

Pohled sociálních pracovníků na profesní zákon

Bc. Magdaléna Řeháková

Diplomová práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Magdaléna Řeháková, DiS.**
Osobní číslo: **H150144**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Pohled sociálních pracovníků na profesní zákon**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti sociální práce, sociální politiky a sociálního práva.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ELICHOVÁ, Markéta. Sociální práce: aktuální otázky. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.

FALTYSOVÁ, Andrea a Melanie ZAJACOVÁ. Kdy už bude zákon o sociálních pracovnících? Listy sociální práce. 2016, IV(6), 25. ISSN 2336-2332.

GULOVÁ, Lenka. Sociální práce: pro pedagogické obory. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3379-1.

KODYMOVÁ, Pavla, Radek SUDA a Libor MUSIL. Profesionální zákon pro sociální práci – potřeba, nutnost, nebo nadbytečná regulace? Sociální práce. 2012, 12(3), 49–52. ISSN 1213-6204.

ZAJACOVÁ, Melanie a Filip NOVOTNÝ. Komuniké: Informace o stavu připravovaného profesního zákona. Sociální práce. 2014, 14(3), 35–38. ISSN 1213-6204.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **20. dubna 2018**

Ve Zlíně dne 1. prosince 2017


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 2.3.2018

Rehak

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá pohledem sociálních pracovníků na profesní zákon. První kapitola teoretické části je věnována základním charakteristikách sociální práce včetně nastínění historického vývoje sociální práce na našem území. Následující kapitola se zabývá profesí sociálního pracovníka se zaměřením na profesionalizaci sociální práce i proces utváření identity sociálního pracovníka, poukazuje také na specifika osobnosti či téma etiky sociálního pracovníka. Závěr teoretické části pojednává o návrhu věcného záměru profesního zákona. Praktickou část tvoří kvantitativní výzkum s využitím metody dotazníkového šetření. Hlavním cílem diplomové práce je zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce.

Klíčová slova: sociální pracovník, sociální práce, profese, profesní zákon, profesionalizace sociální práce.

ABSTRACT

The diploma thesis deals with social workers' opinion on the professional law. The first chapter of the theoretical part describes core characteristics of social work including the view of social work historical trends in our region. The next chapter examines social workers' profession with a focus on social work professionalization as well as their professional identity formation. It also points at their specific personality traits and characteristics as well as the subject of ethics. The conclusion of the theoretical part deals with a proposal of legislative intention of the professional law. The practical part is based on a quantitative research using questionnaire survey method. The main aim of the diploma thesis is to investigate opinion of social workers on the establishment of new legislation for performance of social work profession.

Keywords: social worker, social work, profession, professional law, professionalization of social work.

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, která mi byla po celou dobu studia velkou oporou.

Motto:

„Lepší je těžká práce než nečinnost.“

Konfucius

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNÍ PRÁCE	12
1.1 VYMEZENÍ POJMOSLOVÍ	12
1.2 METODY A ÚROVNĚ SOCIÁLNÍ PRÁCE	14
1.3 UPLATNĚNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI.....	17
1.4 VÝVOJ SOCIÁLNÍ PRÁCE U NÁS	19
2 PROFESE SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	24
2.1 PROFESIONALIZACE SOCIÁLNÍ PRÁCE A PROCES UTVÁŘENÍ IDENTITY SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	25
2.2 OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	31
2.3 ETIKA SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	33
3 VĚCNÝ ZÁMĚR PROFESNÍHO ZÁKONA	37
3.1 ZÁKLADNÍ TEZE NAVRHOVANÉHO PROFESNÍHO ZÁKONA	39
3.2 PROFESNÍ KOMORA A PROFESNÍ SDRUŽOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	43
3.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA SOCIÁLNÍ PRÁCE NA SLOVENSKU	45
II PRAKTICKÁ ČÁST	47
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	48
4.1 VÝZKUMNÉ CÍLE	48
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A FORMULACE HYPOTÉZ.....	48
4.3 POJETÍ VÝZKUMU A VÝZKUMNÁ METODA.....	50
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR	51
4.5 PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMU	53
4.6 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	53
5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	54
5.1 NOVÝ ZÁKON PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY – POTŘEBA NEBO ZBYTEČNOST?.....	54
5.2 PRESTÍŽ A STATUS PROFESE SOCIÁLNÍ PRÁCE	56
5.3 PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ – ANO ČI NE?.....	58
5.4 VÝHODY A NEVÝHODY PROFESNÍHO ZÁKONA	61
5.5 OBLAST DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	64
5.6 VZNIK A ZÁVAZNOST NOVÉHO ETICKÉHO KODEXU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ.....	67
5.7 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	69
6 SHRUTÍ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	74
ZÁVĚR	80
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	82
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	90
SEZNAM GRAFŮ	91
SEZNAM TABULEK	92
SEZNAM PŘÍLOH	93

ÚVOD

Sociální práce je odborná disciplína s dlouholetou tradicí, která je v souladu se svým posláním právem řazena mezi takzvané pomáhající profese. Je zřejmé, že tato profese klade vysoké nároky nejen na odbornost, ale i na osobnost a profesionalitu pomáhajícího. I přes tuto skutečnost dosud u nás i jinde ve světě panují nejasnosti v tom, zda současná sociální práce splňuje všechny atributy a kritéria plnohodnotné profese či nikoliv.

Za jednu z nezbytných podmínek kvalitního výkonu a rozvoje profese lze bezesporu považovat i její jasné legislativní zakotvení v právním řádu. Z hlediska aktuálnosti lze konstatovat, že v České republice doposud chybí právní předpis, který by zcela jasně definoval výkon sociální práce. Stávající, dosud jediná právní úprava v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o sociálních službách), je dlouhodobě vnímána jako nedostačující.

Potřeba vzniku samostatného zákona o sociálních pracovnících neboli profesního zákona závazného pro všechny sociální pracovníky napříč všemi oblastmi působnosti, který by jasně specifikoval a upravil výkon sociální práce, je zvláště v posledních letech velmi diskutovaným tématem. V souvislosti s plánovaným vznikem nové právní úpravy se nejčastěji hovoří o nutnosti zvýšení prestiže oboru a takzvané profesionalizaci sociální práce. Dalším neopomenutelným cílem připravovaného zákona je primárně hájit potřeby a oprávněné zájmy klientů, a také účelně plnit funkci ochrany před poskytováním neprofesionální pomoci ze strany nekompetentních pracovníků.

Aktuální podoba návrhu profesního zákona, která opakovaně prošla připomínkovým řízením, s sebou přináší řadu výrazných změn, ať už hovoříme o možné existenci vzniku profesní komory s vizí garance kvality sociální práce, povinném celoživotním vzdělávání sociálních pracovníků či tvorbě nového etického kodexu. Otázkou však zůstává, zda právě již zmiňovaný profesní zákon přispěje ke stěžejnímu cíli, a to celkovému uznání/ prestiži sociální práce či nikoliv.

Hlavním cílem diplomové práce je zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce. Chceme také zjistit, jaký je celkový postoj sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona, v jakých aspektech vidí příčinu nízké prestiže sociální práce, jaký je jejich názor na vznik a podobu profesní komory i to, jaké výhody a nevýhody spatřují v profesním zákoně. Dále nás zajímá ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu námi oslovených sociálních pracovníků a také to, jaké formy

považují za nejvíce přínosné. Pokusíme se rovněž zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nového etického kodexu a jeho právní závaznost v souvislosti s možným přijetím profesního zákona. V neposlední řadě chceme zjistit rozdíly v postojích sociálních pracovníků k profesnímu zákonu dle jejich věku, délky praxe a oblasti působnosti.

V první kapitole teoretické části se zaměříme na základní charakteristiky sociální práce. Nejprve vymezíme základní pojmy související s danou problematikou, dále popíšeme metody a úrovně sociální práce a představíme oblasti, ve kterých sociální pracovníci působí. Závěr kapitoly nastíní vývoj sociální práce na našem území od starověku až po současnost. Ve druhé kapitole se seznámíme s procesem utváření identity sociálního pracovníka a s již zmíněnou profesionalizací sociální práce. Charakterizujeme specifika profese, poukážeme na osobnost a etiku sociálního pracovníka. Třetí, závěrečná kapitola se již konkrétně zaměří na představení aktuální podoby návrhu profesního zákona. Právě tuto část shledáváme jako stěžejní v teoretické části. Zvláštní pozornost věnujeme především tématu profesní komory a oblasti profesního sdružování sociálních pracovníků v České republice. Pro utvoření komplexního pohledu na danou problematiku porovnáme dnešní postavení sociální práce u nás a na Slovensku.

V následující empirické části považujeme za důležité zjistit, jak se na výše uvedené změny v sociální oblasti dívají námi oslovení sociální pracovníci, tedy ti, kterých se připravované změny nejvíce týkají. Samotný výzkum bude realizován pomocí kvantitativní metodologie, a to formou dotazníkového šetření.

Očekáváme, že zjištěné poznatky mohou být přínosné nejen pro sociální pracovníky, ale poslouží především jako podklad k dalšímu připomínkovému řízení profesního zákona.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální práce s pomocí dostupných nástrojů nabízí a poskytuje profesionální péči osobám, které se ocitly v nepříznivé životní situaci. Podle Holasové (2014) je podoba sociální práce ovlivněna řadou faktorů, ať už se jedná o sociální politiku, globalizaci či ekonomiku konkrétního státu. Při řešení nepříznivé životní situace je osobám nabídnuta například pomoc finanční či materiální nebo pomoc ve formě poskytnutí vhodné sociální služby.

Není ničím neobvyklým, že sociální práce bývá zaměňována za sociální služby. Jedním z důvodů může být bezesporu i legislativní zakotvení sociální práce v zákoně o sociálních službách (č. 108/2006). Například Arnoldová (2016) popisuje sociální služby jako odborné činnosti, které mají za cíl pomáhat lidem při řešení jejich nepříznivé životní situace. V zákoně o sociálních službách (č. 108/2006, §3) jsou sociální služby definovány jako *činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení*. Zatímco sociální práce se zabývá vzájemným působením mezi lidmi a jejich přirozeným prostředím, a lze ji vykonávat nejen v sociálních službách, ale i ve školství, zdravotnictví apod., upřesňuje Valová a Janebová (2015). Ale právě v sociálních službách se sociální práce uskutečňuje nejčastěji, jak správně poznamenává Gulová (2011). Holasová (2014) dodává, že sociální práce prostřednictvím sociálních služeb participuje na sociálním začleňování osob do běžného života společnosti, a také na ochraně práv a zájmů osob, které se nachází v tíživé situaci.

1.1 Vymezení pojmosloví

V odborné literatuře nalezneme řadu různých definic sociální práce. Matoušek (2008) pohlíží na sociální práci jako na disciplínu i praktickou činnost, která se snaží vyhledávat, objasňovat, tlumit a v neposlední řadě řešit problémy společnosti. Kdežto Mühlpachr (2004) chápe sociální práci jako soubor činností, které směřují k tomu, aby si člověk zachoval vztah ke společnosti, k práci i k prostředí, ve kterém žije. Vnímá ji jako aktivitu vedoucí k odstranění i prevenci vzniku nedostatků.

V dokumentu Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících (2016, s. 5) je sociální práce definována jako *odborná profese, jejíž náplní jsou činnosti vedoucí ke zlepšení kvality života jednotlivých lidí, rodin, komunity a celé společnosti. Chrání a podporuje lidskou důstojnost*. Hlavním úkolem sociální práce je dle Klapilové (1996) pomáhat jedincům, skupinám i komunitám při začleňování, resp. při

znovuzačleňování do společnosti, jelikož není v jejich silách, aby se samostatně bez pomoci přizpůsobili svému životnímu prostředí či měnili dané životní prostředí. Sociální práci vnímá jako proces, který vede k pozitivním změnám v životě klientů. Podobně se k problematice vyjadřuje i Gulová (2011), která za významnou součást sociální práce považuje podporu klienta v krizových situacích, jenž není schopen řešit vlastními silami. Podle autorky je podstatou sociální práce snaha o zlepšování fungování jednotlivců a sociálních systémů a ochrana sociálně slabých osob.

Sociálního pracovníka můžeme definovat jako kvalifikovaného pracovníka, který na základě svého odborného vzdělání poskytuje odborné činnosti směřující nejen k ochraně lidských práv a lidské důstojnosti, ale také k podpoře sociálního bezpečí osob, které se nachází v nelehké životní situaci. Při své práci čerpá poznatky z mnoha různých oborů, např. z práva, sociologie apod. (Slovník sociálního zabezpečení, 2015). I Žilová (2000) popisuje sociálního pracovníka jako profesionála, který poskytuje odbornou pomoc jednotlivcům, skupině nebo komunitě v případě, kdy jejich nepříznivá životní situace, v níž se právě nachází, vyžaduje společenskou intervenci. Činnost sociálního pracovníka tak vede k mobilizaci zdrojů potřebných k řešení problémové situace.

Zákon o sociálních službách (č. 108/2006, §110) definuje obecné předpoklady i potřebnou úroveň vzdělání pro výkon profese sociálního pracovníka. Podmínkou je absolvování minimálně vyššího odborného vzdělání v oborech specializovaných na sociální práci, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci atd. nebo absolvování bakalářského, magisterského či doktorského studijního programu zaměřeného na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku apod. Odbornou způsobilost lze získat i absolvováním akreditovaných kurzů a praxe za podmínek stanovených zákonem.

Povinností sociálního pracovníka je dále se vzdělávat v rozsahu minimálně 24 hodin za rok. K formám dalšího vzdělávání patří specializační vzdělávání zabezpečované vysokými nebo vyššími odbornými školami, dále účast v akreditovaných kurzech, na školicích akcích a odborných stážích, což mimo zákona zdůrazňuje i Tomeš (2014).

Konkrétní náplň práce sociálního pracovníka je upravena v §109 zákona o sociálních službách (č. 108/2006). K činnosti sociálního pracovníka patří sociální šetření, sociálně právní poradenství, zabezpečování sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních sociální péče, depistáž, analytická, metodická a koncepční činnost,

odborná činnost ve službách sociální prevence, krizová intervence, sociální poradenství a sociální rehabilitace, jak uvádí Arnoldová (2016).

V praxi můžeme často pozorovat, že současná právní úprava, která vymezuje činnosti sociálního pracovníka je nefunkční a mnohdy vede k tomu, že jsou pracovníci zaměstnáváni činnostmi, které nekorespondují s výkonem sociální práce. Stávající právní úprava také způsobuje, že profese sociálního pracovníka bývá zaměňována za ostatní profese působící v sociálních službách (právníci, manželští poradci apod.) (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). Na tuto skutečnost upozorňuje i Kašpárek (2014) a podotýká, že sociální pracovníci u svých zaměstnavatelů často vykonávají pouze administrativní činnost nebo práci, kterou by plně zvládla i osoba s daleko nižším vzděláním. Naopak činnosti odpovídající odbornosti sociálního pracovníka zase vykonávají jiní odborníci, a to např. pedagogové či psychologové, dodává autor.

Vzhledem k dosavadní situaci v oblasti sociální práce je žádoucí, aby byly legislativně vymezeny podmínky a pravidla pro výkon této profese. Jedním z cílů připravovaného zákona je i objasnit způsob, kterým sociální pracovník pomáhá lidem v náročných životních situacích oproti jiným profesionálním pracovníkům (Doprovodný text k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících, 2014).

1.2 Metody a úrovně sociální práce

Sociální pracovník může realizovat svou činnost na různých úrovních sociální práce. Je tedy zřejmé, že pro lepší orientaci v potřebách klientů a úspěšnou spolupráci je pro něj nezbytná znalost jednotlivých metod sociální práce.

Česká odborná literatura pracuje s pojmy „metody sociální práce“ a „typy intervence v sociální práci“ (Chrenková, Sobková, Vajďáková, 2007). V následujícím textu budeme dále používat jen pojem metody sociální práce.

Slovník sociálního pracovníka (Strieženec, 1996, s. 114) definuje metodu sociální práce jako *způsob, jak dosáhnout předem stanovený cíl prostřednictvím plánované, vědomé sociální činnosti v práci s jednotlivcem, skupinou, komunitou, institucí apod.* Podobně i Slovník sociální práce (Matoušek, 2008) vymezuje metody sociální práce jako specifické postupy sociálních pracovníků přesně určené cílem či cílovou skupinou. K cílům patří např. tvorba plánu postupu, komplexní pomoc nebo poskytnutí poradenství. Za cílovou

skupinu je považován jednotlivce, rodina, skupina, komunita, věková skupina i veřejnost. Na základě tohoto třídění pak rozlišujeme metody sociální práce s jednotlivcem, práci se skupinou, práci s rodinou a komunitní práci. Někteří autoři, např. Žilová (2005), rozlišují pouze tři metody sociální práce a sociální práci s rodinou řadí do skupinové sociální práce.

Podle Cechové a kol. (2003a) je metoda sociální práce postup, jak řešit nepříznivou sociální situaci jednotlivce, skupiny či územního celku. Hovoříme o způsobech práce na mikrosociální, mezosociální a makrosociální úrovni. Autorka zároveň upozorňuje, že mezi tyto úrovně sociální práce nelze dát ostrou hranici, neboť jsou vzájemně provázány. Vzájemnou propojenost jednotlivých úrovní sociální práce potvrzují i Špiláčková a Nedomová (2013) a zároveň dodávají, že jednotlivé metody mohou v činnosti sociálního pracovníka představovat jeden celek.

Na stupeň mikroúrovně sociální práce stavíme podporu klienta, kdy mezi nejběžnější metody řadíme poradenství, případovou práci, koordinaci a mediaci. Střední úroveň je zaměřena na práci s rodinou nebo skupinou, kdy sociální pracovník působí na jedince prostřednictvím jeho rodiny či skupiny, do které patří. Nejširší komplex sociální práce tvoří práce s komunitou, jež je řazena na makroúroveň. V rámci této sociální práce jsou tvořeny představy a strategie zacílené na potřebné (Gulová, 2011).

Metoda sociální práce s jednotlivcem (individuální sociální práce, případová práce, casework) se vyznačuje vztahem sociálního pracovníka a klienta, který staví na komunikaci. Řešení individuálních problémů probíhá „tváří v tvář“, jak popisuje Chrenková, Sobková a Vajd'áková (2007). V případové sociální práci se dle Matouška a kol. (2013) pracuje se specifickými cíli, ty jsou stanoveny s ohledem na typ problému, který je potřeba řešit. Na druhé straně je nutné vnímat i cíle nespécifické, a to zlepšit sociální fungování, podpořit klientovy schopnosti a zvýšit jeho sebedůvěru do té míry, aby byl schopen řešit své problémy. Za představitelku české případové práce považujeme podle Novotné a Schimmerlingové (1992) Marii Krakešovou, která je autorkou teorie vzniku sociálních případů pod názvem Výchovná sociální terapie. Právě Krakešová považuje za nezbytný nástroj úspěšné terapie při práci s klientem blízký vztah mezi pracovníkem a klientem založený na důvěře a tzv. terapicko výchovné prostředí.

Skupinová sociální práce se uskutečňuje za účasti většího počtu klientů, jak uvádí Žilová (2005). Je zde využíváno jedinečných vlastností skupinové práce, důležitých pro užitek

všech, tedy jak jednotlivců ve skupině, tak celé skupiny. Náročnost metody je dána zvýšenými požadavky na sociálního pracovníka. V této souvislosti mluvíme o praktických zkušenostech, poznacích a důkladné přípravě, jak autorka dodává. Podobně se vyjadřuje i Řezníček (1994), který hovoří o nutnosti pečlivé přípravy při skupinové sociální práci a zároveň podotýká, že od sociálního pracovníka se očekává nejen počáteční vůdčí úloha, ale i jeho významná role ve vývojovém procesu skupiny. Nezbytností je, podotýká Řezníček (1994), aby sociální pracovník s předstihem znal očekávání skupiny a toto očekávání porovnal s vlastním záměrem. Skupinová sociální práce si dle Oláha, Schavela a Ondrušové (2008) klade za cíl napravit fungování skupiny a směřovat ke splnění konkrétně stanoveným cílům. Autoři zároveň poukazují na skutečnost, že i když skupina tvoří jakýsi komplex, musí brát sociální pracovník ohled na potřeby a přání jednotlivých členů skupiny.

V rámci **metod práce s rodinou** Matoušek a kol. (2003) hovoří o aktivitách pořádaných pro jednu rodinu nebo skupinu rodin. Jako příklad uvádí poradenství adoptivním rodinám či poradenství pro rodiče, jejichž děti užívají návykové látky. Dále zde řadí rodinnou terapii, při které dochází k celkovému zlepšení funkce rodiny, vyjasnění komunikace i k vytýčení rolí jednotlivých členů rodiny a možnému nastavení hranic odpovědnosti v rámci této skupiny. K tématu se vyjadřuje i Gulová (2011) a upozorňuje na fakt, že převážná část sociálních problémů pramení především z nefungujících rodin. Nezbytností podle této autorky je, aby se stát k problematice rodin stavěl více angažovaně i prostřednictvím sociální politiky.

Komunitní sociální práce považuje za klienta komunitu, kde jsou za stěžejní vnímány právě potřeby komunity. Tyto potřeby vystihují problémy, které se týkají více lidí. Za nejvýznamnější prvek sociálního prostředí vnímá sociální pracovník komunitu. Je žádoucí, aby pomáhající znal komunitu, protože jen tak může lépe porozumět vlivu prostředí na rozvoj a chování jednotlivce. Nezbytná je i znalost činností organizací či institucí - pracovník je tak může v rámci své činnosti zainteresovat do řešení problémů (Navrátil, 2001). Cílem komunitní sociální práce je podle Žilové (2000) mobilizovat členy komunity, aby byli schopni začlenit se nejen do procesu identifikace, kvalifikace a kvantifikace sociálního problému, ale i do fáze přípravy a uskutečnění sociálních opatření. K dalším cílům, jak tato autorka poznamenává, patří snaha o rozšíření schopnosti členů komunity předejít nepříznivým jevům, eventuálně umění rozeznat počáteční příčiny a podmínky vzniku těchto jevů, a dokázat tak zamezit jejich vzniku a rozvoji. Strieženec

(2001) zdůrazňuje, že vzhledem k náročnosti celého procesu může tuto metodu vykonávat jen sociální pracovník s dostatečnou teoretickou a praktickou výbavou.

Za zmínku stojí i pojednání o praktickém uplatnění metod sociální práce. Jak uvádí Klapilová (1996, s. 59), *sociální práce v užším smyslu zahrnuje zjištění sociální diagnózy, promyšlení cílů a postupů řešení a sociálně výchovné působení*. Dle autorky je uplatňována především v následujících oblastech, a to v péči o rodinu, děti a mladistvé, v péči o seniory a osoby s těžkým zdravotním postižením, v péči o zaměstnance v podnicích a firmách, v péči o nemocné ve zdravotnických zařízeních, v péči o společensky nepřizpůsobivé i v péči o etnikum či v péči o imigranty (Klapilová, 1996).

Mühlpachr (2004) se také vyjadřuje k práci sociálního pracovníka a označuje jeho činnost za myšlenkový proces, který je součástí každého jednání s klientem, přičemž není důležité, zda se jedná o jednotlivce, skupinu či komunitu. Součástí tohoto myšlenkového procesu je sběr a třídění dat, zkoumání situace klienta, vytvoření plánu akce, který má klientovi pomoci, včetně jeho doporučení. Nelze zapomínat na dynamickou interakci s klientem a závěrem na klasifikaci výsledku celé činnosti z pohledu klienta i společnosti.

1.3 Uplatnění v sociální práci

Sociální pracovník se při výkonu své profese denně setkává s různými typy klientů sociální práce, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci, ať už se jedná např. o děti a mládež, rodinu, seniory nebo osoby společensky nepřizpůsobivé.

Arnoldová (2016) přímo specifikuje okruhy činností, které vykonávají sociální pracovníci na různých úrovních odbornosti a řadí zde: sociální intervenci (provázení, organizování, trénink apod.), sociální diagnostiku (identifikace sociálních problémů, potřeb a zdrojů cílové skupiny), sociální koncepci (sociální plánování), sociální management (vedení sociálních organizací a týmů), sociálně-právní poradenství (orientace v legislativě), sociální prevenci a ochranu (včetně depistážní činnosti), supervizi, vědeckou činnost a výzkum v sociální práci (hodnocení efektivity služeb) a v neposlední řadě vzdělávání a další vzdělávání profesionálů v sociální práci.

