profesních zájmů vůči politické moci. Cechy vydávaly cechovní statuty (artikule) určující závazná pravidla výkonu profese i pravidla pro fungování cechu jako organizace, včetně požadavků, které bychom dnes nazvali etický kodex. Na cechy měla vliv správa města, schvalovala např. reprezentanty cechu zvolené předtím členy cechu. Cechy měly i své vlastní „soudy“ řešící interní záležitosti profese. Měly také vlastní finanční prostředky pocházející z příspěvků členů. Cechovním symbolem bylo nejčastěji náradí používané při výkonu řemesla. Cechy měly i své církevní patrony. (Ti jsou např. znázorněni čtrnácti sochami na vnější straně kostela Orsanmichele z roku 1337 ve Florencii; k cechům patřili tehdy i soudci a notáři, bankéři, lékaři a lékárníci; žádnou z dalších dnešních pomáhajících profesí mezi nimi nenajdeme.)

Členové cechu se setkávali několikrát ročně na schůzích. Řemeslník, který nebyl členem příslušného cechu, neměl dobrou pověst, byl pokládán za fušera, neprofesionála a jeho uplatnění na trhu výrobků, resp. služeb bylo složité. V době počátků tovární výroby (v polovině 19. století) se cechy přežily a byly postupně rušeny (viz Janáček, 1963; Winter, 1906).

## **Zasvěcený život jako alternativa světské profesionality**

*Církevní řády* vznikající v průběhu středověku se primárně věnovaly podpoře kontemplativního života mnichů a mnišek. V novověku se některé nově vzniklé řády specializovaly na podporu hendikepovaných lidí. Např. Kongregace Milosrdných sester svatého Karla Boromejského (boromejky), založená v roce 1652 ve Francii, je orientovaná na péči o nemocné, chudé a lidi na okraji společnosti. Svým pojmenováním odkazuje na sv. Karla Boromejského, ochránce a podporovatele chudých lidí. Řád působí v českých zemích od r. 1837. Kongregace Milosrdných sester svatého Vincence de Paul (vincentinky nebo vincentky) se zaměřuje na péči o seniory, děti, dlouhodobě nemocné a postižené lidi. Kongregace byla založena ve Vídni v roce 1832. Od roku 1845 provozovala první řádovou nemocnici na území dnešní ČR v Kroměříži, od roku 1889 také ústav pro duševně nemocné (Vincentinum) v Praze.

Činnost církevních řádů vůči „cílovým skupinám“ byla a je v obecné rovině podporována příkázáním křesťanské lásky k bližnímu, specifičtěji je pak určována v řeholích příslušných řádů a kongregací. Činnost lidí žijících zasvěceným způsobem života v klášterním společenství ve sféře, kterou dnes nazýváme sociální služby, jde jen obtížně srovnávat s činností lidí, kteří v sociálních službách vykonávají svoji profesi. Profesionálové jdou po práci domů a vedou zde život oddělený od života pracovního. Tedy život, ve kterém se mohou věnovat rodině, vlastní domácnosti a rekreačním činnostem.

Pro zasvěcené lidi je jejich pracovní nasazení ve službě bližním součástí řeholního života. „Profese“ sociálního pracovníka je u nich prolnta s „profesí“ člena řádu, která určuje do podrobností jejich životní styl. Z tohoto hlediska jsou členové církevních řádů lidé pohybující se v jiných souřadnicích než běžní zaměstnanci služeb. Jsou jakýmsi „meta-profesionály“.

## **Profesionalita v době moderní**

Ve druhé polovině 19. století začínají vznikat *odborny*, které byly nejdříve organizacemi prosazujícími důstojné pracovní podmínky dělníků v průmyslu. K nim patřila i přijatelná délka pracovní doby a ochrana před pracovními úrazy. Ke konci 19. století vznikají odborové organizace podporující zájmy i jiných než dělnických profesí, včetně státních úředníků. Postupně vznikají odborové organizace pracovníků v jednotlivých

pracovních odvětvích a zastřešující národní centrály. Odbory prosazují na počátku 20. století podporu nezaměstnaných, nároky zaměstnanců na dovolenou, úrazové a nemocenské pojištění.

