

UNIVERZITA KARLOVA

HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

(Ne)zbytnost zákonných kvalifikačních požadavků v sociální praxi

**The (un)necessity of legal qualification requirements in social
practice**

Diplomová práce

Vedoucí práce:

PhDr. Mgr. Petr Novák, Ph.D.

Autor:

Bc. Silvie Festová

Praha 2025

Poděkování

Děkuji mému vedoucímu práce PhDr. Mgr. Petru Novákovi, Ph.D. za odborné vedení práce, cenné rady, profesionální přístup, ochotu a trpělivost v průběhu konzultací. Poděkování také patří všem sociálním pracovníkům, kteří mi byli ochotni věnovat svůj čas v rámci rozhovorů k výzkumu.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci „(Ne)zbytnost zákonných kvalifikačních požadavků v sociální praxi“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Mladé Boleslavi dne 19.4.2025

Bc. Silvie Festová

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá kvalifikačními požadavky v sociální práci, jejich nezbytností a zamýšlí se nad tím do jaké míry jsou jejich v nynější požadavky na pracovníky v sociálních službách opravdu nezbytné.

V diplomové práci je stručně popsána sociální práce, její vývoj, a to od počáteční myšlenky pomoci bližnímu, její vymezení, poskytované služby a pracovníci. Dále popisuje kvalifikaci a odborné požadavky které jsou kladeny na dnešní sociální pracovníky. Teoretické poznatky jsou dále využity v praktické části práce, jež tak navazuje na teoretickou a kde jsou uvedeny výstupy kvalitativního výzkumu provedeného mezi sociálními pracovníky.

Klíčové pojmy

Pomoc, pomoc bližnímu, charita, sociální práce, sociální pracovník, profesionalizace sociální práce, zákon o sociálních službách, kvalifikace, postoje

Annotation

This thesis examines the qualification requirements in social work, their necessity and considers to what extent they are really necessary in the current requirements for social workers.

The thesis briefly describes social work, its development from the initial idea of helping our fellow man, its definition, the services provided and the workers. It also describes the qualifications and professional requirements that are placed on today's social workers. The theoretical knowledge is further used in the practical part of the thesis, which is thus related to the theoretical part and where the results of qualitative research conducted among social workers are presented.

Key words

Help, helping your neighbor, Charity, social Services, social worker, professionalization of social work, law and social services, qualification, attitudes

Obsah

Úvod	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1. Pomoc	10
1.1. Pomoc bližnímu	10
2. Charita	13
2.1. Historie charity	14
2.1.1. Antika	14
2.1.2. Starý zákon	15
2.1.3. Nový zákon	15
2.1.4. Starověk	16
2.1.5. Středověk	17
2.1.6. Novověk	18
2.1.7. Moderní dějiny charity	18
2.2. Charita České Republiky	19
3. Sociální práce	21
3.1. Vznik oboru sociální práce	21
3.2. Základní vymezení sociální práce	22
3.3. Sociální služby	24
3.4. Sociální pracovník	26
3.5. Pracovník v sociálních službách	28
4. Vztah Charity a sociální práce	29
5. Vzdělání	31
5.1. Vzdělávání	31
5.1.1. Vzdělávání dospělých	32
6. Kvalifikační požadavky v sociální práci	35
6.1. Kvalifikace	35
6.2. Kvalifikace v sociální práci	36
6.3. Kvalifikace dle zákona 108/2006	38
6.4. Postoje	41
6.5. Etický kodex	43
PRAKTICKÁ ČÁST	
7. Výzkumné šetření	46
7.1. Metody sběru dat	46

7.2. Cíl výzkumu a jejich transformace do otázek	48
7.3. Výzkumný vzorek	50
7.4. Realizace výzkumu	50
7.5. Interpretace výsledků výzkumu	51
7.6. Shrnutí	60
Závěr	63
Seznam použitých zdrojů	66
Seznam příloh	69

Seznam zkratek

ČAS – Česká asociace streetwork

ČR – Česká republika

IFSW – International Federation of Social Workers

KPSS – kurz pracovníka v sociálních službách

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSPOD – Orgán sociálně-právní ochrany dětí

Sb. – sbírky zákonů

PSS – pracovník v sociálních službách

Sv. – svatý

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

Úvod

Tato diplomová práce se pokusí zhodnotit kvalifikačními požadavky v sociální práci, jejich nezbytnost a důležitost pro praxi. Bude se ale také zamýšlet nad tím do jaké míry je jejich, v nynější zákonné nastavení, pro sociální pracovníky opravdu nezbytné. A v konečném důsledku prospěšné i pro sociální práci samotnou, a tak i klienty sociálních služeb. Hlavním cílem bude snaha o zjištění pohledu pracovníků v sociální praxi, o tom, zda jsou nynější zákonem stanovené kvalifikační požadavky prospěšné v jejich praxi a jak pohlíží na možná úskalí.

Tato práce bude koncipována do dvou částí, a to teoretické a praktické. Každá z těchto částí je dělena do kapitol a případně podkapitol. V teoretické části diplomové práce bude stručně popsán počátek vývoj sociální práce až od počátku myšlenky pomoci bližnímu, její vymezení, poskytované služby a pracovníci. Navrátil popisuje, jak různé teoretické přístupy sociální práce se měnili v návaznosti na historický vývoj. (Navrátil, 2001, s.7) Proto tato práce začíná u pomoci bližnímu, jelikož již tam jsou patrné její počátky. Dále stručně popisuje vývoj charity a vznik sociální práce, jak ji chápeme dnes. Dále popíše kvalifikaci a odborné požadavky které jsou kladeny na dnešní sociální pracovníky. Teoretické poznatky budou dále využity v praktické části práce, jež bude navazovat na teoretickou a která zacílí na výzkumné šetření mezi sociální pracovníky. Jako forma šetření je zvolen kvalitativní výzkum a jako metoda využít polostrukturovaný rozhovor. V závěru praktické části budou zpracovány a uvedeny výstupy kvalitativního výzkumu provedeného mezi sociálními pracovníky.

V posledních letech je se organizace stále častěji potýkají s tím, že je těžké sehnat kvalitní zaměstnance, jelikož se na výběrová řízení především terénních programech a také s takzvanou problémovou klientelou, hlásí méně uchazečů. Nelze se tedy ubránit myšlenkám o tom, zda nejsou příčinou nedostatku sociálních pracovníků, krom jiného i důsledky zvýšených nároků na jejich kvalifikaci. Zda nyní díky tomu nepřicházíme o možné uchazeče, kteří by tuto práci vykonávali v požadované kvalitě, ale bohužel nespĺňují vyžadovanou míru kvalifikace. Zda pak nově nastupující pracovníci mají sice rozsáhlé teoretické základy díky dosaženému vzdělání, ale prakticky v přímém kontaktu s klienty nemají zkušenost. Přestože na základě svého vzdělání mohou mít větší požadavky a nároky na výběr konkrétní pracovní pozice, ohodnocení a vlastní prestiž, nemají již takovou chuť a potřebu se nadále vzdělávat ve specifických oblastech souvisejících s jejich novou pozicí. V praxi bývá také

problematický vztah nově přijatých pracovníků s vyšším vzděláním vůči stávajícím pracovníkům s původním vzděláním nižším. Přestože pro kvalitní výkon sociální práce jsou výrazným vkladem i osobnostní předpoklady a pracovní i životní zkušenost, je zdůrazňována především role formálního vzdělání.

V rámci své diplomové práce bych prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů se sociálními pracovníky ráda zjistila jejich postoje k nynějším kvalifikačním požadavkům a získala informace o to, jak hodnotí legislativní změny týkající se kvalifikace v praxi. Jaký měl vliv tento aspekt zavedený Zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb. na sociální pracovníky a sociální práci a zda by respondenti doporučili nějaké změny v požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Pomoc

Slovník spisovného jazyka popisuje pomoc jako přispění v nouzi, v nesnázích, v nějaké činnosti, poskytnutí prostředků k dosažení něčeho nebo podpora. Pomocí se rozumí jakákoliv činnost nebo podpora, která je poskytována jinému člověku, skupině či komunitě, tak aby usnadnil řešení problému, zvládnání obtíží nebo dosažení kýženého cíle. Poskytovaná pomoc může být materiální i emocionální, duchovní, sociální, psychologická, právní, zdravotní. (Slovník spisovného jazyka českého, [cit. 2024-12-16]) heslo „pomoc“)

V slovníku sociální práce Matoušek popisuje pomoc jako „akt, při kterém jednatel, nebo skupina něco poskytují jinému jednotlivci, nebo skupině, přičemž adresát pomoci to, co je mu poskytnuto, využívá k řešení svého problému.“ (Matoušek, 2016, s. 140)

Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. (2006, [online]) definuje pomoc poskytováním pomoci formou sociálních služeb, prostřednictvím profesionálních pracovníků, jež mají za úkol: „podpořit osoby v jejich životních potřebách, zmírnit následky nepříznivých sociálních situací a umožnit jim co největší míru samostatnosti“. (Zákonyprolidi.cz, 2006)

1.1. Pomoc bližnímu

Pomoc bližnímu se opírá o soucit, empatii a ochotu pomoci těm, kteří se ocitli v těžké životní situaci. Tento koncept můžeme vysledovat v historii ve filozofii, etice, a především v různých náboženských systémech. V širším slova smyslu se jedná o jakéhokoliv projev pomoci či podpory lidem kolem nás. Pomoc bližnímu je klíčovým aspektem víry v křesťanství a jedná se o jeden z hlavních morálních principů. Důležitým pilířem křesťanství je pomoc slabším a těm co jsou v nouzi. V bibli jsou křesťané vyzýváni k tomu, aby se starali o své bližní. Obzvláště v Novém Zákoně najdeme mnoho veršů, jež nás vyzývají k péči o druhé. V evangeliích najdeme dvě základní přikázání lásky, kde je pomoc druhým vnímána jako přirozený důsledek lásky k bližnímu a to, jak je uvedeno v Bibli (Bible.cz, [cit. 2024-12-16]): "Milovati budeš bližního svého jako sebe samého." (Matouš 22, 39, Bible.cz) a "Milovat budeš Pána, Boha svého, z celého srdce svého, a ze vši duše své a ze vši myslí

své." (Matouš 22, 37, Bible.cz) V evangeliu podle Matouše se dále říká: „Byl jsem hladový, a dali jste mi najíst; byl jsem žíznivý, a dali jste mi napít; byl jsem cizinec, a přijali jste mě; byl jsem nahý, a oblékli jste mě; byl jsem nemocný, a navštívili jste mě; byl jsem ve vězení, a přišli jste ke mně.“ (Matouš 25, 35-40, Bible.cz) A v evangeliu podle Lukáše nalezneme podobenství o milosrdném Samaritánovi, jenž pomohl raněnému člověku, i když byl jiného etnika a náboženského vyznání. Zde se poukazuje, že pomoc má být nejen nezištná, ale má být poskytována všem bez rozdílu každému, kdo pomoc potřebuje, bez ohledu na jeho rasu, původ, víru, či přesvědčení. (Lukáš10, 25–37, Bible.cz) V Novém zákoně nalezneme mnoho výzev k tomu, jak máme pomáhat znevýhodněným skupinám jako jsou chudý, nemocní, vězni a další. Například v evangeliu podle Matouše se říká, že to, co jsme učinili pro nejmenší z nejmenších, učinili jsme pro Ježíše Krista a pomoc těmto skupinám je tak považována za službu Bohu. Matouš (25,31–46, Bible.cz) Největším vzorem lásky a služby bližnímu je sám Ježíš, jehož celý život byl o pomoci druhým, uzdravování nemocných a duchovních povzbuzení potřebných Ježíš říká: "Chce-li kdo první býti, buď ze všech nejposlednější a všech služebník." (Marek 9,35, Bible.cz) Křesťané vnímají službu, že službou druhým slouží Bohu, který se promítá ve všech potřebných, a tak se tato služba stává bohoslužbou. (Pospíšil, 2002, s.151) Pomoc druhým se v křesťanství promítá nejen ve fyzické pomoci, ale i v lásce, soucitu a službě ve všech oblastech našeho života, ve vztazích a běžných situacích, ve kterých se nacházíme.

V úzkém pojetí je pro křesťany Bůh láskou a láska k bližnímu je tak setkáním s Bohem. Podstatou lásky „agapé“ je její určení k tomu, aby byla předána dále, a tak putovat jako od darujícího k obdarovanému, jež se sám stává darujícím a obdarovává zpět prvního darujícího. Když je člověk vnímá, že je obdarován láskou, nemůže si ji tak nijak přivlastnit. (Pospíšil, 2002, s.170)

Matoušek definuje lásku k bližnímu takto: „V náboženství založená láska k bližnímu je jedním z vlivných motivů sociální práce. Láska k bližnímu je podle slavných formulací apoštola Pavla nesobecká, nepramení z přitažlivosti druhého, vkládá do něj kvalitu, pečuje o jeho blaho bez vyhlídky na bezprostřední odměnu.“ (Matoušek, 2016, s. 94)

V dnešní době se díky internetu a sociálním médiím pomoc stává více kolektivní, než tomu bývalo dříve, rozšiřuje se mimo tradiční komunity a umožňuje lidem vzájemně si pomáhat i na globální úrovni. Pomoc se tak již nenabízí jen v rámci okolí a blízkých komunit, ale i v širších, často anonymních kontextech. Tato pomoc je často strukturovaná a profesionální. Například pomoc poskytovaná neziskovými organizacemi, vládními agenturami,

zdravotními institucemi nebo charitativními organizacemi které se angažují v pomoci lidem v nouzi, nebo během přírodních katastrof, válek a dalších krizí.

2. Charita

Slovo charita pocházející z řeckého slova „charis“, které v překladu znamená milost, laskavost, vděčnost, nebo také z latinského slova „caritas“ odvozeného od slova „carus“, které se překládalo jako cenný, drahý, milý, vzácný, oblíbený. Pojem charita se, ale používá i jako označení dobročinných aktivit. Slovník spisovného jazyka českého definuje charitu následovně: „Charita je pomoc nebo podpora, kterou lidé poskytují těm, kteří jsou v nouzi, a to bez očekávání odměny.“ (Slovník spisovného jazyka českého, [cit. 2024-12-16] heslo „charita“) Podle Matouška je charita „Křesťanská láska k bližnímu projevující se pomocí poskytovanou lidem v nouzi. Katolická církev použila tohoto slova k označení své novodobé instituce poskytující sociální péči.“ (Matoušek 2016, s.73)

V křesťanské tradici je charita považována za jednu ze ctností, jež znamená poskytování pomoci těm, kdo jsou v nouzi, jako projev lásky a víry v Boha. V křesťanském kontextu je tedy charita často vnímána jako nezištná láska k bližnímu a projev milosrdenství. Již výše citované "Milovati budeš bližního svého jako sebe samého." (Matouš 22, 39, Bible.cz) vybízí k charitativní činnosti.

V Sociálním kontextu vnímáme charitu jako pomoc zaměřující se na zlepšení života lidí na pokraji společnosti, či v znevýhodněných. Jde tedy o pomoc lidem nacházejících se v chudobě, nemoci, znevýhodněných a diskriminovaných menšinách, osamělých, starších, samoživitelce a podobně. Charita je též propojována s humanitární pomocí například v rámci pomoci obětem válečných konfliktů a přírodních katastrof.

Charita zahrnuje širokou škálu činností zaměřených na pomoc druhým, především těm, kteří se nacházejí v nouzi, a to bez očekávání materiálního nebo jiného prospěchu pro dárce.