Vzhledem k širokému uplatnění sociální práce v České republice je tedy zapotřebí vymezit, kde všude sociální pracovníci působí. Kromě systému **sociálních služeb** provozují svou činnost v následujících oblastech:

- v resortu **Ministerstva vnitra** – sociální pracovníci pracují ve správě uprchlických zařízení a azylových zařízeních. Podílí se mj. na tvorbě koncepce pro práci se všemi cílovými skupinami, poskytují sociálně-právní poradenství, zajišťují metodické vedení pracovníků apod. (Krejčířová, Treznerová, 2011),
- v resortu **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** – sociální pracovníci vykonávají činnost ve speciálních školách, ve školských poradenských zařízeních a v zařízeních ústavní nebo ochranné výchovy. K náplni práce patří např. poradenství, informování o sociálních dávkách, sociálních službách, sjednání kontaktu na odborná pracoviště apod. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004),
- v resortu **Ministerstva spravedlnosti** – sociální pracovníci pracují v oddělení výkonu vazby vězeňské služby ČR, v oddělení výkonu trestu vězeňské služby v ČR a v oddělení výkonu vazby a trestu vězeňské služby ČR. Sociální pracovníci participují na tvorbě koncepce jak pracovat s osobami ve výkonu trestu nebo vazby, spolupracují s dalšími odborníky, nabízí sociálně-právní poradenství apod., zmiňuje Krejčířová a Treznerová (2011),
- v resortu **Ministerstva zdravotnictví** - do této kategorie spadá práce sester pro sociální službu (sociálně zdravotní pomoc osobám ve stavu ohrožení života, poradenství) a práce resocializačních pracovníků v psychiatrickém zařízení (socioterapie, arteterapie apod.), popisuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (2004),
- v resortu **Ministerstva práce a sociálních věcí** – v této oblasti sociální pracovníci hledají osoby, které potřebují pomoc. Jejich práce zahrnuje evidenci žádostí, zhodnocení podkladů, dále provádění terénní činnosti, poradenství apod., dále působí jako specialisté v oblasti státní sociální podpory a v oblasti dávek sociální péče, uvádí Arnoldová (2016). Patří zde i práce sociálního kurátora pro dospělé, sociálních pracovníků vykonávajících činnost na obecních úřadech I-III. typu (např. veřejné opatrovnictví, koordinace sociálních služeb), a také sociálních pracovníků v samostatné působnosti (práce s menšinami, v oblasti prevence drogové závislosti). Totožné pozice dle obsahu sociální práce jsou zabezpečovány v rámci koordinace, metodiky a kontroly i na krajském úřadě (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015),
- v **sociálně-právní ochraně dětí** – zde může sociální pracovník působit v oblasti náhradní rodinné péče, v problematice týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte, jako kurátor pro děti a mládež, sociální terapeut a v neposlední řadě i jako terénní sociální pracovník, specifikuje Tomeš a Koldinská (2017),

- v **politice zaměstnanosti** – v oblasti politiky zaměstnanosti pracují sociální pracovníci jako zprostředkovatelé nebo poradci. Součástí práce je vedení rozhovoru s klienty, hledání vhodných rekvalifikačních kurzů, nabídka volných pracovních míst, zpracování individuálních akčních plánů apod. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004).

Jak je z výše uvedeného textu patrné, sociální pracovníci v České republice působí na různých pozicích. Faktem zůstává, že ve většině rezortů není dosud dostatečně právně upraveno postavení sociálního pracovníka, chybí nařízení základního kvalifikačního vzdělání a nastavení systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004). Tuto skutečnost potvrzuje i Holasová (2014) a podotýká, že přijetím zákona o sociálních službách nedošlo k upravení celé oblasti výkonu sociální práce. Blíže se k této problematice vyjadřuje i Kodymová, Suda a Musil (2012, s. 50) a konstatují, že *zákon o sociálních službách ve stávající podobě upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, a to v systému sociálních služeb, v rámci rezortu práce a sociálních věcí, ve školách a školských zařízeních, věznicích a zařízeních spadajících pod migrační a integrační politiku Ministerstva vnitra ČR, vyjma zdravotnických zařízení.*

Nově navrhovaná právní úprava, která by měla významně zasáhnout do profese sociálních pracovníků je tedy koncipována tak, aby byla závazná pro všechny sociální pracovníky působící ve všech resortech a oblastech státní správy i v neziskovém sektoru.

Lze konstatovat, že v České republice v současné době vzrůstá potřeba zajistit kvalifikované sociální pracovníky, většina rezortů vykazuje nedostatečný počet těchto odborníků. Tato skutečnost má souvislost nejen s chybějící odborností sociálních pracovníků, ale i s jejich vzděláním, na které jsou kladeny čím dál větší nároky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004).

1.4 Vývoj sociální práce u nás

U všech vědních oborů hraje velkou roli historie a stejně tak je tomu i u sociální práce. Z historických aspektů tak čerpáme podněty jak pro formování přítomnosti, tak i budoucnosti. Znalost historie nám pomáhá pochopit určité souvislosti a důsledky, jež jsou spjaté s faktory, které historii ovlivňují (Oláh, Schavel, Ondrušová, 2008). Na myšlenku navazuje Navrátil (2001) tvrzením, že sociální práce prošla velmi náročným historickým vývojem, který vyústil v řadu proměn. Hovoříme zde o hluboké historii sahající

k samotným počátkům lidského bytí. Již v prvotních společnostech můžeme spatřovat náznaky pomoci sociálně slabým jedincům. Kmenové kultury disponovaly určitými prvky, jež byly zaměřeny na pomoc druhým. V období starověku pak péči o staré a nemocné zajišťovaly náboženské instituce, častěji však nejbližší rodina či lidé ze sousedství.

Pohled do středověku nabízí Kodymová (2001) a konstatuje, že i tady můžeme vidět počátky sociální práce. Jejím nositelem v té době byla církev, která zakládáním ústavů při klášterech a kostelech řešila neuspokojivou sociální situaci obyvatel. V nemocnicích a útulcích, které byly nazývány špitály, šlo o cílenou pomoc různým skupinám obyvatel, např. chudým, starým, sirotkům i nemocí postiženým občanům.

Ač špitály zajišťovaly jakýsi typ pomoci, nutno konstatovat, že šlo spíše o pomoc duchovní a zdravotnických výkonů bylo minimálně, zmiňuje Matoušek a kol. (2013). Vliv církve a její pomoc sociálně slabým není zanedbatelný ani v dalších historických obdobích, tedy ve 13. a 14. století. V důsledku navýšení počtu nemajetných osob se ale církev mohla postarat jen o ty nejnaléhavější případy. Mimo jiné však jako nejosvědčenější způsob získávání prostředků Kodymová (2001) uvádí žebrání neboli „prošení almužny od domu k domu“.

V období renesance a osvícenství jsou aktivity zaměřené na sociálně slabé přebírány z určité míry měšťanstvem, které mimo jiné zakládá sirotčince pro opuštěné děti, jak uvádí Pastrňák (2011). Žebrání bylo povoleno pouze domácím žebrajícím, a to jen ve vymezených místech. V případě porušení zákazu byli cizí žebrající nemilosrdně potrestáni. Zůstává skutečností, že měšťanské aktivity sociálního zaměření byly ve století 16. a 17. opět církví pozastaveny. 17. a 18. století je charakterizováno rozvojem azylových a zdravotnických zařízení a nelze opomenout ani vliv vlády Marie Terezie, která se zasloužila o rozvoj školství, dodává Pastrňák (2011).

Kodymová (2001) upozorňuje na velký problém té doby, a to řadu zanedbaných dětí, o které se rodiče nestarali. Je skutečností, že velké množství zanedbaných dětí výrazně převyšovalo počet míst v nalezincích a sirotčincích. Konec 18. století byl ve znamení ztráty vlivu církve na oblast péče o chudé. Za iniciátora lze označit panovníka Josefa II., který ruší nevyhovující špitály a nahrazuje je zdravotně – sociálními zařízeními, upřesňuje autorka.

K problematice se blíže vyjadřuje Navrátil (2001), který sociální práci v 18. a 19. století ve všech formách i obsazích považuje za velmi rozmanitou. Jako příčinu uvádí různorodost

subjektů, jež tuto péči zajišťovaly, přičemž rozdílné přístupy byly samozřejmostí. Nermalou měrou se na této péči dle autora podílí hlavně rodina, sousedé, obec a církve. Rovněž existence chudinského zákona přispívala jakýmsi druhem pomoci. Koldinská (2007) přímo specifikuje podmínky tohoto chudinského zákona, které musely být naplněny a bez kterých nemohla být člověku pomoc poskytnuta. Patřilo zde domovské právo v obci, nedostatečné množství příjmů, nemajetnost, neschopnost vydělávat peníze, ale také absence osob, jež by se o potřebného postaraly. Dále zmiňuje snahu o zavedení povinného sociálního pojištění, která je datována koncem 19. století. Tento systém měl být zaměřen hlavně na nejvíce ohrožené skupiny obyvatel. Výstupem procesu byl vznik úrazového, nemocenského, invalidního i starobního pojištění, dodává autorka. Historickým mezníkem se v poskytování sociální péče stal i rok 1918, který je spjat se vznikem samostatného Československa. Vznik nového státu s sebou nesl množství nových sociálních jevů, které bylo nutno řešit. Oláh, Schavel a Ondrušová (2008) zde zmiňují válečné invalidy, sirotky, vdovy a v neposlední řadě chudobu a hlad. Dle Pastrňáka (2011) byla chudinská péče i nadále určena pouze pro ty osoby, u kterých nebylo možné řešit jejich situaci jiným způsobem.

V historickém kontextu můžeme vidět i vliv sociální filozofie prvního prezidenta Tomáše Garrigua Masaryka, za jehož působení dochází k velkému pokroku v oblasti sociální politiky, jak konstatuje Potůček (1995). Přijetí zákona o podpoře v nezaměstnanosti, zkrácení pracovní doby na osm hodin, vyplácení penzí válečným invalidům a pozůstalým po vojácích, to vše znamenalo velký krok v této oblasti. Za nejvýznamnější lze bezesporu považovat vznik Ministerstva sociální péče, jež byl předchůdcem dnešního ministerstva práce a sociálních věcí a dále vznik Ústřední sociální pojišťovny. Mimo jiné nutno zmínit, že za období první republiky vznikají různé dobrovolnické organizace, které mají k sociální práci a politice velmi blízko, uvádí Potůček (1995). Pastrňák (2011) v této souvislosti uvádí např. Československý Červený kříž, organizace Okresních péčí o mládež, městské sociální poradny či poradny pro matky s dětmi.

V průběhu let a s rozvojem sociální péče narůstá potřeba zajistit profesionální sociální pracovníky. Bylo zapotřebí zřídit střední a vyšší vzdělávací instituce, které by se zaměřily na vzdělávání těchto odborníků, zmiňuje Kodymová (2001). Zůstává skutečností, že výkon tohoto povolání nebyl mnohdy ze strany veřejnosti akceptován. Často byl spíše spojován s dobročinnou službou a teprve až v letech 1935 – 1940 byla sociální práce zařazena mezi samostatné profese. Sociální pracovnice té doby provozovaly svou činnost na poli péče

o jednotlivce, rodiny, ochrany mládeže, ale také v chudinské péči, v noclehárnách, zaopatřovacích ústavech, či se uplatnily v poradenství, upřesňuje Kodymová (2001).

Komunistický převrat v roce 1948 byl negativním mezníkem v poskytování sociální práce i sociální politiky. Tyto disciplíny se staly nevítanými a veškeré sociální problémy byly nežádoucí a pro třídní společnost neakceptovatelné. Důsledkem bylo mimo jiné i potlačování vzdělávání sociálních pracovníků. Lze tedy říci, že období komunismu se podepsalo na rozvoji sociální práce více než negativně (Šiklová, 2001).

Padesátá léta jsou spojena se vznikem systému sociálního zabezpečení, kde došlo k úpravě sociální péče a sociálních služeb. V šedesátých letech se rozvíjí manželské poradny, vznikají první linky důvěry, a také stacionáře pro seniory. Sociální služby poskytoval výhradně stát či rodina, jiné subjekty pomoci v té době neexistovaly, upozorňuje Pastrňák (2011). Tuto skutečnost potvrzuje i Horecký a Tajanovská (2011), podle nichž stát zastával veškeré funkce v oblasti sociálních služeb. Do roku 1989 bylo charakteristické nedostatečné množství a neuspokojivá struktura sociálních služeb. Občané neměli možnost podílet se na rozhodování o kvalitě a podobě pomoci, byli pouze pasivní příjemci služeb, doplňují autoři.

Významným zlomem v sociální oblasti na našem území bylo i období od roku 1990, kdy narůstal počet osob společensky nepřizpůsobivých, nezaměstnaných či osob závislých na návykových látkách. Vzhledem k nastalé situaci vznikla potřeba řešit neustále se prohlubující sociální problémy. Ukázalo se, že dosavadní nástroje byly pro řešení problémů nedostačující, podotýká Tomeš a Koldinská (2017). O mnohých sociálních problémech se dle Oláha, Schavela a Ondrušové (2008) mluvilo jen velmi zřídka, a to převážně přímo v rodinách, ve kterých se dané problémy vyskytovaly. Je pravdou, že veřejnost neměla mnohdy ani ponětí o existujících problémech.

V tomto období se opět obnovilo vzdělávání v sociální práci na vysokoškolské úrovni, došlo i k reformě středoškolského vzdělávání. V roce 1991 vzniká Asociace pro ústavní sociální péči (dnešní Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky). Jedním z charakteristických rysů této doby byl mj. i prudký rozvoj všech sociálních služeb (Vítová, 2010). Jak dále autorka uvádí, pro oblast sociální služeb byl i nadále stěžejní zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení a později i vyhláška č. 182/1991 Sb., ovšem oba tyto zákony čím dál méně odpovídaly aktuálním požadavkům sociálních služeb.

Po mnoha letech úsilí byl v roce 2006 schválen nový zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách s účinností od 1. 1. 2007. Tento zákon mimo jiné stanovil povinnou registraci poskytovatelů na příslušném krajském úřadě, definoval kvalifikační požadavky na výkon profese sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách a vymezil povinnosti poskytovatelů sociálních služeb. K neméně významným změnám patřilo také zavedení příspěvku na péči a konkrétní rozlišení forem a druhů sociálních služeb (Holasová, 2014). Například Gulová (2011) vnímá jasnou prospěšnost zákona o sociálních službách a zároveň upozorňuje na to, že mnozí odborníci poukazují na určité nedostatky tohoto zákona.

Zákon o sociálních službách prošel od doby svého vzniku řadou proměn. V roce 2015 proběhl další legislativní proces, jehož cílem bylo upravit některé části tohoto zákona. První výrazná změna se týkala problematiky poskytování sociálních služeb bez oprávnění, na kterou bylo potřeba reagovat. Druhá změna v návrhu novely zákona řešila detenci, tj. držení v zařízení sociálních služeb. Tyto návrhy je možné považovat za další krok vedoucí k ochraně práv klientů sociálních služeb, uvádí Janečková, Čiberová a Mach (2016).

Výsledkem tohoto legislativního procesu bylo přijetí novely č. 189/2016 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. 8. 2016. Součástí platné novely je valorizace příspěvku na péči o 10%, úprava podmínek a pravidel při poskytování pobytových sociálních služeb znevýhodněných osob a v neposlední řadě i zvýšení sankcí za poskytování a provozování sociálních služeb bez oprávnění (Jelínková, ©2017). Hovoříme-li o změnách v sociální oblasti, nesmíme opomenout ani dlouhodobě připravovanou velkou novelu zákona o sociálních službách. Tato novela si klade za cíl celkově zjednodušit a zpřehlednit nynější systém tak, aby co nejvíce odpovídal aktuálním potřebám osob závislých na pomoci druhých. Novela se zabývá mimo jiné úpravou výše příspěvku na péči při úplné závislosti, podporou rodin s trojčaty a více narozenými dětmi i novým legislativním ukotvením hospiců do zákona o zdravotních službách (www.mpsv.cz©2017).

Lze konstatovat, že jedním z rysů současné sociální práce je především snaha o její profesionalizaci (Chrenková, Sobková a Vajd'áková, 2007). Podle Kašpárka (2014) je prioritou Ministerstva práce a sociálních věcí ručit za kvalitu výkonu sociální práce ve vztahu ke klientům a veřejnosti vznikem nové právní úpravy, která by přispívala nejen k odbornému postavení sociálních pracovníků, ale i k prestiži této profese v České republice.

2 PROFESE SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

Sociální pracovník se prostřednictvím své práce setkává s různými cílovými skupinami a svou činností se podílí na zlepšení lidské společnosti. Hovoříme-li o profesi sociálního pracovníka, je třeba nejprve vymezit pojem profese a pomáhající profese. Podle Nečasové (2003, s. 22) je profese *povolání, ale také odbornost, resp. odbornou přípravou podložené povolání*. Podobně i Cechová a kol. (2003b) či Úlehla (2005) definují profesi jako odborné zaměstnání či povolání. Ve Slovníku sociálního zabezpečení (2015) jsou pomáhající profese popsány jako profese, které se soustřeďují na pomoc druhým. Kromě sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách zde můžeme zařadit i povolání lékařů, psychologů, pedagogů či například zdravotních sester.

V praxi se běžně setkáváme s tím, že pojem pomáhající profese bývá nahrazován pojmem poslání. Už z významu samotného pojmu a definice vyplývá, že pracovníci působící v této oblasti musí disponovat nejen dostatečnými teoretickými i praktickými dovednostmi, ale i osobnostními charakteristikami (www.pecujeme.eracr.cz©2014). K tématu se blíže vyjadřuje i Jankovský (2007) a konstatuje, že od sociálního pracovníka se právem očekává nejen odbornost, ale i schopnost dávat výkonu své profese lidský rozměr.

Předmětem činnosti sociálního pracovníka je diagnostika nepříznivé životní situace klienta. Díky znalostem z oblasti práva, psychologie, sociologie a dalších oborů je kompetentní k tomu, aby dokázal poradit a podpořit jednotlivce či skupinu lidí při řešení daného sociálního problému (Tomeš, 2017). Není ničím neobvyklým, že činnosti sociálního pracovníka při řešení náročných životních situací klientů mnohdy převyšují základní rámec sociální práce. Je však důležité si uvědomit, že klientovi je nutné vždy poskytnout takové informace, které povedou k řešení jeho problému, jak upozorňuje Gradková (2013).

Náročnost profese je dána nejen specifickými dovednostmi a znalostmi, ale také skutečností, že práce s jednotlivými cílovými skupinami vyžaduje určité chování a přístup k těmto lidem. Jak správně podotýká Hangoni (2009), pro zájemce o tuto profesi je nezbytné vzít na vědomí, jaká kritéria a očekávání by měl pomáhající splňovat. Důležitost nových znalostí a dovedností připomíná i Hanuš (2007) a dává je do souvislosti s narůstajícími sociálními problémy. Taktéž hovoří o nutnosti porozumět jedinci jako objektu svého působení a přímo klade důraz na vzdělávání sociálních pracovníků. A jak píše např. Chrenková, Sobková a Vajďáková (2007) či Cechová a kol. (2003b),

promyšlený systém vzdělávání sociálních pracovníků je považován za jeden z předpokladů profesionalizace.

2.1 Profesionalizace sociální práce a proces utváření identity sociálního pracovníka

Sociální práci můžeme považovat za velmi obsáhlou činnost, která vyžaduje, aby pracovníci působící v této oblasti dodržovali velké množství povinností vyplývajících z platných právních předpisů. Ke splnění těchto povinností je nezbytné, aby si sociální pracovníci osvojili řadu dovedností z různých oborů (Tomeš, Koldinská, 2017). K tomu Úlehla (2005) poznamenává, že sociální práce nejen čerpá poznatky z řad profesí a oborů, ale zároveň je i obohacuje. V této souvislosti autor zmiňuje sociologii, psychologii či psychoterapii.

Vzhledem k náplni práce sociálního pracovníka jde bezpochyby o jednu z nejnáročnějších profesí vůbec. Zůstává však skutečností, že sociální práce nemá ve společnosti příliš vysokou prestiž a nositelé této profese nedosahují takového společenského statusu, který by si zasloužili, podotýká Tomeš a Koldinská (2017). Dle názoru Tlapákové (2003) je vytvoření prestiže sociální práce i vážnosti profese sociálních pracovníků ve společnosti dlouhodobou záležitostí. Na nízkou prestiž sociální práce upozorňuje mj. i Cechová a kol. (2003b) či Šiklová (2013). Cechová a kol. (2003b) ji považuje za profesi podceňovanou a zanedbávanou. Autorka dále připomíná, že status sociálního pracovníka i postavení sociální práce závisí na tom, jak jejich práci vymezují mezinárodní i národní dokumenty a legislativa. Šiklová (2013) dává úpadek prestiže sociální práce do souvislosti s působením komunistické strany v padesátých letech, kdy došlo k potlačení veškerých sociálních problémů. Významným mezníkem pro sociální práci jsou dle autorky devadesátá léta, kdy dochází ke změně náplně sociální práce ve prospěch oboru i samotné práce.

V souvislosti s těmito změnami můžeme také vidět zjevnou snahu o profesionalizaci sociální práce. Wilensky a Lebeaux (1967, s. 283, in Navrátil, 2001, s. 19) definují profesionalizaci následovně: *Profesionalizace určitého zaměstnání se vyznačuje několika charakteristickými procesy. Znamená, že profesionální skupina vyvíjí snahu kontrolovat, typizovat a standardizovat práci v okruhu své kompetence.*

Z pohledu Žilové (2005) je možné chápat proces profesionalizace sociální práce ve dvou rovinách, a to jako profesionalizaci sociálních pracovníků a jako profesionalizaci samotné profese. První zmíněnou autorka charakterizuje jako proces získávání určitých profesionálních znaků, bez kterých by nebylo možné provozovat odborný výkon sociální práce, a také jako konečný stav, kdy sociální pracovník již získal výše uvedené znaky, které mu umožňují být odborníkem. Kdežto profesionalizaci profese sociální práce můžeme definovat jako proces, v jehož průběhu profese sociálního pracovníka dosahuje atributu profese, zakončuje Žilová (2005).

Podle současné platné legislativy není profese sociální práce právně definována ani uspořádána, upozorňuje Tomeš (2017). Banks (2001) konstatuje, že sociální práce bývá mnohdy vnímána jako poloprofese, protože nesplňuje všechny znaky plnohodnotné profese. K nejčastějším argumentům obhájců tohoto názoru podle autorky patří, že sociální práce nemá pevný teoretický základ, dále že neexistují speciální dovednosti pro sociální pracovníky a v neposlední řadě zmiňuje i ambivalentní postoj veřejnosti k autoritě sociálních pracovníků. Janebová (2014) konstatuje, že u řad profesí dochází k tzv. deprofesionalizaci, což je spojováno se ztrátou určitých znaků souvisejících s profesí. Na druhou stranu však můžeme u některých zaměstnání, včetně sociální práce, pozorovat snahu stát se plnohodnotnou profesí, dodává autorka.

Je zřejmé, že profese jako taková by měla splňovat určité znaky, aby mohla být právoplatně řazena mezi ostatní profese. Mezi tyto charakteristické znaky profese řadí Greenwood (1954, in Janebová, 2005, s. 4):

- systematickou teoretickou základnu - obsahuje pevně sestavený soubor znalostí a dovedností, jejichž přenos je zajištěn v rámci školského systému,
- profesní autoritu - jde zvláště o úctu ze strany klientů hledajících pomoc,
- respekt komunity – zahrnuje určitá privilegia, např. kontrolu nad vzděláváním, dohled při výkonu profese apod.,
- etický kodex – pomáhá usměrňovat chování jednotlivých členů profese,
- profesní kulturu – obsahuje specifické normy, hodnoty, které jsou typické pro členy profese.

Porovnáme-li českou sociální práci s výše uvedenými charakteristickými znaky, nutno konstatovat, že momentálně nesplňuje všechny atributy plnohodnotné profese. Avšak Janebová (2005) upozorňuje na určité nedostatky Greenwoodova modelu a domnívá se,

že sociální práce disponuje určitými přednostmi, které ji předurčují ke statusu právoplatné profese.

Další pohled nabízí i Keller (1997), podle něhož by profese měla splňovat následující znaky:

- existence systematické teorie – pro výkon profese je zapotřebí naučit se teorii. Základním předpokladem je absolvování vysokoškolského studia,
- profesní autorita – profesionál je schopen identifikovat, co je pro klienta vhodné a co mu nepřináší užitek,
- profesní asociace – dbá o zvyšování kvalifikace svých příslušníků,
- profesní etika - normuje vztahy mezi pracovníkem a klienty, vztahy mezi kolegy apod.

Podle Kellera (1997) však existuje jen málo povolání, která naplňují veškeré znaky profese. Zároveň však podotýká, že většina povolání splňuje alespoň některé z uvedených kritérií. Například Úlehla (2005) považuje za profesionála pracovníka, který si váží nejen své profese, ale i možností pomoci, jež nabízí. Za důležité pokládá i uvědomění si pracovníka, čím klientovi pomáhá a jakým způsobem tato pomoc funguje. V neposlední řadě by měl pracovník chápat, v čem se jeho práce liší od ostatních oborů, zakončuje autor.

Další z důvodů, proč je sociální práce považována za poloprofesi a má nízkou prestiž je i fakt, že tato profese je převážně ženským zaměstnáním, kde se má za to, že její nositelé nemusí ovládat speciální schopnosti a dovednosti, podotýká Nečasová (2003). Poměrně vysoká feminizace v profesi sociální práce je způsobena i tím, že nízké finanční ohodnocení nedává prostor mužské populaci k tomu, aby působili v této oblasti (www.pecujeme.eracr.cz©2014). Neschopnost sociálních pracovníků vymezit předmět a obecně přínos či užitečnost sociální práce je taktéž pokládána za jeden z důvodů nízké prestiže sociální práce, přičemž tato neschopnost nemusí vždy pramenit z nezpůsobilosti sociálních pracovníků, ale může být způsobena i tím, že je velmi obtížné definovat sociální práci jako takovou, uvádí Janebová (2014).