Odbory – na rozdíl od cechů – nechtějí definovat způsoby profesionální práce, ale starají se o profesionála v pracovním prostředí, o jeho pracovní podmínky, o zachování jeho zdraví a schopnosti pracovat a také o přiměřenou odměnu pracovníků za práci. V průběhu 20. století se odbory stávají zástupci pracujících ve vyjednávání se zaměstnavateli a posléze i se státem; toto vyjednávání se později formalizuje do tzv. tripartity.

Garanci přípravy na profesi přejímají ve 20. století vzdělávací instituce; garance náležitého výkonu profese je pak odpovědností zaměstnavatelů. V některých profesích vznikají během 20. století *profesní asociace/komory*, které mají vliv na vzdělávání adeptů profese, sledují dodržování standardů výkonu profese a jsou také partnery jiných subjektů (včetně státní správy) při jednáních o profesních zájmech. Tyto společnosti jsou primárně samosprávné. Stát výkon profesí reguluje mj. prostřednictvím definovaných kategorií živností. (V současnosti v ČR platný živnostenský zákon rozlišuje živnosti na řemeslné, vázané a koncesované. Tento zákon však založení živnosti sociálního pracovníka neumožňuje.)

## **Počátky profesionality v sociální práci**

Činnosti, které byly později označeny jako sociální práce, byly zpočátku vykonávány osobami, které měly jinou „profesi“ (např. vrchností, příslušníky církevních řádů, kněžími a faráři, dobrovolníky).

Za počátek systematické sociální práce navázané na místní správu je možné pokládat tzv. *Elberfeldský systém*. Vznikl v Německu v dnešním Wuppertalu, a to v polovině 19. století jako reakce na nefunkční centralizovaný způsob rozdělování podpor nejchudším obyvatelům rychle rostoucího průmyslového města. Město bylo rozděleno na malé jednotky (Quartiere), každá z nich zahrnovala jen několik extrémně chudých rodin. Každou z těchto jednotek dostal na starost jeden dobrovolník (Pfleger) doporučený církví a schválený městskou reprezentací. Ten navštěvoval každou rodinu dvakrát měsíčně po celou dobu poskytování podpory. Svá doporučení konzultovali dobrovolníci z první linie se svým obvodním supervizorem, který rovněž pracoval jako dobrovolník. O supervizorových doporučeních pak rozhodoval výbor složený zčásti z městských radních a zčásti z dalších dobrovolných účastníků projektu. Peníze chudým byly uvolňovány z prostředků města a z nadačních fon-

dů. (Státní systém sociální ochrany v té době neexistoval.) Elberfeldský systém celkově snižující městské výdaje na chudé a efektivněji rozdělující dostupné prostředky pak zavedla i jiná města v Německu (srov. Stimmer, 2000; Kreft, Mielenz, 1996; Doležel, Matoušek, 2013).

Méně propracovaná, ale podobná charitativní iniciativa vznikla krátce nato v Anglii a později i v USA (Charity Organization Society, COS) a zajišťovala program pojmenovaný *Friendly Visitors*. Když o tomto způsobu podpory rodin žijících na okraji společnosti referovala jeho americká propagátorka Marian C. Putnam (1887), konstatovala, že tato činnost nepotřebuje speciální profesní přípravu, neboť na ni dospělý odpovědný člověk už předem vybaven je: „Úspěšným návštěvníkem může být tichá a zdrženlivá osoba nebo osoba upřímná a srdečná, mladá nebo zralá, živá nebo vážná, muž nebo žena. Na povaze záleží jen málo, pokud se (návštěvník) snaží, aby pomohl lidem, které navštěvuje, odpovědně čelit potížím a zastrasování, a pokud pečlivě zváží, co je třeba udělat předtím, než začne aktivně zasahovat do jejich záležitostí... Není třeba zvláštní nadání, tato práce je taková, že každý, komu na ní záleží, se ji naučí, dlouhá zkušenost zde není nezbytným faktorem úspěchu, protože to je dílo, pro které nás vybavil náš každodenní život. Děláme při ní jen o krok více než při plnění našich domácích povinností. Uplatňujeme stejný úsudek a soucit, který používáme ve svých domácnostech nebo pro své vlastní přátele; jen je využíváme pro problémy a těžkosti jiných domácností, které tolik potřebují podněty a pomoc, kterou jim my můžeme poskytnout.“

Na stejných předpokladech dodnes spočívá dobrovolnická činnost v oblasti sociální práce. Např. pomoc problémovým rodinám poskytovaná zaškolenými a supervidovanými dobrovolníky v rámci britského programu Home Start, jehož česká varianta se jmenuje HOST. Ve světě v současnosti běží mnoho dobrovolnických programů používajících tradiční název *Friendly Visitors*; dnes jsou zaměřené převážně na izolovaně žijící seniory.