Obecně se o charitě dá tedy napsat to, že je aktem solidarity a altruismu, kdy jedinec, či skupina poskytuje pomoc druhým lidem, kteří se ocitli v těžkých životních situacích. Charitu lze vykonávat samostatně, nebo formou, či prostřednictvím organizací. Motivací pro charitu, může být víra, morálka a etika, nebo může být poskytována i z hlediska praktických humanitárních cílů.

2.1. Historie charity

2.1.1. Antika

Z doby antiky byli dochovány informace o péči převážně z lékařského prostředí. Antika byla kulturně vyspělá, ale bylo to kruté období s ohledem na pomoc druhým. Chudým, ženám a dětem hrozilo, že budou prodáni do otroctví a milosrdenství bylo tehdy považováno za slabost. (Pospíšil, 2002, s.77)

Ve starověkém Egyptě nemocní docházeli do chrámů bohů, jelikož v té době lidi léčili kněží. Tyto chrámy zasvěcené bohům bývali často u moře na půvabných místech. (Messina, 2005, s.11) Nemocnice nestavěli, a tak potřební se shromažďovali např. u chrámů Isidy a Serapida, kde poskytovali lékařskou péči kněží, jejíž součástí bylo zařikávání a magické praktiky. (Šmerda, 2010, s.27) Ve starověkém Egyptě i starověkém Řecku k léčení byli používány magické rituály a víry, že úzdava jedince závisí na přízni, či nepřízni bohů. (Pospíšil, 2002, s.74)

Odklonu od mytologického a magického přišel na přelomu 5. a 4. století před Kristem, díky stále většímu vlivu filozofie, tehdy založil v Řecku svou lékařskou praxi postavenou na empirických základech a s etickými požadavky Hippokrates. (Pospíšil, 2002, s.74) Hippokratova slova: „Kde je láska k člověku (říkal jeden z hippokratovských předpisů), tam je láska k umění.“ (Messina, 2005, s.15) jsou nejbližší k pomoci potřebnému jako službě a charitě. Kolem roku 400 před Kristem vznikla v indii první nemocnice v duchu buddhistického učení. Toto náboženství stanovilo pravidla pro ošetřující nemocných. „Ošetřovatel musí být dobrotivý a obětavý vůči pacientovi, musí být čistý myslí i tělem, schopný každé služby, kterou nemocný potřebuje, musí umět umíchat léky, vařit, trpělivě umývat nemocného, musí umět zvedat nemocného z lůžka a vodit ho při procházce, musí mít praxi v upravování lůžek. Musí být ochotný, trpělivý, musí poslouchat obdržené příklady, nikdy nesmí jednat svévolně.“ (Messina, 2005, s.11)

Kolem roku 300 před Kristem vznikla filozofická škola stoiků v Aténách, kteří byli se svými myšlenkami, činit dobro bez očekávání odměny, v podstatě posly charity. (Šmerda, 2010, s. 21)

2.1.1. Starý zákon

Pojem "charita" ve starozákonním smyslu nebyl sice definován jako v moderním světě, ovšem koncept péče o druhé, zvláště pak o chudé, vdovy, sirotky, staré a cizince, je v Starém zákoně přítomen ve spoustě textů. Je zde vidět důraz na pomoc cizincům, jelikož popisuje, že i Izrael byl původně cizincem a měla by být poskytnuta pomoc i prchajícím ze svých zemí, kvůli válkám a hladu. V nejrozsáhlejší sbírce zákonů, Deuteronomium (Bible.cz, [cit. 2024-12-20]) se píše „Hospodin Bůh váš, Bůh bohů, a Pán pánů, silný, veliký, mocný a hrozný, kterýž nepřijímá osoby, ani béře darů, čině soud sirotku a vdově, miluje také příchozího, dává mu chléb a oděv. Protož milujte hostě, nebo jste byli hosté v zemi Egyptské.“ (Deuteronomium 10, 17-19, Bible.cz) Nalezneme zde řadu sociálních předpisů. Izraelité se také každý třetí a šestý ze sedmiletého období, dělili o své desátky s chudými a almužna byla dle Starého zákona povinností. V patnácté kapitole Deuteronomium najdeme výslovně „Nebudete bez chudých v zemi vaší; protože přikazuji tobě, řka: Abys ochotně otvíral ruku svou bratru svému, chudému svému a nuznému svému v zemi své.“ (Deuteronomium 15, 11, Bible.cz)

Ve Starém zákoně nalezneme sbírku právních opatření, reagujících na lidskou nouzi a která zajišťovala práva chudým a strádajícím, jako povinnost desátek, placení mzdy nádeníkům, zákaz půjček na úrok apod.

2.1.2. Nový zákon

Evangelia v novém zákoně jsou považována za základ duchovní charitativní služby. Ježíš Kristus vybízí k jeho následování, jí s těmi, kterými se dříve pohrdalo, dotýká se nečistých, přiklání se k chudým a léčí nemocné. Dává vzor, jak přistupovat ke všem, bez rozdílu. K charitě vybízí zřejmě nejznámější věty z Matoušova evangelia: „Nebo jsem lačněl, a dali jste mi jísti; žíznul jsem, a dali jste mi pítí; hostem jsem byl, a přijímali jste mne; nah, a přioděli jste mne; nemocen jsem byl, a navštívili jste mne; v žaláři jsem seděl, a přicházeli jste ke mně. (Matouš 25, 35-36, Bible.cz) Kde se dál zdůrazňuje přístup k těm nejubožejším: „Cožkoli jste činili jednomu z bratří těchto mých nejmenších, mně jste učinili.“ (Matouš 25, 40, Bible.cz) Dalším velkým příkladem poskytování pomoci v nouzi a charitativní činnosti bez rozdílu, je bezesporu podobenství o milosrdném Samaritánovi. Samaritán dle Lukášova evangelia pomohl přepadenému, polomrtvému cizinci a rivalovi, kterému nepomohl kolemjdoucí kněz a levita. Samaritán se o něj postaral, ovázal mu rány a zaplatil za něj

hostinskému. (Lukáš 10, 30-35, Bible.cz) V tomto a dalších podobenství nalezneme silný sociální podtext a kritiku bohatství a marnivosti. Ježíš Kristus dává stejnou váhu životů všech, projevuje lásku chudým a potřebným, nečiní rozdíly mezi sociálními vrstvami a přiklání se k potřebným.

Messina vypisuje základní prvky zdravotnické kultury, jež vzniká z Ježíšova poselství: ztotožnění z každým člověkem, jež potřebuje pomoc; lásku k Bohu a k bližnímu, jež vede k dokonalosti; soud na konci, dle lásky k chudým; nové chápání člověka, jako Božího dítěte; bez rozdílu; lékařství bez zisku, ale výraz lásky; obrana všech životů; zdravotní a charitativní činnost především pro chudé a slabé; dává smysl a hodnotu všem bolestem, i když trpí člověk nevině; láska odčíná hříchy. (Messina, 2005, s.24,25)

2.1.3. Starověk

Po době apoštolské vznikají církevní komunity a společenství je vázáno na církevní otce, jež následovali učení a odkaz Ježíše Krista. Církev se stává pomocníkem chudých, nemocných a malomocných i za dob pronásledování, nenávisti a odsuzování křesťanství. Almužna byla považována za způsob odčinění chudoby a odpuštění hříchů a milosrdenství. Bylo povinností křesťanů pomoci chudým. (Messina, 2005, s.32) Poté co byl v r. 313 vyhlášen římskými vládci Konstantinem I. Velikým a Liciniem Milánský edikt, který zaručoval náboženskou toleranci v celé římské říši a umožnil křesťanům vykonávat své náboženské praktiky bez obav z pronásledování, mohla být veřejně a beztrestně vykonávána křesťanská charitativní činnost. Vznikaly sirotčince, nalezince, nemocnice a další instituce. „Byly to útvary určené k trvalému a bezplatnému rozdělení životně potřebných věcí a služeb pro hmotné potřeby nemajetných, bezdomovců, starých lidí, nemocných a dětí.“ (Messina, 2005, s.56)

Pomoc bližnímu se stala jedním ze základních pilířů církve. Pospíšil popisuje „**hlavní úkoly biskupa na poli charitativní služby:**

- 1) Rozdělovat spravedlivě almužny mezi sirotky, vdovy, postižené a cizince bez prostředků.
- 2) Pečovat o opuštěné a nemocné bez rozdílu, zda se jednalo o přátele nebo nepřátele, místní nebo cizí.
- 3) Pečovat o výchovu sirotků, o jejich adopci do nových rodin, o jejich sňatky a uplatnění v životě.

- 4) Pokoušet se najít zaměstnání pro ty, kdo byli bez práce.
- 5) Sytit hladové a odívat nahé.
- 6) Pomáhat těm kdo byli uvrženi do vězení.
- 7) Poskytovat pohostinství cizincům.
- 8) Pečovat o řádný pohřeb zemřelých křesťanů do země
- 9) Organizovat sbírky na pomoc pronásledovaným a na podporu ostatních církevních obcí stížených pohromou nebo pronásledováním.“ (Pospíšil, 2002, s.101)

Biskupové si k této činnosti hledali pomocníky diákonky (služebníky), vyškolené pracovníky charitativní péče i laiky, některé činnosti pak vykonávali i ženy diakonky.

2.1.4. Středověk

Ve středověku byla charita, tedy pomoc potřebným, považována za důležitou součást křesťanského života a společnosti. Křesťanství v této době kladlo velký důraz na milosrdenství, péči o chudé, nemocné, sirotky a další znevýhodněné skupiny. Církev, především díky klášterům, hrála klíčovou roli v poskytování pomoci chudým. Po celé Evropě bylo mnoho klášterů, byli zakládány nemocnice, útulky a špitální řády s cílem péče o nemocné, zraněné, chudé a sirotky. Církev má velké kompetence jak charitativní a společenské, tak správní, soudní i hospodářské, je finančně podporována císaři. Charitativní činnost má praktický i duchovní rozměr, lidé věřili, že pomoc potřebným jim pomůže k duchovnímu růstu. Dalším zařízením poskytující pomoc potřebným byla diakonie, kam se chodili chudí vykoupat a dostat ošacení, potraviny, léky apod. (Messina, 2005, s. 76) Sv. Benedikt založil v 16. století klášter Monte Cassino s přísnými pravidly pro práci i modlitbu a od té doby vznikají další podobné kláštery s rozsáhlými knihovnami. (Pospíšil, 2002, s.106)

V českých zemích se počátky řeholního života datují do konce 10. století, kdy byl založen první doložený klášter benediktinek u sv. Jiří na Pražském hradě a stejně tak i nedaleký klášter benediktinů v Břevnově. Příchod dalších řeholních řádů pak spadá do 12. století a od jeho druhé poloviny se v českých zemích usazují rytířské řády, jejichž původ souvisí s křižáckými výpravami do Svaté země. Začátkem 13. století přicházejí i němečtí rytíři a po nich na necelé století taktéž templáři. V husitském období je charakteristický zánik řady řeholních domů v Čechách. Kláštery Moravy a Slezska byly až na výjimky ušetřeny. Velký dopad pak mělo rozšíření františkánské observance a působení Jana

Kapistrána v Čechách. Observanti, kteří se zde také usídlili, po rozdělení řádu nazývaní františkáni, důsledně dbali na původní řeholi sv. Františka. Protestantská reformace iniciovaná vystoupením Martina Luthera, vyústila v první polovině 16. století k další vlně zániku klášterů i v Čechách. (cirkevni mapy.cz, online)

2.1.5. Novověk

V renezanční a humanistické době je náboženství potlačováno a hodnota jedince je poměřována jeho užitečností. Nový pohled na člověka s důrazem na jeho schopnosti, však opomíjel jeho vztah k Bohu. V renezanční době se na chudé pohlíželo jako na neužitečné, lenochy, podvodníky, či dokonce potencionální zločince (Pospíšil 2002, s.116) Charitativní služby zanikaly, nemocnice chátraly a církve tak přenechávaly správu charitativní činnosti autoritám a obcím. „Města se sice jakžtakž starala o vlastní chudé a nemocné, ale bývala necitlivá vůči potřebným, kteří přicházeli odjinud. Šlechta a bohatí měšťané často upírali nemocnicím právo na staré nadace.“ (Pospíšil 2002, s.117) Ošetřovatelství se stalo povinností státu namísto projevu lásky, pokoušelo se oddělit chudé od ostatních obyvatel a chudých, kteří měli právo na pomoc od jiných chudých, kteří právo na almužnu neměli. Nová reforma péče o potřebné zakládá městské chudinské řády, začínají se stavět velké nemocnice a zakládány sirotčince s ústavní výchovou. Zakládá se první ženská řehole Společnost milosrdných sester. (Messina, 2005, s.108) Na pozadí renezanční doby se objevují názory dominikánského mnicha T. Campanella, který Platónův ideální stát vidí jako zrušení veškerého vlastnictví, a tak zbude lidem jen láska ke společenství. (Matoušek, 2007, s.57)

V době osvícenství přináší posílení církve rekatolizací a reformu hodnot opírající se o teologii milosrdenství a opět se zvyšuje starost a péče o chudé. (Messina, 2005, s.104) Při reformě se zakládali mužské i ženské řády, bratrstva a skupiny s cílem pomoci chudým, nemocným a dalším potřebným.

2.1.6. Moderní dějiny charity

S dalším rozvojem charitativní činnosti v různých regionech se projevuje snaha o lepší koordinaci, podporu a vzájemnou spolupráci, a tak vznikli národní svazy. Koncem 19. století se začal používat pojem „charita“ pro církevní činnost v oblasti služby potřebným. Vznikaly různé celonárodní charitativní organizace a byl založen Světový svaz charity a Charita ČR. Provozuje humanitární pomoc a má různé typy zařízení jako jsou například různé poradny,

stacionáře, azylové domy, noclehárny, přechodová ubytování. Cílem a hlavní činností Charity je pomoc potřebným a lidem v nouzi bez ohledu na jejich příslušnost k rase, náboženství, či národnosti. Cílové skupiny Charity jsou matky s dětmi v tísní, lidé bez přístřeší, osoby se zdravotním postižením, drogově závislé, sociálně slabí, staří a opuštění, migranti, uprchlíci, vězni a lidé v krizi. (Charita ČR, online)

2.2. Charita České Republiky

Charita Česká republika je největším nestátním poskytovatelem sociálně zdravotních služeb v České republice. Počátky sahají až k období konce první světové války, kdy začali vznikat charitativní organizace, jako například Svaz katolické charity v Království Českém v r. 1918. Postupně vznikající síť charitních zařízení a dobročinných organizací, založených již ve druhé polovině 19. století a v roce 1928 vznikla celostátní charitní centrála, tzv. Říšské ústředí svazů charity milosrdné lásky v ČSR, dále se rozvíjela v období první republiky.