Jako podobně problematickou lze vnímat i oblast sdružování sociálních pracovníků a profesní kontrolu nad plněním etických zásad, které nejsou náležitě upraveny. Jedním z klíčových východisek je vznik profesní komory s povinným členstvím, která by sloužila nejen k řešení etických problémů a hájení profesních zájmů sociálních pracovníků, ale zároveň fungovala i k ochraně samotných klientů, podotýká Tomeš a Koldinská (2017).

Janebová (2014) pojednává o možnosti zvýšení prestiže sociální práce ve společnosti. Uvádí, že sociální pracovníci se mohou přičinit ke zvýšení prestiže tím, že budou například uvažovat nad tím, co je sociální práce, aby byli schopni ji rozeznat od ostatních profesí, nebo že budou usilovat o vznik a působení profesní komory či se budou ochotně vzdělávat a napomáhat tak k rozvoji systematické teoretické základny. V neposlední řadě mohou sociální pracovníci přispět ke zvýšení prestiže sociální práce dle autorky tím, že se kromě pomoci klientům zaměří i na preventivní funkci a projeví tak snahu ovlivnit sociální prostředí, což může vést k předcházení vzniku nepříznivých životních situací u klientů.

Při úvaze nad profesionalizací sociální práce je potřeba říci, že velmi úzce souvisí s identitou sociální práce, protože jak zmiňuje Elichová (2017), profesionalizace přispívá k celkovému zkvalitnění sociální práce a podílí se na utváření identity sociální práce a sociálního pracovníka.

Z psychologického hlediska je identita vnímána jako osobní jednota a ucelenost, ve které člověk vnímá sám sebe, svou osobnost a je sám sebou v různých situacích svého života (Strieženec, 1996). Výstižnou formulaci podává i Kovařík (2003), který pojem identita prezentuje termínem „být sám sebou“. Autor zároveň hovoří o zralé identitě, u které se očekává tvořivé přebírání sociálních rolí včetně ztotožnění se s vlastními osobními danostmi, tj. možnostmi a omezeními. Podobně i Hangoni (2009) spojuje identitu jedince s představou o sebe sama. Jde o ztotožnění se s vlastním já, s určitým druhem aktivity, se zvyky, kulturou a v neposlední řadě i soulad vlastní představy se skutečností.

Odborná literatura rozlišuje tři typy identity, a to individuální (osobní), sociální (skupinovou) a kolektivní neboli profesní identitu, které se vzájemně prolínají. Pokud hovoříme o profesi sociálního pracovníka a identitě oboru sociální práce, je pro nás stěžejní již výše zmíněná profesní identita. Musil (2013) řadí profesní identitu mezi definiční znaky každé skupiny. Obor sociální práce autor charakterizuje jako seskupení lidí, kteří provozují specializovanou činnost a zároveň jsou vázáni profesní identitou.

Pod pojmem identita oboru sociální práce chápe Musil (2013, s. 512) *kolektivní sebepojetí skupiny lidí, kteří považují za žádoucí sledovat cíle a jednat přitom způsoby specifickými pro sociální práci.*

K dosažení identity je zapotřebí vnímat a akceptovat určitý závazek. Osoba se ztotožní se svou profesí pouze v případě, když se vnitřně podvolí k plnění jejích nároků. Proto

je žádoucí, aby si sociální pracovník byl jistý svou profesí a nebral ji jen jako dočasné zaměstnání (Klenovský, 2010).

Jeden z faktorů, který znesnadňuje utváření profesní identity je bezesporu fakt, že někteří sociální pracovníci nespĺňují požadované vzdělání, upozorňuje Tlapáková (2003). Zákon o sociálních službách (č. 108/2006) umožňuje, aby byla uznávána kvalifikace pro výkon sociální práce i absolventům příbuzných či odlišných oborů. Sociální práci tak mohou vykonávat osoby bez potřebných kompetencí, což může mít zásadní vliv na vlastní výkon povolání a dochází tak i k neefektivnímu vynaložení finančních prostředků na řešení nepříznivých životních situací osob (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). Právě vzdělání je z pohledu Elichové (2017) vnímáno jako neoddelitelný spojující prvek mezi teorií a praxí. Blíže se k této problematice vyjadřuje i Tomeš a Koldinská (2017), kteří považují vzdělání sociálního pracovníka za velmi důležité i z toho důvodu, že je v neustálém kontaktu s klienty.

Sociální pracovníci v České republice mohou získat či si doplnit vzdělání na vyšších odborných školách nebo na vysokých školách v bakalářském, magisterském či doktorském studijním programu v oborech zaměřených na sociální práci. Nutno říci, že od sociálního pracovníka se očekává schopnost a snaha dále se vzdělávat, jelikož je známkou ucelené profesní identity a úsilí o profesionální výkon práce, konstatuje Chrenková, Sobková a Vajďáková (2007).

Se vzděláváním velmi úzce souvisí také supervize, která je považována za stěžejní nejen u sociálních pracovníků, ale i u všech pracovníků pomáhajících profesí. Lze ji vnímat jako nedílný prvek vzdělávání i vlastního rozvoje (Jankovský, 2007). Strieženec (1996) vysvětluje supervizi jako metodu neustálého zvyšování odborných kompetencí sociálního pracovníka, která umožňuje samostatný výkon profese a zároveň ochraňuje klienta před neodbornými intervencemi. Základním principem supervize je podle Mühlpachra (2004) kriticky řídit sociální pracovníky v určité oblasti a v pravidelných časových úsecích kontrolovat a posuzovat jejich činnost. Za jednu z podmínek úspěšné supervize považuje Kopřiva (2011) i zájem a energii ze strany sociálních pracovníků, bez nichž by vůbec nebylo možné tuto činnost vykonávat.

Na rozvoj a utváření identity sociálního pracovníka má bezesporu vliv také vnímání profese ze strany veřejnosti. Společenský statut profese sociálního pracovníka je podmíněn tím, v jaké míře si společnost cení sociální práce a jak přijímá skutečnost o existenci

minulých, současných i budoucích sociálních problémů (Cechová a kol., 2003b). Tomuto tématu se blíže věnuje i Janebová (2014) a uvádí, že společnost příliš nechápe smysl a užitečnost sociální práce, nemá ponětí o tom, jaké nepříznivé životní situace řeší a také nepředpokládá, že by sociální práce byla schopna vůbec řešit různé problémové situace. Je proto zřejmé, jak autorka podotýká, že společnost si nemůže vlastně cenit toho, čemu nerozumí.

Vnímání sociální práce ze strany veřejnosti může být také ovlivněno nejen „neschopností“ sociálních pracovníků definovat smysl a přínos sociální práce, ale i nepříznivým obrazem sociální práce v médiích, negativní zkušeností klientů a v neposlední řadě i takzvanou nevykrytalizovaností sociální práce, jak píše Janebová (2014). O nevykrytalizovanosti profese sociální práce a jejím dopadu na vnímání sociální práce ze strany veřejnosti hovoří i Musil (2010) a uvádí, že k tomu, aby bylo možné považovat sociální práci za vykrytalizovanou, je zapotřebí splnit následující podmínky, a to aby lidé vědomě definovali specifický problém, který by řešili výhradně přes sociální práci, dále by museli připustit, že sociální práce je stálým a specifickým způsobem k řešení problému, a v neposlední řadě by museli navzájem očekávat, že případný problém budou řešit prostřednictvím sociální práce.

Za neméně důležitý prvek pro rozvoj a utváření identity sociálního pracovníka je považován i pohled samotných sociálních pracovníků, konstatuje Cechová a kol. (2003b). Existuje řada vlivů, které narušují vnímání profesní identity, a tím přinášejí nejasný obraz práce sociálního pracovníka. Ti pak vidí svou profesi jako neperspektivní a vzhledem k náročnosti práce a společenskému přínosu své reálné postavení podhodnocují. V této návaznosti je tedy důležité stanovit si do budoucna cíl, jak zatraktivnit tuto profesi tak, aby studenti, kteří si volí oblast svého uplatnění, viděli v sociální práci přínos a sociální status, jež by si tato profese zasloužila (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015).

Na možný vznik negativní profesní identity sociálních pracovníků upozorňuje například Klenovský (2010) a dává ji do spojitosti s výhradním přijetím některé teorie nebo „školy“. Vlivem této skutečnosti sociální pracovníci odmítají jiné přístupy a je patrný nezájem vést konverzaci s odborníky jiného mínění, jak poznamenává autor. S procesem utváření profesní identity také velmi úzce souvisí i etický kodex sociálních pracovníků, který by měl každému sociálnímu pracovníkovi poskytovat pocit stability či profesní jistoty. Etický kodex navíc definuje vztah ke klientovi a určuje identitu sociálního pracovníka v celé společnosti (Tlapáková, 2003).

Je zřejmé, že profesní identita se nestále vyvíjí, formuje či uzpůsobuje a nelze ji považovat za ucelený proces, jak poznamenává Klenovský (2010). Dle názoru Tlapákové (2003) je formování profesní identity sociálních pracovníků vzhledem ke stávajícímu postavení sociální práce velmi obtížné, a proto záleží na každém sociálním pracovníkovi, aby si našel „své místo“.

2.2 Osobnost sociálního pracovníka

Osobnost sociálního pracovníka je v sociální práci chápána jako souhrn jeho charakteristik, prostřednictvím kterých působí na klienta a zároveň je důležité, že tyto charakteristiky mají vliv na smýšlení jedinců (Hangoni, 2009). Mezi tyto charakteristiky Žilová (2005) řadí zralost osobnosti, psychickou odolnost, laskavost, respekt k sobě samému i k druhým, sebejistotu a rozhodnost. Hangoni (2009) pak ještě hovoří o trpělivosti, slušném chování, lidskosti, vytrvalosti, upřímnosti a dynamičnosti. Levická (2004) zastává názor, že ve výčtu požadavků na osobnost sociálního pracovníka nesmí chybět humánnost, zralá osobnost a v neposlední řadě i bezúhonnost. Oláh, Schavel a Ondrušová (2008) vnímají osobnost sociálního pracovníka za prvotní, základní a hlavní vklad do vlastní profese.

Lze zkonstatovat, že u pomáhajících profesí se předpokládá tzv. prosociální chování, jehož základním znakem je kladný vztah k lidem a ochota pomáhat druhým (Jankovský, 2007). Podobně vidí problematiku i Levická (2004), která schopnost pomáhat lidem a schopnost nebyť lhostejný k individuálním osudům a problémům lidí považuje za podstatu sociální práce.

Další autoři (Dávidová Vidrová, Slovák, 2013) připomínají, že osobnostní vlastnosti, kterými by měl sociální pracovník disponovat, jsou veskrze kladné a jako příklad uvádějí spravedlivost, poctivost či pracovitost. Zároveň dodávají, že množství kladných vlastností vede k idealizaci obrazu sociálního pracovníka. Levická (2004) také považuje za nezbytné, aby sociální pracovník disponoval určitými osobnostními znaky, jež jsou pro tuto profesi žádoucí. Upozorňuje však, že není nutné, aby sociální pracovník představoval ideální, tedy stoprocentní stav. Za důležité považuje především snahu jedince neustále na sobě pracovat a přiblížit se tak vzoru ideálního pomáhajícího.

Profesionalita a odbornost nejsou jediné předpoklady, kterými by měl sociální pracovník disponovat. Neméně důležitým prvkem je i vztah mezi pracovníkem a klientem, protože vztah založený na důvěře je základem úspěšné spolupráce a na jeho základě lze lépe řešit

či alespoň zmírnit složité životní situace klienta (Žilová, 2005). Tuto skutečnost potvrzuje i Hangoni (2009), který považuje za nevyhnutelné, aby sociální pracovník poznal zásady budování kvalitního vztahu mezi ním a klientem, protože jen tak může být sociální práce úspěšná. Blíže se k této problematice vyjadřuje i Kopřiva (2011), který také klade důraz na vztah pracovníka a klienta a zároveň konstatuje, že v pomáhajících profesích je hlavním nástrojem pracovníka jeho osobnost.

Podle Gulové (2011) musí klient ze strany sociálního pracovníka pociťovat vřelost a to, že se o jeho problém zajímá. Řezníček (1994, s. 23) dodává, že *bez schopnosti vhlédnout do situace klienta, bez vstřícného zájmu a respektu vůči němu a bez jednoznačné komunikace je pracovní vztah ke klientům značně problematický, nemotivuje ke spolupráci a může zůstat v podstatě nefunkční*.

Za součást výbavy odborníka na sociální práci je podle Striežence (2001) považována i schopnost pracovat v týmu. Sociální pracovník v rámci své činnosti pracuje s lidmi usilujícími o společný cíl a kooperuje s těmi členy skupiny, kteří k dosažení cíle přispívají. A Jankovský (2007) upozorňuje na skutečnost, že sociální pracovník by měl umět správně vnímat svou specifickou pozici v týmu, která je sice důležitá, ale v žádném případě mu nedává pravomoc plést se do kompetencí jiných odborníků v týmu.

Po celou dobu spolupráce s klientem jsou pro sociálního pracovníka nepostradatelné jeho komunikační dovednosti. Tvoří základní předpoklad pro navázání vztahu s klientem a následně k řešení jeho nepříznivé životní situace (Matoušek a kol., 2003). S tímto tvrzením souhlasí i Hangoni (2009), který považuje schopnost komunikace za základní součást efektivní sociální práce. Významným prvkem komunikace s klientem je dle Striežence (2001) i občasné používání humoru, který může mít na klienta léčebné účinky. V této souvislosti Levická (2004) upozorňuje na to, že se v žádném případě nejedná o zlehčování či zesměšňování situace klienta. Smysl pro humor umožňuje sociálnímu pracovníkovi lépe zvládat různé těžkosti, se kterými se během svého života potýká. Pomáhá mu zachovat si životní optimismus a naději, že i ty nejtěžší problémy se dají řešit. Neméně důležitou vlastností pro profesi sociálního pracovníka je i empatie, kterou Řezníček (1994) vnímá také jako jednu ze stěžejních podmínek úspěšné práce s klientem. Tato vlastnost umožňuje pracovníkovi lépe se vcítit do prožívání a situace druhého člověka, slouží k lepšímu pochopení toho, co klient cítí a prožívá (Hangoni, 2009). Empatie tak napomáhá sociálnímu pracovníkovi nejen ke zvolení účinné formy komunikace s klientem, ale také k nalezení nejvhodnější míry pomoci (Levická, 2004).

Je zřejmé, že výkon sociální práce vyžaduje existenci odborníků, kteří do své profese vkládají celou svou osobnost, připomíná Oláh, Schavel a Ondrušová (2008). Autoři dále specifikují, že nejde jen o teoretické a praktické zkušenosti, ale velkým vkladem do profese je i jejich životní styl, pohled na svět, vlastní názor či pozice a role, které sociální pracovníci zastávají. Důležitost osobnostních kvalit u pomáhajícího pracovníka potvrzuje i skutečnost, že pro klienta se může stát sociální pracovník jakýmsi ideálním vzorem, který představuje pro něho důležité charakteristiky.

2.3 Etika sociálního pracovníka

Etika je neodmyslitelnou součástí každé pomáhající profese, tedy i sociální práce. Tuto teorii potvrzuje i Nečasová (2001) a konstatuje, že etika proniká celou sociální oblastí včetně toho, co se zdá být technické nebo právní. Podle Jankovského (2003) se etika zaobírá vhodným či běžným jednáním v lidském společenství. Stejného názoru je i Dávideková (2013), která uvádí, že etika se zabývá jednáním lidí, mezilidskými vztahy či hodnotami morálky a dodává, že respektování etických hodnot a principů je považováno za stěžejní předpoklad úspěšné spolupráce mezi sociálním pracovníkem a klientem. Na druhé straně nutno připomenout, že k profesionalitě sociálního pracovníka patří i vědomosti, schopnosti či zručnost, které spolu s postoji a etickými zásadami tvoří jeho obraz, zakončuje Dávideková (2013). Nutno dodat, že etika sociální práce je dávana do souvislosti s konáním dobra pro člověka a svým zaměřením vylučuje či tlumí příčiny a důsledky sociální nerovnováhy, která vzniká mezi jednotlivcem, skupinou a společností. Dalším cílem je také snaha o správný vývoj jedince a úsilí zabránit možnému vzniku sociální nerovnováhy, uvádí Žilová (2005).

Sociální pracovník se ve své každodenní praxi setkává s tím, že musí řešit, jak se zachovat v jistých více či méně problematických situacích (Nečasová, 2001). Někteří autoři, např. Gulová (2011) a Úlehla (2005) poukazují na skutečnost, že sociální pracovník musí při výkonu své profese dodržovat předepsané normy a zákonná ustanovení, a to do jisté míry komplikuje jeho vztah ke klientům, protože řada případů se pohybuje téměř na hraně práva. Dle Jankovského (2003) je lidské být odpovědný a odpovědnost považuje za jeden ze stěžejních předpokladů pro práci v pomáhajících profesích. K procesu rozhodování je nezbytné získat informace, které však každý z nás třídí jiným způsobem, podle své morálky, tj. podle souboru norem, které uznáváme. I z toho důvodu je morálka považována za vlastní předmět etiky.

Stejně jako u jiných profesí, také při výkonu sociální práce existují určité zásady jednání a chování, které by měl sociální pracovník dodržovat. K tomu Dávideková (2013, s. 48) poznamenává, že *sociální pracovník je garantem a držitelem etických zásad sociální práce, společných hodnot, které z nich vyplývají, a které určují povahu sociální práce i povahu vztahu mezi ním a klientem, kolegy i širší společností*. V této souvislosti hovoříme o platných etických zásadách, které jsou ukotveny v etických kodexech. Jak připomíná Bandit a kol. (2015), respektování etického kodexu ze strany sociálních pracovníků je přirozeným a automatickým prvkem k výkonu odborné sociální práce. K tématu se blíže vyjadřuje i Levická (2004), podle níž je etický kodex živý dokument, který je zapotřebí neustále aktualizovat tak, aby představoval nejaktuálnější, tedy ideální podobu sociálního pracovníka.

Zrod etického kodexu provázela dlouhá cesta hledání. Etický kodex byl vytvořen teprve v roce 1976 Mezinárodní federací sociálních pracovníků (v roce 1988 došlo k jeho přepracování). V roce 1992 jiná skupina uzákonila Deklaraci etických principů sociální práce a ve stejném roce byly ve Washingtonu oba tyto koncepty sloučeny. Vytvořený dokument je adresován pro všechny členské organizace Mezinárodní federace sociálních pracovníků (Gulová, 2011). V České republice se o vydání Etického kodexu sociálních pracovníků (1995) zasloužila Společnost sociálních pracovníků ČR. Etický kodex byl dán plně do souladu s Etickým kodexem Mezinárodní federace sociálních pracovníků, ve které je Společnost sociálních pracovníků členem (Scheibová, 2004). Dalším významným krokem bylo přijetí nového mezinárodního etického kodexu sociálních pracovníků (2004). Tento kodex byl přijat v Austrálii Mezinárodní federací sociálních pracovníků. Pro Českou republiku úprava mezinárodního dokumentu o etických zásadách znamenala závazek upravit svůj kodex tak, aby se shodoval s nově přijatými zásadami (Nečasová, 2004). Na tuto skutečnost reagovala Společností sociálních pracovníků v roce 2006 vydáním nového Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky. Kodex lze rozčlenit do několika částí:

- etické zásady – poukazují na principy sociální práce založených na hodnotách demokracie, lidských právech a spravedlnosti s odkazem na závazné deklarace a úmluvy (Všeobecná deklarace lidských práv, Úmluva o právech dítěte aj.),
- pravidla etického chování sociálního pracovníka – definují pravidla chování ve vztahu ke klientovi, k zaměstnavateli, ke kolegům, ke svému povolání a ve vztahu ke společnosti,

- etické problémové okruhy – zabývají se základními etickými problémy, problémovými okruhy zaměřenými na střety zájmů a náplní role sociálního pracovníka,
- postupy při řešení etických problémů – prezentují závazek Společnosti sociálních pracovníků pomáhat řešit sociálním pracovníkům jednotlivé problémy (Společnost sociálních pracovníků České republiky, 2006).

Z výše uvedeného textu je patrné, že etický kodex by měl být jakýmsi vzorem či pravidly pro dodržování zásad etického chování ke klientům, k zaměstnavateli, kolegům, společnosti i k sobě samému, a také by měl plnit funkci ochrany pro pomáhající pracovníky při výkonu jejich profese (Bandit a kol., 2015). S tímto tvrzením souhlasí i Dávideková (2009) a uvádí, že etický kodex zcela jasně definuje všechny vlastnosti, zručnosti i kompetence nezbytné pro výkon profese sociálního pracovníka. Považuje jej za průvodce každodenního chování pracovníků v profesionálních vztazích. V souvislosti s tím Nedělníková (2008) upozorňuje, že etické chování nemá spojitost pouze s vnějšími předpisy chování v rámci etických kodexů, ale i s pocity sociálního pracovníka, jak by si měl v konkrétním případě počínat, aby jeho jednání bylo etické. Dávidová Vidrová a Slovák (2013) jsou toho názoru, že otázky etiky a jejího osvojení v rámci profese jsou důležité pro výkon konkrétní odbornosti. Měly by být tedy kritériem pro výběr určitého pracovníka na určitou profesi.

Další pohled nabízí i Oláh, Schavel a Ondrušová (2008), kteří za podstatu etického kodexu považují respektování práva druhých, protože je častou skutečností, že sociální pracovníci si tuto nutnost uvědomují, ale v průběhu práce na ni zapomínají. Ačkoli je možné naučit se etický kodex zpaměti, o efektu lze hovořit až tehdy, kdy si sociální pracovník nevědomě vštěpí jeho hodnoty a aplikuje je v praxi. I Nedělníková (2008) poznamenává, že znalost etického kodexu je bezesporu důležitá pro každého sociálního pracovníka, ale jeho aplikace do praxe je mnohem náročnější. Důležitým aspektem tohoto procesu je schopnost sociálního pracovníka ztotožnit se se svými osobními hodnotami a orientovat se v profesních hodnotách, protože jedině tehdy rozezná etická dilemata a bude moci převádět svá rozhodnutí do praxe tak, aby byla v souladu s etickými pravidly.

V současné době patří etický kodex mezi primární požadavky profesionality. Lze jej vnímat jako jeden z charakteristických znaků pomáhajících profesí. Ve většině případů jsou však etické kodexy pouze doporučujícími postupy a nejsou právně vynutitelné, upřesňuje Tajanovská (2016). Přitom pravdou zůstává, že etický výkon profese sociálního pracovníka má zásadní vliv na kvalitní výkon sociální práce. Ovšem může dojít

i k rozporům při výkonu této profese a nastávají situace, kdy se sociální pracovníci nemají kam obrátit a nenachází zastání v žádné instituci, která by klasifikovala, zda byl jejich zvolený postup práce s klienty adekvátní (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). V této souvislosti Bandit a kol. (2015) apelují na to, aby vznikla kontrolní instituce, která by se zabývala posuzováním etiky a případným sankcionováním za porušení etického jednání sociálního pracovníka. Na závěr nutno říci, že při řešení etických problémů nehraje klíčovou roli etický kodex, nýbrž zkušenosti, citlivost a hodnoty každého pomáhajícího pracovníka (Tajanovská, 2016).

3 VĚCNÝ ZÁMĚR PROFESNÍHO ZÁKONA

S ohledem na historii víme, že sociální práce má u nás dlouhodobou tradici, avšak úprava profese a výkonu sociální práce ještě nedávno takřka neexistovala v českém právním řádu, jak konstatuje Tomeš a Koldinská (2017). Podle těchto autorů je současná právní úprava výkonu sociální práce v České republice dlouhodobě vnímána jako neuspokojivá a roztržštěná. Vzhledem k závažnosti situace v této oblasti je nutné aktivně hovořit o možnosti vzniku samostatného zákona, který by jasně upravil výkon sociální práce a uznal sociální práci jako samostatný obor, či jasně definoval postavení sociálních pracovníků včetně jejich práv a povinností a v neposlední řadě také upravil oblast vzdělávání a založil profesní komoru sociálních pracovníků, dodávají autoři.

Konkrétním důvodům, jež vedly Ministerstvo práce a sociálních věcí k zahájení kroků vedoucích ke vzniku samostatného zákona o sociálních pracovnících neboli profesního zákona, se blíže věnuje například Kašpárek (2014). Za dosud problematickou oblast autor vnímá omezování výkonu sociální práce jen na okruh sociálních služeb, chápání sociální práce ve smyslu administrace sociálních dávek, dále nedostačující informovanost veřejnosti o náplni sociální práce, nízký společenský status profese, neuspokojivé finanční ohodnocení sociálních pracovníků či neustálé otázky týkající se oblasti vzdělávání, profesního růstu a ochrany sociálních pracovníků.