Souběžně s proklamací, že sociální práci lze dělat s běžnou osobnostní výbavou a postačujícími kompetencemi k vedení standardního středostavovského života, se objevuje protichůdný požadavek – totiž dělat *charitu na vědeckém základě*. Carel Germainová (1970) obsáhle cituje příspěvek Vědecká charita (Scientific Charity), který pronesla v roce 1889 Glendower Evansová během konference charitativních a nápravných organizací. Základní tezí příspěvku byla vize, že sociální pracovník, podobně jako lékař zkoumající příčinu nemoci, bude schopen vědeckými metodami určit zdroje klientových problémů a ovlivnit je. Téma žádoucího poměru osobnostní výbavy a erudice získané vědecky podloženým vzděláním je pak v oboru živé během celého 20. století až do současnosti.

Výše zmíněné předprofesionální formy sociální práce z doby před první světovou válkou byly poznamenány tehdy neproblematizovaným rozdílem v hodnotové orientaci „pracovníků“ a „klientů“. Návštěvníci – příslušníci středních a vyšších společenských vrstev – sdíleli přesvědčení, že za svou situaci si chudí mohou sami tím, že nedbají na své vzdělání, nepečují o své zdraví, mají nepevný charakter, příliš snadno se v těžkostech uchylují k alkoholu a neřídí se náboženskými příkázáními. Boyer (1992) mluví v souvislosti s těmito charitativními projekty o svádění chudých „morálními křížáky“, kteří se takto pokoušeli ve městech restaurovat tradiční venkovské zdroje autority a posilovat občanskou loajalitu. Pokusy spatřovat zdroj obtíží v podmínkách života cílové skupiny a pokusy přímo ovlivňovat tyto podmínky sociálními pracovníky přišly až později.

Prvními opravdu profesionálními sociálními pracovníky byli specializovaní zaměstnanci londýnských nemocnic (tzv. *almoners*), kteří koncem 19. století posuzovali sociální situaci žadatelů o bezplatnou lékařskou péči. Již na počátku 20. století vznikla první odborná společnost těchto pracovníků (Hospital Almoners Council). Tato organizace garantovala obsah jednorozhodního vzdělávání nemocničních sociálních pracovníků, rozšířeného v roce 1918 na dvouleté studium, a také výběr kandidátů pro tuto profesi před studiem i doporučování vyškolených kandidátů před jejich nástupem do práce v nemocnicích. Součástí studijního programu byla i praxe v nemocnicích. Na vzdělávání nemocničních sociálních pracovníků se podílela London School of Economics. Společnost nemocničních sociálních pracovníků se pak v šedesátých letech 20. století stala součástí Britské společnosti (asociace) sociálních pracovníků (BASW).

## **Profesionalita sociální práce ve 20. století**

Greenwood (1957) vytyčil v klasické a často citované práci kritéria, podle nichž je žádoucí hodnotit míru profesionality sociální práce jako oboru: 1) soubor systematicky propojených znalostí, 2) autorita profese uznávaná jejími klienty, 3) schválení ze strany společnosti, 4) etická pravidla regulující výkon profese a 5) kultura profese udržovaná odbornou společností. Tato kritéria je dnes nutné rozšířit o další.

Současná sociální práce je na rozdíl od svých počátků charakterizovaná tím, že jde o práci *placenou*. Sociální práci dnes sice vykonávají i dobrovolníci, ti však nejsou považováni za profesionály, i když mají v některých organizacích profesionální vedení.