Z dobrovolnických sdružení a svazů se postupně stala plně profesionální organizace s 301 arcidiecézních, diecézních, oblastních, městských a farních Charit včetně České katolické charity a Řeckokatolické charity a od roku 2007 se prezentuje pod názvem Charita Česká republika. Ale už od roku 1995 je řádným členem mezinárodních organizací Caritas Europa a Caritas Internationalis. Tyto organizace najdete na celém světě. Caritas Czech Republic pomáhá potřebným na čtyřech kontinentech, a to jak v případě humanitárních krizí, tak formou rozvojové pomoci a samozřejmě poskytuje i pomoc potřebným na území České republiky. (Charita ČR, online)

Charita Česká republika zřizuje různé typy sociálních služeb pro různé cílové skupiny:

- **osoby bez přístřeší**, pro které provozuje noclehárny s denními centry, azylové domy pro matky s dětmi, ale i muže;
- **seniory, nemocné a umírající**, zde zajišťuje pečovatelskou službu, ošetřování a ošetřovatelskou péči, hospicovou péči, ale i poradenství a kurzy pro rodinné příslušníky;
- **zdravotně znevýhodnění**, mají od Charity ČR zajištěné denní stacionáře, osobní asistenci, poradenství, zprostředkování podpůrného zaměstnávání i prostředkování a zapůjčení zdravotních pomůcek;
- **zdravé děti a mládež** mohou využívat centra volného času a pomoci při doučování, dětské domovy, pěstounskou péči, poradenství pro matky a děti, poradenství pro těhotné ženy, volnočasové aktivity pro děti, preventivní programy;

- **rodiny a osamělé rodiče** zase různé poradny, sociální programy, azylové domy, sociální pomoc i pomoc při výchově;
 - **ohrožení ženy/muži násilným** mohou dostat pomoc se zajištěním ochrany před nepravostí, agresivitou a důsledky špatného zacházení v rodině a ve společnosti, zamezování i prevence;
 - **uprchlíci a migranti** mohou využít pomoc poraden i doprovody.
- Dále Charita České republiky poskytuje i dočasnou pomoc při katastrofách a pandemiích, kde zajišťuje jídlo, vodu, oblečení. (Charita ČR, online)

3. Sociální práce

Dalším ústředním pojmem pro mou diplomovou práci je slovní spojení sociální práce. Proto se pokusím v této kapitole pojem vymezit ale nejprve však v krátkosti navázat na vývoj v dějinách na charitativní činnost ke vzniku sociální práce jako oboru.

3.1. Vznik oboru sociální práce

Navrátil zmiňuje, že historický vývoj sociální práce byl poměrně složitý, ale jeho pochopení považuje za důležitý, a to kvůli pochopení jejího účelu a poslání. „Pestrá škála uplatňovaných teoretických přístupů odpovídá různým proudům, které byli v té či oné době populární“. (Navrátil, 2001, s.7) Počátek sociální práce v dějinách se udává rokem 1789, tedy velkou francouzskou revolucí. Ovšem tak jak ji dnes známe se postupně začala sociální práce formovat stejně jako pojem „charita“ již v 19 století, v návaznosti na vývoj vědních teorií jako odezva na vznikající sociální problémy v probíhající industrializaci. Vznikají vlastní teoretické základy, přístupy a koncepce. Do 19 století byla sociální práce z převážné většiny poskytována rodinou, komunitou, obcí, prostřednictvím chudinských zákonů a za pomoci církve a její charitativní činnosti.

Celosvětové potíže válečného a poválečného období a následující potíže ve společnosti dali vzniknout vývoji metodik a samostatné disciplíně a profesní specializace sociální práce koncem 19 století. V moderních dějinách měla sociální práce široký rozkvět. V roce 1863 bylo uzákoněno domovské právo a v roce 1868 vydáním chudinského zákonu, byla zavedena povinnost poskytnutí pomoci a péče potřebným spoluobčanům. V roce 1869 byl vydán zákon na ochranu zanedbaných dětí a posléze byl i zřízen zemský sirotčí fond, jež přispíval na péči dětí v náhradních rodinách.

V roce 1918 vzniklo ministerstvo sociální péče. První vydanou knihou o sociální práci byla kniha „Social Diagnosis“ kterou napsala v roce 1917 Mary Richmondová. Období po první světové válce, která přinesla velkou krizi, se nazývá zlatým věkem ve vývoji sociální práce. Dcera T. G. Masaryka, Alice Masariková založila u nás první sociální školu a v roce 1935 byla otevřena Masarikova státní škola zdravotnická a sociální v Praze. Úpadek sociální práce pak nastal díky komunistické diktatuře od roce 1948 do roku 1989. Pro vládu po roce 1948 země chudoba ani sociálně potřební neexistovali, tudíž pro ně ani sociální služby nebyli zapotřebí. Na popud vlny odporu v šedesátých letech byla snaha o obnovu sociální práce a reformě společenského systému načež v roce 1968 vzniklo Ministerstvo práce a sociálních

věcí a v roce 1969 vznikla Společnost sociálních pracovníků. Tato společnost po r. 1948 zanikla a v roce 1990 byla opět obnovena. (Matoušek, 2007, s. 98-150) Dle Navrátila bylo celé dvacáté století dobou, rozšiřování organizovaných služeb státem, ale zároveň se zde vyvíjí i neformální sociální práce, a to který převažoval záviselo na konkrétní politické situaci. „Garanci přípravy na profesi přejímají ve 20. století vzdělávací instituce; garance náležitého výkonu profese je pak odpovědností zaměstnavatelů.“ (Matoušek, 2021, s.12) Ve 20 století až do dnešní doby pak přetrvává „téma žádoucího poměru osobnostní výbavy a erudice získané vědecky podloženým vzděláním“ (Matoušek, 2021, s.13) V 90. letech dvacátého století je patrný též významný rozvoj nestátního neziskového sektoru. (Navrátil, 2001, s.19)

3.2. Základní vymezení sociální práce

Význam slova sociální pochází z latiny a v nejširším významu znamená „společenský“, neboli týkající se lidské společnosti. V užším významu označuje specifické oblasti vztahů ve společnosti, a to především pro společnost nežádoucích jevy a procesy (Slovník spisovného jazyka českého, [cit. 2024-12-16]) heslo „společenský“). Práce je činnost, kterou člověk vykonává za účelem dosažení určitého cíle, zisku nebo prospěchu, či seberealizace (Slovník spisovného jazyka českého, [cit. 2024-12-16]) heslo „práce“). Sociální práce se zabývá problémy a situacemi, jež nezvládá řešit člověk sám či s pomocí rodiny, a nelze je zajistit běžnými ekonomickými nástroji. Základem sociálních aktivit je společenská solidarita, která je založena na sdílení norem a zvyklostí, náboženství a tradice a propojení individuálních a skupinových zájmů.

Základní charakteristiky současné sociální práce jsou formulovány v její definici. Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW) formulovala globální definici sociální práce v roce 2014 takto: „Sociální práce je profese založená na praxi a akademická disciplína, která podporuje sociální změny a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí. Principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektu k rozmanitosti jsou pro sociální práci ústřední. Sociální práce, založená na teoriích sociální práce, společenských věd, humanitních věd a domorodých znalostí, zapojuje lidi a struktury do řešení životních výzev a zvyšování blahobytu. Výše uvedená definice může být rozšířena na národní a/nebo regionální úrovni.“ (Mezinárodní federace sociálních pracovníků, 2014). Matoušek popisuje sociální práci jako společenskovední disciplínu, ale i oblast praktické činnosti, která má za úkol odhalit, vysvětlit, zmírňovat a řešit sociální problémy ve

společnosti (Matoušek, 2016, s. 200). Dále dle Matouška sociální práce napomáhá začleňovat znevýhodněné do společnosti (Matoušek, 2022, s.11). Jelikož je sociální práce kulturně podmíněna sociálním prostředím, její vědecké teorie a poznatky se mohou v každé zemi trochu lišit, může mít i každá země odlišnou definici (Mátel, 2019, s.83).

V ČR existují také profesní organizace, např. Společnost sociálních pracovníků ČR. Společnost sociálních pracovníků (SSP) byla založena v roce 1990 jako dobrovolná organizace sdružující sociální pracovníky, ale i jiné odborné pracovníky ze sociální sféry. SSP je členem Mezinárodní asociace sociálních pracovníků (IFSW). SSP se snaží o to, aby se sociální práce vnímala jako akademická disciplína na odborné úrovni. Zakládá si na tom, aby sociální práci vykonávali pouze kvalifikovaní sociální pracovníci a že jejich vzdělávání v oboru je celoživotní záležitostí (Společnost sociálních pracovníků ČR, online). Odborná pomoc musí být poskytována profesionály s ohledem na charakter a příznaky konkrétních problémů. Pokud má tedy člověk potíže převážně sociálního charakteru, je na místě pomoc od sociálního pracovníka (Mátel, 2019, s. 9). Rozdíl mezi sociální prací na jejím počátku a tím, jak ji známe nyní, je také v tom, že dnes jde o práci placenou (Matoušek, 2021, s.14).

Další českou profesní organizací je Profesní komora sociálních pracovníků (PKSP), jejímž cílem je podpora rozvoje a prestiže oboru. PKSP poukazuje na to, že je potřeba odlišit odbornou sociální práci a ostatní charitativní a dobročinné neodborné činnosti, které nemohou poskytovat zcela odpovědně odbornou sociální práci a popisuje sociální práci jako vysoce specializovanou pomáhající činnost (Profesní komora sociálních pracovníků, z.s., online). Sociální práci je nicméně vlastní vycházet i z teorií jiných oborů a používat je sobě vlastním způsobem a že se tak může sociální práce inspirovat v teologii, může i využívat její poznatky k dosažení svých cílů (Opatrný, 2013, s.54). Teoretické přístupy v sociální práci poskytují pracovníkovi oporu pro pochopení složitosti problémů, které klienti zažívají, a pro výběr vhodných intervencí. Každý přístup nabízí jiný pohled na řešení sociálních problémů a je důležité, aby sociální pracovník uměl aplikovat různé teorie podle konkrétní situace, cílové skupiny a potřeb klienta. Je možné tyto přístupy i kombinovat, což může vést k efektivnější a cílenější práci s jednotlivci, rodinami a komunitami.

V současné době se významněji zkoumají dva fenomény, a to podmínky pro kvalitní výkon sociální práce a nároky na sociální pracovníky ve smyslu psychické odolnosti.

Ve studii o deficitech české sociální práce, která se zaměřila na problematiku regulí výkonu sociální práce se dočteme že „česká sociální práce je ze strany mimo oborových vlivů a priorit vysoce zranitelná a může být podřízena i tlaku takových subjektů, jejichž zájmy jsou se sociální prací obtížně slučitelné či přímo kontradiktorní. Dospíváme k závěru, že slabá

míra institucionalizace sociální práce v České republice přímo či nepřímo negativně ovlivňuje podmínky výkonu sociální práce, a to zejména tím, že neexistují garance, že sociální pracovníci budou mít pro kvalitní výkon sociální práce vytvořeny adekvátní podmínky.“ (Hubíková, 2021, s.3).

Specifikem profese sociální práce je požadavek osobního nasazení pracovníků při řešení problémů jejich klientů. Princip kontrolovaného osobního zaujetí spolu s požadavkem hodnotové neutrality kladou značné nároky na emocionální rovnováhu a výkonovou výdrž sociálních pracovníků (Řezníček, 2000, s.19).

3.3. Sociální služby

Sociální práce v Čechách je uskutečňována prostřednictvím širokého spektra sociálních služeb. Sociální služby realizují organizace zřizované obcemi, městy, kraji, ministerstvy i nestátními neziskovými organizacemi, tzn., že je zajišťována veřejným i neveřejným sektorem. Sociální služby dle Matouška jsou „Všechny služby, krátkodobé i dlouhodobé, poskytované oprávněným uživatelům jejichž cílem je zvýšení kvality klientova života, případně i ochrana zájmů společnosti.“ (Matoušek, 2016, s. 203)

Zákon č. 108/2006 Sb. (§ 32-53, [online]) rozlišuje tři druhy sociálních služeb, které jsou poskytovány ambulantně i v terénu:

1) Sociální poradenství, které zahrnuje

a) *základní poradenství*, jež nabízí klientům potřebné informace k řešení jejich nepříznivé sociální situace (je základní činností při poskytování všech druhů služeb)

b) *odborné poradenství* orientující se na potřeby konkrétních sociálních skupin (např. senioři, zdravotně postižení aj.)

2) **Služby sociální péče** pomáhají klientům podpořit jejich fungování a zapojení v přirozeném sociálním prostředí, pokud to vylučuje jejich stav, zajistit jim důstojné prostředí a zacházení.

3) **Služby sociální prevence** souží k eliminaci sociálního vyloučení klienta, který je ohrožen krizovou situací, nevhodnými návyky, konflikty se společností, znevýhodňujícím prostředím, ohrožením trestnou činností jiné osoby. Tato služba současně chrání společnost před nežádoucími společenskými jevy. (Zákony pro lidi, 2006)

Podle místa poskytování rozlišujeme sociální služby:

1) **pobytové služby** – služba je klientovi poskytována v zařízení, kde dočasně žije;

2) **ambulantní služby** – klienty podle potřeb dochází do určitého zařízení;

3) terénní – u kterých pracovník dochází či dojíždí za klientem do jeho přirozeného prostředí, kde pobývá.

Podle funkčního hlediska pak v sociální správě Šámalová služby rozděljuje na:

1) služby preventivní, ty slouží k předcházení sociálnímu vyloučení a sociálně patologickým jevům, nebo k prevenci relapsu;

2) služby zaměřené na péči a pomoc osob a řešení uspokojování jejich základních lidských potřeb.

Preventivní služby se mohou zaměřovat i na nemotivované klienty a často jsou poskytovány nestátními subjekty, zatímco služeb zaměřených na péči jsou většinou poskytovány veřejnoprávními subjekty. (Šámalová, 2021, s. 308)

V obecném smyslu jsou služby nástrojem sociální politiky, jež jsou na rozdíl od dávek, vykonávány ve spolupráci veřejnoprávních a soukromoprávních institucí. Soukromoprávní podléhají svým působením pod akreditace, registrace, či licence, kterou udělují veřejnoprávní orgány. Podle zřizovatele rozdělujeme sociální služby na státní a nestátní. Některé sociální služby spadají do oblasti řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, jiné pod řízení Ministerstva zdravotnictví ČR, nebo pod Ministerstvo vnitra ČR apod. Z pohledu sociální politiky jsou služby de facto konáním ve prospěch klientů a mezi klíčovými soustavami sociální ochrany společnosti jde o ty nejadresnější a zpravidla zaměřené na nejohroženější skupiny. (Šámalová, 2021, s. 303)

Sociální služby se poskytují lidem se společenským znevýhodněním s cílem zlepšení kvality jejich života, případně snahou o co největší začlenění do společnosti a ochranou společnosti před riziky, jichž jsou tyto lidé nositeli. Sociální služby dbají a zohledňují individualitu uživatele i jeho situaci a okolí. Cílem sociální práce je, prostřednictvím těchto služeb, zmírňování sociálních problémů ve společnosti. Navrátil se věnuje konceptu sociálního fungování a cíl definuje následovně: „Cílem sociální práce je podpora sociálního fungování klientů v situaci, kde je taková potřeba buď skupinově, nebo individuálně vnímána a vyjádřena.“ (Navrátil, 2001, s.11)

3.4. Sociální pracovník

Pozice sociálního pracovníka je náročná, takový pracovník musí dodržovat morální a etické pracovní principy, musí mít osobnostní předpoklady jako je empatie, respekt bez předsudků a komunikační dovednosti.

V sociální oblasti pracují věřící, kteří vnímají tuto práci, jako službu, a tedy jako lásku k Bohu a k bližnímu, jež je pro ně východiskem k jakékoli pomoci lidem v nouzi. Pracuje zde ale i mnoho těch kteří se za věřící nepovažují, a i přesto chtějí pomáhat druhým a mnohdy pečují a pomáhají s empatií, lidskostí a úctou. Opatrný popisuje, že u lásky k bližnímu je vyjádřeno jasně, že pomáhající má svůj původ v Bohu. Dále se Opatrný domnívá, že u pomáhajících, jež se za věřící nepovažují, je jejich hluboce lidský přístup bliženeckou láskou, aniž by to bylo jimi takto chápáno. (Opatrný, 2010, s. 20)

Matoušek popisuje definici sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách takto: „V ČR je nyní definován v zákoně č. 108/2006 jako pracovník vykonávající sociální šetření, zabezpečující sociální agendy včetně řešení sociálně-právních problémů, poskytující sociální poradenství, provádějící analytickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních služeb sociální prevence, depistážní činnost, poskytující krizovou pomoc, sociální poradenství a sociální rehabilitaci.“ (Matoušek, 2016, s. 201)

V knize Sociální správa se vypisují příklady činností sociálních pracovníků dle §109 zákona o sociálních službách následovně:

- výkon sociálního šetření;
- zabezpečování sociální agendy, a to i řešení sociálněprávních problémů v zařízeních poskytující služby sociální péče;
- sociálněprávní poradenství;
- analytická, koncepční a metodická činnost v sociální oblasti;
- odborné činnosti v zařízeních sociální prevence;
- depistážní činnost;
- poskytování krizové pomoci;
- sociální poradenství a sociální rehabilitace;
- zajišťování potřeb obyvatelů obcí, krajů a koordinace poskytování sociálních služeb.