První snahu o vznik profesního zákona, který by jasně upravil výkon sociální práce, můžeme nalézt již v roce 2003. Právě v tomto roce byla vytvořena Koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. Kromě návrhu týkajícího se zakotvení výkonu sociální práce a celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků (2005) byl vládě zároveň předložen také návrh zákona o sociálních službách, který definoval sociální služby zcela jiným způsobem než návrh vypracovaný již v roce 2001 (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015).

Předložený návrh profesního zákona, který usiloval o vymezení podmínek, odbornou způsobilost či jasnou podobu výkonu sociální práce včetně již zmíněného celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků byl tehdy pozastaven, jelikož vláda dospěla k závěru, že je vhodnějším řešením začlenění profese sociálního pracovníka a celkově výkonu sociální práce do nově připravovaného zákona o sociálních službách (č. 108/2006), jak je uvedeno v Doprovodném textu k pracovnímu dokumentu odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (2014). Kodymová,

Suda a Musil (2012) se domnívají, že ačkoliv se někomu mohl a může zdát tento počin jako ne příliš vhodný a promyšlený, šlo tehdy pravděpodobně o jedinečnou možnost, jak alespoň zčásti upravit podmínky pro výkon této profese.

Od zamítnutí návrhu profesního zákona a tedy pouze začlenění výkonu sociální práce do zákona o sociálních službách (č. 108/2006) Ministerstvo práce a sociálních věcí posuzuje skutečné dopady, které s sebou přinesla zmiňovaná právní úprava (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). Významným podnětem k zahájení opětovné práce na profesním zákonu sociálních pracovníků byla dle Faltysové a Zajacové (2016) Analýza výkonu profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR z roku 2011. V roce 2012 vznikly specializované pracovní skupiny, které intenzivně pracovaly na vytváření tezí zmiňovaného zákona. Výsledkem dvouleté činnosti této skupiny se stal pracovní materiál pro přípravu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících, který byl průběžně konzultován na několika úrovních, a to nejen s různými odborníky a vzdělavateli sociální práce, ale i se samotnými sociálními pracovníky, jak uvádí autorky.

Po uskutečněných konzultacích byl první návrh věcného záměru profesního zákona postoupen v dubnu 2015 do vnitřního připomínkového řízení. Vzhledem k zásadním připomínkám k tomuto návrhu bylo nutné materiál přepracovat, přičemž došlo k výrazným změnám v celkovém obsahu zákona. Na základě této skutečnosti byl dokument téhož roku opět předložen do vnitřního připomínkového řízení (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). Následně, po zapracování připomínek, byl dokument předán do mezirezortního připomínkového řízení, kde byl stanoven prostor pro připomínkování a zapracování vzešlých požadavků. Jelikož se některé podněty nezdařilo zcela vypořádat a nedošlo k nalezení souladu věcného řešení, dokument postoupil v roce 2016 k projednání vládě s tzv. rozpory. Před tímto krokem však musela vyjádřit své podněty Legislativní rada vlády a její jednotlivé komise, zmiňuje Faltysová a Zajacová (2016). Nutno podotknout, že v Plánu legislativních prací vlády na rok 2017¹, který byl schválen usnesením vlády ze dne 14. prosince 2016, bylo původním záměrem Ministerstva práce a sociálních věcí předložit návrh profesního zákona vládě v září 2017 s předpokládanou účinností nové právní úpravy od června 2018.

¹ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Plán legislativních prací Vlády na rok 2017*. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/dokumenty/Plan-legislativnich-praci_2018.pdf

Od tohoto záměru však bylo ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí upuštěno a právní úprava pro výkon povolání sociálního pracovníka byla „opětovně“ zařazena do připravovaného návrhu „velké“ novely zákona o sociálních službách. Tedy na otázku, zda nakonec dojde k vytvoření nové právní úpravy k výkonu sociální práce či nikoliv, dostaneme odpověď pravděpodobně nejdříve v průběhu tohoto roku. Záležet bude především na tom, jak se k celé této situaci postaví nová vláda.

3.1 Základní teze navrhovaného profesního zákona

Současná právní úprava postavení sociálních pracovníků v České republice zahrnuje zejména obecné nároky a jisté povinnosti pro výkon profese sociální práce. Žádný zákon nespécifikuje legislativní vymezení postavení sociálního pracovníka. Jako podobně problematický lze rovněž vnímat i chybějící systém celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, jak je uvedeno v Doprovodném textu k pracovnímu dokumentu odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovních a profesní komoře (2014).

Navrhovaný profesní zákon se zabývá úpravou předpokladů a podmínek pro výkon povolání sociálního pracovníka, dále profesním postavením sociálních pracovníků a především profesní komorou (Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovních, 2014).

Mezi hlavní očekávané přínosy samostatné právní úpravy výkonu sociální práce lze řadit:

- jasné souhrnné definování profese sociální práce zákonem,
- jednoznačné určení kompetencí, práv a povinností sociálního pracovníka s cílem zamezit zaměňování sociální práce za jiné obory,
- vybudování podmínek pro přiměřené finanční ohodnocení sociálního pracovníka vzhledem k náročnosti práce,
- zvýšení prestiže oboru a zajištění lepšího postavení sociální práce ve společnosti,
- vybudování podmínek pro vznik odborných pracovišť neboli sociálních institutů, které budou usilovat o prohlubování dovedností sociálních pracovníků (Doprovodný text k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovních, 2014).

Nyní si popíšeme jednotlivé oblasti navrhovaného profesního zákona podrobněji.

Oblast předpokladů a podmínek pro výkon profese sociálního pracovníka

Zákon je určen pro všechny sociální pracovníky, kteří působí ve všech oblastech sociální práce (bližší viz podkapitola 1.3 Uplatnění v sociální práci) i pro samostatný výkon činnosti sociální práce. Předpokladem pro výkon činnosti sociálního pracovníka je odborná způsobilost a bezúhonnost, svéprávnost, zdravotní způsobilost, a v neposlední řadě i registrace v registru sociálních pracovníků (Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona sociálních pracovnících, 2014).

V části registrace byly navrženy dvě varianty, a to povinná a nepovinná registrace sociálních pracovníků. Jako nejvhodnější byla zvolena varianta první (avšak s odloženou účinností), jelikož povinný registr sociálních pracovníků je považován za důležitý prvek řízení kvality výkonu sociální práce (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). Pro zápis do registrace sociálních pracovníků je zapotřebí doložit doklady potvrzující splnění podmínek a předpokladů pro výkon profese. V registru by měly být evidovány identifikační údaje sociálních pracovníků, a to jméno a příjmení, datum narození, vzdělání, data o zaměstnavateli včetně poměru sociálního pracovníka k němu (Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2016).

V souvislosti s ochranou klientů, zárukou lidské důstojnosti a stanovením výčtu požadavků na sociálního pracovníka se v návrhu profesního zákona objevilo také téma etiky a především vzniku nového Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky, upřesňuje Zajacová a Novotný (2014).

Respektování a dodržování etického kodexu můžeme tedy zařadit do jednoho ze základních předpokladů pro výkon profese sociálního pracovníka. Po dobu od účinnosti profesního zákona do schválení nového etického kodexu by byl stěžejní stávající Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015).

Oblast odborné způsobilosti a dalšího vzdělávání sociálního pracovníka

V návrhu zákona je odborná způsobilost sociálního pracovníka podmíněna získáním minimálně vyššího odborného či vysokoškolského vzdělání absolvováním bakalářského či magisterského studijního programu v oborech sociální práce (Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících, 2014). Sociální pracovníci, kteří jsou odborně způsobilí s ohledem na nynější právní úpravu, budou i nadále, po možném

přijetí profesního zákona, odborně způsobilí vykonávat svou profesi, tzn. bez podmínky „dovzdělání“, jak je uvedeno v dokumentu Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících (2016).

Tomeš a Koldinská (2017) se přiklání se k názoru, že je vhodné nastavit systém vzdělávání sociálních pracovníků tak, aby existoval co největší počet odborníků, kteří absolvovali vysokoškolské specializované vzdělání, a naopak klesal počet těch, kteří absolvovali jenom specializační kurz. Nutno opět zdůraznit, že úroveň odborného vzdělávání sociálních pracovníků ovlivňuje nejen kvalitu, ale i celkový výkon sociální práce a napomáhá tak k vyšší úrovni i prestiži sociální práce (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). Výraznými změnami prošla dle Zajacové a Novotného (2014) i část zákona týkající se dalšího vzdělávání, které by mělo co nejvíce reflektovat potřeby samotných sociálních pracovníků.

Tomeš a Koldinská (2017) doporučují zvýšit celkový počet hodin dalšího vzdělávání sociálních pracovníků za rok stanovených zákonem. Dle jejich názoru je stávající povinnost 24 hodin/rok dalšího vzdělávání pouze minimálním kritériem pro zachování a zvyšování kvality sociální práce i základním prostředkem k předcházení syndromu vyhoření.

V oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků byly navrženy dvě varianty, a to ponechání současného vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin/rok a navíc rozšíření o 12 hodin supervize/rok. Další varianta počítá se zvýšením počtu hodin z původních 24 hodin na 48 hodin/rok, dále stanovení supervize v rozsahu 12 hodin/rok a k tomu 8 hodin/rok formou seberozvojových aktivit. Jako nejvhodnější byla zvolena první varianta (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015).

Z důvodu častých připomínek bylo nutné do návrhu profesního zákona zařadit i oblast akreditace, doplňuje Zajacová a Novotný (2014). Bylo rozhodnuto, že Ministerstvu práce a sociálních věcí by náleželo dohlížet nad kvalitou vzdělávacích programů pro potřeby zajištění kvalifikačního a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015).

Oblast profesního postavení sociálního pracovníka

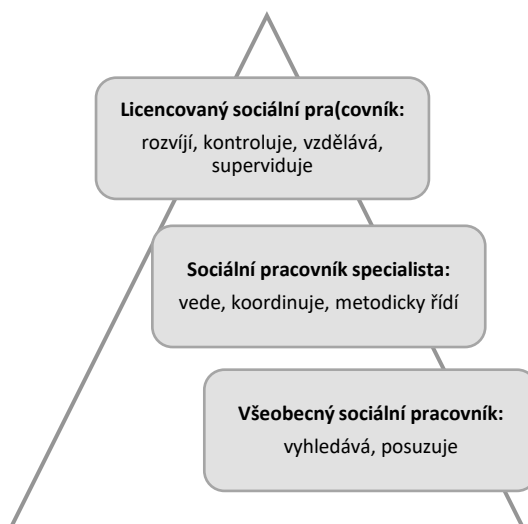
Jedním z cílů profesního zákona je podpořit profesní růst sociálních pracovníků, z toho důvodu návrh pracuje s novou koncepcí perspektivy sociálních pracovníků. V rámci této oblasti bylo zvoleno třístupňové profesní postavení sociálních pracovníků, a to všeobecný

sociální pracovník, sociální pracovník specialista a licencovaný sociální pracovník označovaný dříve jako socionom.

Zajacová a Novotný (2014) poukazují na skutečnost, že profesní postavení sociálních pracovníků vyvolává jisté obavy z uspořádání a kastování sociálních pracovníků. Je důležité si uvědomit, že právě všeobecný sociální pracovník představuje hlavního a dostačujícího profesionála v sociální práci. Nelze tedy říci, že by tito odborníci nemohli působit ve vyšších pozicích, upřesňují autoři. V Pracovním dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2014) nalezneme obecné předpoklady a popis činností, které jsou typické pro výkon jednotlivých typů profesních úrovní sociálního pracovníka (sociální pracovník všeobecný, specialista, licencovaný), dále ustanovení, jak získat specializaci či licenci v oblasti sociální práce.

Sociálnímu pracovníkovi se tak otevírá možnost postoupit od základní (všeobecné) profesní úrovně až k nejvyšší specializaci, tzn. k licenci. Profesní tituly jsou koncipovány tím způsobem, aby poskytovaly sociálním pracovníkům již zmiňovaný profesní růst (Doprovodný text k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících, 2014). Pro lepší názornost nám poslouží následující graf, viz níže.

Graf 1 Profesní postavení sociálního pracovníka



Zdroj: Vlková (2016), upraveno autorkou

Neodmyslitelnou součástí v oblasti profesního postavení sociálního pracovníka tvoří sociální institut (dříve sociální klinika). Jde o speciální pracoviště dobré praxe, které mají zabezpečovat profesní růst sociálního pracovníka. (Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících, 2014).

Závěrečnou část v této oblasti představují přestupky a správní delikty. Je zřejmé, že zákon bude plnit svůj účel pouze tehdy, pokud budou správně nastaveny sankční mechanismy v případě porušení stanovených podmínek, podotýká Zajacová a Novotný (2014).

3.2 Profesní komora a profesní sdružování sociálních pracovníků

Ve stávajícím zákonu, který upravuje výkon sociální práce, ani v žádném jiném právním předpisu nenajdeme požadavky na sdružování sociálních pracovníků, uvádí Tomeš a Koldinská (2017). Není tedy překvapením, že zásadní roli v návrhu profesního zákona představuje téma vzniku profesní komory sociálních pracovníků. Otázkou však zůstává, zda by právě zřízení na státu nezávislé profesní komory bylo sociálním pracovníkům ku prospěchu či nikoliv, zmiňuje Kašpárek (2014).

Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2014) specifikuje postavení, působnost, práva a povinnosti profesní komory, rozlišuje druhy členství v profesní komoře včetně podmínek zápisu řádného člena do profesní komory, podmínek trvání řádného členství, dále vymezuje práva a povinnosti, pozastavení či zánik členství v profesní komoře. Závěrečnou část této oblasti tvoří organizace profesní komory.

V souvislosti s možným vznikem profesní komory je nezbytné zmínit i otázku finanční, upozorňuje Kašpárek (2014). Autor poukazuje na nízké finanční ohodnocení sociálních pracovníků a s tím související problém s placením členských příspěvků v profesní komoře. Nicméně z dosavadní praxe vyplývá, že profesní komora by musela být alespoň po dobu prvních pěti let hrazena z veřejných rozpočtů, jak je uvedeno ve Věcném záměru zákona o sociálních pracovnících (2015). Tento dokument pracuje s následujícími variantami profesní komory, a to ponechání současného stavu, ustanovení komory s dobrovolným členstvím a ustanovení komory s povinným členstvím. Blíže se k povinnému členství v profesní komoře vyjadřuje například Kašpárek (2014, s. 23) a podotýká, že *povinné členství v ní by sociálním pracovníkům poskytovalo jistou exkluzivitu, komora by sloužila jako nástroj k hájení jejich zájmů, ale byla by rovněž garantem kvality výkonu sociální práce, a tudíž i nástrojem kontroly a dohledu.*

Podle Kodymové, Sudy a Musila (2012) by profesní komora sociálních pracovníků definovaná zákonem měla nejen rozhodovat o problémech etiky, ale také hájit profesní zájmy sociálních pracovníků, či být zároveň místem, které by sloužilo samotným klientům v případech, kdy považují jednání sociálního pracovníka za nepřiměřené. Tomeš

a Koldinská (2017) navíc hovoří o celkových přínosech, které plynou z profesního sdružování a zmiňují například výměnu zkušeností mezi odborníky, lepší informovanost uživatelů, kteří využívají odbornou pomoc a v neposlední řadě poukazují na hájení společných zájmů či vzájemnou pomoc.

Po dlouhodobých diskuzích byla nakonec jako nejvhodnější zvolena nulová varianta, tedy ponechání současného stavu. Avšak Kašpárek (2014) je toho názoru, že profesní komora je základním nástrojem návrhu profesního zákona a v případě odmítnutí tohoto institutu by připravovaný zákon výrazně ztratil na celkovém významu.

S ohledem na zvolení nulové varianty, ve které není zohledněn vznik profesní komory sociálních pracovníků, je v plánu Ministerstva práce a sociálních věcí maximálně podporovat stávající profesní organizace sociálních pracovníků působící v České republice a podílet se tak na rozvoji kvality sociální práce (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015). K nejznámějším členským organizacím sociálních pracovníků, které shodně prosazují a podporují vznik profesního zákona, patří Společnost sociálních pracovníků, Profesní svaz sociálních pracovníků a Profesní komora sociálních pracovníků. Nyní si jednotlivé organizace představíme podrobněji.

Společnost sociálních pracovníků ČR (1990) je dobrovolná organizace, která sdružuje nejen sociální pracovníky, ale i další odborníky ze sociální oblasti. Dává svým členům prostor k výměně zkušeností z praxe, slouží k osvojování i rozšiřování nových poznatků ze sociální oblasti. Nedílnou součástí je pomoc při přípravě na výkon povolání a podpora dalšího vzdělání členů organizace, uvádí Tomeš a Koldinská (2017). Tato organizace je členem Mezinárodní federace sociálních pracovníků, vydala Etický kodex sociálních pracovníků v ČR a je také akreditovanou vzdělávací institucí Ministerstva práce a sociálních věcí, která se podílela na přípravě profesní komory sociálních pracovníků (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017).

Profesní svaz sociálních pracovníků v sociálních službách Asociace poskytovatelů sociálních služeb byl založen v roce 2014 s cílem napomáhat sociální práci jako profesi a usilovat o zvyšování úrovně sociální práce v sociálních službách. Členem svazu může být nejen sociální pracovník, který působí v sociálních službách, ale i student vyšší odborné či vysoké školy se zaměřením na sociální práci, konstatuje Vlasáková (2017). Ministerstvo práce a sociálních věcí (2017) přímo specifikuje cíle Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách, mezi které řadí zejména zajištění vzájemné výměny

informací mezi poskytovateli a různými odborníky, poskytování a zprostředkování informací pro své členy o změnách v právních předpisech, organizace odborných setkání, seminářů a konferencí a spoluúčast na vzdělávací a publikační činnosti Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

Profesní komoru sociálních pracovníků můžeme charakterizovat jako zastřešující zájmovou organizaci určenou pro sociální pracovníky, která usiluje především o celkové uznání sociální práce jako odborné profese (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017). K tomuto cíli dle Tomeše a Koldinské (2017) napomáhá organizace tím, že na svých stránkách poskytuje různé informace a nabízí prostor k diskuzi mezi sociálními pracovníky i ostatními lidmi, kteří se zajímají o sociální problematiku. Neméně důležitým cílem Profesní komory je, dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2017), také snaha o rozšíření profesní způsobilosti sociálních pracovníků.

3.3 Právní úprava sociální práce na Slovensku

Slovenská republika je považována za naši historicky i kulturně nejbližší zemi, proto je vhodné zaměřit se na současnou situaci v oblasti sociální práce právě v této zemi. Velkým krokem v oblasti profesionalizace sociální práce bylo přijetí zákona č. 219/2014 z 9. července 2014, o sociální práci a o podmínkách na výkon některých odborných činností v oblasti sociálních věcí a rodiny a o změně a doplnění některých zákonů (dále jenom zákon o sociální práci), jehož hlavní účel směřoval k podpoře profesionalizace výkonu sociální práce, uvádí Matulayová (2017). Zásadním impulsem k vytvoření návrhu profesního zákona byla především chybějící právní úprava sociální práce včetně garance její kvality, také absentující profesní organizace, která by sdružovala sociální pracovníky a v neposlední řadě i nepromyšlený systém celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. Lze říci, že podobně jako v České republice sehrála svou roli i nízká celospolečenská prestiž profese a oboru, jak je uvedeno ve Věcném záměru zákona o sociálních pracovnících (2015). Podle současného zákona o sociální práci může sociální práci vykonávat pouze asistent sociální práce nebo sociální pracovník, kteří jsou výhradně absolventy oboru sociální práce. Podmínkou k výkonu činnosti asistenta sociální práce je splnění prvního stupně vysokoškolského studia, kdežto sociální pracovník musí být absolventem druhého stupně vysokoškolského vzdělání. Asistenti se mohou uplatnit např. v zařízeních sociálně-právní ochrany dětí či v zařízeních sociálních služeb, sociální pracovníci mohou působit navíc jako koordinátoři při zpracování individuálních plánů

práce s dítětem, plnoletou osobou či rodinou nebo provozovat posudkovou činnost včetně výkonu samostatné praxe. Zákon také nově specifikuje profesní tituly sociální pracovník, asistent sociální práce či sociální pracovník specialista, konstatuje Mátel a Schavel (2015). Za stěžejní lze považovat také soustavné vzdělávání v sociální práci, které je plně v kompetenci zaměstnavatele. Řadíme zde mimo jiné např. samostudium, publikační a vědeckovýzkumnou činnost nebo odborné stáže. Zákon se zabývá i úpravou nadstavbových odborných činností, které mohou provozovat nejenom sociální pracovníci, ale i psychologové, sociální pedagogové či speciální pedagogové apod., upřesňuje Matulayová (2017). Další oblast zákona tvoří komora sociálních pracovníků. Podmínkou pro členství v profesní komoře je odborná způsobilost pro výkon sociální práce, reálný výkon sociální práce, a také přihlášení se k členství. I přes původní návrh povinného členství v komoře byla do zákona nakonec zakomponována koncepce nepovinného členství (Mátel, Schavel, 2015). Matulayová (2017) v této souvislosti zmiňuje nevýhodu nepovinného členství v profesní komoře, a to skutečnost, že komora nemá působnost na všechny odborníky v sociální práci. Obecně však lze říci, že na Slovensku je momentálně dobrovolné členství v profesní komoře vnímáno jako kladné a příznivé pro rozvoj profese. Mezi základní dokumenty přijaté komorou sociálních pracovníků patří mimo jiné i nový etický kodex, který by měl být nejméně jednou za tři roky vyhodnocován a aktualizován. Je zaměřen především na hodnoty jako sociální spravedlnost, lidská důstojnost a v neposlední řadě i důležitost mezilidských vztahů, zakončuje autorka.

Na závěr nutno dodat, že současně platný zákon o sociální práci na Slovensku se stal inspirací pro tvorbu návrhu profesního zákona v České republice. Podobnost lze vnímat např. ve vymezení a podmínkách pro výkon sociální práce či ve zřízení, postavení i působnosti profesní komory (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V návaznosti na téma výzkumu „Pohled sociálních pracovníků na profesní zákon“ je teoretická část diplomové práce zaměřena na shrnutí teoretických poznatků vztahujících se k sociální práci, především k výkonu profese sociálního pracovníka. Neoddělitelnou součástí také tvoří představení věcného návrhu profesního zákona.

Následující, praktická část si klade za cíl zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce. V další části textu se tedy budeme zabývat hlavním i dílčími výzkumnými cíli, výzkumnými otázkami včetně stanovení hypotéz, pojetím výzkumu, výzkumnou metodou i popisem výzkumného souboru. Dále věnujeme prostor přípravě a průběhu výzkumu a v neposlední řadě i způsobu zpracování, analýze a interpretaci dat získaných z dotazníkového šetření.

4.1 Výzkumné cíle

Jak je uvedeno výše, hlavním cílem předkládané diplomové práce je **zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce**. V souvislosti s hlavním výzkumným cílem jsme stanovili následující dílčí výzkumné cíle, a to:

- zjistit celkový postoj sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona,
- zjistit rozdíly v postojích sociálních pracovníků k profesnímu zákonu podle jejich věku, délky praxe a oblasti působnosti,
- zjistit, v jakých aspektech vidí sociální pracovníci příčinu nízké prestiže sociální práce,
- zjistit názor sociálních pracovníků na vznik a podobu profesní komory,
- zjistit, jaké výhody a nevýhody spatřují sociální pracovníci v profesním zákonu,
- zjistit, jaká je ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu sociálních pracovníků a jaké formy dalšího vzdělávání považují za nejvíce přínosné,
- zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nového etického kodexu a jeho právní závaznost v souvislosti s možným přijetím profesního zákona.

4.2 Výzkumné otázky a formulace hypotéz

S ohledem na vytyčené cíle výzkumu se zaměříme na zodpovězení níže uvedených výzkumných otázek:

1. Jaký je celkový postoj sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona?
2. Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle zvolených faktorů?
 - Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií?

H₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií.

H₁: Předpokládáme, že existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií.
 - Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe?

H₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe.

H₁: Předpokládáme, že existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe.
 - Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti?

H₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti.

H₁: Předpokládáme, že existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti.
3. V jakých aspektech vidí sociální pracovníci příčinu nízké prestiže sociální práce?
4. Jaký je názor sociálních pracovníků na vznik profesní komory a jakou podobu profesní komory upřednostňují?
5. Jaké výhody a nevýhody spatřují sociální pracovníci v profesním zákonu?
6. Jaká je ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu sociálních pracovníků a jaké formy dalšího vzdělávání považují za nejvíce přínosné?
7. Jaký je názor sociálních pracovníků na vznik nového etického kodexu a jeho právní závaznost v souvislosti s možným přijetím profesního zákona?

4.3 Pojetí výzkumu a výzkumná metoda

Výzkum je zpracován na základě kvantitativní metodologie, která se vzhledem k charakteru samotného výzkumného problému i stanovenému výzkumnému cíli jeví jako nejvhodnější pro získání hodnotných informací k danému tématu.