Ve všech oborech se v současnosti za profesionála obecně považuje člověk, který má pro výkon své profese patřičnou průpravu, tj. *akreditované specializované vzdělání*, a během jejího výkonu má zázemí garantující základní kvalitu jeho práce. Délka vzdělání indikuje náročnost profese a má vliv na prestiž profese. Obecným celosvětovým trendem je specifické pomaturitní (terciární) vzdělání v oboru sociální práce, kterému v našich podmínkách odpovídají vzdělávací programy vyšších odborných škol a vysokých škol. Na ně navazuje systém postgraduálního vzdělávání.

V sociální práci stejně jako v jiných pomáhajících profesích je klíčové, aby si pracovník osvojil specifické *postupy* (techniky, metody) a *teoretické rámce* (přístupy) i pravidla jejich uplatňování. Toto „technologické“ vymezení žádoucí průpravy sociálního pracovníka však nepostačuje.

Soubor výše uvedených požadavků na profesionálního sociálního pracovníka spojuje Leighinga (1978) do dvou klíčových okruhů, které nazývá *efektivita* a *autonomie*.

Sociální práci však nelze v úplnosti charakterizovat technokratickým popisem východisek a metodických postupů. Lishman (1998) shrnuje na základě řady pramenů specifičtější *normativní požadavky* na profesionálního sociálního pracovníka. Měl by mít následující charakteristiky:

- zájem o jednotlivé lidi, o zlepšení jejich života a vztahů
- orientaci na sociální spravedlnost, na omezování bídy a diskriminace
- orientaci na sociální práci jako na specifickou činnost řídicí se etickými pravidly
- orientaci na holistický přístup k praxi, který bere na zřetel vztahy, procesy a také výsledky
- partnerský vztah ke klientům, angažovanost, snahu rozvíjet služby reagující na potřeby klientů
- snahu hodnotit svou praxi s cílem jejího zlepšení
- reflexi faktu, že jeho vlastní osobnost je integrální součástí jeho činnosti v sociální práci.

V těchto požadavcích jsou obsaženy postoje a hodnotová orientace.

## **Profese a profesionalizace**

Pro potřeby této studie používáme pojem profese pro výsledný stav a pojem profesionalizace pro procesy směřující k ustavení profese.

Existují tři možné přístupy, které umožňují generování komparativních kritérií v oblasti profesionality. V sociologii povolání se nejdříve objevil přístup vycházející z atributů (vlastností, rysů), následně přístup

funkcionální a ještě později přístup zaměřující pozornost na problematiku uplatňování moci (konfliktualistický).

Tyto tři přístupy jsou podstatně odlišné nejen v základním pojetí „profese“ a „profesionalizace“, ale zejména v metodách analýzy a v interpretacích toho, proč se některá povolání profesionalizovala, zatímco jiná ne, a proč některé profese dosahují vyššího stupně profesionalizace než jiné. Výčet škol a teorií profesionalizace není těmito třemi přístupy zcela vyčerpán, nicméně dnes představují základní modely uvažování o profesi, profesionalizaci a souvisejících kontextech.

V současné době se prosazuje snaha využívat konceptuální sílu všech přístupů. Každý z nich upozorňuje na významné charakteristiky profese. Příkladem současné varianty kombinovaného přístupu je mezinárodní srovnávací studie Weiss-Galové a Welbourneové (2008). Ta využívá starší koncepce základních rysů profese, nicméně neopomíjí mocenské aspekty profesionalizačního projektu.

Pracuje s následujícími znaky profesionality: veřejné uznání (public recognition), legální monopol na profilování oboru (monopoly over type of work), autonomie profese (professional autonomy), znalostní základna (knowledge base), profesní vzdělávání (professional education), organizace sociálních pracovníků (social work organizations), etické standardy (ethical standards), prestiž a odměňování (prestige and remuneration).

## **Významné systémové kontexty profesionality**

Zázemím sociálního pracovníka je vedle organizace, v níž pracuje, i členství v odborné společnosti. Členství může být povinné nebo dobrovolné. Profesní organizace může být sloučena s odborovou organizací sociálních pracovníků (tak je tomu např. v Dánsku).