(Šámalová, 2021, s.405)

Pro výkon tohoto povolání v ČR dle zákona o sociálních službách je nutná odborná způsobilost, která udává nutné vzdělání pro výkon práce v sociální oblasti. V dnešní době ovšem vídáme i nejednoznačnost odborného spektra sociální práce jako oboru, kterou

podněcuje nejistota ve společnosti. (Elichová, 2017, s. 36.) Stejně tak můžeme pohlížet i na nutnost dnešních nutných kvalifikačních požadavků u sociálních pracovníků různě. Kopřiva například zmiňuje, jak je v této profesi důležitý především lidský vztah mezi profesionálem, který pomáhá a klientem a že je tak hlavním nástrojem sociální práce především osobnost pracovníka. (Kopřiva, 2016, s. 14) Jankovský zmiňuje, že lidské bytí, je podmíněno i lidskou odpovědností a že odpovědnost spolu s porozuměním, empatií, obětavostí a celkově prosociálním jednáním je jedním ze základních předpokladů dobrého sociálního pracovníka. (Jankovský, 2003, s.189)

Osobnostní předpoklady sociálního pracovníka se věnuje i Řezníček s tím, že úspěšně navázaný nápomocný vztah s klientem předpokládá strany profesionálního pracovníka empatii, vřelost a opravdovost. Bez schopnosti vzhledu 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.“ (Řezníček, 2000, s. 25) Na stejné stránce, jako další osobnostní předpoklady, Řezníček popisuje, tvořivost, flexibilní důraznost, adekvátní zvažování a hodnocení, k čemuž je nutná jistá zralost a zkušenost.

Přístupy sociálních pracovníků se odvíjejí především dle specifických potřeb cílových skupin klientů, s nimiž pracují. Kombinace různých teoretických a praktických přístupů umožňuje sociálním pracovníkům efektivně reagovat na potřebné sociální problémy a poskytovat kvalitní podporu klientům ve všech typech situací.

Role sociálních pracovníků podle Řezníčka jsou:

- pečovatel, či poskytovatel služeb (pomoc klientům v denním životě, kde samostatně nezvládají důležité činnosti);
- zprostředkovatel služeb (diagnostikuje, odhaduje, informuje a pomáhá k navázání s potřebnými službami, či jiným zdrojem pomoci);
- učitel/cvičitel sociální adaptace (pomáhá klientům modifikovat chování, adaptovat se, aby mohli samy účinně řešit své obtíže);
- poradce/terapeut (pomáhá klientům získávat náhled na jejich jednání, pocity i postoje, a tak i k osobnímu růstu či adaptabilnějšímu chování);
- případový manager (výběr a koordinace souvislého poskytování služeb);
- manager pracovní náplně v zařízení (organizátor a koordinátor pracovní náplně klientů);

- personální manager (zajišťuje výuku, výcvik, konzultace, supervizi a řízení pracovníků zařízení);
 - administrátor (vedoucí/ředitel zařízení, plánuje, zavádí a rozvíjí programy, služby a způsoby práce);
 - činitel sociálních změn (angažující se při řešení širších společenských problémů).
- (Řezníček, 2000, s. 63-64)

3.5. Pracovník v sociálních službách

Pracovníkem v sociálních službách je pracovník vykonávající „přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb, kde se jim snaží pomoci se základními návyky (hygiena, denní činnosti, oblékání, udržování čistoty apod.) Dále vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb. Jako další činnost má základní výchovnou nepedagogickou činnost (rozvíjení pracovních činností, hygiena, manuální zručnost apod.) Pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci atd.“ (Zákony pro lidi, 2006). Nemá na starosti ani administrativní činnost, ani další odborné činnosti, které vykonává sociální pracovník. Pro svou činnost musí absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz.

4. Vztah charity a sociální práce

Sociální práce hraničí s mnoha akademickými i praktickými disciplínami, které se zabývají člověkem. Zaujímá samostatné postavení i když s řadou z nich má shodné poznatky a postupy. Odlišnost sociální práce je v důrazu na sociální fungování. (Navrátil, 2021, s.21) V křesťanství se objevují pojmy charita a diakonie, ty jsou obecnými výrazy, které popisují úkol církve být solidární s ostatními bytostmi a aktivně jim pomáhat.

Diakonie z řeckého „diakonia“, tedy služba, je organizovanou pomocí nemocným a chudým. Charita z latinského slova „caritas“, tedy láska, nebo také vážnost, úcta, přízeň. První pojmenování teologie zmiňuje Sokrates, který se snažil vymezit jediného Boha a po něm jeho žák Platón. Sociální práce je profesionální činností, která se zabývá zlepšením kvality života lidí, skupin a celé společnosti. (Matoušek, 2007, s. 184)

Sociální práce vychází z práce s lidmi, kterým má pomoci zlepšit jejich nepříznivou situaci. Úkolem teologie v sociální práci je doplňovat, motivovat a oživovat profesní kompetence sociálního pracovníka. Role teologie ve vzdělání sociálních pracovníků je tedy neméně důležitá, jako role dalších podpůrných věd sociální práce, např. psychologie, sociologie, pedagogiky či práva. Teologie v sociální práci chce přispívat ke zvyšování kompetence soudobé, aktuální sociální práce.

V rozhovoru o teologii a sociální práci s doc. Michalem Opatrným, Dr. Theol. v Caritas et veritas píše: "Moderní sociální práce se do značné míry vyvinula z křesťanské charity a diakonie. Charitu, aspoň tu organizovanou v rámci struktur sociálního státu, si v našich podmínkách bez využití teorií a metod sociální práce neumíme představit." (Caritas et veritas, 2024) Již z této věty je patrné, že si jsou sociální práce a teologie jsou vzájemně provázané. Sociální práce má své kořeny v křesťanské charitě a diakonii. Zároveň se sociální práce jako teoretická disciplína i v rámci historie, jak je psáno výše, vymezuje vůči teologii.

Pomoc druhému je jak v sociální práci, tak v teologii klíčovým opěrným sloupem. Což vyplývá i ze zmíněného rozhovoru, kde dále doc. Opatrný píše: "Zabývá se samozřejmě také tím, jak by zejména procesy pomoci měly probíhat a o co by měly usilovat. V tom si je podobná s charitou a diakonií, které vyjadřují poslání a závazek křesťanů a církví pomáhat druhým." (Caritas et veritas, 2024)

V dřívějších dobách bylo z křesťanského pohledu na sociální práci pohlíženo jako na součást teologie v rámci služby a pomoci stejně tak jako na jiné humanitární obory.

V dnešní době ale již křesťanství i teologie prošli procesem jistého uvolnění názorů a na ostatní humanitární obory, včetně sociální práce, nahlíží jako na partnery, a dokonce připouští i pozitivní důsledky lidského poznání v rámci oboru sociální práce především co s týče zkoumání, procesů a interpretací i popisů pomoci a vyloučení. Toto se učí od vzniku sociální práce dnes i teologie, a tak i v charita se snaží o rozumovou a odbornou reflexi. Na počátku charity a bylo její počínání spíše nepromyšlené neodborné pomáhání, které tak mohlo být velmi individuální vzhledem k osobnosti a pohledům pomáhajícího.

Vztah mezi sociální prací a teologií je tedy především o základní myšlence pomoci druhému, potřebnému člověku. Díky čemu mají charitativní činnost i sociální práce v podstatě totožné cílové skupiny.

Pospíšil vidí i u nevěřících pomáhajících, tedy některých nevěřících sociálních pracovníků teologický aspekt. Tvrdí že: „Ten, kdo pečuje o potřebné, strádající a nemocné v jistém slova smyslu imituje Boha a zejména Božího Syna. Tedy i ti, kdo víru v Krista a v Boha nemají a cítí se osloveni potřebností svých bratří a sester, vlastně krácejí po Božích cestách a z hlediska naší víry nejsou vzdáleni Božímu království, jak o něm hovořil v evangeliu Ježíš. Možná, že si to často neuvědomují, ale citlivost jejich srdce a odvaha jejich rozhodnutí sloužit mají v zásadě biblické a křesťanské kořeny.“ (Pospíšil, 2002, s. 16)

V rozhovoru s Michalem Opatrným se také můžeme dočíst, že v sociální práci vnímáme motivaci pomáhajícího jako klíčovou v procesu pomoci, přesto sociální práce na motivaci pomáhajícího nestojí. Teologie rozebírá předpoklad, že jen ten, kdo má správnou motivaci, tedy lásku k bližnímu může správně vykonávat křesťanskou sociální práci. Ovšem katolická teologie zdůrazňuje, že láska k bližnímu je lidská přirozenost, a tak jí je schopen každý člověk a nejen křesťan. (Caritas et veritas, 2024)

Pro teologii je sociální práce a diakonie projevem solidarity a respektu ke všem bytostem, bez ohledu na jejich víru, statut, rasu, orientaci a podobně.

5. Vzdělání

Vzdělání bývá popisováno jako relativně ukončený stav, jež zahrnuje soubory nashromážděných a získaných poznatků, dovedností, postojů a hodnot a jako výsledný stav vzdělávacích procesů. Je popisováno jako efekt dosažení některého ze stupňů vzdělání. Vzdělání je důležité jak pro člověka samotného a jeho rozvoj, tak i pro celou společnost jako hodnota, která v dlouhodobém měřítku ovlivňuje její vývoj a ekonomiku.

Vzdělání má přímý vliv na sociální rovnost, snižování chudoby a zajištění rovnosti příležitostí. Vzdělání může pomoci změnit negativní společenské vzorce a přístupy, podporovat tolerance, pochopení a respekt k různorodosti. Zajištění přístupu ke kvalitnímu vzdělání pro všechny skupiny ve společnosti je klíčové pro vytváření rovnějších podmínek pro všechny.

Ve výkladovém slovníku pedagogiky se dočteme, že je vzdělání kategorie vyjadřující stav, ke kterému se dochází prostřednictvím procesů vzdělávání. Dále se zde píše, že „vzdělání zahrnuje i osvojení hodnoty morální a etické, vytvořené určité postoje ke světu, společnosti i k sobě, pohotovostí zaujímat postoje i pohotovostí jednat adekvátně situaci.“ (Kolář, 2012, s. 175,176)

5.1. Vzdělávání

O vzdělávání, napsal J.A. Komenský, jedu ze svých myšlenek, že vzdělání je branou k vědění a vědění má být prostředkem k nápravě světa. Je to proces získávání a předávání znalostí, dovedností, hodnot a postojů. Může probíhat formálně nebo informálně a může mít různé formy, od školních a univerzitních systémů až po neformální učení v každodenním životě.

Vzdělávání je jedním ze základních bodů zájmu pedagogiky, podrobněji se jím zabývá především obecná didaktika, a v širším slova smyslu bývá vzdělávání řazeno i mezi složky výchovy. V cizích jazycích, jako například v angličtině, je pojem „education“ ve smyslu vzdělávání i výchovy současně, ale v češtině se tyto pojmy definují zvlášť, přesto že se v některých aspektech překrývají.

Kolář popisuje vzdělávání jako proces, který je realizovaný a organizovaný ve vzdělávacích zařízeních, ale i jako proces individuální aktivity. Dále píše, že ve vzdělávání jde o „získávání poznatků (vědomostí), dovedností, postojů a rozvíjení schopností těchto

vědomostí, dovedností a postojů užívat v konání, chování, jednání i v dalším vzdělávání sebe i vzdělávání jiných.“ (Kolář, 2012, s. 179)

Cílem vzdělávání jsou je osobní rozvoj, kde vnímáme vzdělávání jako pomoc jednotlivcům rozvíjet jejich osobní a profesní dovednosti. Vzdělání je základem pro rozvoj společnosti, ekonomický růst a sociální mobilitu. Cílem je také, aby studenti získali praktické dovednosti, které mohou využít v práci, v každodenním životě a v interakcích s ostatními.

5.1.1. Vzdělávání dospělých

V základech andragogiky se dočteme, že „vzdělávání dospělých je obecným pojmem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované buď jako řádné školské vzdělávání dospělých, nebo jako tzv. další vzdělávání.“ (Palán, Langer, 2008, s. 40,41) V pedagogice se tématem vzdělávání dospělých zabývá andragogika. Samotný rozdíl mezi klasickou pedagogikou a andragogikou najdeme ve vzdělávajících se. Andragogika je tedy pedagogickým odvětvím specializované na dospělé. Pedagogicky se v ní tak působí na již zpravidla vyvrálé osobnosti. Vzdělávání v této specializaci se již většinou nezaměřuje na formování osobnosti, ale na rozvíjení již nabytých schopností. Může však napomáhat i k získávání nových dovedností a znalostí.

Beneš popisuje tři postoje na to, zda je možné dospělého jedince zásadně změnit:

- 1) Dospělého již v podstatě změnit nelze** – zde vzdělání vnímáme jen jako další možný rozvoj, rozšiřování a prohlubování schopností, znalostí a dovedností.
- 2) Musí a může se měnit v reálném jednání, přičemž zůstává stabilní osobností** – vzdělávání je zde vnímáno jako pomocník při zvládnutí nových životních nároků a rolí.
- 3) Dospělého lze, a někdy je nutno, zásadně změnit** – ve vzdělávání někteří mohou vidět i poradenskou až terapeutickou funkci a smysl. (Beneš, 2008, s. 72)

Dnes se většinou přikláníme k názoru potřeby stability s touhou rozvoje, především v nových funkcích, ale i možnost změny osobnosti, ta je ale zpravidla podmíněna velkými životními změnami, zážitky, či krizemi. Odborníci se přiklání k názoru, že nejen v dětství, ale i v dospělosti zůstává člověku schopnost učení novým dovednostem a schopnostem. Beneš také zmiňuje, že nelze určit přesnou hranici mezi andragogikou a pedagogikou, upozorňuje však na specifika v andragogice. Především na odlišné organizační zázemí, širší škálu možností praxe i na samotného jedince. V andragogice se tak, na rozdíl od pedagogiky, klade důraz na sebe řízené učení. Beneš se domnívá, že andragogika naopak pomáhá

dospělému jedinci snáze zvládat nároky života a nenalézá v ní snahu o tvoření osobnosti formou učením. Doslova píše: „Nikoli mezi pedagogikou a andragogikou, ale s určitostí mezi pedagogikou školy a andragogikou nalézáme rozdíl v pohledu na učícího se. Dospělý není v andragogice většinou izolován od svých rolí v pracovním, společenském a privátním životě, není tedy redukován na žáka. Vzdělávání mu pomáhá zvládat nároky života, nesnaží se ale vytvářet jeho osobnost.“ (Beneš, 2008, s. 37)

V psychologii v šedesátých a sedmdesátých letech bylo potvrzeno v různých výzkumech dovedností, inteligence a schopností, že je možné se učit až do vysokého věku a že i v dospělosti stále probíhají vývojové změny, nevysvětlitelné biologicky. (Beneš, 2008, s. 80)

Mezi důvody vzdělávání dospělých jsou řazeny především důvody „druhé šance“, pro ty, kteří si z nějakých důvodů nedoplnili vzdělání ve standardním čase svého života, nebo to jsou důvody zvyšování kvalifikace a odborného vzdělání v profesi, rozvoj v sociálních schopnostech, změny kariéry, či možnosti osobní realizace. Takzvané tradiční neboli školské vzdělávání, je možné absolvovat v denní, ale i distanční, večerní, kombinované, či externí formě, a bývá pro dospělého alternativou skloubení vzdělávacího rozvoje s možností být nadále ekonomicky aktivní a je více orientováno na sebevzdělávání.