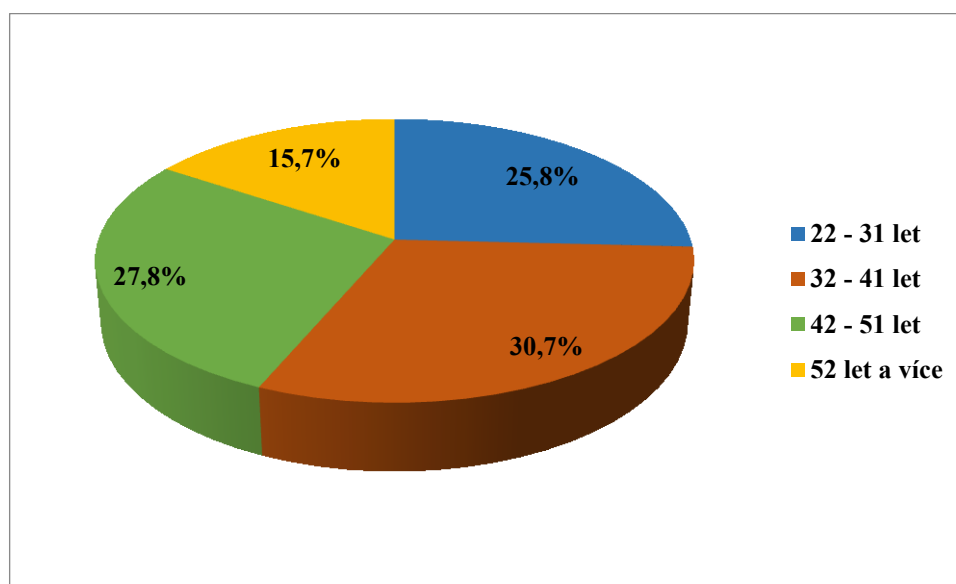
V kvantitativně orientovaném výzkumu existuje několik výzkumných metod. Dle Gavory (2000) musí každá výzkumná metoda splňovat určité základní podmínky, které lze zároveň považovat za jejich vlastnosti, a to validitu (schopnost zjišťovat to, co ve skutečnosti zjišťovat má) a reliabilitu (spolehlivost a přesnost) výzkumného nástroje.

Pro potřeby diplomové práce jsme zvolili jeden z nejčastějších způsobů získávání dat, a to metodu dotazníku, která nám umožní získat data od většího počtu respondentů. Dotazník se skládá z 19 položek, které tvoří otázky uzavřené, polouzavřené, otevřené i škálové (dotazník je součástí přílohy P1).

V první části dotazníku mapujeme základní údaje respondentů, které slouží k podrobnějšímu popisu výzkumného souboru. Zajímá nás věk, délka praxe na pozici sociální pracovník a v neposlední řadě i oblast sociální práce, ve které respondenti působí (otázka č. 1, 2, 3). Pohlaví vzhledem k výraznému zastoupení žen v sociální oblasti nezjišťujeme. Ve druhé části dotazníku nás zajímá nejen názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy, která by upravila výkon profese sociální práce, ale i jejich celkový postoj ke vzniku profesního zákona (otázka č. 4, 5). Dále zkoumáme, jak jsou sociální pracovníci spokojeni se současnou podobou návrhu profesního zákona a které části návrhu jsou, dle jejich názoru, nedostatečně upraveny (otázka č. 6, 7). Zabýváme se možnými faktory, které vedou k nízkému postavení sociální práce ve společnosti i tím, zda sociální pracovníci vnímají profesní zákon jako nástroj vedoucí ke zvýšení prestiže sociální práce (otázka č. 8, 9). Další část je věnována oblasti zřízení, ideální podobě a způsobu financování profesní komory (otázka č. 10, 11, 12), poté výhodám a nevýhodám profesního zákona (otázka 13, 14), dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků (otázka 15, 16), kde zjišťujeme ideální podobu dalšího vzdělávání z pohledu oslovených respondentů i to, do jaké míry považují za přínosné současné i navrhované formy dalšího vzdělávání. Zajímá nás i názor sociálních pracovníků na současný systém uznávání kvalifikace pro výkon sociální práce i absolventům příbuzných či odlišných oborů (otázka 17). Závěr dotazníku tvoří položky týkající se možného vzniku nového etického kodexu sociálních pracovníků (otázka č. 18, 19).

4.4 Výzkumný soubor

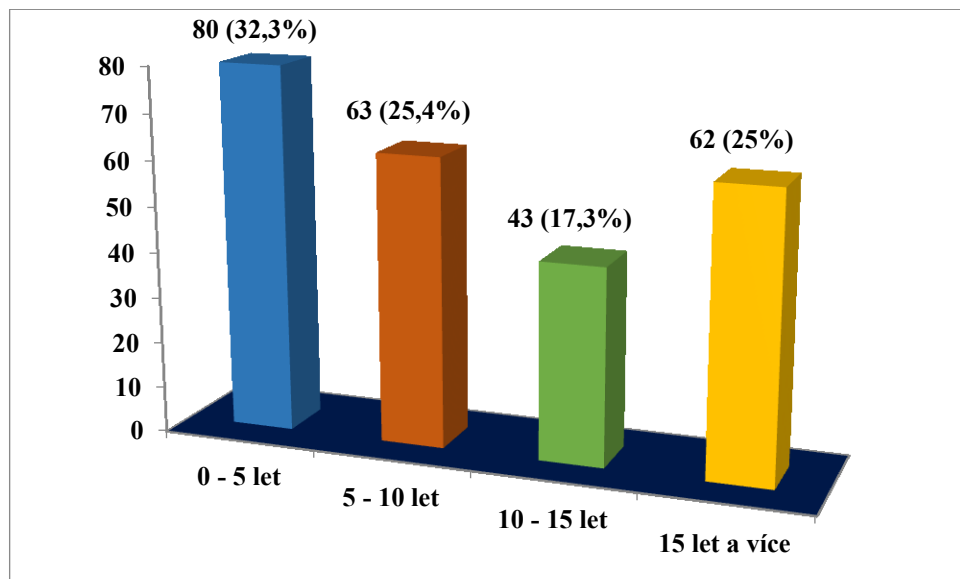
Výzkumný soubor tvoří sociální pracovníci, kteří byli vybráni metodou dostupného výběru. Respondenti byli osloveni a požádáni o účast ve výzkumu prostřednictvím emailu s odkazem na on-line verzi dotazníku zpracovaného pomocí webových stránek survio.com. Pro dobrou orientaci respondentů v dané problematice a zajištění co možná nejvyšší úspěšnosti vyplnění dotazníků byly respondentům zároveň zasílány odkazy na materiály v elektronické podobě související s návrhem profesního zákona, a to Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2014), Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících (2015) a Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících (2016). Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 248 respondentů. Věkové rozpětí respondentů se pohybuje v rozmezí od 22 do 52 let a více. Pro lepší názornost nám poslouží následující graf.



Graf 2 Věkové zastoupení respondentů

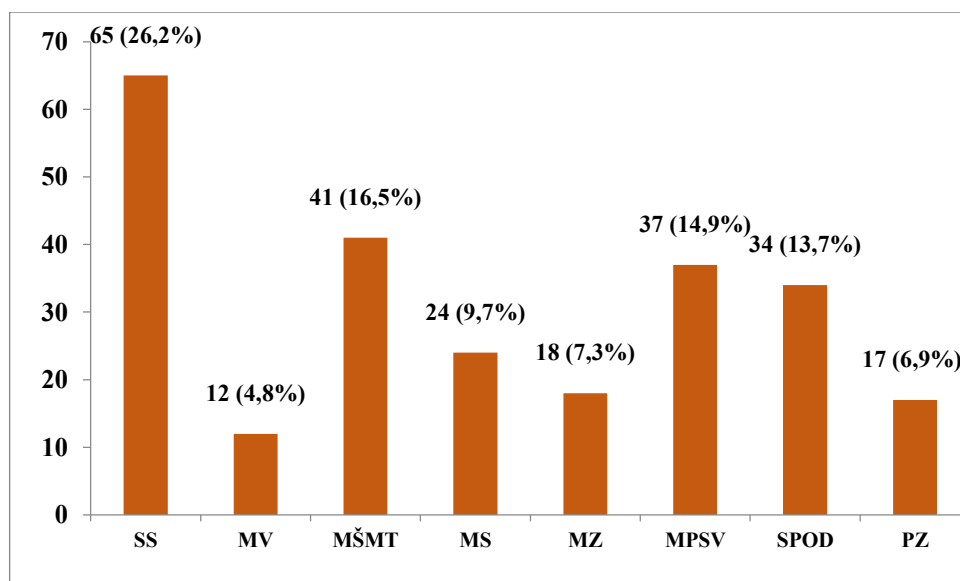
Z výše uvedeného výsečového grafu je patrné, že nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věkové kategorii 32 – 41 let (30,7%). Další v pořadí jsou respondenti ve věkovém rozmezí 42 – 51 let (27,8%) a 22 – 31 let (25,8%). V nejmenší míře je zastoupena věková kategorie 52 let a více (15,7%). Neméně důležitý údaj pro výzkum představuje také délka praxe respondentů na pozici sociální pracovník. Jak můžeme vidět na níže uvedeném grafu, nejvíce respondentů zvolilo možnost do 5 let praxe (32,3%), poté následují respondenti s délkou praxe v sociální oblasti 5–10 let (25,4%). Další skupinu tvoří dotázaní, kteří pracují na pozici sociálního pracovníka 15 let a více (25%), což je pouze

o jednoho respondenta méně než v předchozím případě. Zbývá část respondentů má za sebou 10-15 let praxe (17,3%).



Graf 3 Délka praxe respondentů

Vzhledem ke skutečnosti, že návrh profesního zákona je koncipován jako zastřešující pro všechny sociální pracovníky působící nejen v sociálních službách, ale i v různých rezortech sociální práce, bylo naším záměrem zajistit, aby byli ve výzkumném souboru zastoupeni sociální pracovníci ze všech možných oblastí výkonu sociální práce, viz graf níže.



Graf 4 Oblast působnosti respondentů

Porovnáme-li výše uvedený graf, zjistíme, že z celkového počtu 248 respondentů převažují respondenti pracující v sociálních službách (26,2%). Další početnou skupinu tvoří respondenti z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (16,5%), z Ministerstva práce a sociálních věcí (14,9%), ze Sociálně-právní ochrany dětí (13,7%) či Ministerstva spravedlnosti (9,7%). Méně jsou pak zastoupeni respondenti z Ministerstva zdravotnictví (7,3%), Politiky zaměstnanosti (6,9%) a Ministerstva vnitra (4,8%).

4.5 Příprava a průběh výzkumu

Gavora (2000) zdůrazňuje, že pro úspěšný výzkum je stěžejní promyšlená organizace a plánování, jelikož samotný výzkum zahrnuje několik etap, které na sebe vzájemně navazují a zároveň se časově prolínají.

Samotnému průběhu realizace výzkumu předcházelo formulování výzkumného problému i studium odborné literatury související s danou problematikou. Následně jsme vybrali vhodnou výzkumnou metodu a zahájili tvorbu výzkumného nástroje.

Před realizací výzkumného šetření byl v závěru roku 2017 proveden předvýzkum, jehož cílem byl odhalit možné nesrovnalosti v předloženém dotazníku a zajistit tak celkovou srozumitelnost výzkumného nástroje. Na základě zjištěných podnětů jsme dotazník upravili do finální podoby a následně pak přistoupili k jeho administraci.

Sběr dat proběhl v době od 20. ledna 2018 do 15. února 2018. Po ukončení této fáze výzkumu jsme zpracovali data získaná z dotazníkového šetření a provedli jejich analýzu a interpretaci.

4.6 Způsob zpracování dat

Data získaná prostřednictvím dotazníkového šetření byla dále zanesena do aplikace Microsoft Excel. Pomocí této aplikace jsme zpracovali grafy, tabulky a opatřili je vlastním komentářem.

Pro ověření všech tří stanovených hypotéz jsme se vzhledem k proměnným (nominální, ordinální) rozhodli využít test nezávislosti chí kvadrát.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V této části diplomové práce se budeme podrobněji věnovat analýze a interpretaci dat, která vzešla z výsledků dotazníkového šetření. Za účelem splnění všech stanovených výzkumných cílů jsme text rozdělili do sedmi podkapitol. Výsledky budou pro přehlednost prezentovány prostřednictvím grafů a tabulek.

5.1 Nový zákon pro sociální pracovníky – potřeba nebo zbytečnost?

Jak již ze samotného názvu podkapitoly vyplývá, svou pozornost nyní zaměříme na zodpovězení hlavního cíle diplomové práce, kterým je zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce. K tomuto účelu nám nejlépe poslouží pátá položka v dotazníku. Budeme se snažit nalézt odpověď také na dílčí výzkumnou otázku, a to zjištění celkového postoje sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona.

Jaký je názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce?

Z analýzy výpovědí je zřejmé, že velká část respondentů, tj. 107 (43,1%), se vyslovila pro vznik samostatného zákona o sociálních pracovnících. Naopak 77 respondentů (31,1%) pokládá za nejvhodnější řešení upravit výkon sociální práce v připravované novele zákona o sociálních službách. Další část dotázaných, 39 (15,7%), nemá zcela jasnou představu o tom, zda by měla být profese sociálního pracovníka ošetřena novou legislativou či nikoliv. Zbývá část, 25 (10,1%) respondentů, vnímá stávající úpravu sociální práce v zákoně o sociálních službách (č. 108/2006) jako dostačující.

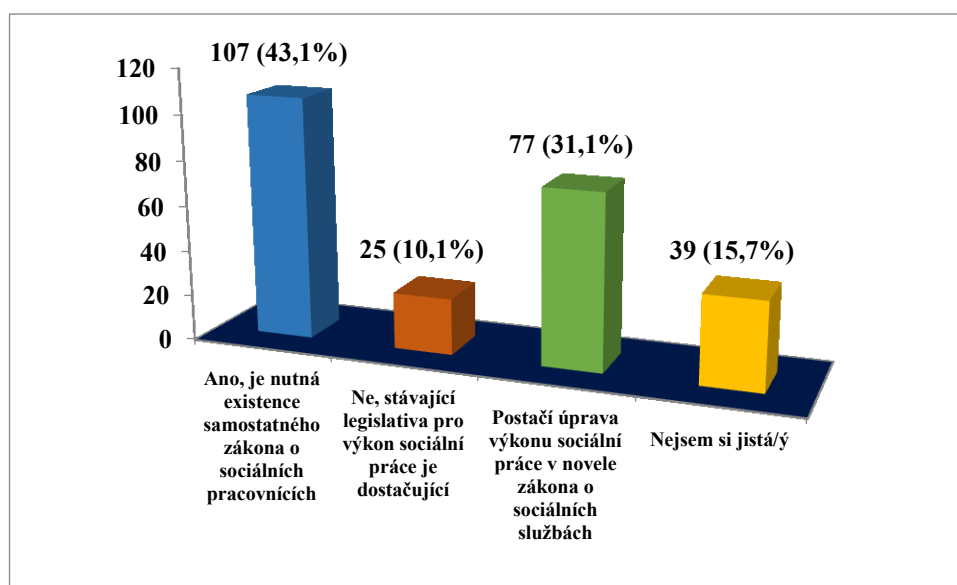
Na základě délky praxe a oblasti působnosti jsme nezaznamenali významné rozdíly v odpovědích respondentů. Avšak při bližším zkoumání jejich věku jsme dospěli k závěru, že současnou právní úpravu pro výkon profese sociální práce považují za vyhovující nejčastěji respondenti ve věkové kategorii 52 let a více, zatímco respondenti ve věkové kategorii 22 – 31 let i 32 – 41 let dávají přednost vzniku samostatného zákona. Opětovné zařazení podmínek pro výkon sociální práce do připravované novely zákona o sociálních službách naopak upřednostňují dotázaní ve věkovém rozmezí 42 – 51 let.

Pro porovnání výsledku našeho dotazníkového šetření lze využít např. průzkum názorů členů (280 respondentů) Profesní komory sociálních pracovníků z roku 2014, ze kterého vyplynulo, že 90% dotázaných preferuje vznik zákona o sociálních pracovnících

(Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2016).

Ke stejným závěrům došla v témže roce i profesní organizace Společnost sociálních pracovníků, která rozeslala otevřený dopis vedoucím odborů obecních úřadů obcí s rozšířenou působností, v němž vyjádřila svůj kladný postoj k zákonu o sociálních pracovnících. Na tento dopis odpovědělo kolem 89 sociálních pracovníků a pouze jeden z nich vyslovil zásadní nesouhlas pro vznik výše uvedeného zákona (Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2016).

Shrneme-li výše uvedený text, můžeme říci, že největší počet námi oslovených respondentů se také přiklání k variantě vzniku samostatného zákona o sociálních pracovnících, který by zcela jednoznačně specifikoval a upravil výkon sociální práce ve všech oblastech působení sociálního pracovníka.



Graf 5 Názor na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce

Jaký je celkový postoj sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona?

Ve čtvrté otázce dotazníku dostali respondenti za úkol vyjádřit svůj postoj ke vzniku profesního zákona na pětibodové škále (1 – 2 – 3 – 4 – 5), kdy 1 znamená velmi kladný, 2 spíše kladný, 3 neutrální, 4 spíše záporný a 5 velmi záporný postoj ke vzniku profesního zákona, viz tabulka níže.

Postoj ke vzniku profesního zákona	1	2	3	4	5	Vážený průměr \bar{x}	Směrodatná odchylka σ
	34	60	119	29	6	2,65	0,94

Tabulka 1 Postoj ke vzniku profesního zákona

Z uvedené tabulky lze vyčíst, že téměř polovina dotázaných, tj. 119 (48%), zastává neutrální postoj ke vzniku profesního zákona. Spíše kladný postoj vyjádřilo 60 (24,2%) respondentů, poté následuje 34 (13,7%) respondentů s velmi kladným postojem a 29 (11,7%) respondentů se spíše záporným postojem. Nepatrné množství respondentů (6, 24%) se ke vzniku profesního zákona staví velmi negativně.

Po výpočtu průměrné hodnoty, která činí 2,65, lze říci, že u námi oslovených respondentů jsme vypožadovali neutrální, až spíše kladný postoj ke vzniku profesního zákona. Nutno dodat, že tato položka v dotazníku je pro nás klíčová, neboť na jejím základě budeme v závěru kapitoly zkoumat, zda existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků k profesnímu zákonu podle jejich věku, délky praxe a oblasti působnosti.

5.2 Prestiž a status profese sociální práce

Jedním z neopomenutelných faktorů ovlivňujících práci sociálního pracovníka je vnímání jeho profese jak ze strany veřejnosti, tak z pohledu potenciálních klientů. Důležitou roli zde hraje i subjektivní pocit pracovníka o důležitosti a významu jeho profese. Právě celkové uznání profese a oboru sociální práce je jedním ze stěžejních cílů připravovaného zákona. Proto v této části hledáme odpověď na dílčí výzkumnou otázku, a to v jakých aspektech vidí dotazovaní hlavní příčiny nízkého postavení sociální práce.

Za neméně podstatné považujeme i zjištění, zda námi oslovení respondenti vnímají případný vznik profesního zákona jako jeden z nástrojů ke zvýšení prestiže sociální práce či nikoliv.

V jakých aspektech vidí sociální pracovníci příčinu nízké prestiže sociální práce?

Za účelem odhalení příčiny nebo kombinace příčin, které vedou k nízké prestiži sociální práce, bylo respondentům předloženo 6 různých aspektů a ponechána možnost volné odpovědi na danou otázku. Dotazovaní mohli označit jednu až tři varianty odpovědi, které nejlépe vystihují jejich stanovisko. Odpovědi respondentů jsou pro přehlednost seřazeny dle četností, a to sestupně.

Příčiny nízké prestiže sociální práce	Absolutní četnost
Nízké finanční ohodnocení sociálních pracovníků	177
Malé povědomí veřejnosti o práci sociálních pracovníků	145
Zaměňování sociální práce za jiné obory a sociální služby	121
Nejasné vymezení sociální práce a nedostatečná legislativa	93
Rozdílné vzdělání sociálních pracovníků	51
Nízká angažovanost sociálních pracovníků	22
Jiné	7

Tabulka 2 Příčiny nízké prestiže sociální práce

Z analýzy dat vyplývá, že nejvíce respondentů spojuje nízkou prestiž sociální práce s malým finančním ohodnocením sociálních pracovníků (177). Také poměrně velká část respondentů vnímá jako rozhodující aspekt malé povědomí veřejnosti o práci sociálních pracovníků (145) a zaměňování sociální práce za jiné obory a sociální služby (121). Za další možné důvody nízkého postavení sociální práce pokládají dotazovaní i nejasné vymezení sociální práce a nedostatečnou legislativu (93) a v neposlední řadě i rozdílné vzdělání sociálních pracovníků (51). Nízká angažovanost sociálních pracovníků (22) se v porovnání s předchozími příčinami jeví jako nejméně významná.

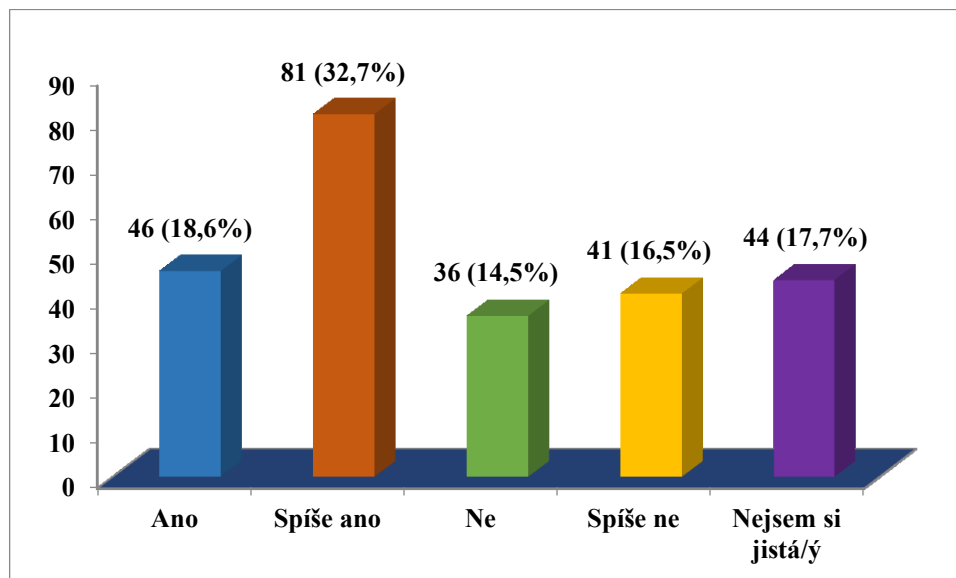
Z údajů uvedených v tabulce je patrné, že 7 respondentů využilo možnost doplnit vlastní variantu odpovědi na otázku. Z pohledu respondentů přispívají k nízké prestiži sociální práce i následující aspekty:

- nízká prestiž sociální práce obecně,
- samotná prezentace sociálními pracovníky,
- dlouholetý trend vycházející z historického pojetí sociální práce,
- feminizace a z toho plynoucí omezená kapacita k prestiži,
- celkový pohled veřejnosti (3).

V osmé položce dotazníku jsme respondentům položili následující otázku: „*Myslíte si, že profesní zákon přispěje ke zvýšení prestiže sociální práce?*“

Z výsledků je patrné, že téměř jedna třetina dotázaných, tj. 81 (32,7%) respondentů, zvolila možnost odpovědi Spíše ano. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří 46 (18,6%) respondentů s variantou odpovědi Ano. Téměř v totožné míře je zastoupena i odpověď Nejsem si jistá/ý, tzn., že 44 dotázaných (17,7%) si není jisto, zda profesní zákon nějakým způsobem ovlivní dnešní status profese sociální práce. Nejmenší část respondentů je

přesvědčena o tom, že profesní zákon nebude mít spíše žádný či žádný vliv na zvýšení prestiže sociální práce. Hovoříme o 41 respondentech (16,5%), kteří uvedli možnost Spíše ne a o 36 respondentech (14,5%) s preferovanou odpovědí Ne.



Graf 6 Profesní zákon a jeho vliv na zvýšení prestiže sociální práce

Lze tedy konstatovat, že námi oslovení sociální pracovníci se spíše kloní k tomu názoru, že existence profesního zákona může být prostředkem k celkovému uznání profese a ke zvýšení prestiže sociální práce.

5.3 Profesní komora sociálních pracovníků – ano či ne?

Profesní sdružování sociálních pracovníků patří bezesporu mezi nejvíce diskutovanou část připravovaného zákona. Zavedení institutu profesní komory sociálních pracovníků představuje jednu z aktivit směřujících k celkovému zkvalitnění poskytované sociální práce.