Pokud se členem odborné společnosti stane jen malá část sociálních pracovníků a pokud se odborné společnosti aktivně nezajímají o výkon povolání svých členů, řeší se případy nedostatečného nebo škodlivého výkonu povolání po jiné linii (např. stížnostmi na úřady včetně ministerstev, trestním oznámením). To prestiži profese nepomáhá.

Pokud jsou naopak sociální pracovníci ve většině členy profesní organizace, a ta se ke sporným případům samostatně vyjadřuje, vytváří tak důležitou zpětnou vazbu pro všechny sociální pracovníky.

Odborné společnosti vydávají svá pravidla náležitého výkonu profese jako *etické kodexy* a kontrolují jejich dodržování. *Etické kodexy* by měly od-



kazovat k mezinárodně uznávaným profesním normám. Význam nadnárodních oborových norem roste s tím, jak se mezi jednotlivými národními státy začínají více pohybovat jak pracovníci, tak klienti.

V některých zemích je podmínkou pro činnost sociálního pracovníka *licence* vydaná státním orgánem a/nebo *certifikace* způsobilosti vydaná odbornou společností. Tu získá kandidát dosažením předepsaného vzdělání, předepsanou délkou supervidované praxe, zkouškou. Poté si způsobilost udržuje tím, že dokládá účast na státem akreditovaném postgraduálním vzdělávání.

Výkon sociální práce jako profese je nepochybně determinován nastavením *sociální politiky státu*. Někteří sociální pracovníci od státu přijímají zadání pro svou práci, jiní (pracující pro nestátní organizace) se svou prací mohou vymezovat vůči politice státu.

V USA, Austrálii a ve Velké Británii se v poslední době role sociálních pracovníků redefinoval takovým způsobem, že kritici tohoto trendu mluví přímo o pokusu sociální práci *deprofesionalizovat*. Thompson (2012) to staví do souvislosti s neoliberalní koncepcí státní politiky, která se ve Velké Británii prosadila v době vlády M. Thatcherové. Veřejné služby jsou zde v současnosti celkově omezovány a podceňovány. Sociální služby jsou chápány jako obchodní transakce, kdy se zákazníkovi něco prodává, ale protože poptávka vždy převyšuje nabídku, služby je třeba po posouzení nároku dávkovat. Role sociálního pracovníka jako profesionála, který pomáhá řešit problémy klientů tím, že se snaží je zplnomocňovat, je tak transformována do role byrokrata, který klientům přiděluje to, na co mají právo. Důsledkem je klesající morálka sociálních pracovníků, neochota k týmové spolupráci, posilování obranných postojů, „kultura negativity“, cynismus a rychleji nastupující vyhoření. Efektivní obranou proti deprofesionalizaci může být podle Thompsonova mínění jen koordinovaná podpora profesionality ze strany silné profesní organizace.

Výkon profesionální role je závislý na *typu organizace* a na její *organizační kultuře*. Podstatná část sociálních pracovníků pracuje pro stát. Pro ně je „zákazníkem“ v první řadě státní správa, až sekundárně je to klient se svými potřebami. V nestátních organizacích jsou předpoklady pro to, aby byla přiznávána priorita potřebám klientů. Ve státních organizacích je tendence k tomu, že převažuje loajalita k vlastnímu úřadu nad loajalitou ke klientovi. Pracovníci se jistí před stížnostmi a žalobami ze strany klientů tím, že co nejpřesněji sledují znění platné legislativy a své kroky pečlivě dokumentují pro případ prověřování. Styl práce některých z nich je pak právem označován za *defenzivní praxi*.

Ukončením formálního soustavného vzdělávání a nástupem do zaměstnání se adept profese stává sociálním pracovníkem *de iure*, získávání kvalit profesionála je však delší proces, na který působí řada faktorů. Tento proces nemá žádný předpověditelný konečný stav; profesionalita musí být soustavně udržována a bez ohledu na to, jak je definována, během pracovní dráhy každý zažívá výkyvy v její kvalitě. Na profesionální výkon sociální práce má vliv vedle pokračujícího dalšího vzdělávání i zpětná vazba od klientů, kolegů a pracovníků spolupracujících profesí (někdy i od médií).