Potřeba zvyšování kvalifikace se stává v dnešní době v mnoha oborech důležitou. V organizacích je nyní vyžadováno vzdělávání zaměstnanců a jelikož je nyní široký výběr možností vzdělávání, roste tak i konkurence.

Formy vzdělávání dospělých:

- Distanční vzdělávání je samostudium, kde jsou využívány metody e-learningu, prezentací přes internet, různých programů, aplikací, médií a podobně. Výhody distančního vzdělávání jsou především v nezávislosti na čase, takže umožňuje pružnost samotného vzdělávání, ale aby mohlo být úspěšné, je rozhodující vysoká kvalita poskytovaných studijních materiálů, podpůrné studijní struktury s účinnou soustavnou zpětnou vazbou a sledováním výsledků studia.
- Večerní vzdělávání většinou probíhá na školách, kde má dospělý stejný studijní plán jako studenti denního vzdělávání s tím rozdílem, že na výuku dochází většinou po svém zaměstnání, tedy odpoledne či večer.

- Vzdělávání kombinované dnes bývá nejčastější formou vzdělávání dospělých. Je složeno z principů distančního a prezenčního studia.
- Externí neboli individuální vzdělávání je samostudium dle studijního plánu, který je každému sestaven individuálně.

Kromě školského vzdělávání je možné se vzdělávat formou různých kurzů, seminářů, stáží, diskuzí, většinou specificky zaměřených na určitý obor. Specifickým typem vzdělávání dospělých je vzdělávání seniorů probíhajících na univerzitách a akademiích třetího věku.

Celoživotní vzdělávání je koncept, který zdůrazňuje, že učení nekončí po dokončení formálního vzdělání, ale pokračuje po celý život. Tudíž zahrnuje také profesní školení, osobní rozvoj, rozvoj dovedností potřebných pro změny na pracovním trhu apod.

Firmy a organizace si také někdy část vzdělávání zařizují samy v rámci své personální politiky. Ta obvykle zahrnuje zaškolování nových pracovníků, výcvik v klíčových dovednostech a plošné vzdělávání pracovníků v interních organizačních věcech, či dané problematice v legislativě.

V profesním vzdělávání musí mít vzdělávající povědomí o dané problematice i pedagogických metodách a měl by je využívat tak, aby naplnil očekávání jak vzdělávajících se, tak zadavatelů vzdělávání.

Barták dělí lektory vzdělávání v podnicích na interní a externí. Interní lektori jsou zaměstnanci dané firmy, ve které pracovníky vzdělávají. Výhody pro využití interního lektora Barták uvádí nižší finanční náklady na vzdělávajícího a odbornou znalost problematiky firmy. Externí lektori, kteří nejsou zaměstnání firmy, či organizace, ale zabývají se vzděláváním dospělých, jsou většinou pro firmu až druhou volbou. (Barták, 2008, s. 118)

Pro řadu profesí jsou požadavky na vzdělání ukotvené i v zákoně, což platí i v případě zákona o sociálních službách č.108/2006 sb., který definuje požadavky a kritéria vzdělání pro profese v sociální oblasti.

6. Kvalifikační požadavky v sociální práci

6.1. Kvalifikace

Kvalifikaci popisuje Kolář jako „soubor vědomostí, dovedností, pohotovostí, rozvinutých schopností potřebných pro konání určitého povolání, určité profese. Kvalifikace se vytváří vzděláním všeobecným a vzděláním odborným propojeným s procesy zvládnutí praktických činností.“ (Kolář, 2012, s. 69) Dále uvádí, že se kvalifikace člověka vytváří také zkušenostmi a praxí. Z toho vyplývá, že kvalifikačními požadavky není samotné vzdělání, ale i mnoho dalších schopností, dovedností a získaných kompetencí.

V pracovní sféře se pod kvalifikací rozumí soubor požadavků, které jsou stanoveny pro určitou pozici. To může zahrnovat konkrétní vzdělání, odborné dovednosti, zkušenosti nebo specifické schopnosti, které musí uchazeč o zaměstnání splnit.

Kvalifikace je tedy nezbytná pro získání odborné způsobilosti pro různé profesní role. Ať už formální nebo neformální, kvalifikace poskytují jednotlivcům nástroje k úspěchu, rozvoji a adaptaci v pracovním prostředí.

Dle odborníků, jak je např. již výše zmiňováno u Kopřivy, jsou velmi důležité osobnostní předpoklady sociálních pracovníků. A Mátel popisuje i takzvané vnitřní předpoklady, které má sociální pracovník mít v rámci odpovědnosti k sobě samému. Sociální pracovník se má stále snažit o vlastní osobní růst, být si vědom svých potřeb a slabín.

V tomto procesu mohou pracovníkům pomoci podpůrné mechanismy jako: sebereflexe, samostudium, supervize, koučink, konzultace s kolegy, odborné stáže, tréninky a odborné výcviky, vzdělávací akce, workshopy, odborné konference, ale i psychohygienu. (Mátel, 2019, s. 40-41)

Vnitřní osobnostní předpoklady sociálních pracovníků jsou mnohdy klíčové pro tuto práci, jelikož tato profese vyžaduje nejen odborné znalosti, ale také emocionální inteligenci, schopnost řešit problémy, komunikovat s lidmi v těžkých životních situacích a zachovávat profesionální přístup. Sociální pracovníci musí mít vyvážený přístup mezi empatií a odborným odstupem, aby byli schopni pomáhat a podporovat klienty v jejich těžkostech a zároveň chránit své vlastní duševní zdraví.

6.2. Kvalifikace v sociální práci

V časopisu sociální práce 2 ročník 2019 o vzdělávání v sociální práci se dočteme, že je tato práce velmi náročná, potřebná a nekončící, že na počátku budování sociální práce byl v popředí zájem především klient, avšak s postupnou profesionalizací oboru docházelo také k větší pozornosti i na pracovníka. Při této práci jsou pracovníci vystavováni mnoha stresovým situacím a jsou ohroženi syndromem vyhoření více než jiné pomáhající profese. Začalo se tedy více pohlížet na sociálního pracovníka jako na lidskou bytost, která je důležitým nástrojem pomoci, ale i on má své cíle a potřeby, sám žije v rámci společenského kontextu, který jej ovlivňuje, a tak utváří jeho jednání. Tím se začalo zaměřovat na rozvoj odolnosti sociálního pracovníka a dospělo se k názoru, že je potřeba tematiku odolnosti implementovat již do jeho vzdělávání. (socialniprace.cz, s. 6-7)

Dále se zde dočteme že na posilování odolnosti studentů se podílí více faktorů, a ne všechny může vzdělávací kurikulum¹ školy ovlivnit. „Nicméně kurikulum, a především jeho naplňování ze strany učitelů a supervizorů má zcela zásadní dopad na působení uvedených činitelů na odolnost studenta.“ (socialniprace.cz, s.17) Jako nejzásadnější se zde zmiňována supervize „Právě při supervizích lze rozvíjet tematiku sebepéče ve vztahu k osobní pohodě, nakládání se stresem a odolností. Tato témata by nicméně neměla být pouze doménou supervizí, ale měla by být obsažena i v teoretické výuce.“ (socialniprace.cz, s.17)

Asociace vzdělavatelů v sociální práci vychází z evropských hodnot svobody a solidarity s důrazem na lidská práva. Na svých stránkách uvádí, že základem profesní identity sociálního pracovníka je jeho osobní, profesní i sociální zodpovědnost a věrnost těmto hodnotám. Asociace sepsala minimální standard vzdělávání, kterým pracovník získá profesní způsobilost a vymezuje minimální kvalitu studijních programů v oblasti vzdělávání v sociální práci. Dle aktualizace z r. 2021 toto minimum obsahuje návrh obsahu studia v této podobě:

- 1) Filosofie a etika – cílem výuky tohoto předmětu je osvojení si kritického myšlení na základě nejdůležitějších témat evropské filozofické tradice a reflektování vlastních

¹ Pojem kurikulum pochází z latinského curriculum, jež původně označovalo běh. Ve vzdělávacím kontextu označuje pohyb, plánovanou trasu vzdělávání, tedy jeho obsah a plány

postojů do praxe. Dále rozeznávání, schopnost řešení a kritické orientaci etických problémů.

- 2) Úvod do sociologické teologie – zde je cílem seznámení s hlavními sociologickými teoriemi, procesy a pojmy, aby studenti získali nástroje k pochopení základních i specifických společenských procesů či jevů a lepší porozumění ostatním lidem i sobě samým.
- 3) Psychologie a sociální práce – seznámení s psychologickým myšlením, a tak možnost aplikace těchto poznatků v sociálních interakcích, porozumění jednání, prožívání a myšlení v konkrétních situacích, získání hodnot a vlastních postojů, odolnosti a další.
- 4) Teorie a metody sociální práce – se zaměřují na to, aby studenti sociální práci pojímali jako specifickou profesi a akademickou disciplínu, s tou se identifikovali a zodpovědně aplikovali metody a vykonávali a prosazovali ji tak v praxi.
- 5) Odborná praxe – podporuje odbornou způsobilost a rozvíjí kompetence k výkonu sociální práce, reflektuje zkušenosti praxe i sebe jako nástroje sociální práce a nalézání profesní identity.
- 6) Supervize – cílem je zejména porozumění smyslu a principům, zažití procesu a fungování supervize prostřednictvím reflexe a sebereflexe v praxi, učení z vlastních zkušeností a dispozic.
- 7) Metody a techniky sociálního výzkumu – zde jde především o osvojení základních znalostí metod a technik sociálního výzkumu a principů jejich aplikací v praxi. Zvládnout připravit, či realizovat vlastní výzkum a kriticky reflektovat výstupy výzkumů.
- 8) Právo v sociální práci – získání základní orientace v právním systému, jeho hierarchii, právních předpisech a uplatnění v praxi, reflektování hranic sociálně-právního poradenství a porozumění sociální práci jako lidskoprávní profesi.
- 9) Sociální politika – cílem je uvědomění si šíře sociální reality, jež je sociální politikou ovlivňována a funkcí, které má, poznání vědy i oboru sociální politiky a její ovlivňování každodenního života.

- 10) Sociální norma a rizikové jevy – zorientování se v komplexním vztahu sociálních norem a chování aktérů sociální práce označovaných jako rizikové, zvládnutí detekce, vyhodnocení, poznání příčin, rizik, projevů a nástrojů řešení, či prevence.
- 11) Menšinové skupiny – účelem je vést k pochopení a respektování kulturních rozmanitostí, osvojení přístupů sociální práce s menšinami.
- 12) Zdraví a nemoc – cílem je poskytnutí potřebných znalostí pro syntézu poznatků z anatomie, patofyziologie, fyziologie s informacemi o zdraví a přirozeném vývoji nemocí a schopností porozumění řešení, či prevence. (Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2021)

6.3. Kvalifikace v sociální praxi dle zákona 108/2006 Sb.

Zákonem se rozumí všeobecně platný předpis, kterému se musí každý jedinec podříditi. Velkou změnou v kvalifikačních požadavcích sociálních pracovníků byl rok 2007, kdy vstoupil v účinnost zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách. Tento zákon upravuje problematiku organizace, financování a řízení sociálních služeb. (Šámalová, 2021, s. 312) Kromě jiného upravil podmínky příspěvku na péči a podmínky při poskytování pomoci lidem v nepříznivých sociálních situacích prostřednictvím sociálních služeb a vymezil i předpoklady výkonu pracovní pozice sociálního pracovníka. (Zákonyprolidi.cz, 2006) Vymezil sociální služby, které lze nyní poskytovat již jen s oprávněním při registraci poskytovatele. „O registraci rozhoduje krajský úřad příslušný podle místa trvalého nebo hlášeného pobytu fyzické osoby, či sídla právnické osoby, popř. Podle umístění organizační složky zahraniční právnické osoby na území ČR. V případě, že zřizovatelem poskytovatele sociálních služeb je ministerstvo MPSV, rozhoduje o registraci přímo toto ministerstvo. (Šámalová, 2021, s. 312)

Pro tuto diplomovou práci je klíčové, že s přijetím zákona 108/2006 Sb., se významně změnily kvalifikační požadavky na sociální pracovníky. Zákon zde upravuje předpoklady a kritéria sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, jež do té doby v sociální oblasti upraveny nebyli. V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jsou definovány kvalifikační předpoklady pro výkon práce v sociální praxi. Tento zákon stanoví podmínky pro poskytování sociálních služeb, včetně kvalifikace pracovníků, kteří se podílejí na poskytování těchto služeb. Kvalifikace pracovníků v sociálních službách jsou velmi důležité pro zajištění kvalitní a odborné pomoci lidem, kteří sociální služby potřebují.

Zvýšené nároky na vzdělání a potřeba je nadále celoživotně doplňovat s sebou mohou nést i potíže, a to především s nedostatkem pracovníků na méně lukrativních, či prestižních pozicích v sociální práci. V posledních letech se organizace stále častěji potýkají s tím, že je těžké sehnat kvalitní zaměstnance, jelikož se na výběrová řízení především terénních programech a také s takzvanou problémovou klientelou, hlásí méně uchazečů.

Sociální pracovník nyní musí splňovat základní předpoklady pro výkon povolání jako je trestní bezúhonnost, plná svéprávnost, zdravotní a odborná způsobilost. (Zákonyprolidi.cz, 2006) A další kvalifikační požadavky, které v sociální práci v ČR, tedy jasně specifikuje zákon o sociálních službách č.108/2006 Sb.