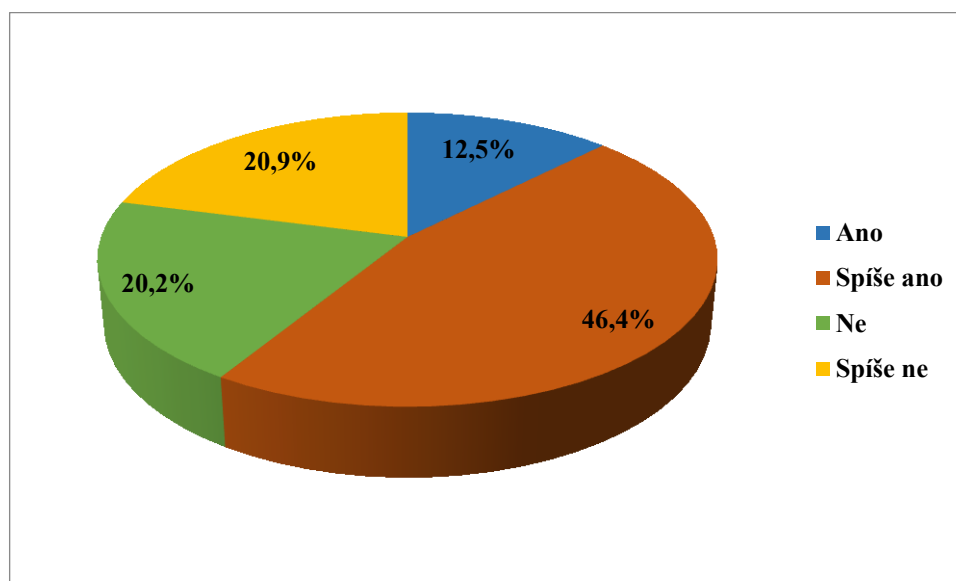
Jak už samotný název podkapitoly napovídá, tato oblast si klade za cíl zodpovězení další dílčí výzkumné otázky, a to jaký je názor sociálních pracovníků na vznik profesní komory a jakou podobu profesní komory sociální pracovníci upřednostňují. V této oblasti nás také zajímá pohled sociálních pracovníků na hlavní zdroj financování členství v profesní komoře.

Jaký je názor sociálních pracovníků na vznik profesní komory?

Pohled sociálních pracovníků na vznik profesní komory se různí. Podle našich výsledků je tomu podobně i u námi oslovených respondentů. Je překvapivým zjištěním,

že z celkového počtu dotázaných je velká část respondentů, tj. 115 (46,4%), spíše nakloněna existenci profesní komory. Výrazně méně respondentů, konkrétně 52 (20,9%), není zcela přesvědčeno o celkovém přínosu navrhovaného institutu a označilo variantu odpovědi Spíše ne. Relativně stejný počet respondentů zaujímá ke vzniku profesní komory odmítavý postoj. Hovoříme o 50 (20,2%) respondentech, což je o pouhé 2 respondenty méně než u předešlé varianty odpovědi. Zásadní ano pro vznik profesní komory vyjádřilo zbývajících 31 respondentů (12,5%).

Na základě věku a oblasti působnosti jsme nezaznamenali významné rozdíly v odpovědích respondentů. Ovšem zajímavé je porovnání výsledků na základě délky praxe. Dosažené výsledky dokládají, že vzniku profesní komory jsou více nakloněni (varianta odpovědi Ano a Spíše ano) respondenti s délkou praxe 0 – 5 let a 5 – 10 let praxe. U respondentů s délkou praxe 10 – 15 let a 15 let praxe a více je tomu naopak – tito dotázaní existenci profesní komory odmítají (varianta odpovědi Ne a Spíše ne).



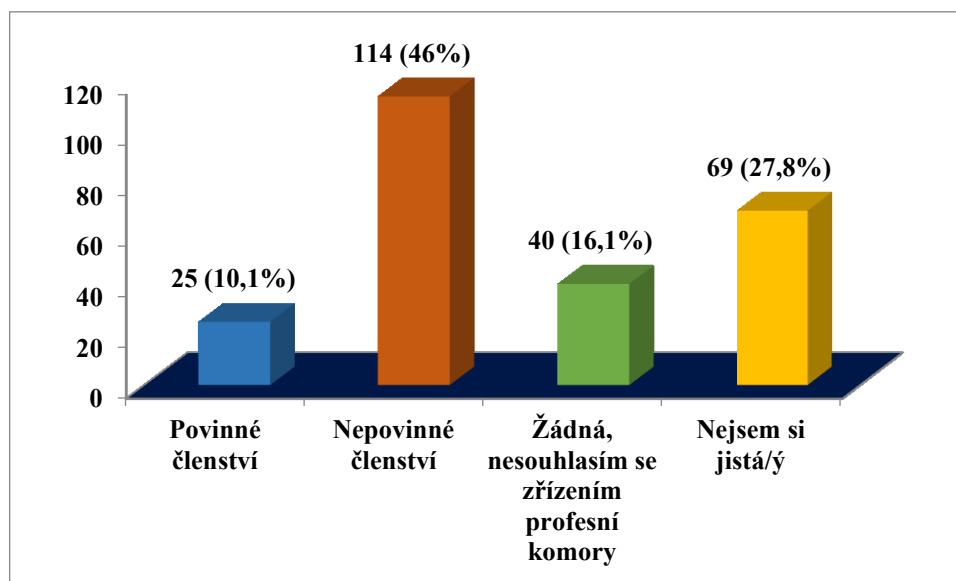
Graf 7 Názor respondentů na vznik profesní komory

Obdobné šetření (pro potřeby MPSV) zaměřené na postoje ke vzniku profesního zákona a především na vznik profesní komory provedla organizace SANEP. Do výzkumu se zapojilo 1 668 sociálních pracovníků z celé ČR. Z výzkumu vzešlo, že převážná část respondentů spíše souhlasí se vznikem profesní komory (66%), 17,3% respondentů zastávalo spíše negativní postoj a 16,7% dotazovaných si nebylo jisto odpovědí. K podobným výsledkům dospěla v roce 2014 i Profesní komora sociálních pracovníků. Z 280 oslovených respondentů (členů Profesní komory), jich 85% vyjádřilo souhlas pro

vznik profesní komory (Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2016).

Jakou podobu profesní komory sociální pracovníci upřednostňují?

Prostřednictvím jedenácté položky v dotazníku vyšlo najevo, jaká je ideální podoba profesní komory z pohledu dotázaných. Pro značnou část respondentů (114, 46%) je nejvíce přípustná varianta nepovinného, respektive dobrovolného členství v profesní komoře. Lze tedy říci, že nejvíce námi oslovených respondentů upřednostňuje současnou koncepci profesního sdružování sociálních pracovníků platnou na Slovensku. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří 69 (27,8%) respondentů, kteří neví, jaká je ideální forma profesní komory a označili možnost Nejsm si jistá/ý. Se zřízením profesní komory nesouhlasí, a tudíž žádnou podobu nepovažuje za vhodnou, 40 (16,1%) dotázaných. V nejmenší míře je dle očekávání zastoupeno povinné členství, pro které se vyslovilo pouze 25 (10,1%) respondentů. Zajímavostí je jistě skutečnost, že tuto variantu odpovědi nejčastěji volili respondenti ve věkové kategorii 22 – 31 let.



Graf 8 Upřednostňovaná podoba profesní komory

Ve dvanácté položce dotazníku jsme respondentům položili následující otázku: „Kdo by podle Vás měl financovat členství sociálních pracovníků v profesní komoře?“

V rámci této otázky tedy zjišťujeme, kdo by měl být podle dotázaných hlavním zdrojem financování členství v profesní komoře. Respondenti dostali na výběr 3 možnosti odpovědi a mohli volně vyjádřit svůj názor v případě, že jim ani jedna z nabízených variant odpovědi nevyhovovala.

Způsob financování členství v profesní komoře	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sociální pracovník	38	15,3%
Zaměstnavatel sociálního pracovníka	80	32,3%
Nesouhlasím s placením členského příspěvku	128	51,6%
Jiná	2	0,8%

Tabulka 3 Způsob financování členství v profesní komoře

Jak je vidět na zobrazených výsledcích, více než polovina respondentů (128, 51,6%) nesouhlasí s placením členského příspěvku. O poznání méně respondentů (80, 32,3%) se přiklání k tomu názoru, aby členství v profesní komoře financoval zaměstnavatel sociálního pracovníka. Nijak překvapujícím zjištěním je fakt, že málokdo z dotázaných (38, 15,3%) nepovažuje za ideální řešení, aby bylo členství hrazeno přímo samotnými sociálními pracovníky. Je zde třeba zmínit i shodný názor dvou respondentů (0,8%), kteří preferují, aby bylo případné financování členství v profesní komoře nastaveno v kombinaci sociální pracovník/zaměstnavatel.

5.4 Výhody a nevýhody profesního zákona

Na to, jaké respondenti spatřují výhody a nevýhody profesního zákona, jsme se ptali otevřenými otázkami: „*Co považujete za výhody/nevýhody profesního zákona?*“

Respondentům nebyly předloženy žádné varianty odpovědí. Cílem bylo umožnit dotázaným vyjádřit se vlastními slovy k položeným otázkám a především minimalizovat riziko zkreslení jejich názoru předem danými možnostmi odpovědi. Nebylo výjimkou, že respondenti často uváděli více než jednu výhodu či nevýhodu profesního zákona. Na základě analýzy odpovědí bylo vytvořeno několik kategorií, ke kterým jsme postupně přiřazovali body a následně spočítali celkovou četnost výskytu konkrétních odpovědí.

Pro lepší přehlednost jsme jednotlivé kategorie uspořádali a seřadili podle jejich četností do příslušné tabulky.

Jaké výhody spatřují sociální pracovníci v profesním zákonu?

U této otázky jsme dospěli k následujícímu zjištění: více než jedna čtvrtina respondentů (65) si myslí, že profesní zákon může být nástrojem ke zvýšení prestiže sociální práce a povede k lepšímu povědomí o práci sociálního pracovníka. Za výraznou výhodu je z pohledu respondentů považována i skutečnost, že návrh profesního zákona je určen pro všechny sociální pracovníky působící ve všech oblastech sociální práce. Tato odpověď

byla zaznamenána u 50 dotázaných. Třetí nejčastější výhodu, kterou respondenti označili ve 49 případech, je legislativní ukotvení a celková podpora profese. Další výhody profesního zákona jsou spatřovány v jasném vymezení kompetencí, podmínek i předpokladů pro výkon profese (42) a v možném zvýšení profesionality a odbornosti sociálních pracovníků (38). Dalších 37 respondentů se domnívá, že existence profesního zákona umožní vytvořit podmínky pro zvyšování a zajištění garance kvality i přístupu při výkonu sociální práce. 31 respondentů na položenou otázku buď odpovědělo nevím, nebo žádné výhody neshledávám, eventuálně nic. Z výsledků vyplývá, že v pozitivním slova smyslu je ze strany respondentů vnímáno i nastavení systému vzdělání a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků (27). Je také zajímavým zjištěním, že pro 25 dotázaných představuje profesní zákon nástroj motivace k profesnímu růstu a osobnímu rozvoji. K dalším výhodám, které by podle respondentů vznik profesního zákona přinesl, patří zavedení registru sociálních pracovníků (16), kde by bylo možné snadno dohledat a ověřit odbornost pomáhajícího, ale i případné zřízení instituce (profesní komory), která by hájila zájmy sociálních pracovníků (14). Za zmínku stojí i nastavení povinné supervize v rámci dalšího vzdělávání. Na tuto výhodu reagovalo 9 námi oslovených respondentů.

Výhody profesního zákona	Absolutní četnost
Zvýšení prestiže a povědomí o práci sociálního pracovníka	65
Zákon platný pro všechny sociální pracovníky	50
Legislativní ukotvení a celková podpora profese	49
Vymezení kompetencí, podmínek i předpokladů pro výkon profese	42
Zvýšení profesionality a odbornosti sociálních pracovníků	38
Zvyšování a zajištění garance kvality sociální práce	37
Nevím, žádné výhody neshledávám, případně nic	31
Nastavení systému vzdělání a dalšího vzdělávání	27
Nástroj motivace k profesnímu růstu a osobnímu rozvoji	25
Zavedení registru sociálních pracovníků	16
Existence instituce, která hájí zájmy sociálních pracovníků	14
Povinná supervize v rámci dalšího vzdělávání	9

Tabulka 4 Výhody profesního zákona

Jaké nevýhody spatřují sociální pracovníci v profesním zákonu?

Na základě odpovědí můžeme konstatovat, že největší počet respondentů (59) se v souvislosti s možným přijetím profesního zákona obává, že dojde k vyšší

administrativní zátěži sociálních pracovníků a celkovému nárůstu byrokracie. V těsném závěsu následují odpovědi respondentů, které poukazují na zvýšenou kontrolu výkonu sociální práce ze strany státu (58). V relativně vysoké míře je zastoupena i kategorie, která prezentuje jako nevýhodu zřízení profesní komory a s ní spojené placení členských poplatků (48).

S ohledem na předchozí dílčí výzkumnou otázku, kde jsme naopak zjišťovali výhody profesního zákona, můžeme říci, že oblast profesní komory má z pohledu respondentů jednoznačně svá pro i proti. Nevýhodou se čtvrtou nejvyšší četností (37) je zvýšení nároků na profesi sociálního pracovníka co se vzdělání a odbornosti týče. Část respondentů uvedla, že profesní zákon neřeší prestiž a nízké finanční ohodnocení sociálního pracovníka (32). Na stručný výklad navrhovaného zákona upozornilo 29 dotázaných. Dalších 28 respondentů na položenou otázku buď odpovědělo nevim, nebo žádné nevýhody neshledávám, eventuálně nic. Ve 26 případech respondenti spatřují nevýhodu profesního zákona v minimu práv a nízké ochraně pro sociální pracovníky. Poněkud méně respondentů (15) upozorňuje na škatulkování a tabulkování sociálních pracovníků. Usuzujeme, že tato odpověď souvisí s navržením typů profesních úrovní sociálního pracovníka (sociální pracovník všeobecný, specialista, licencovaný) v návrhu profesního zákona. Z odpovědí jsme také zaznamenali, že respondentům vadí neustále diskuze týkající se vzniku nové legislativy, které však v závěru stejně nikam nevedou (12).

Nevýhody profesního zákona	Absolutní četnost
Administrativní zátěž a nárůst byrokracie	59
Zvýšená kontrola sociální práce ze strany státu	58
Zřízení profesní komory a členské poplatky	48
Zvýšení nároků na profesi sociálního pracovníka (vzdělání, odbornost)	37
Neřeší prestiž a nízké finanční ohodnocení	32
Stručný výklad zákona	29
Nevim, žádné nevýhody neshledávám, případně nic	28
Málo práv a nízká ochrana pro sociální pracovníky	26
Škatulkování a tabulkování sociálních pracovníků	15
Neustálé diskuze a žádný výsledek	12

Tabulka 5 Nevýhody profesního zákona

5.5 Oblast dalšího vzdělávání sociálních pracovníků

Potřeba celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků patří mezi stěžejní témata připravovaného profesního zákona. Průběžné vzdělávání sociálních pracovníků je s ohledem na nově se vyskytující sociální problémy a narůstající nepříznivé životní situace u klientů považováno za samozřejmost.

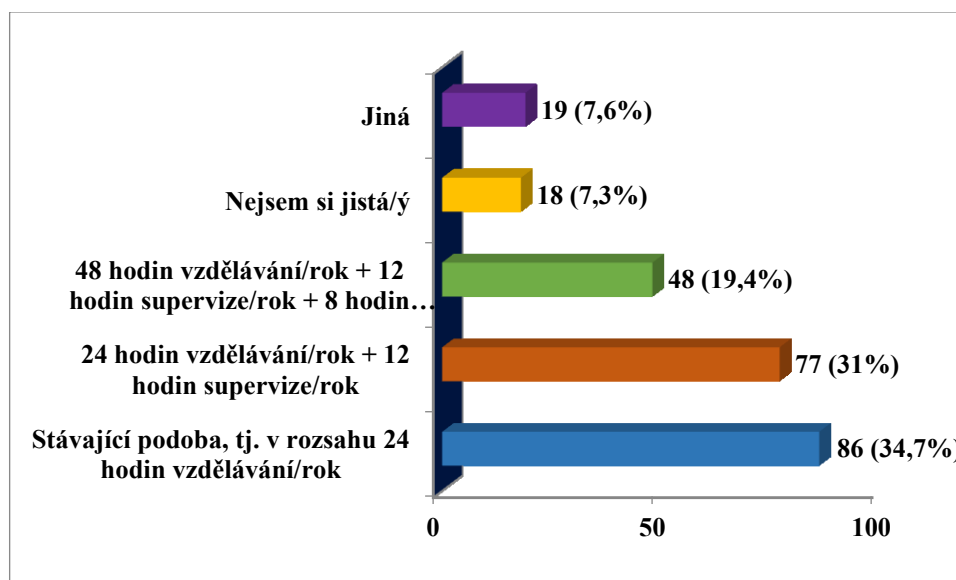
V této souvislosti nás tedy bude nejvíce zajímat odpověď na další dílčí výzkumnou otázku, a to jaká je ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu sociálních pracovníků a jaké formy dalšího vzdělávání považují za nejvíce přínosné. Za poměrně zajímavé v této oblasti pokládáme i zjištění, zda jsou respondenti nakloněni současnému systému uznávání kvalifikace pro výkon sociální práce u absolventů příbuzných či odlišných oborů. Nyní k jednotlivým výzkumným otázkám podrobněji.

Jaká je ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu sociálních pracovníků?

Na tuto otázku jsme hledali odpověď prostřednictvím patnácté položky v dotazníku. Respondenti měli možnost vybrat jednu z nabízených variant odpovědí nebo zvolit možnost vlastní odpovědi. Z výsledků výzkumu vyplynulo několik podnětných informací týkajících se dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Za nejpřekvapivější můžeme považovat skutečnost, že největší počet respondentů vnímá jako vyhovující stávající podobu dalšího vzdělávání v rozsahu 24hodin/rok stanovenou zákonem o sociálních službách (č. 108/2006). V tomto případě se jedná o 86 (34,7%) dotázaných. Poslední odsouhlasenou koncepci dalšího vzdělávání v návrhu profesního zákona, tedy 24 hodin vzdělávání/rok + 12 hodin supervize/rok, upřednostňuje druhá největší skupina respondentů (77, 31%). Méně frekventovaná, co se výběru odpovědí týče, je varianta 48 hodin vzdělávání/rok + 12 hodin supervize + 8 hodin seberozvojových aktivit. Tuto koncepci preferuje celkem 48 (19,4%) respondentů. Určitou nejistotu v ideální podobě dalšího vzdělávání sociálních pracovníků přiznalo 18 (7,3%) dotázaných. Zbylých 19 (7,6%) dotázaných využilo možnost volné odpovědi na danou otázku. Tato skupina respondentů pokládá za ideální nastavit systém dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v závislosti na délce praxe a oblasti působnosti v sociální práci (4) či dle konkrétní volby sociálního pracovníka (4). Za zajímavý pokládáme i názor zaměřit se na koncepci dlouhodobějšího vzdělávání (4).

Ostatní návrhy:

- 24 hodin vzdělávání + příspěvek na sebezkušenostní výcvik,
- 24 hodin vzdělávání/rok + minimálně 3 hodiny supervize,
- 24 hodin vzdělávání/rok + 8 hodin sebezkušenostních aktivit/rok + 12 hodin supervize/rok,
- vzdělávání dle požadavku pracovního místa,
- minimálně 40 hodin vzdělávání/rok + pravidelné supervize (v závislosti na potřebách pracovníků),
- 48 hodin bez supervize,
- snížení počtu hodin vzdělávání.



Graf 9 Ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu respondentů

Jaké formy dalšího vzdělávání považují sociální pracovníci za nejvíce přínosné?

Další dílčí otázkou chceme zjistit, do jaké míry považují respondenti za přínosné současné i navrhované formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Posuzování probíhalo na pětibodové škále (1 – 2 – 3 – 4 – 5), přičemž hodnota 1 znázorňuje nejvíce přínosné a 5 nejméně přínosné formy dalšího vzdělávání z pohledu dotázaných.

Následně byly vypočteny průměrné hodnoty společně se směrodatnou odchylkou. Platí, že čím nižší je průměr (\bar{x}), tím vyšší je přínosnost konkrétní formy dalšího vzdělávání a naopak. Směrodatná odchylka (σ) nám umožňuje porovnat variabilitu odpovědí. Tam, kde je nejvyšší, se odpovědi respondentů nejvíce různily.

Výsledky jsou pro přehlednost prezentovány v níže uvedené tabulce.

Přínos současných i navrhovaných forem dalšího vzdělávání	1	2	3	4	5	Vážený průměr \bar{x}	Směrodatná odchylka σ
Kurzy s akreditovaným programem	98	80	43	20	7	2,02	1,07
Odborné stáže	87	87	48	17	9	2,09	1,07
Seberozvojové aktivity	75	95	58	12	8	2,13	1,00
Specializační vzdělávání VŠ a VOŠ	89	66	56	29	8	2,20	1,14
Supervize	100	57	53	18	20	2,20	1,26
Školící akce	40	77	99	24	8	2,53	0,98
Konference	38	83	78	40	9	2,59	1,04

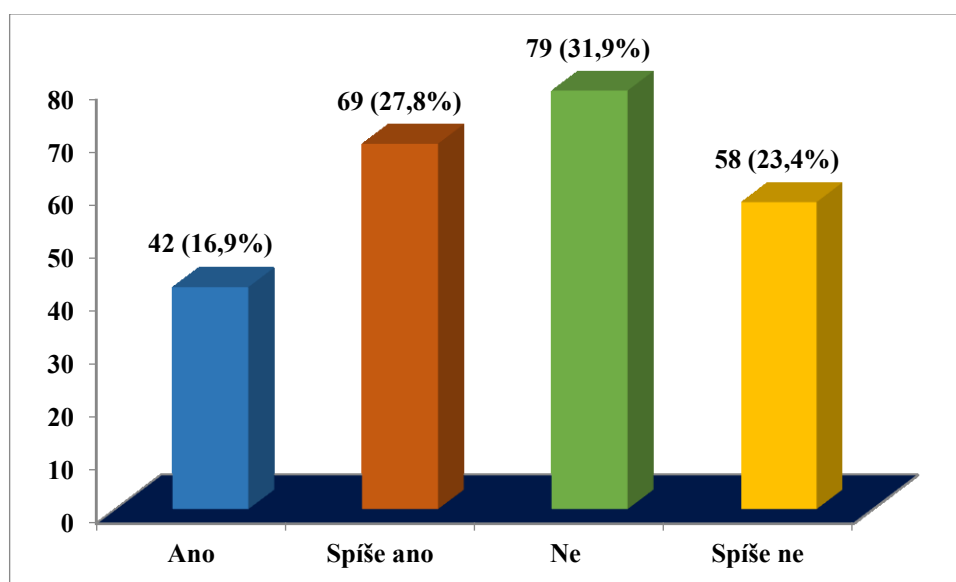
Tabulka 6 Přínos současných i navrhovaných forem dalšího vzdělávání

Z tabulky je patrné, že mezi vypočítanými průměrnými hodnotami neexistují výrazné rozdíly. V této souvislosti je zapotřebí poukázat na to, že žádná ze současných i navrhovaných forem vzdělávání neobdržela výhradně negativní hodnocení, což lze vzhledem k neustálé potřebě dalšího vzdělávání sociálních pracovníků považovat za příjemné zjištění. Nejpozitivněji, tedy jako nejvíce přínosné, hodnotili respondenti kurzy s akreditovaným programem ($\bar{x} = 2,02$). Na druhou příčku se v žebříčku nejprínosnější formy dalšího vzdělávání dostaly odborné stáže ($\bar{x} = 2,09$). Třetí místo zaujímají seberozvojové aktivity ($\bar{x} = 2,13$), které byly koncipovány již v původním návrhu profesního zákona. Ve stejné míře ($\bar{x} = 2,20$), co se míry přínosu a využitelnosti v praxi týče, je zastoupeno specializační vzdělávání zabezpečované prostřednictvím VŠ a VOŠ i forma supervize. Z výsledků vyplývá, že právě u těchto zmiňovaných forem vzdělávání se odpovědi respondentů nejvíce různily. Nejvyšší průměrné hodnoty, tedy jako nejméně přínosné, jsou vnímány školící akce ($\bar{x} = 2,53$) a konference ($\bar{x} = 2,59$).

V sedmnácté položce dotazníku jsme respondentům položili následující otázku: „Souhlasíte s tím, aby byla uznávána kvalifikace pro výkon sociální práce i absolventům příbuzných či odlišných oborů, jak to umožňuje stávající právní úprava?“

Touto doplňující otázkou mapujeme názor respondentů na uznávání kvalifikace pro výkon profese sociální práce. K tomuto zjištění nám posloužila uzavřená otázka v dotazníku se čtyřmi možnostmi odpovědi.