Nováčky v profesi často cítí silné puzení pomáhat a pracují s velkým nasazením. To se může pod vlivem pracovních podmínek změnit. Studie nově kvalifikovaných sociálních pracovníků ve Skotsku nedávno ukázala, jak se mění zdroje profesní totožnosti během prvních měsíců zaměstnání v místních orgánech ochrany dětí (Grant, Sheridan a Webb, 2015). Nejistoty spojené s přechodem do práce a nutnost vyrovnat se s novými úkoly vedly k tomu, že se nováčky zpočátku uchylovali ke konceptům a postupům, které si osvojili v předchozím vzdělání. Po několika měsících v praxi se přeorientovali na nové zdroje profesní identity. Klíčovými novými zdroji pro ně byly kontakty s vrstevníky, stínování zkušenějších pracovníků, sdílení příběhů o klientech úřadu i klevety týkající se zaměstnanců úřadu. Z těchto neformálních zdrojů u nich vznikala nová profesní identita, projevující se prověřováním zásadních hodnot i změnami v profesním chování.

V dalším textu krátce zmíníme hlavní výzvy a problémy, s nimiž byl obor konfrontován v nedávné minulosti a které jsou součástí diskurzu o jeho směřování i v současnosti.

## **Ohraničení vůči jiným odborným disciplínám**

Je obtížné formulovat, čím se sociální práce jako obor liší od jiných příbuzných oborů. Tento problém artikuloval už před sto lety ve svém slavném proslovu A. Flexner (1915), když tvrdil, že sociální práce nemá žádnou specifickou teorii ani postupy. Než samostatným oborem je spíše aspektem práce jiných oborů zabývajících se lidmi.

Aktuálním problémem se stává rozšíření tradičního interakčního pojetí (zaměření na klienta v situaci) směrem ke kvalitě životního prostředí. Změny v prostředí nepochybně vyvolávají sociální problémy velkého rozsahu, mj. migraci, ale i změny způsobu života nemigrujících lidí.

## **Komplexnost problémů klientů**

Běžnou zkušeností sociálního pracovníka je, že čím více se zabývá životní situací svého klienta a jeho vyrovnáváním s nároky na něj kladenými, tím složitější se jeví být spleť jeho problémů. Potom je obtížné stanovit standardní správné postupy, které by bylo možné považovat za „dobrou praxi“. Je prakticky nemožné vycházet z jedné teorie (jednoho přístupu) a při výkonu profese využívat jedinou metodu či techniku.

Starší metodické příručky odlišovaly „vědecké“ a „umělecké“ aspekty sociální práce. V pojetí opakovaně vydávané populární práce tohoto typu (Sheafor, Horejsi, Horejsi, 1988) do skupiny druhých aspektů patří navazování vztahu, kreativita, energie pracovníka, usuzování a osobní styl práce. Pokud „umělecké“ aspekty v práci převažují, lze mluvit o *intuitivním výkonu profese*, který je blízký výše popsaným předprofesionálním formám sociální práce. Profesionální sociální práce dnes musí mít vědecky podložené základy.

## **Doložení efektu**

U všech pomáhajících profesí sílí tlak na to, aby profesionál doložil efektivitu své práce měřitelnými výsledky (Munro, 2004). Současná společnost je „prostředí orientované na výsledky“, v němž jsou všechny profese prověřovány podle toho, jak naplňují ideál *praxe založené na důkazech* (evidence-based practice). Výzkumné prověření může ukázat některé typy praxe v oblasti pomáhání lidem jako neúčinné nebo i škodlivé (viz citovaná práce). Munro soudí, že požadavek na doložení efektu může být v některých případech kontraproduktivní, je však legitimní, je třeba s ním počítat a vyrovnávat se s ním. Efektivitu lze v současnosti prokázat pouze výzkumem.

## **Interference hodnotových rámců**

Přístupy k identickým problémům klientů (cílových skupin) se mohou diametrálně lišit vzhledem k *hodnotové optice* poskytovatele sociální služby. Ukažme to na konkrétních příkladech. I v našem prostředí se můžeme setkat např. v přístupu k ženám, které se živí prostitucí, se dvěma opačnými hledisky. Podle jednoho je třeba prostituci potírat, neboť je projevem tradiční dominance mužů nad ženami. Je pak žádoucí zákazníci pro-