Dle §110 odstavce 4 je odbornou způsobilostí, pro výkon povolání sociálního pracovníka, stanoveno vyšší odborné vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci, sociální pedagogiku, sociální humanitární práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, nebo vysokoškolské vzdělání v oboru zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální péči, charitativní a sociální činnost, sociální a humanitární práci, ale i sociální pedagogiku, sociální právo, sociální patologii, či speciální pedagogiku. (Matoušek, 2021, s. 110)

Přesné vymezení dle zákona 108/2006 Sb. Je následující:

„Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu.“

Dále zákon č.108/2006 Sb. o sociálních službách vymezuje i další vzdělávání pracovníků v této oblasti a to minimálně 24 hodin v každém kalendářním roce k doplnění a upevnění vzdělání, jež pracovníkům má zajistit jejich zaměstnavatel. Tyto vzdělávání ovšem často v praxi nebývají příliš efektivní, jelikož se nabídka kurzů stala podnikáním různých vzdělávacích společností a často kvalita ustupuje kvantitě. Další vzdělávání má sociální pracovník možnost splnit čtyřmi formami:

- 1) specializační vzdělávání, které zajišťují vysoké školy, navazující na získanou odbornou způsobilost
- 2) účast na akreditovaných kurzech
- 3) odbornými stážemi
- 4) účastí na školicích akcích

Účastí takového dalšího vzdělávání, tak pracovník prohlubuje svou kvalifikaci. (Zákonyprolidi.cz, 2006)

Na stránkách MPSV lze najít i doporučený postup v příloze 1. Odborná způsobilost všech fyzických osob, které budou přímo vykonávat sociální práci, kde je kom již vypsáno i to, že pracovníci, kteří povolání ke dni účinnosti zákona již vykonávali, přitom ovšem nedosáhli stanoveného vzdělání, mohli v lhůtě sedmi let toto vzdělání doplnit. A ti, kteří absolvovali střední odborné vzdělání se sociálním zaměřením, měli lhůtu o tři roky delší. Pracovníci, kteří ke dni účinnosti zákona dosáhli padesáti let věku, měli výjimku a byli považováni za kvalifikované bez ohledu na dosažené vzdělání. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online)

Podle současné právní úpravy, jak píše Šámalová, kvalifikační profily sociálních pracovníků v České republice, jsou širší, než předpokládá teorie této profese. Tyto právní úpravy tak regulují podmínky výkonu povolání sociálního pracovníka, ne podmínky profese. Zda je toto nastavení relevantní a jeho dopady na praxi a klienty služeb je předmětem aktuálních otázek. (Šámalová, 2021, s. 404)

Jelikož se sociální práce v posledních desetiletích zásadně vyvíjela, měnila a rozšiřovala a vznikali stovky nových neziskových i církevních služeb, měnili se i požadavky na sociální pracovníky. „Při formování systému vzdělávání sociálních pracovníků je dnes nutné přihlížet k tomu co absolventy studia fakticky čeká po nástupu do práce. „Krajina profesí“ je v současnosti velmi pestrá; absolvent studia dnes čelí nárokům, které nebylo v prvních letech po revoluci možné předvídat.“ (Matoušek, 2021, s. 29)

Obdobně jako sociální pracovník musí splňovat základní předpoklady jako trestní bezúhonnost, svéprávnost a zdravotní způsobilost i pracovník v sociálních službách. Co se týká požadavků na vzdělávání, nemusí mít pracovník v sociálních službách vysokoškolské vzdělání. Zde stačí pouze ukončené středoškolské nebo odborné vzdělání doplněné akreditovaným klasifikačním kurzem pracovníka v sociálních službách. Pracovník v sociálních službách ovšem nemůže vykonávat samostatně odborné sociální poradenství,

depistáže ani aktivizační činnost. (Zákonyprolidi.cz, 2006) Může poradit základním sociálním poradenstvím, ale jeho hlavní činnost je navštěvování klienta v domácím prostředí a pečování o klienty v sociálních organizacích, ve kterých se klienti nachází, starají se tak přímo „své“ konkrétní klienty.

Před dobou, kdy vešel v platnost zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., tedy před 1.1.2007, stačilo sociálním pracovníkům jakékoli dokončené středoškolské vzdělání s maturitou. Další odborné vzdělání pracovníků, tak bylo na organizaci, či pracovnících samotných. Organizace poskytující pomoc, tak dělávali vlastní školení na míru svým pracovníkům, nově nastoupivší často mívali i staršího, již profesně zběhlejšího kolegu, jako garanta, který je počátky jejich pracovní činnosti provázel a jeho činnost průběžně společně vyhodnocovali. Pro organizace bylo velkým úkolem vhodně své pracovníky zaškolit a opatřit jim ty nejrelevantnější informace, což bylo jistě i zatěžující, ale pak absolvované školení, mělo do konkrétní praxe obrovskou efektivitu. Zároveň do pozic v sociální práci tak bylo možné přijímat i laiky, kteří se rozhodli pro změnu své profese, nebo byli pro tuto práci nadšení a motivováni i ze svých vnitřních přesvědčení. Nyní se stává, že často mají nově nastupující pracovníci veliké teoretické základy z potřebného dosaženého vzdělání, ale motivace je v praxi rychle opouští. Díky rokům stráveným studiem, mají často i větší požadavky a nároky na výběr konkrétní pracovní pozice, ohodnocení a organizace, již nemají takovou chuť a potřebu se nadále vzdělávat ve specifických stránkách nové pozice a zákonem povinná školení se tak často volí jen pro jejich splnění potřebných hodin, bez ohledu na kvalitu a využitelnost. Navrátil popisuje, že sociální pracovník bez vzdělání a kultivace svého talentu nevystačí, ale že jeho osobní předpoklady jako talent a tvořivost jsou základem. (Navrátil 2001, s. 21) Matoušek poukazuje na rozdíl mezi znalostí, tím, co člověk ví a dovedností neboli tím co pracovník umí v naučenými postupy prakticky aplikovat v reálných situacích. (Matoušek, 2021, s. 22) Je otázkou, jestli se díky vysokým nárokům na kvalifikaci, nyní nestává to, že kvalitní osobnostní předpoklady pracovníků začínají ustupovat do pozadí před průbojností a schopností se prosadit.

6.4. Postoje

Postoj je tendence chovat se určitým způsobem vůči lidem, jevům, nebo objektům, která je založená na zkušenosti, a tak nám dává určitý návod, jak být připraven na obdobné

situace, které jsme zažili. (Kolář, 2012, s. 102) Jde o vyjádření osobního vztahu k dějům, názorům, situacím, myšlenkám, jevům, lidem a podobně.

Naše postoje ovlivňují situace, které nás potkají během života, většinou nejvíce silné, nebo opakující se prožitky, city, či traumata.

Postoje sociálních pracovníků jsou zásadní pro efektivitu jejich práce a pro kvalitu poskytovaných služeb. Tyto postoje formují způsob, jakým pracovníci přistupují k různým sociálním problémům a jak komunikují s lidmi z různých sociálních a kulturních prostředí. Některé postoje jsou vrozené, ale převážnou většinu získáváme prostřednictvím osobní či zprostředkované zkušenosti s objekty.

Podle webu studium psychologie jsou postoje relativně stabilní a mají následující funkce:

- 1) instrumentální postoje – které lidé zastávají z praktických nebo utilitárních důvodů (být pro nižší daně, pro sociální výhody aj.)
- 2) kognitivní (poznávací) - pomáhají vnášet řád do názoru na svět, schémata, s jejichž pomocí lidé zpracovávají informace, aniž by se museli zabývat detaily
- 3) hodnotová – vyjadřují hodnoty a sebepojetí, odvozeny od hlubší hodnotové orientace a těžko se mění
- 4) ego-obranná – chrání před úzkostí a devalvací ega
- 5) sociálně adjustační – napomáhá pocitu, že jsme součástí nějaké sociální skupiny (studium psychologie.cz)

V kontextu sociální práce se termín "postoje" týká postojů, názorů a přesvědčení, které sociální pracovníci, ale i jejich klienti, mohou mít vůči různým sociálním, etickým, nebo profesním otázkám. Postoje mohou ovlivňovat kvalitu a efektivitu sociální práce, jelikož ovlivňují rozhodování a přístup k řešení problémů. Postoje člověka můžeme rozdělit dle tří složek které obsahují:

- 1) kognitivní – názory a poznatky
- 2) emocionální – prožívání vztahu
- 3) konativní – sklon k určitému jednání (Kolář, 2012, s. 102)

Postoj, který si vytváříme, píše Křivohlavý, ochraňuje nás samé před vnějšími útoky a tím snižuje naši úzkost a zvyšuje odolnost. Zároveň se svými postoji, které vyjadřujeme, reprezentujeme mezi ostatními lidmi a ve společnosti. Ukazujeme tak ostatním, kdo jsme a jaké hodnoty v životě preferujeme. (Křivohlavý, 2004, s.132)

Postoje v sociální práci mohou být jak osobní, tak i profesní a mohou se týkat:

Postoje k etickým otázkám – Sociální pracovníci jsou často vystaveni etickým dilematům, která se týkají ochrany klientů, respektování jejich autonomie, či volby mezi různými možnostmi intervence. Profesionální postoj by měl zahrnovat respekt k lidským právům, důstojnosti jednotlivců a snahu o minimalizaci škod na zdraví a kvalitě života klientů. Zároveň se očekává, že sociální pracovníci budou aktivně přemýšlet o etických výzvách a dilematech, která se objevují v jejich práci.

Postoje vůči klientům – Postoje k jednotlivým klientům nebo přístupy k různým cílovým skupinám například dětem, starším osobám, osobám s postižením, cizincům, duševně nemocným, závislým, osobám bez přístřeší. Sociální pracovníci by měli mít empatii a neodsuzující přístup.

Postoje k politickým a sociálním změnám

Postoje sociálních pracovníků k sociálním, politickým změnám mohou mít vliv na jejich přístup k práci. Někteří pracovníci se mohou angažovat ve zlepšení sociálních politiky nebo se snažit prosazovat změny, které by zlepšily podmínky pro jejich profese. Jiní mohou mít tendenci více soustředit svou práci na individuální pomoc bez širšího angažmá v politických otázkách.

Populace stárne a výhledy pro sociální práci se zdají být čím dál složitější. Proto je důležité sociální práci dále rozvíjet, vést dialogy a podporovat potřebná zařízení a služby.

6.5. Etický kodex

Odborné organizace v sociální oblasti stanovují svá pravidla výkonu profese a vydávají je ve formě etických kodexů a kontrolují také jejich dodržování. „Etické kodexy by měli odkazovat k mezinárodně uznávaným profesním normám.“ (Matoušek, 2021, s.16-17) Etický kodex sociálních pracovníků je soubor pravidel, zásad a hodnot, které upravují profesionální chování a rozhodování sociálních pracovníků v jejich praxi.

Tento kodex slouží jako takový návod pro sociální pracovníky při řešení etických dilemat a problémů, se kterými se mohou setkat v průběhu své práce. Je zaměřen na ochranu práv a důstojnosti klientů a na podporu profesionální integrity v oblasti sociální práce.

V sociální práci je více institucí není jedna ucelená instituce, která by ostatní zastřešovala. Etický kodex má tedy každá organizace svůj, ale jednotně vychází zejména ze Všeobecné deklarace lidských práv, Listiny základních práv a svobod České republiky, mezinárodních úmluv a legislativy České republiky. Kodex navazuje na zásady etiky

sociální práce definované Mezinárodní federací sociální práce a respektuje principy i hodnoty sociální práce.

Etický kodex, Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, je stanovený soubor morálních a profesních zásad, které vymezuje chování a jednání sociálních pracovníků vůči klientům, kolegům, organizacím a širší společnosti i ke svému povolání a odbornosti.

Tento kodex je zásadní pro udržení profesionální úrovně v sociální práci, která se často dotýká velmi citlivých oblastí života jednotlivců i komunit.

Hlavní principy etického kodexu sociálních pracovníků jsou:

- 1) Respekt k lidské důstojnosti a právům: Sociální pracovníci musí respektovat důstojnost každého jednotlivce a podporovat jeho základní práva.
 - 2) Ochrana důvěrnosti: Sociální pracovník je povinen chránit soukromí klientů a zachovávat důvěrnost informací získaných během poskytování služeb, s výjimkou situací, kdy hrozí bezprostřední nebezpečí pro klienta nebo ostatní osoby.
 - 3) Zodpovědnost a profesionalita: Sociální pracovníci by měli vykonávat svou práci s odpovědností a v souladu s odbornými standardy. To zahrnuje neustálý profesní rozvoj a udržování odborných dovedností.
 - 4) Spravedlnost a rovnost: Sociální pracovníci se zavazují k podpoře rovnosti a spravedlnosti ve společnosti. Měli by se vyhýbat jakékoliv formě diskriminace a podporovat rovné příležitosti pro všechny.
 - 5) Zajištění bezpečnosti a ochrany klientů: Sociální pracovníci mají povinnost zajistit bezpečné prostředí pro své klienty a přispět k prevenci jakéhokoliv typu zneužívání či zneužívání moci.
 - 6) Podpora samostatnosti a autonomie klientů: Cílem sociální práce je podporovat klienty ve zlepšení jejich životních podmínek a schopnosti rozhodovat se. Sociální pracovníci by měli pracovat na posílení samostatnosti a nezávislosti klientů.
 - 7) Závazek vůči komunitě a společnosti: Etický kodex zahrnuje také závazek sociálních pracovníků přispívat k rozvoji komunity a společnosti, včetně podpory sociálních změn, které vedou k větší spravedlnosti a rovnosti. (Profesní svaz sociálních pracovníků, online)
- Etický kodex sociálních pracovníků tedy vychází z celkové filozofie lidských práv, spravedlnosti a ochrany zranitelných skupin.

V praxi je etický kodex základem pro řešení dilemat, se kterými se sociální pracovníci mohou setkat při své každodenní práci, a poskytuje rámec pro podporu kvalitní a odpovědné péče o klienty.

PRAKTICKÁ ČÁST

7. Výzkumné šetření

Tato část, obsahující výzkumné šetření, navazuje na část práce teoretické. Před počátkem výzkumu byla rozmyšlena a zformulována očekávání celého výzkumu a poté byl stanoven plán postupu. Celé výzkumné šetření bylo nejprve podrobně připraveno a zaměřeno na výběr adekvátního typu výzkumu, výzkumné metody a stanoveny výzkumné cíle a výzkumné otázky. V úvodu této kapitoly jsou teoreticky popisovány použité metody, a postupy. Podkapitoly se zaměřují na hlavní cíl, který je rozvrstven na cíle dílčí. Dále se tato část diplomové práce zaměřuje na popis výzkumného prostředí a popis vybraného výzkumného vzorku, u kterého byl důležitý vhodný výběr dle stanovených kritérií.

Před zahájením samotného výzkumného šetření byla provedena malá pilotní studie, kdy jsem rozeslala emailem čtyři z otázek kolegyním s dlouholetou praxí s prosbou o stručné odpovědi a reflexi, zda otázkám porozuměli. Na základě výsledků pilotní studie a zpětné vazby oslovených byli poupraveny a rozvedeny další otázky.

Tři z takto oslovených byli poté také účastny samotného kvalitativního výzkumu formou rozhovorů.

7.1. Metody sběru dat

Pro výzkumné šetření byl využit kvalitativní druh výzkumu, u kterého je primárním cílem porozumění člověku a pochopení jeho vlastního hlediska. Filozofické základní kořeny kvalitativního výzkumu pocházejí z fenomenologie, která se zabývá podrobným zkoumáním jevů a uměním porozumění a interpretace.

„Využití kvalitativního přístupu vyžaduje velmi dobrou zkušenost se zkoumanou oblastí, předvídatelnost a přizpůsobivost, ale i vědomí určitého rizika a také větší množství času pro sběr dat a jejich vyhodnocování.“ (Mišovič, 2019, s.38)

Kvalitativní metody výzkumu mají však také mnoho výhod pro tazatele, a to především širší vhléd do problematiky a možnosti více reagovat na aktuální potřeby a situace. Nevýhodou pak může být možné ovlivnění výsledku výzkumu. Někdy může být těžko proveditelné i převedení zobecněných výsledků do odlišného prostředí, než je zrovna to zkoumané. Výzkumník má v tomto procesu zkoumání nezastupitelnou roli. „Sám sebe

výzkumník využívá jako nástroj k modelování situace. Základním výzkumným postojem není manipulace s lidmi, ale kreativní spoluvytváření výzkumné situace tak, aby byl stále sledován výzkumný cíl, avšak bez nároku na stejný (či předem vymyšlený a připravený) způsob, jak k tomuto cíli dospět. Vzájemná pozice mezi účastníky výzkumu je pozice rovnocenná.“ (Mioviský, 2006, s. 73) V průběhu osobního dotazování probíhá interakce mezi tazatelem a dotazovaným, proto je důležitá, co nejvíce, rovnocenná pozice. Dále je v kvalitativním výzkumu klíčové dbát u každého dotazovaného na jeho individualitu a nechat mu dostatečný prostor se projevit. (Mioviský, 2006, s. 74)

Jako nejvhodnější kvalitativní techniku pro tuto diplomovou práci a výzkumného šetření byl použit rozhovor (interview). Tato metoda se zakládá na přímé komunikaci a interakci mezi respondenty a výzkumníkem, tedy na přímém dotazování a zjišťování motivů, postojů a faktů. Mioviský o rozhovoru tvrdí, že: „Interview patří mezi nejobtížnější a současně nejvýhodnější metody pro získávání kvalitativních dat. Při jeho zvládnutí totiž nejde pouze o získání potřebných sociálních dovedností a citlivosti, ale také o kultivaci schopností pozorovat (jak introspektivní, tak extrospektivní pozorování) a umění obě metody vzájemně provázat a dokázat z nich pro výzkum vytěžit maximum.“ (Mioviský, 2006, s. 155-156) Dále zmiňuje, že metody kvalitativního výzkumu jsou založeny na přímém dotazování a způsoby aplikace dotazníku se rozlišují podle počtu a dalším kritériem rozlišení je dle struktury otázek. Kvůli flexibilitě výzkumu bude zvolen polostrukturovaný rozhovor. Průběh polostrukturovaného rozhovoru dále popisuje Mioviský takto: „Vytváříme si určité schéma, které je pro tazatele závazné. Toto schéma obvykle specifikuje okruhy otázek, na které se budeme účastníků ptát. Obvykle je možné zaměňovat pořadí, v jakém se okruhům věnujeme, ale dle potřeby a možností tedy toto pořadí upravujeme, abychom tím maximalizovali výtěžnost interview.“ (Mioviský, 2006, s.159)

K záznamu rozhovorů bude zvolen záznam dat na nahrávací zařízení v mobilním telefonu, jakožto nejefektivnější metoda fixace a uchování nezměněných dat. Výhodou této techniky je v neposlední řadě také možnost lepšího soustředění na dotazované osoby a celý proces dotazování. Při zaznamenávání na nahrávací zařízení, si lze také zapisovat poznámky, které pomohou s efektivnějším vedením rozhovoru. Všichni dotazovaní byli předem seznámeni s účelem nahrávání i se souvisejícími etickými náležitostmi.