Již při pohledu na graf níže můžeme lehce vyčíst, že názory respondentů na tuto problematiku se různí. Dotázaní nejčastěji volili variantu Ne, tedy vyslovili nesouhlas s tím, aby byla i nadále uznávána kvalifikace pro výkon profese i absolventům příbuzných či odlišných oborů. Takto odpovědělo celkem 79 (31,9%) respondentů. O 10 respondentů méně (27,8%) upřednostnilo možnost Spíše ano, tudíž můžeme konstatovat, že druhé největší skupině dotázaných spíše nevadí stávající různorodost vzdělání sociálních pracovníků. 58 (23,4%) respondentů odpovědělo možností Spíše ne, tedy usuzujeme, že spíše nesouhlasí se stávajícím systémem uznávání kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka. Nejmenší oblibu jsme dle našeho předpokladu zaznamenali u varianty Ano, kterou preferovalo 42 (16,9%) dotázaných.



Graf 10 Uznávání kvalifikace pro výkon sociální práce absolventům jiných oborů

5.6 Vznik a závaznost nového Etického kodexu sociálních pracovníků

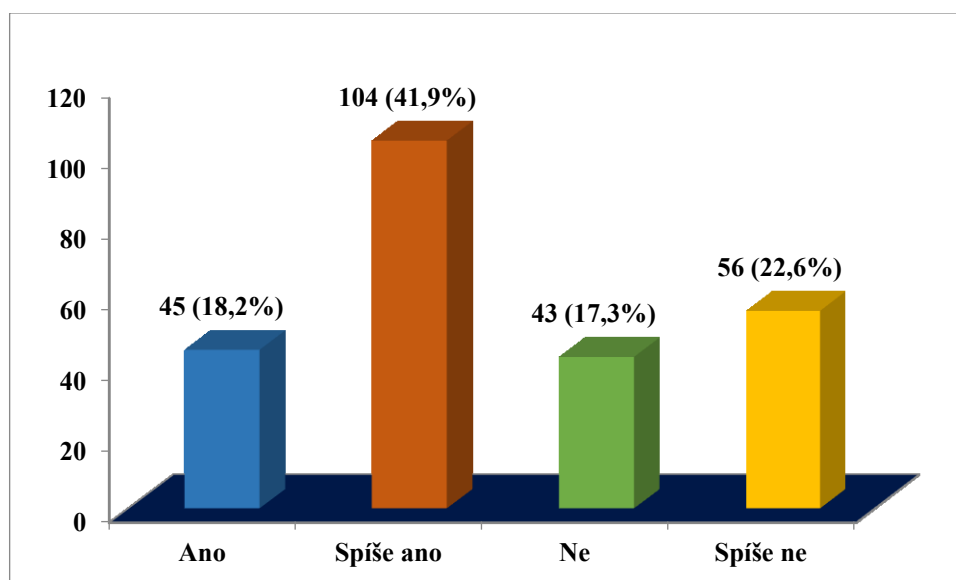
Na výkon povolání sociálního pracovníka jsou kladeny čím dál vyšší nároky nejen co se odbornosti a osobnostních předpokladů týče. Sociální pracovník je povinen při výkonu svého povolání dodržovat a respektovat určitá pravidla chování nejen vůči klientům, ale i k ostatním lidem.

Oporou na cestě k tomuto cíli je právě Etický kodex sociálních pracovníků. Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, v souvislosti s možným přijetím profesního zákona se hovoří o možnosti vzniku nového, v právním slova smyslu závazného dokumentu, který by formoval oblast etiky sociální práce.

V závěrečné části dotazníku se tedy pokoušíme zmapovat názor sociálních pracovníků na případný vznik a závaznost nového etického kodexu.

Jaký je názor sociálních pracovníků na vznik nového etického kodexu?

Z analýzy vyplývá, že největší část dotázaných (104, 41,9%) se spíše přiklání k variantě vzniku nového dokumentu, který by specifikoval etické normy a pravidla chování při výkonu profese sociálního pracovníka. Na druhou stranu však 56 (22,6%) respondentů zvolilo možnost odpovědi Spíše ne, tudíž nepovažují tvorbu etického kodexu sociálních pracovníků za nezbytnou. Kdežto dalších 45 (18,2%) dotázaných jednoznačně preferuje vznik nového etického kodexu. Zásadní nesouhlas se vznikem tohoto dokumentu vyjádřilo 43 (17,3%) respondentů, což je o pouhé 2 dotázané méně než v předchozím případě.



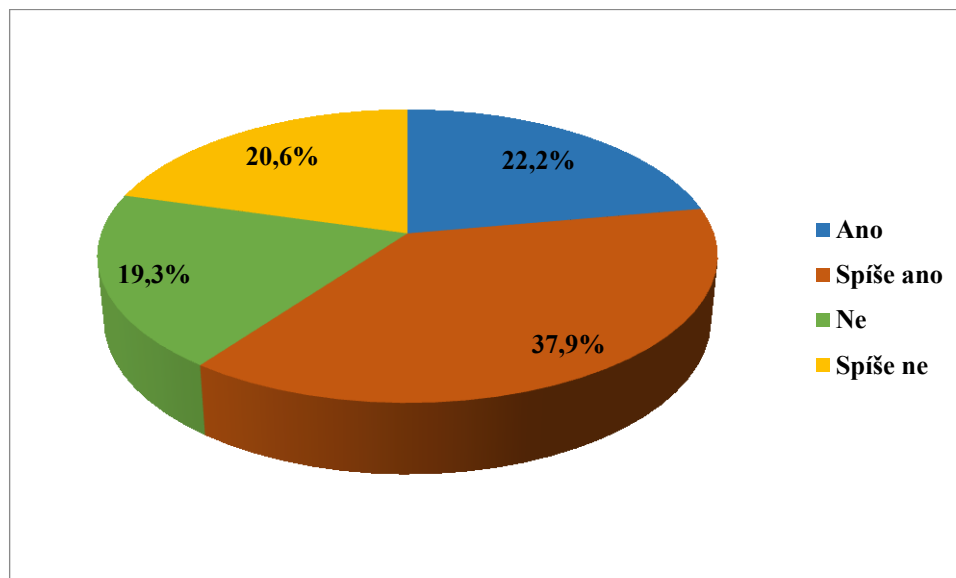
Graf 11 Názor na vznik nového etického kodexu

Měl by být nový etický kodex sociálních pracovníků právně závazný?

Poslední položka v dotazníku měla za úkol zjistit, zda by respondenti uvítali, aby byl nově vytvořený etický kodex sociálních pracovníků právně závazný. Respondentům byly předloženy 4 varianty odpovědi, a to Ano, Spíše Ano, Ne, Spíše ne.

Jak výsledky v grafu níže dokládají, první a druhou příčku obsadily možnosti odpovědi Spíše ano s 94 respondenty (37,9%) a Ano s 55 respondenty (22,2%). Lze tedy vyčíst, že nejpočetnější skupina námi oslovených respondentů pokládá případnou právní závaznost etického kodexu za spíše žádoucí a prospěšnou. Poměrně významný je i podíl odpovědí Spíše ne, tedy podíl dotázaných, kteří spíše nesouhlasí s právní závazností

dokumentu upravujícího etické chování a jednání sociálního pracovníka. Takto odpovědělo 51 (20,6%) dotázaných. Nejmenší část respondentů (48, 19,3%) variantu právní závaznosti etického kodexu zcela odmítá a označili možnost Ne.



Graf 12 Závaznost etického kodexu

5.7 Vyhodnocení hypotéz

V závěrečné kapitole se zaměříme na verifikaci hypotéz, které byly stanoveny v úvodu empirické části práce. V závislosti na typu proměnných (nominální, ordinální) jsme se ve všech případech rozhodli využít test nezávislosti chí kvadrát pro kontingenční tabulku.

Chráška (2007) podotýká, že tento test je možné použít pouze za předpokladu splnění podmínek, a to že očekávané četnosti musí být alespoň v 80 % polí větší než 5 a zároveň větší než 1. Z těchto důvodů jsme přistoupili ke sloučení kategorií (postojů) respondentů, kdy postoj 1, 2 (velmi kladný, spíše kladný) reprezentuje kladný postoj a postoj 4, 5 (spíše záporný, velmi záporný) záporný postoj ke vzniku profesního zákona. Postoj 3 (neutrální postoj) zůstal zachován.

Hypotéza č. 1

Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií?

H_0 : Předpokládáme, že neexistují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií.

H_1 : Předpokládáme, že existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií.

	Kladný postoj (postoj 1, 2)	Neutrální postoj (postoj 3)	Záporný postoj (postoj 4, 5)	Σ
22 – 31 let	24 (24,26)	33 (30,71)	7 (9,03)	64
32 – 41 let	22 (28,81)	43 (36,47)	11 (10,73)	76
42 – 51 let	30 (26,15)	28 (33,11)	11 (9,74)	69
52 let a více	18 (14,78)	15 (18,71)	6 (5,5)	39
Σ	94	119	35	248

Tabulka 7 Kontingenční tabulka 1

Zvolená hladina významnosti: 0,05

Určení počtu stupňů volnosti tabulky:

$$f = (r-1) \times (s-1)$$

$$f = (4-1) \times (3-1) = 3 \times 2 = 6$$

$$\mathbf{f = 6}$$

Výpočet testového kritéria χ^2 : součet všech hodnot $(P-O)^2 / O$ pro všechna pole kontingenční tabulky: $\chi^2 = 6,418$.

$$(0,003+0,171+0,456+1,610+1,169+0,007+0,567+0,789+0,163+0,702+0,736+0,045)$$

Pro stupeň volnosti 6 a zvolenou hladinu významnosti činí kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$.

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu testového kritéria ($\chi^2 = 6,418$) s kritickou hodnotou ($\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$), zjistíme, že vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší než kritická hodnota, tudíž nemůžeme odmítnout H_0 .

Dospěli jsme k závěru, že **neexistují rozdíly** v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle věkových kategorií.

Hypotéza č. 2

Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe?

H_0 : Předpokládáme, že neexistují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe.

H_1 : Předpokládáme, že existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe.

	Kladný postoj (postoj 1, 2)	Neutrální postoj (postoj 3)	Záporný postoj (postoj 4, 5)	Σ
0 - 5 let	27 (30,32)	39 (38,39)	14 (11,29)	80
5 - 10 let	23 (23,88)	35 (30,23)	5 (8,89)	63
10 - 15 let	16 (16,3)	23 (20,63)	4 (6,07)	43
15 let a více	28 (23,5)	22 (29,75)	12 (8,75)	62
Σ	94	119	35	248

Tabulka 8 Kontingenční tabulka 2

Zvolená hladina významnosti: 0,05

Určení počtu stupňů volnosti tabulky:

$$f = (r-1) \times (s-1)$$

$$f = (4-1) \times (3-1) = 3 \times 2 = 6$$

$$\mathbf{f = 6}$$

Výpočet testového kritéria χ^2 : součet všech hodnot $(P-O)^2 / O$ pro všechna pole kontingenční tabulky: $\chi^2 = 8,583$.

$$(0,364+0,010+0,650+0,032+0,753+1,702+0,006+0,272+0,706+0,862+2,019+1,207)$$

Pro stupeň volnosti 6 a zvolenou hladinu významnosti činí kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$.

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu testového kritéria ($\chi^2 = 8,583$) s kritickou hodnotou ($\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$), zjistíme, že vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší než kritická hodnota, tudíž nemůžeme odmítnout H_0 .

To znamená, že **neexistují rozdíly** v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle délky jejich praxe.

Hypotéza č. 3

Jaké jsou rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti?

H₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti.

H₁: Předpokládáme, že existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti.

	Kladný postoj (postoj 1, 2)	Neutrální postoj (postoj 3)	Záporný postoj (postoj 4, 5)	Σ
Sociální služby	21 (23,96)	34 (31,95)	10 (9,09)	65
MŠMT	16 (15,11)	21 (20,15)	4 (5,73)	41
MS	13 (8,85)	9 (11,8)	2 (3,36)	24
MZ	6 (6,64)	9 (8,85)	3 (2,52)	18
MPSV	14 (13,64)	14 (18,19)	9 (5,17)	37
SPOD	11 (12,53)	22 (16,71)	1 (4,75)	34
PZ	6 (6,27)	7 (8,36)	4 (2,38)	17
Σ	87	116	33	236

Tabulka 9 Kontingenční tabulka 3

V prvním kroku bylo zapotřebí vyřadit rezort Ministerstva vnitra – jedná se o málo čtenou skupinu, která se nedá použít pro test chí kvadrát.

Zvolená hladina významnosti: 0,05

Určení počtu stupňů volnosti tabulky:

$$f = (r-1) \times (s-1)$$

$$f = (7-1) \times (3-1) = 6 \times 2 = 12$$

$$\mathbf{f = 12}$$

Výpočet testového kritéria χ^2 : součet všech hodnot $(P-O)^2 / O$ pro všechna pole kontingenční tabulky: $\chi^2 = 14,486$.

$$(0,366+0,132+0,091+0,052+0,036+0,522+1,946+0,664+0,550+0,062+0,003+0,091+0,010+0,965+2,837+0,187+1,675+2,961+0,012+0,221+1,103)$$

Pro stupeň volnosti 12 a zvolenou hladinu významnosti činí kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(12) = 21,026$.

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu testového kritéria ($\chi^2 = 14,486$) s kritickou hodnotou ($\chi^2_{0,05}(12) = 21,026$), zjistíme, že vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší než kritická hodnota, tudíž nemůžeme odmítnout H_0 .

Můžeme konstatovat, že **nebyly prokázány** rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle oblasti jejich působnosti.

6 SHRUTÍ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

V úvodu empirické části práce byly stanoveny výzkumné cíle a formulovány výzkumné otázky a hypotézy. Hlavním cílem bylo zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce.

Po zpracování výsledků vzešlých z dotazníkového šetření jsme přistoupili k interpretaci dat, která nám umožnila vyjasnit hlavní i dílčí cíle diplomové práce. Výzkumu se zúčastnilo celkem 248 sociálních pracovníků působících v různých oblastech sociální práce. Nejpočetnější skupinu respondentů tvořili sociální pracovníci vykonávající činnost v sociálních službách, dále v rezortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Nejméně pak byli zastoupeni sociální pracovníci z oblasti Politiky zaměstnanosti a Ministerstva vnitra. Věkové rozmezí respondentů se pohybovalo v rozmezí od 22 do 52 let a více s délkou praxe 0 – 15 let a více.

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že největší počet námi oslovených sociálních pracovníků se ke vzniku nové právní úpravy staví pozitivně a vnímá jasnou potřebu existence samostatného zákona o sociálních pracovnících, který by reguloval celou oblast výkonu sociální práce. O celkově neuspokojivém stavu nynější právní úpravy svědčí i skutečnost, že stávající legislativu považuje za dostačující nejmenší počet respondentů. Za překvapivé pokládáme i zjištění, že druhá největší skupina dotázaných preferuje, aby byl výkon sociální práce upraven pouze v připravované novele zákona o sociálních službách. Předpokládáme, že tato část sociálních pracovníků není spokojena s nynější podobou zákona a pociťuje potřebu změny systému, avšak obává se velkých změn, a proto raději volí „jednodušší“ řešení ve formě opětovného zařazení podmínek a předpokladů pro výkon profese do zákona o sociálních službách (č. 108/2006). Zajímavostí je, že tuto variantu upřednostňují nejvíce respondenti ve věkové kategorii 42 – 51 let, kdežto dotázaní ve věkovém rozmezí 22 – 41 let dávají přednost vzniku samostatného zákona. Naopak současnou právní úpravu považují za vyhovující nejčastěji respondenti ve věku 52 let a více.

Jaký je celkový postoj sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona? K zodpovězení této dílčí výzkumné otázky nám posloužila čtvrtá položka dotazníku. Po výpočtu průměrné hodnoty (2,65) jsme dospěli k závěru, že celkový postoj sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona je neutrální až spíše kladný. Pouze nepatrné množství respondentů

vyjádřilo ke vzniku profesního zákona negativní postoj. Dá se říci, že tento výsledek do jisté míry koresponduje s výše prezentovanými výsledky, týkajícími se názoru sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon sociální práce.

Nyní se dostáváme k tématu, v jakých aspektech vidí sociální pracovníci příčinu nízké prestiže sociální práce. Dle četností výskytu odpovědí můžeme konstatovat, že dotázaní tuto skutečnost spojují především s nízkým finančním ohodnocením sociálních pracovníků, malým povědomím veřejnosti o jejich práci, a také se zaměňováním sociální práce za jiné obory a sociální služby. Na celkovém obrazu sociální práce se podílí nemalou měrou i její nejasné vymezení a nedostatečná legislativa, rozdílné vzdělání či nízká angažovanost sociálních pracovníků.

V této oblasti se nám také podařilo zjistit, že z pohledu respondentů je existence profesního zákona vnímána jako jeden z prostředků k celkovému uznání profese a k možnému zvýšení prestiže sociální práce.

Další výzkumné otázky jsou zaměřeny na oblast profesního sdružování sociálních pracovníků, konkrétně na zřízení a upřednostňovanou podobu profesní komory. Zjistili jsme, že více než polovina dotázaných je spíše nakloněna vzniku profesní komory. Lze tedy vyvodit, že sociální pracovníci si uvědomují potřebu vzniku instituce, která by hájila jejich zájmy a poskytovala jim příležitost ovlivňovat podmínky pro výkon profese i její praxe. Překvapivým zjištěním je, že ke vzniku profesní komory se staví pozitivněji respondenti s délkou praxe 0 – 10 let, kdežto respondenti s délkou praxe 10 – 15 let praxe a více mají na zřízení institutu opačný názor. Z výzkumu dále vyplynulo, že téměř polovina dotázaných preferuje současně platnou koncepci profesního sdružování sociálních pracovníků platnou na Slovensku, a to formu nepovinného členství v profesní komoře, která plně respektuje svobodnou volbu sociálního pracovníka. Druhý a třetí největší počet respondentů není jednoznačně přesvědčen o ideální podobě profesní komory či nesouhlasí s jejím zřízením. Výzkum naznačil, že sociální pracovníci pocítují jisté obavy z nastavení systému profesního sdružování a nechtějí být povinně členy profesní komory. O tom svědčí i skutečnost, že pro tuto variantu se vyslovila nejmenší část dotázaných, nejčastěji respondenti ve věkové kategorii 22 – 31 let.

V této souvislosti je třeba zmínit i názor sociálních pracovníků na případný způsob financování členství v profesní komoře. Pomineme-li nejčastější odpověď respondentů vyjadřující nesouhlas s placením členského příspěvku, můžeme říci, že na financování by

se dle respondentů měl podílet především zaměstnavatel sociálního pracovníka. O poznání méně preferovaná, co se četností odpovědí týče, je varianta hrazení členského poplatku přímo samotnými sociálními pracovníky. Možnou inspirací je i názor dvou respondentů, kteří navrhli nastavit financování v kombinaci sociální pracovník/zaměstnavatel.

V dalším kroku jsme chtěli zmapovat, jaké výhody a nevýhody spatřují sociální pracovníci v profesním zákonu. Respondentům bylo umožněno v obou případech formulovat svou odpověď vlastními slovy, čímž jsme docílili jejich hlubšího zamyšlení nad otázkou. Mezi hlavní výhody profesního zákona respondenti řadí zvýšení prestiže a povědomí o práci sociálního pracovníka i fakt, že zákon se vztahuje na veškeré sociální pracovníky působící ve všech resortech a oblastech státní správy i v neziskovém sektoru. Třetí, nejčastěji uváděnou výhodou byla vidina legislativního ukotvení a celková podpora profese. K nejvýraznějším nevýhodám profesního zákona patří z pohledu dotázaných administrativní zátěž a nárůst byrokracie, zvýšená kontrola sociální práce ze strany státu i zřízení profesní komory a s ní spojené placení členských poplatků.

Nutno podotknout, že obě otázky opět poukázaly na různorodost názorů sociálních pracovníků na oblast profesního sdružování – na jednu stranu dotázaní vnímají jistou prospěšnost a účelnost vzniku profesní komory, která by sloužila jako místo k hájení zájmů sociálních pracovníků, na druhou stranu však dávají najevo obavy ze zřízení této instituce a odmítají placení členských poplatků.

Podářilo se nám také zjistit, že s aktuální podobou návrhu profesního zákona je spíše spokojena více než polovina dotázaných (146), avšak absolutní spokojenost s navrženou koncepcí vyjádřilo pouze 7 dotázaných, zbytek respondentů uvedlo, že je spíše nespokojených či nespokojených (95). V této souvislosti jsme se ptali respondentů, která část návrhu profesního zákona je, dle jejich názoru, nedostatečně upravena. Dle očekávání byla nejhůře hodnocena již zmiňovaná profesní komora sociálních pracovníků a oblast profesního postavení sociálního pracovníka. Je zajímavým zjištěním, že návrh profesního zákona považuje za vyhovující 31 respondentů, kdežto téměř stejný počet respondentů (30) doporučuje návrh profesního zákona zcela přepracovat.

Nyní objasníme, jaká je ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu námi oslovených sociálních pracovníků a jaké formy považují za nejvíce přínosné. Překvapilo nás, že pro nejvíce sociálních pracovníků je i nadále ideální stávající podoba dalšího vzdělávání, tj. v rozsahu 24 hodin vzdělávání/rok. Tato skutečnost však zcela nekoresponduje

s názorem Tomeše a Koldinské (2017), podle nichž je současná koncepce pouze minimálním kritériem pro zachování a zvyšování kvality sociální práce. Pozitivním zjištěním je, že druhá největší skupina respondentů považuje za vhodnou variantu 24 hodin vzdělávání/rok + 12 hodin supervize/rok, tedy poslední odsouhlasenou koncepci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Pouze jeden z dotázaných by naopak uvítal snížení počtu hodin vzdělávání. Z výzkumu vyplynulo, že respondenti obecně nepokládají další vzdělávání za zbytečné, žádná se současných i navrhovaných forem neobdržela výhradně negativní hodnocení. Za potřebné považují zejména kurzy s akreditovaným programem, odborné stáže, ale i seberozvojové aktivity, s nimiž se však v nejnovější verzi návrhu zákona již nepočítá. Jako nejméně přínosné byly vyhodnoceny školící akce a konference.

V neposlední řadě nás také zajímalo, jaký je pohled sociálních pracovníků na systém uznávání kvalifikací pro výkon sociální práce u absolventů příbuzných či odlišných oborů. Výsledky ukázaly rozdílnost názorů na tuto problematiku, nicméně nutno dodat, že nejvíce respondentů vyslovilo zásadní nesouhlas se současným systémem uznávání kvalifikací, kdežto druhé nejpočetnější skupině dotázaných naopak nevádí stávající různorodost vzdělání sociálních pracovníků. Můžeme tedy usuzovat, že ve výzkumném souboru byli zastoupeni jak respondenti s příslušným vzděláním v oboru sociální práce, tak i respondenti z jiných či odlišných oborů.

Pokusili jsme se také zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nového etického kodexu a jeho právní závaznost v souvislosti s možným přijetím profesního zákona. I zde se názory respondentů lišily, avšak nejvíce respondentů se spíše přiklání ke vzniku nového etického kodexu a upřednostňuje povahu závazné právní normy tohoto dokumentu.

Na závěr jsme chtěli odhalit, zda existují rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona podle jejich věku, délky praxe a oblasti působnosti. Na základě statistického zpracování dat pomocí testu chí kvadrát jsme dospěli k závěru, že ve všech případech nelze odmítnout nulovou hypotézu, tudíž nebyly prokázány rozdíly v postojích sociálních pracovníků ke vzniku profesního zákona v závislosti na jejich věku, délce praxe a oblasti působnosti.

Vzhledem k tomu, že sociální práce představuje nenahraditelnou odbornou činnost a zastává klíčovou roli v ochraně lidské důstojnosti, je zapotřebí důkladně zvážit veškeré kroky, které ovlivní její výkon v praxi. Z důvodu efektivity je vhodné brát v potaz

především to, aby případné změny v sociální oblasti reflektovaly nejen současné potřeby klientů, ale i samotných sociálních pracovníků.

Na základě prezentovaných výsledků bychom doporučovali, aby MPSV opět zahájilo kroky vedoucí ke zvyšování kvality výkonu sociální práce a její garanci. Z hlediska dosažení tohoto cíle se jako nejvhodnější možnost jeví přijetí nové právní úpravy, která by definovala veškeré podmínky profese a stala se závaznou pro všechny sociální pracovníky působící v různých oblastech. Zaznamenali jsme, že více než polovina dotázaných je spíše spokojena s poslední verzí návrhu profesního zákona. Nicméně z výsledků vyplynulo, že z pohledu respondentů je pokládána za nedostatečně upravenou a stále nejvíce nevyjasněnou oblast profesního sdružování sociálních pracovníků. I přes zvolení nulové varianty, ve které se nepočítá se zřízením profesní komory, by bylo vhodné rozšířit povědomí sociálních pracovníků o funkcích a celkovém přínosu zmiňovaného institutu.

Dojde-li k obnovení zahájení prací na návrhu profesního zákona, je nezbytné poskytnout všem sociálním pracovníkům dostatečnou příležitost k tomu zapojit se a zasáhnout do procesu přípravy nové právní úpravy.