7.2. Cíle výzkumu a jejich transformace do otázek

Hlavním cílem výzkumu je zmapování situace pracovníků týkající se jejich kvalifikace a jejich postoje ke kvalifikačním požadavkům na současné sociální pracovníky. Pro zpracování výzkumu je hlavní cíl rozvrstven na tři dílčí cíle, které zní následovně:

Dílčí cíl č. 1.: Zjistit dosaženou odbornou kvalifikaci dotazovaných sociálních pracovníků a praxi. Jaké měli absolvované vzdělání, před tím, než vešel v platnost zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Dílčí cíl č. 2.: Zjistit co se pro pracovníky změnilo před a po účinnosti zákona a jak je osobně ovlivnila tato změna. Zda jejich vzdělání bylo dostačující, nebo museli své vzdělání doplňovat.

Dílčí cíl č. 3.: Zjistit, jak vnímají pracovníci dopady a efektivitu nutných kvalifikačních požadavků. Zda spatřují vliv těchto opatření na sociální pracovníky a kvalitu sociálních služeb.

Dílčí cíl č. 4.: Zjistit, jaké mají pracovníci postoje na nastavení dnešních kvalifikačních požadavků. V čem spatřují pozitiva, a naopak případná negativa.

Dílčích cílů dosáhneme v rámci provedeného výzkumného šetření. Naplnění jednotlivých dílčích cílů, které vycházejí z cíle hlavního, předchází a naplňují zároveň i cíl hlavní. V kvalitativně zaměřené metodě polostrukturovaného rozhovoru by měly být použity otázky neutrální, otevřené, citlivé a srozumitelné. Při tvorbě otázek by měla být snaha o minimalizaci vnucování určitých odpovědí nastavením otázek.

Transformace dílčích cílů do kazatelských otázek skrze výzkumné otázky

Hlavní cíl: Snaha o zjištění pohledu sociálních pracovníků na (ne)zbytnost a efektivitu dnešního nastavení požadovaných zákonných kvalifikačních požadavků.		
DÍLČÍ CÍLE	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	TAZATELSKÉ OTÁZKY
DC č. 1.: Zjistit dosaženou odbornou kvalifikaci a praxi.	Jaká mají dotazovaní vzdělání, výcviky a v jakých službách pracovali?	TO 1. Jaká je Vaše dosavadní praxe?
		TO 2. Jaké máte dosažené vzdělání?
		TO 3. Jaké hlavní výcviky, či kurzy máte absolvované?
DC č. 2.: Zjistit co pro pracovníky znamenalo zavedení zákona 108/2006 Sb., vzhledem k jeho kvalifikačním požadavkům.	Jak u sebe vnímali pracovníci změnu před a po účinnosti zákona 108/2006 Sb., s ohledem na změnění kvalifikačních požadavků na ně kladených?	TO 4. Jaké vzdělání jste měl/a před účinností zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách?
		TO 5. Doplnoval/a jste si vzdělání po zavedení tohoto zákona? (Případně jak?)
		TO 6. Jak Vás osobně ovlivnila tato změna?
DC č. 3.: Zjistit, jak pracovníci vnímají dopady nynějších zákonných kvalifikačních požadavků v praxi.	Jaké dopady, efektivitu a další změny v praxi na pracovníky, služby a klienty, vnímají pracovníci vzhledem k zákonem stanovených kvalifikačních požadavků?	TO 7. Jaké myslíte, že byli dopady této změny na dnešní pracovníky a jejich efektivitu?
		TO 8. Jak si myslíte, že tato změna ovlivnila v konečném důsledku kvalitu služeb a práci s klienty?
		TO 9. Napadají Vás nějaké další změny, které v praxi vznikly, zavedením zákonných kvalifikačních požadavků?
DC č. 4.: Zjistit jaké mají pracovníci postoje k dnešnímu zákonnému nastavení kvalifikačních požadavků pro pracovníky v sociální praxi.	Co si pracovníci myslí, a jak se staví k nynějšímu nastavení kvalifikačních požadavků sociálních pracovníků?	TO 10. Jaká Vás napadají nejdůležitější pozitivita a negativa vzhledem k této změně?
		TO 11. Jaký zaujímáte postoj ke změně, která v rámci kvalifikačních požadavků nastala, zavedením zákona 108/2006 Sb.?
		TO 12. Jaké byste nastavil/a kvalifikační požadavky na sociální pracovníky Vy, kdybyste mohl být ten kdo o tomto rozhoduje?

7.3. Výzkumný vzorek

Do výzkumu bylo zařazeno celkem 12 dotazovaných. Respondenti byli vybráni cíleně na základě záměrného výběru, který se provádí na základě určení kritérií, které jsou důležité pro daný výzkum. Nevýhodou záměrného výběru bývá to, že výsledky jsou platné pouze pro zkoumaný soubor a nelze je dále zobecňovat. Miovský definuje záměrný výběr takto: „Za záměrný výběr výzkumného vzorku označujeme takový postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich určitých vlastností nebo stavu (příslušnost k určité sociální nebo jiné skupině).“ (Miovský, 2006, s. 135)

Na počátku výzkumu, před samotným dotazováním, byla určena hlavní kritéria, dle kterých byli následně respondenti vybíráni. Kritériem výběru byla délka praxe v sociálních službách alespoň 10 let, a zároveň jejich činnost v sociální oblasti byla zahájena před 1.1. roku 2007, aby dotazovaní mohli porovnat situaci před a po účinnosti zákona o sociálních službách 108/2006 Sb., jak u sebe, tak jeho důsledky v praxi.

Druhým kritériem byla různorodost služeb, ve kterých sociální pracovníci působili.

Vybrala jsem pracovníky, kteří v sociální oblasti pracují minimálně 18 let a kteří tedy mají dlouhodobé zkušenosti s touto prací a zvládáním jejich nároků anebo pracovníky, kteří v sociální oblasti pracovali poměrnou dobu před a po roce 2007. Důležité bylo, aby pracovníci v této profesi zažili dobu před i po zavedením zákona o sociálních službách. Aby tak tito pracovníci mohli, dle svých názorů zhodnotit pozitivita, úskalí i negativa dopadů vyplývající z těchto změn pro samotné pracovníky, služby i klienty. Dále byli osloveni pracovníci z různých typů služeb, jak státních, tak nestátních, aby se zde promítli i různé přístupy vedení organizací.

7.4. Realizace výzkumu

Vlastní realizace kvalitativního výzkumného šetření byla provedena podle předem zpracovaného harmonogramu. Příprava okruhů otázek, kritérií a materiálu byla uskutečněna v průběhu měsíce ledna roku 2025. Samotné rozhovory s dotazovanými pracovníky se poté uskutečnily v průběhu měsíců ledna až března roku 2025. Konkrétní data jednotlivých rozhovorů byla stanovena vždy, po vzájemné dohodě s respondenty. Rozhovory trvaly od 30 do 60 minut, dle výmluvnosti a zkušeností dotazovaných, vždy byly prováděné v soukromí, bez přítomnosti dalších osob a převážně na pracovišti dotazovaných. Jeden z rozhovorů byl pořízen po domluvě s respondentem telefonicky na dálku, ostatní osobně. Při všech těchto rozhovorech byl pořízen audiozáznam pomocí mobilní aplikace. Dle Miovského je

audiozáznam zcela nestranný, autentický a má i důležitou kontrolní funkci. (Miovský, 2006, s. 197)

Před začátkem rozhovorů byl respondentům vysvětlen účel, cíl a realizace rozhovorů, aby se co nejvíce předešlo možnému překvapení, či zaskočení dotazovaných, a aby se navázal kontakt a vzbudila důvěra. Dále před zahájením dotazování byl účastníkům výzkumu vysvětlen účel nahrávání rozhovoru s jejich souhlasem, který byl stvrzen podpisem, o zaznamenání na diktafon jen pro účely této práce. Byli ujištěni o anonymitě zpracovaných dat a byla jim vysvětlena i celá motivace výzkumu s tématy otázek a důležitost autenticity odpovědí. Respondentům byl předložen informovaný souhlas s poskytnutím a účelem rozhovoru, který podepsali. Respondentovy, který dělat rozhovor přes telefonický aparát bylo poučení a informovaný souhlas přečten a dotazovaný vyjádřil svůj souhlas se všemi body, což bylo také zaznamenáno na audiozáznam v rámci rozhovoru.

Dotazování byli upozorněni, že žádná odpověď není špatnou odpovědí, že budu ráda za jejich související názory a postřehy i mimo formulované otázky. Pro dodržení anonymity respondentů nebyli v práci použity žádné citlivé údaje.

Rozhovory byly vedeny co nejvíce metodou aktivního naslouchání a ponechání potřebného prostoru pro odpovědi respondentů. Na závěr rozhovoru byl respondentům dán také čas a prostor k případným dalším komentářům k tématu a možnost vyjádření svých pocitů z celého rozhovoru.

Po dokončení všech rozhovorů byl proveden doslovný přepis z nahrávacího zařízení do písemné formy pomocí TurboScribe.ai. Dále byl pak přepis setříděn dle jednotlivých otázek a odpovědí, které byly poté analyzovány metodou shromáždění podobných informací a opakujících se znaků neboli vytváření trsů. (Miovský, 2006, s. 221) Dle domluvy byly na závěr záznamy vymazány.

7.5. Interpretace výsledků výzkumu

Dílčí cíl č. 1: Zjistit dosaženou odbornou kvalifikaci a praxi.

Tazatelská otázka č. 1. – Jaká je Vaše dosavadní praxe?

Všichni dotazovaní mají bohatou praxi a zkušenosti v sociální sféře a všichni pracovali alespoň rok v této oblasti před tím, než vstoupil v platnost zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. A zároveň i po roce 2007. Část dotazovaných pracovníků bylo ze státní sféry a část z různých typů nestátních organizací. Někteří vystřídali různé pozice, jiní pracují celá dlouhá léta na pozici stejné.

Tazatelská otázka č. 2. – Jaké máte dosažené vzdělání?

Většina respondentů má v současnosti vysokoškolské vzdělání, či vyšší odborné vzdělání sociální, či pedagogické. Jeden z respondentů má maturitní vzdělání s absolvovaným kurzem pracovníka v sociálních službách. Vysokou školu zkoušel studovat, ale nedokončil ji. A jedna respondentka má nástavbové pomaturitní studium.

Tazatelská otázka č. 3. - Jaké hlavní výcviky a kurzy máte absolvované?

Více než polovina dotazovaných jako hlavní uvedla absolvování sebezkušenostního výcviku, který mají absolvovaný především dotazovaní z nestátních organizací. Dotazovaní ze státní organizace s absolvovaným sebezkušenostním výcvikem, mají v minulosti v praxi i v neziskové nestátní sféře a tento výcvik absolvovali již tam.

Další absolvované kurzy jsou ve státní sféře zmiňovány spíše povinná školení ZOZ (zvláštní odborná způsobilost) a též povinné průběžné vzdělávání, formou krátkých i jen několikahodinových kurzů, dnes některé i v online formě. Zatímco v nestátních organizacích často pracovníci absolvovali různé další dlouhodobější kurzy jako rodinné poradenství, krizová intervence, motivační rozhovory. Volby dalších kurzů se pracovníci snažili volit dle specifík svých cílových skupin či problematiky.

Dílčí cíl č. 2: Zjistit co pro pracovníky znamenalo zavedení zákona 108/2006 Sb., vzhledem k jeho kvalifikačním požadavkům.

Tazatelská otázka č. 4. – Jaké vzdělání jste měl/a před účinností zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách?

Z dvanácti dotazovaných, měli před zavedením zákona 108 o sociálních službách, dva respondent SŠ vzdělání, jeden měl sice vysokoškolské vzdělání, ale technického směru, tři respondentky měly pomaturitní sociálněprávní dvouletou nástavbu, tři již měli VOŠ a tři VŠ v zákoně stanovených oborech.

Tazatelská otázka č. 5. – Doplnovala/a jste si vzdělání po zavedení tohoto zákona? (Případně jak?)

Přesně polovina dotazovaných si musela kvůli zavedení zákona, respektive kvůli novým kvalifikačním požadavkům, nějakým způsobem doplnit vzdělání.

Jedna dotazovaná s původním SŠ vzděláním a kurzem sanitářky (210 hod.), si po přijetí na pozici sociální pracovníce, po zavedení zákona 108 Sb., začala doplňovat vzdělání při zaměstnání. Nejprve VOŠ, později i Bc. na VŠ.

Jeden respondent s původně SŠ všeobecným vzděláním, po zavedení nových zákonných kvalifikačních požadavků, absolvoval kurz pro pracovníky v sociálních službách. Nadále se pokoušel studovat i na VŠ, ale zakončit se mu doposud nepovedlo.

Jedem respondent, který měl původně technické vzdělání, byt' vysokoškolské, si doplnil vzdělání a vystudoval další VŠ sociální práce.

Dvě respondentky, které měli původně SŠ vzdělání se sociálněprávní nástavbou, si doplňovali VOŠ vzdělání a jedna s téže nástavbou musela splnit „jen“ 200 hodin akreditovaných kurzů MPSV s ohledem na to, že měla více než 10 let praxe v oboru.

Tři respondenti měli VŠ vzdělání dle nových zákonných požadavků a další tři z respondentů měli absolvovanou VOŠ sociální již před platností zákona o sociálních službách. Jeden z nich si nadále doplňoval vyšší stupeň vzdělání z vlastního zájmu, druhý dva nadále absolvovali „jen“ kurzy, nebo výcviky.

Tazatelská otázka č. 6. – Jak Vás osobně ovlivnila tato změna?