Druhou variantou, jak upravit výkon sociální práce, je novelizace stávajícího zákona. Pokud zvážíme, jaké dopady může mít opětovné legislativní zakotvení profese sociálních pracovníků do připravované novely zákona o sociálních službách, můžeme jednoznačně konstatovat, že tento krok nepovede k odstranění jednoho z hlavních „nedostatků“ stávající právní úpravy. V této souvislosti hovoříme o neustálém zaměňování sociální práce za sociální služby a omezování oblasti působnosti sociálních pracovníků jen na oblast sociálních služeb.

Další problematickou oblast spatřujeme ve všeobecně nízké prestiži sociální práce, která je, jak bylo ve výzkumu potvrzeno, zapříčiněna kombinací různých aspektů. K tomu, aby se sociální práce mohla řadit mezi plnohodnotné a právoplatné profese, je bezpochyby nutné docílit patřičného respektu a uznání ze strany veřejnosti. Domníváme se, že jedním z řešení, jak změnit společenský obraz sociální práce, je zvýšit informovanost ve společnosti o profesi samotné a poukázat na celkovou užitečnost této odborné činnosti. Neméně významná je i dostatečná prezentace ze strany sociálních pracovníků.

Nelze opomenout ani koncepci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Přestože největší počet námi oslovených respondentů považuje stávající podobu 24 hodin vzdělávání/rok za ideální, doporučujeme, především z hlediska zajištění efektivního výkonu sociální práce

při řešení nepříznivých životních situací klientů i z důvodu zaručení kompetentnosti pomáhajících pracovníků, navýšit počet hodin dalšího vzdělávání. Za účelné vnímáme rovněž nastavení povinné supervize, ale i zařazení seberozvojových aktivit do koncepce dalšího vzdělávání. Předpokládáme, že tato forma dalšího vzdělávání by vedla k podpoře rozvoje osobnosti sociálního pracovníka a mohla by mít pozitivní vliv na zvládání náročných životních situací klientů.

ZÁVĚR

Téma vzniku profesního zákona a s ním související zkvalitnění výkonu činnosti sociální práce na našem území je zvláště v posledních letech velmi aktuálním a diskutovaným tématem. V této souvislosti Tomeš a Koldinská (2017) poukazují na skutečnost, že stávající právní úprava sociální práce zahrnuje velké množství povinností, ale pouze minimum práv pro sociální pracovníky. Přitom praxe potvrzuje, že tato odborná činnost může být provozována kvalitně pouze za předpokladu, pokud je dobře zakotvena nejen v právu, ale i ve společenském dění jako takovém.

Navržení profesního zákona a s ním spojené legislativní ukotvení profese je vnímáno jako další krok směřující k profesionalizaci sociální práce. Očekává se, že možné přijetí nové právní úpravy poskytne příležitost pro další rozvoj sociální práce a přispěje k celkovému zajištění ochrany klientů i samotných sociálních pracovníků.

I přesto, že je v současné době legislativní proces pozastaven a dosud neznáme odpověď na otázku, kdy a zda vůbec bude sociální práce ošetřena novou legislativou, neustále diskuze o přínosu a potřebnosti zákona i o tom, zda je nová právní úprava ku prospěchu samotné profesi i oboru, pokračují. Opět podotýkáme, že bude záležet především na tom, jak se k celé této situaci postaví nová vláda. Tyto okolnosti a mnohé jiné nás vedly k tomu, abychom svou pozornost ve výzkumu zaměřili právě na sociální pracovníky a objasnili jejich pohled na danou problematiku. V této diplomové práci jsme se tedy pokusili zmapovat názor sociálních pracovníků na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce.

Teoretická část se zabývala shrnutím teoretických poznatků vztahujících se k sociální práci a především k výkonu profese sociálního pracovníka. Rovněž se zaměřila na profesionalizaci sociální práce i proces utváření identity sociálního pracovníka, poukázala na specifika osobnosti či téma etiky sociálního pracovníka. Taktéž zde bylo pojednáno o věcném návrhu profesního zákona. Empirická část byla věnována prezentaci výsledků vzešlých z dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 248 respondentů působících v různých oblastech sociální práce. Můžeme říci, že hlavní i dílčí výzkumné cíle stanovené v diplomové práci se podařilo naplnit.

Uvědomujeme si, že výsledky dotazníkového šetření nelze zobecnit na všechny sociální pracovníky působící v České republice. Přesto se domníváme, že výzkum přináší aktuální

a zajímavá zjištění, která mohou být využita jako podklad pro případná další připomínková řízení návrhu profesního zákona.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5148-1.
- [2] BANDIT a kol. *Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Sešit sociální práce. ISBN 978-80-7421-089-1.
- [3] BANKS, Sarah. *Ethics and Values in Social Work*. 2nd ed. New York: Palgrave, 2001. ISBN 0-333-94798-3.
- [4] CECHOVÁ, Júlia a kol. Vybrané metody a formy sociálnej práce. In: TOKÁROVÁ, Anna a kol. *Sociálna práca: kapitoly z dejín, teórie a metodiky socialnej práce*. Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešově: Akcent Print, 2003a. ISBN 80-968367-5-7.
- [5] CECHOVÁ, Júlia a kol. Profesionálni sociálni pracovníci a povaha ich práce. In: TOKÁROVÁ, Anna a kol. *Sociálna práca: kapitoly z dejín, teórie a metodiky socialnej práce*. Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešově: Akcent Print, 2003b. ISBN 80-968367-5-7.
- [6] DÁVIDEKOVÁ, Mária. Hodnoty, etika a socialne cítenie v sociálnej práci. In: ONDRUŠOVÁ, Zlatica a kol. *Základy sociálnej práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-109-5.
- [7] DÁVIDEKOVÁ, Mária. Zachovávanie ľudskej dôstojnosti a kľúčové hodnoty v profesii sociálneho pracovníka. In: MÁTEL, Andrej, GREY, Eva a JANECHOVÁ, Lucie (Eds.). *Aplikovaná etika v sociálnej práci 2. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2013. ISBN 978-80-8132-087-3.
- [8] DÁVIDOVÁ-VIDROVÁ, Anita a Peter SLOVÁK. Etika a morálka v práci sociálneho pracovníka. In: MÁTEL, Andrej, GREY, Eva a JANECHOVÁ, Lucie (Eds.). *Aplikovaná etika v sociálnej práci 2. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2013. ISBN 978-80-8132-087-3.
- [9] ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.

- [10] FALTYSOVÁ, Andrea a Melanie ZAJACOVÁ. Kdy už bude zákon o sociálních pracovnících? *Listy sociální práce*. 2016, IV(6), 25. ISSN 2336-2332.
- [11] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.
- [12] GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.
- [13] HANGONI, Tomáš. Sociální pracovník. In: ONDRUŠOVÁ, Zlatica a kol. *Základy sociální práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-109-5.
- [14] HANUŠ, Petr. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2007, 2007(1), 5-6.
- [15] HORECKÝ, Jiří a Andrea TAJANOVSKÁ. Sociální služby v ČR. In: Kolektiv autorů. *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2011. ISBN 978-80-904668-1-4.
- [16] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- [17] CHRENKOVÁ, Monika, Hana SOBKOVÁ a Zuzana VAJĎÁKOVÁ. Metody sociální práce, sociální služby a standardy kvality v sociálních službách. In: JANOUŠKOVÁ, Klára (Ed.). *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách: sborník studijních textů pro metodiky sociální prevence a sociální kurátory pověřené koordinační činností*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007. ISBN 978-80-7368-229-3.
- [18] JANEBOVÁ, Radka. Otázky k profesionalizaci sociální práce. *Práce a sociální politika*. 2005, 4, 4.
- [19] JANEBOVÁ, Radka. *Teorie a metody sociální práce - reflexivní přístup*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-374-1.
- [20] JANEČKOVÁ, Eva, Hana ČIBEROVÁ a Petr MACH. *Průvodce systémem poskytování sociálních služeb: řešení základních problémů poskytování sociálních služeb, vzory používaných formulářů, náležitosti smlouvy*. Olomouc: ANAG, 2016. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-009-6.

- [21] JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
- [22] JANKOVSKÝ, Jiří. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2007, 2007(4), 42-44.
- [23] KAŠPÁREK, Zdeněk. Bude sociální práce ošetřena zcela novou legislativou? *Sociální služby*. 2014, 16(8-9), 23.
- [24] KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Vyd. 4. rozš. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-25-7.
- [25] KLAPILOVÁ, Světlá. *Kapitoly ze sociální pedagogiky*. Vyd. 1. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1996. ISBN 80-7067-669-8.
- [26] KLENOVSKÝ, Libor. Identita profese jakožto identita profesionálů. In: SMUTEK, Martin, Friedrich W. SEIBEL a Zuzana TRUHLÁŘOVÁ, eds. *Rizika sociální práce: sborník z konference VII. Hradecké dny sociální práce, Hradec Králové 1. až 2. října 2010*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. ISBN 978-80-7435-086-3.
- [27] KODYMOVÁ, Pavla, Radek SUDA a Libor MUSIL. Profesní zákon pro sociální práci – potřeba, nutnost, nebo nadbytečná regulace? *Sociální práce/Sociálna práca*. 2012, 12(3), 50.
- [28] KODYMOVÁ, Pavla. Sociální práce do druhé světové války. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
- [29] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7179-620-6.
- [30] KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. 6. Vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-922-4.
- [31] KOVAŘÍK, Jiří. Posuzování potřeb ohroženého dítěte. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- [32] KREJČÍŘOVÁ, Olga a Ivana TREZNEROVÁ. *Malý lexikon sociálních služeb*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. ISBN 978-80-244-2754-6.
- [33] LEVICKÁ, Jana. *Základy sociálnej práce*. Trnava: Spoločnosť pre podporu vedy a vzdelávania na FZaSP TU, 2004. ISBN 80-968952-3-0.

- [34] MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4315-8.
- [35] MÁTEL, Andrej a Milan SCHAVEL. Nový zákon o sociálnej práci na Slovensku: retrospektíva, perspektívy a otázky. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2015, 15(1), 66-78.
- [36] MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.
- [37] MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- [38] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [39] MATULAYOVÁ, Tatiana. Sociální práce na Slovensku – inspirace pro sociální práci v ČR. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Proměny a příležitosti sociální práce v ČR*. Sborník z konference pořádané ke Světovému dni sociální práce. Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce II. Praha: 2017.
- [40] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza a vyhodnocení činnosti sociálních pracovníků z hlediska kvantity jejich potřeby a z hlediska jejich pracovní náplně*. Praha: 2004.
- [41] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Proměny a příležitosti sociální práce v ČR*. Sborník z konference pořádané ke Světovému dni sociální práce. Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce II. Praha: 2017.
- [42] MÜHLPACHR, Pavel. *Sociální práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3323-1.
- [43] MUSIL, Libor. Identita oboru/profese sociální práce. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.
- [44] MUSIL, Libor. Tři pohledy na budoucnost sociální práce. In: SMUTEK, Martin, Friedrich W. SEIBEL a Zuzana TRUHLÁŘOVÁ, eds. *Rizika sociální práce: sborník z konference VII. Hradecké dny sociální práce, Hradec Králové 1. až 2. října 2010*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. ISBN 978-80-7435-086-3.
- [45] NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Vyd. 1. Brno: Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

- [46] NEČASOVÁ, Mirka. Komentář k mezinárodnímu etickému kodexu. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2004, 2004(4), 36-38.
- [47] NEČASOVÁ, Mirka. Profesní etika. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- [48] NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-1.
- [49] NEDĚLNÍKOVÁ, Dana a kol. *Metodická příručka pro výkon terénní sociální práce*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN: neuvedeno.
- [50] NOVOTNÁ, Věra a Věra SCHIMMERLINGOVÁ. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum, 1992. ISBN 9788070664834.
- [51] OLÁH, Michal, Milan SCHAVEL a Zlatica ONDRUŠOVÁ. *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. Vyd. 2. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2008. ISBN 80-969449-6-7.
- [52] PASTRŇÁK, René. *Teorie a metody sociální práce*. Vyd. 1. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, 2011. ISBN neuvedeno.
- [53] POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-01-x.
- [54] ŘEZNÍČEK, Ivo. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-00-1.
- [55] SCHEIBOVÁ, Marie. Etický kodex a otázky sociálních pracovníků. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2004, 2004(4), 35.
- [56] *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-114-0.
- [57] STRIEŽENEC, Štefan. *Slovník sociálneho pracovníka*. Trnava: AD, 1996. ISBN 80-967589-0-X.
- [58] STRIEŽENEC, Štefan. *Úvod do sociálnej práce*. 2. Trnava: Tripsoft, 2001. ISBN 80-968294-6-7.
- [59] ŠIKLOVÁ, Jiřina. Je třeba zvýšit prestiž sociální práce. *Listy sociální práce*. 2013, 1, 5.

- [60] ŠIKLOVÁ, Jiřina. Sociální práce v našem státě od druhé světové války do současnosti. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN: 80-7178473-7.
- [61] ŠPILÁČKOVÁ, Marie a Eva NEDOMOVÁ. *Metody sociální práce s jednotlivcem*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2013. ISBN 978-80-7464-434-4.
- [62] TAJANOVSKÁ, Andrea. Význam etických kodexů. *Listy sociální práce*. 2016, 4(8), 7.
- [63] TLAPÁKOVÁ, Kateřina. Vytváření profesní identity sociálního pracovníka. In: *Aktuální otázky sociální práce, Texty k sociální práci: sborník příspěvků*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2003. ISBN 80-86771-01-6.
- [64] TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. Postavení sociálních pracovníků v právu České republiky. In: BAREŠ, Pavel, HAVLÍKOVÁ, Jana, MUSIL, Libor (Eds.). *Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR*. Praha: VÚPSV, 2017. ISBN 978-80-7416-240-4.
- [65] TOMEŠ, Igor. Je sociální práce profesí, nebo zaměstnáním? *Listy sociální práce*. 2017, 5(10), 18-19.
- [66] TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. Praha: Linde Praha, 2014. Monografie (Linde). ISBN 978-80-7201-938-0.
- [67] ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-36-6.
- [68] VALOVÁ, Hana a Radka JANEBOVÁ. Antiradikálnost“ českých sociálních služeb aneb jak organizace sociálních služeb řeší pokles finančních prostředků. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2015, 15(1), 6. ISSN 1213-6204.
- [69] VÍTOVÁ, Marcela. Milníky vývoje terénní péče v ČR do roku 2006. In: Kolektiv autorů. *Pečovatelská služba v České republice*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2010. ISBN 978-80-904668-0-7.
- [70] VLASÁKOVÁ, Hana. Profesní svaz sociálních pracovníků v sociálních službách APSS usiluje o zvyšování odbornosti a profesního sebevědomí sociálních pracovníků. *Sociální služby*. 2017, 19(3), 9.

[71] ZAJACOVÁ, Melanie a Filip NOVOTNÝ. Komuniké: Informace o stavu připravovaného profesního zákona. *Sociální práce*. 2014, 14(3), 35-38. ISSN 1213-6204.

[72] Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006, o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37. ISSN 1211 – 1244.

[73] ŽILOVÁ, Anna. *Kapitoly z teórie sociálnej práce*. Vyd. 1. Žilina: EDIS, 2000. ISBN 80-7100-783-8.

[74] ŽILOVÁ, Anna. *Úvod do teórie sociálnej práce: náuka o sociálnej práci*. Badín: Mentor, 2005. ISBN 80-968932-1-1.

Elektronické zdroje:

[75] *Doprovodný text k pracovnímu dokumentu odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon). Konzultační dokument MPSV pro období leden až březen 2014* [online]. 2014 [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: https://www.azylovedomy.cz/soubory/549_Doprovodny_text_k_pracovnimu_dokumentu_profesni_zakon_FINAL.pdf

[76] *Doprovodný text k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (profesní zákon). Konzultační dokument MPSV pro období červen až září 2014* [online]. 2014 [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/18393/3b._Doprovodny_text_k_pracovnimu_dokumentu_profesni_zakon_cerven_zari_FINAL.pdf

[77] GRADKOVÁ, Vanda. *Právo pro sociální pracovníky* [online]. 2013 [cit. 2017-10-21]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/4580313-Pravo-pro-socialni-pracovniky.html>

[78] JELÍNKOVÁ, Pavla. *Velká novela zákona o sociálních službách přinese řadu změn* [online]. ©2017 [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <https://pomocvdomacnosti.cz/velka-novela-zakona-o-socialnich-sluzbach-prinese-radu-zmen>

[79] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Velká novela zákona o sociálních službách usnadní život mnoha lidem* [online]. ©2017 [cit. 2017-10-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/30312>

[80] *Pomáhající profese: Sociální inovace a rozvoj lidských zdrojů v dlouhodobé péči* [online]. Praha: Evropská rozvojová agentura, ©2014 [cit. 2017-11-03]. Dostupné z: <http://pecujeme.eracr.cz/lide-a-pece/pomahajici-profese/>

- [81] *Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (profesní zákon): Konzultační dokument MPSV pro období červen až září 2014* [online]. 2014 [cit. 2017-12-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/18392/3a._Pracovni_dokument_profesni_zakon_cerven_zari_FINAL.pdf
- [82] SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Etický kodex sociálních pracovníků České republiky* [online]. Praha: SSP ČR, 2006 [cit. 2017-11-11].
Dostupné z: <http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspr.pdf>
- [83] *Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících. Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace (RIA)* [online]. 2015 [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/vecny-zamer-zakona-o-socialnich-pracovnicich>
- [84] VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Plán legislativních prací Vlády na rok 2017* [online]. 2016 [cit. 2017-12-12]. Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/dokumenty/Plan-legislativnich-praci_2018.pdf
- [85] VLKOVÁ, Šárka. *Vztah PKSP a profesního růstu sociálních pracovníků* [online]. ©2016 [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <http://www.budmeprofi.cz/wp-content/uploads/2017/09/Mgr.-rka-Vlkov.pdf>
- [86] *Vypořádání připomínek k materiálu Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících* [online]. 2016 [cit. 2017-09-08]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORNA9PH7Q28>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

a kol.	a kolektiv
aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
mj.	mimo jiné
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS	Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
např.	například
PZ	Politika zaměstnanosti
resp.	respektive
s.	strana
Sb.	sbírka zákonů
SPOD	Sociálně - právní ochrana dětí
SS	Sociální služby
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 Profesní postavení sociálního pracovníka.....</i>	<i>42</i>
<i>Graf 2 Věkové zastoupení respondentů.....</i>	<i>51</i>
<i>Graf 3 Délka praxe respondentů.....</i>	<i>52</i>
<i>Graf 4 Oblast působnosti respondentů.....</i>	<i>52</i>
<i>Graf 5 Názor na vznik nové legislativy pro výkon profese sociální práce.....</i>	<i>55</i>
<i>Graf 6 Profesní zákon a jeho vliv na zvýšení prestiže sociální práce.....</i>	<i>58</i>
<i>Graf 7 Názor respondentů na vznik profesní komory.....</i>	<i>59</i>
<i>Graf 8 Upřednostňovaná podoba profesní komory.....</i>	<i>60</i>
<i>Graf 9 Ideální podoba dalšího vzdělávání z pohledu respondentů.....</i>	<i>65</i>
<i>Graf 10 Uznávání kvalifikace pro výkon sociální práce absolventům jiných oborů.....</i>	<i>67</i>
<i>Graf 11 Názor na vznik nového etického kodexu.....</i>	<i>68</i>
<i>Graf 12 Závaznost etického kodexu.....</i>	<i>69</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1 Postoj ke vzniku profesního zákona.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabulka 2 Příčiny nízké prestiže sociální práce.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabulka 3 Způsob financování členství v profesní komoře.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabulka 4 Výhody profesního zákona.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabulka 5 Nevýhody profesního zákona.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabulka 6 Přínos současných i navrhovaných forem dalšího vzdělávání.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabulka 7 Kontingenční tabulka 1.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabulka 8 Kontingenční tabulka 2.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabulka 9 Kontingenční tabulka 3.....</i>	<i>72</i>

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Magdaléna Řeháková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, konkrétně 2. ročníku navazujícího magisterského studia oboru Sociální pedagogika. V souvislosti s ukončením studia zpracovávám diplomovou práci na téma *Pohled sociálních pracovníků na profesní zákon*. Ráda bych Vás tímto požádala o spolupráci formou vyplnění následujících otázek. Dotazník je anonymní a získaná data poslouží pro účely diplomové práce. Děkuji za Váš čas a ochotu.

1. Kolik je Vám let?

- a) 22 – 31 let
- b) 32 – 41 let
- c) 42 – 51 let
- d) 52 a více

2. Jaká je Vaše délka praxe na pozici sociální pracovník?

- a) 0 - 5 let
- b) 5 - 10 let
- c) 10 – 15 let
- d) 15 let a více

3. Oblast působnosti:

- a) Sociální služby
- b) Rezort Ministerstva vnitra
- c) Rezort Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
- d) Rezort Ministerstva spravedlnosti
- e) Rezort Ministerstva zdravotnictví
- f) Rezort Ministerstva práce a sociálních věcí
- g) Sociálně-právní ochrana dětí
- h) Politika zaměstnanosti

**4. Uveďte, prosím, na škále, jaký je Váš postoj ke vzniku profesního zákona?
(1 – velmi kladný, 5 – velmi záporný)**

1 – 2 – 3 – 4 – 5

5. Domníváte se, že by profese sociálního pracovníka měla být ošetřena novou legislativou?

- a) Ano, je nutná existence samostatného zákona o sociálních pracovnících
- b) Ne, stávající legislativa pro výkon sociální práce je dostačující
- c) Postačí úprava výkonu sociální práce v novele zákona o sociálních službách
- d) Nejsem si jistá/ý

6. Se současnou podobou návrhu profesního zákona jsem:

- a) Spokojen/a
- b) Spíše spokojena
- c) Nespokojen/a
- d) Spíše nespokojena

7. Která část návrhu profesního zákona je, dle Vašeho názoru, nedostatečně upravena? (Zvolte, prosím, maximálně 3 odpovědi)

- a) Podmínky k výkonu profese sociálního pracovníka
- b) Odborná způsobilost k výkonu sociální práce a další vzdělávání
- c) Profesní postavení sociálního pracovníka
- d) Profesní komora sociálních pracovníků
- e) Návrh profesního zákona je vhodné zcela přepracovat
- f) Návrh profesního zákona považuji za vyhovující
- g) Jiná odpověď:.....

8. Myslíte si, že profesní zákon přispěje ke zvýšení prestiže sociální práce?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne
- e) Nejsem si jistá/ý

9. **Co je podle Vás příčinou nízké prestiže sociální práce?** (Zvolte, prosím, maximálně 3 odpovědi)
- Nízké finanční ohodnocení sociálních pracovníků
 - Nejasné vymezení sociální práce a nedostatečná legislativa
 - Malé povědomí veřejnosti o práci sociálních pracovníků
 - Nízká angažovanost sociálních pracovníků
 - Rozdílné vzdělání sociálních pracovníků
 - Zaměňování sociální práce za jiné obory a sociální služby
 - Jiná odpověď:.....
10. **Je podle Vás nutné zřídit profesní komoru?**
- Ano
 - Spíše ano
 - Ne
 - Spíše ne
11. **Jaká je podle Vás ideální forma profesní komory?**
- Povinné členství
 - Nepovinné členství
 - Žádná, nesouhlasím se zřízením profesní komory
 - Nejsem si jistá/ý
12. **Kdo by podle Vás měl financovat členství sociálních pracovníků v profesní komoře?**
- Sociální pracovník, který je řádným členem profesní komory
 - Zaměstnavatel sociálního pracovníka
 - Nesouhlasím s placením členského příspěvku v profesní komoře
 - Jiná odpověď:.....
13. **Co považujete za výhody profesního zákona?** Prosím, uveďte:.....
14. **Co považujete za nevýhody profesního zákona?** Prosím, uveďte:.....
15. **Jaká je podle Vás ideální podoba dalšího vzdělávání sociálních pracovníků?**
- Stávající podoba, tj. v rozsahu 24 hodin vzdělávání/rok
 - 24 hodin vzdělávání/rok+ 12 hodin supervize/rok
 - 48 hodin vzdělávání/rok+ 12 hodin supervize/rok+ 8 hodin seberozvojových aktivit
 - Nejsem si jistá/ý
 - Jiná odpověď:.....
16. **Do jaké míry považujete za přínosné současné i navrhované formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků?**
(1 – nejvíce přínosné, 5 – nejméně přínosné)
- | | |
|--|-------------------|
| a) Specializační vzdělávání zabezpečené VŠ a VOŠ | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| b) Kurzy s akreditovaným programem | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| c) Odborné stáže | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| d) Školící akce | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| e) Konference | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| f) Supervize | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
| g) Seberozvojové aktivity | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 |
17. **Souhlasíte s tím, aby byla uznávána kvalifikace pro výkon sociální práce i absolventům příbuzných či odlišných oborů, jak to umožňuje stávající právní úprava?**
- Ano
 - Spíše ano
 - Ne
 - Spíše ne
18. **Domníváte se, že je žádoucí, aby byl v souvislosti s možným přijetím profesního zákona vytvořen nový etický kodex sociálních pracovníků?**
- Ano
 - Spíše ano
 - Ne
 - Spíše ne
19. **Měl by být nový etický kodex sociálních pracovníků právně závazný?**
- Ano
 - Spíše ano
 - Ne
 - Spíše ne