Z šesti respondentů, kteří si museli nějakou formou doplňovat vzdělání po nových zákonem stanovených kvalifikačních požadavcích, to celé jedna vnímá velmi pozitivně. Tvrdí že: „Tímto vzděláním jsem získala ucelený pohled o sociální práci, která zasahuje do celé škály jiných oblastí než jen sociální.“

Ostatní, kteří si doplňovali tehdy nově potřebné vzdělání vnímali tuto nutnost jako zatěžující a osobně ji hodnotili spíše negativně. Jedna pracovníce to vyjádřila takto: „Osobně to pro mne byla ztráta času, místo abych se věnovala práci, které bylo na OSPOD vždy dost musela jsem absolvovat různá školení k získání 200 hodin. Tyto hodiny jsem nabírala kde se dalo, nemohla jsem si moc vybírat, protože to bylo v době, kdy akreditaci MPSV mělo velmi málo školitelů a témat, takže jsem absolvovala školení ne kvůli tomu, že by mne zajímalo nebo rozšířilo vědomosti, ale proto abych nasbírala hodiny a bylo mi jedno kde. Druhá možnost byla doplnit i vzdělání studiem na té samé škole, kde jsem maturovala na nástavbovém studiu, ale musela bych absolvovat tu samou školu opět od

prvého ročníku a za 3 roky bych získala titul Dis. Toto mi přišlo opravdu zbytečné, neviděla jsem rozdíl v získaných zkušenostech oproti mému studiu.“ Další pracovnice, kterým po zavedení zákona přestalo platit jejich původní SŠ vzdělání s sociální nástavbou a doplňovali si VOŠ to komentují následovně: „Byla to komplikace, protože jsme to považovali za úplně zbytečnou věc. Ideál je, když si doplňujete vzdělání, protože chcete a ne, že ti nikdo nařídí a řekne z ničeho nic, že to, co bylo dostačující, už nestačí.“ Nebo: „V první fázi jsem si musela doplnit vzdělání, protože v první verzi byla podmínka pro další vykonávání pozice sociálního pracovníka, aby ten člověk měl minimálně VOŠ, anebo aby mu bylo 50 let. A komu 50 nebylo, což bylo v mém případě, protože mi mě bylo 45, takže jsem v té době nesplňovala, byť jsem měla za sebou 25 let výkonu sociálního pracovníka v praxi, tak jsem nesplňovala vzdělání a musela sem znovu studovat, abych mohla dělat dál svou práci.“

Ti, co splňovali kvalifikační předpoklady, většinou osobně nevnímali, že by je tato změna nějak ovlivnila, ale i zde se objevil rozporuplný názor: „Směrem k výkonu povolání kontaktního a sociálního pracovníka mě neovlivnila změna nijak, splňoval jsem požadavky na výkon profese sociální pracovník. Zprvu jsem měl radost, že zákon vymezí odbornou kvalifikaci, aby sociální práci nemohl poskytovat kdekoliv, posléze jsem cítil rozčarování nad příliš úzkým vymezením oborů, které opravňují k výkonu profese.“

Dílčí cíl č. 3: Zjistit, jak pracovníci vnímají dopady nynějších zákonných kvalifikačních požadavků v praxi.

Tazatelská otázka č. 7. – Jaké myslíte, že byli dopady této změny na dnešní pracovníky a jejich efektivitu?

V této otázce se názory pracovníků rozcházejí. Tři z dotazovaných si myslí, že jsou tyto změny velmi prospěšné a že rozhodně zlepšili odbornost zaměstnanců a s ní i rozšířili možnosti pomoci a poradenství pro klienty.

Čtyři respondenti uvádějí, že větší efektivitu nevnímají, či že tato změna efektivitu neovlivnila, dle jejich názoru, vůbec.

Jako názor jednoho z pracovníků: „Upřímně, mizivé. Pokud vnímáme potřebu formálního vzdělání pro výkon profese, pak by bylo jediné čisté řešení, aby sociálním pracovníkem byl jen absolvent oboru sociální práce (VOŠ, VŠ) Pokud připustíme, že toto povolání lze být vykonáváno i s jinou odbornou kvalifikací, pak nerozumím tomu, proč nejsou uznány další humanitní obory jako antropologie, sociologie apod., které stejně dobře uvedou

studenta/absolventa do paradigmatu humanistického uvažování a obecného přehledu v humanitních vědách. Každé povolání je vykonáváno dobře ne zcela závisle na odborné kvalifikaci.“

Ostatní pracovníci nemají vyhraněný názor. Několik pracovníků zmiňuje různou kvalitu různých škol, a tak považují za důležité z kterých škol studenti přicházejí. Jako důležité a pozitivní vnímají především větší zaměření na praxi i v rámci studia. Jsou zde zmiňovány i jiné kvality pracovníků než vzdělání, a to především empatie.

Patrná rozdílnost je především v typech služeb, kde mají pracovníci působit. Například v doléčovacím centru, předpokládá vedoucí centra vysokou kvalifikaci pracovníků, jak zmiňuje, kdežto v nízkoprahových službách, či úřadech pracovníci vnímají jako důležitější znalost specifické agendy a sebezkušenosti.

Dále se objevuje zajímavé téma snahy studovat, kvůli motivaci získání vyššího platu, ale i odchody kvalitních pracovníků, kteří zákonné požadavky nesplňovali.

Tazatelská otázka č. 8. – Jak si myslíte, že tato změna ovlivnila v konečném důsledku kvalitu služeb a práci s klienty?

Dva hlasy jsou veskrze pozitivní. Mluví o zlepšení odborné práce.

Ostatní se zamýšlejí nad úskalími především s nedostatkem pracovníků na některých místech:

„Vidím problém, že všichni jsou vzdělaní ale nejsou ty sociální pracovníce v terénu. Koho budou řídit ty vzdělaní na vyšších postech, když nemají ty pracovníky pod sebou. Dneska je trendem, aby člověk zůstal co nejdéle v domácím prostředí, ale je velkým problémem sehnat dostatečně kvalifikovaný a finančně ohodnocené pracovníky.“

Především pracovníci na vedoucích pozicích hledají jiné zdroje možných budoucích pracovníků:

„Spíše negativně. Mnoho talentovaných a oboru oddaných lidí nemůže vykonávat obor, který jej baví a má pro něj předpoklady jen proto, že nemá „vhodnou“ školu. Poskytovatelé služeb zákon vykládají po svém, mnohdy přijmou pracovníka jako pracovníka v sociálních službách (za předpokladu, že si udělá KPSS) a v reálu dotyčný vykonává pozici sociálního pracovníka, protože služba žádného PSS nepotřebuje. Takoví pracovníci jsou pak nesmyslně finančně podhodnoceni, vykonávají vysoce odbornou a náročnou profesi za naprosto nedůstojných finančních podmínek ohodnocení. Výkon profese se formalizuje nebo se nejedná o čistý, poctivý přístup poskytovatelů.“

„Dosud hodnotím 108/2006 jako velmi dobrý, díky němu je zde síť soc služeb, bohužel díky němu je síť velmi rigidní, co se týče, kdo může tuto práci vykonávat.

Nyní je tento koncept překonán a zákon potřebuje novelizovat, nereaguje na aktuální potřeby.“

„Řada opravdu laskavých lidí, kteří chtěli jen pomáhat bez ohledu na nízké platy musela odejít. Nahradili je pracovnice vysokoškolsky vzdělané, plně naučených pouček a odborných teoretických znalostí, ale bez empatie, ochoty udělat v práci něco víc, než musí.“

Tazatelská otázka č. 9. – Napadají Vás nějaké další změny, které v praxi vznikly, zavedením zákonných kvalifikačních požadavků?

V této otázce tři respondenti sdělovali, že je již nic dalšího nenapadá.

Čtyři dotazovaní mluvili o změnách, které ovšem nesouviseli se zavedením kvalifikačních zákonných požadavků, ale spíše s jinými zákonnými oblastmi – metodické vedení, řízení sítě služeb a podfinancování služeb.

Jeden respondent zmiňuje, že zákonné kvalifikační požadavky zvýšili prestiž povolání sociálních pracovníků ve společnosti.

Jeden o prestiži sociální práce tvrdí: „Zatím je ještě dost práce před námi, co se pověstí týče, podle mě je sociální práce spíše nepopulární.“

Jako další úskalí, které přinesla tato změna zmiňovaná účastníky rozhovorů je zúžení pozic a odborností jen na SP a PSS. „Ve sužbách by měli pracovat i další odbornosti – speciální pedagogické, terapeuti všech možných zaměření.“

Dále finanční ohodnocení kvalifikovaných pracovníků:

„Rychlokvašné kursy 200 h KPSS vylezly jak houby po dešti, jsou vhodné pro nekvalifikované práce v sociálních službách, ale naprosto nemohou nahradit nejméně tříleté VŠ/VOŠ studium. Přesto jejich absolventi v reálu často pracují na pozici sociálního pracovníka. Dochází k ještě více nerovným podmínkám v oblasti odměňování a odlivu schopných lidí z oboru, kteří nebudou pracovat za téměř minimální mzdu.“

„Hlavním problémem je to, že pokud jsou vyžadovány kvalifikační požadavky je nutné tyto pracovníky také zaplatit adekvátně jejich vzdělání, pak je možné, že svoji práci budou vykonávat tak jak mají. Pokud však odměnou za studium bude plat, jaký je nyní, nelze se divit, že schopnější lidé budou hledat uplatnění mimo obor a v oboru pak budou zůstat pouze ti, kteří buď opravdu chtějí práci vykonávat bez ohledu na výši příjmu, anebo ti,

kterí nejsou schopni se jinde uplatnit. A od toho se bude i nadále odvíjet kvalita poskytovaných služeb.“

Dílčí cíl č. 4.: Zjistit jaké mají pracovníci postoje k dnešnímu zákonnému nastavení kvalifikačních požadavků pro pracovníky v sociální praxi.

Tazatelská otázka č. 10. - Jaká Vás napadají nejdůležitější pozitivita a negativa vzhledem k této změně?

I zde pracovníci mluví o pozitivě **zlepšení finančního ohodnocení** sociálních pracovníků, které ale stále vnímají jako **podhodnocené**, vzhledem k rozsahu k šíři znalostí, které vzděláním pracovníci získávají a musejí mít.

Jako pozitivní je uváděna **vyšší znalost zákonů, předpisů a metod**. Dále uzákonění minimálního rozsahu průběžného vzdělávání.

Negativa zmiňují pracovníci v tom, že v množství škol, jsou nyní i takové které dopouštějí, aby se sociálním pracovníkem stal někdo, kdo nemá **osobnostní předpoklady** k této práci. Studium málo zaměřené na **praktickou stránku**, více teoretických znalostí, někdy i na úkor nadšení, chuti pomáhat a dalších osobnostních předpokladů.

„Negativum vidím v tom, že empatii se prostě nenaučíte a ta je dle mého názoru v sociálních službách důležitější než všeobecné velmi rozšířené znalosti získané studiem.“ Dále je zmiňováno, že oproti minulosti se určitě hlásí **méně pracovníků**, tedy alespoň do určitých typů služeb. „Není takový zájem o výkon státní zprávy. V podstatě tabulkový místo svázaný ještě předpisem v rámci úřednické činnosti.“

Tazatelská otázka č. 11. - Jaký zaujímáte postoj ke změně, která v rámci kvalifikačních požadavků nastala, zavedením zákona 108/2006 Sb.?

Celkové postoje jednotlivých pracovníků korespondují s jejich názory v předcházejících odpovědích.

Tři z respondentů, co si museli doplňovat vzdělání mají celkový postoj spíše negativní jako například: „Nevidím jej jako přínosný zejména pro klienty sociálních služeb.“ Nebo: „Tak já si myslím, že zpřísnění toho vzdělávání v té době bylo úplně zbytečné. Protože ty lidi, co měli sociálně právní nastavbu, si vlastně museli dělat VOŠku. Já jsem to tak měla a přišlo mi to úplně zbytečné.“

Zbylí tři, kteří si také doplňovali vzdělání, ale mají postoj k nastaveným kvalifikačním požadavkům vesměs pozitivní. „Já si myslím, že principiálně je to dobře.“ Další se vyjádřil

takto: „Je to paradoxní, ale já, byť jsem v tom vlastně nevzdělanec, tak si myslím, že to je dobře.“ Jeden z těchto pozitivních hlasů rozvádí tuto otázku i v rámci povinnosti supervizi a prestiži oboru:

„Rozhodně to byl krok dobrým směrem. Požadovaných 24 hod každoročního vzdělávání přispívá k doplňování nových znalostí v sociální práci obecně. Rovněž nově zařazením Supervizních setkání do vzdělávání přispívá ke zlepšení (alespoň někdy) k vyjasnění pracovních vztahů mezi zaměstnanci, zvláště v ženských kolektivech.

Myslím, že kvalifikační požadavky byly nastaveny výš i kvůli zvýšení prestiže oboru.“

Z postu vedoucího služeb zmiňovali pracovníci, že **jim chybí širší možnosti výkonu profese a opět nižší finanční ohodnocení.**

„Mně osobně se to nedotklo, ale s jistou empatií vnímám jev, zprvu dobrý nápad (uznat pro výkon profese sociální práce širší – ale z nějakého záhadného důvodu nekompletní výčet humanitních oborů a směrů) způsobil nespravedlnost. Zúžení okruhu potencionálních schopných pracovníků a v důsledku zhoršení kvality poskytování práce, hraniční obcházení zákonných norem a snižování mezd v oboru.“

„Vysoce nastavenou úroveň kvalifikace, bych měl taky nějak adekvátně zaplatit a myslím si, že tam to jako naráží. Že ty požadavky jsou příliš vysoký na to, co těm lidem vlastně nabízí.“

Zbylí respondenti měli nevyhraněné názory. Opakovaně se zde ale objevily názory, že by bylo vhodné, nebo že dokonce chybí důraz na **sebezkušenostní v zdělání, více praxe.**

„Myslím si, že je fakt dobré mít nějaké teoretické základy, abych více porozuměl tomu, co je sociální práce, různé přístupy a směry. Základní znalosti psychologie a vývoje člověka. Já bych do toho mixu ale přidal víc práce v sebe zkušenosti. Obecně si myslím, že ti, kteří pracují s lidmi, by měli mít nějakou formu aspoň zkráceného sebezkušenostního psychoterapeutického výcviku.“

Tazatelská otázka č. 12. - Jaké byste nastavil/a kvalifikační požadavky na sociální pracovníky Vy, kdybyste mohl být ten kdo o tomto rozhoduje?

I přesto, že někteří z pracovníků vnímaly, sami pro sebe, i pro praxi a klienty zavedení kvalifikačních požadavků negativně, v této otázce, jak by nyní nastavily zákonné kvalifikační požadavky, se vesměs všichni, až na jednoho, shodli, že nynější základní

nastavení zákonem stanovených požadavků je správné. Tedy pro sociální pracovníky VOŠ, či VŠ a kurz pro pracovníky v sociálních službách.

„Myslím, že takto nastavené požadavky jsou dostačující.“ Tvrdí jeden a další se s názorem přidává: „Já bych je asi nechal stejný s tím, že bych spíš zaměřil na to, jak to probíhá v reálu. Takže prostě VOŠ nebo VŠ, pro sociální pracovníky. Já si myslím, že ta VOŠka je super, že stačí.“

„Nechala bych určitě minimálně maturitní studium. Důležitá je ochota učit se novým věcem v rámci celoživotního průběžného vzdělávání se zaměřením na určitou práci, kterou by ten určitý zaměstnanec měl vykonávat. Soustředit se zejména na obor, který vykonává, nikoliv na všeobecné poznatky“

„Já bych určitě nastavila více stupňů vzdělávání, protože ne každý je v takové životní etapě, že může studovat bakaláře. Bývá to finančně náročné a časově také, vzhledem k rodinným povinnostem, každý nemůže studiu věnovat tolik času. Přesto jsou to kvalitní lidi a myslím si, že dokáže sociálního pracovníka dělat člověk i bez bakaláře.“

Někteří respondenti by rádi rozšířily možnost u jiných oborů vysokoškolského studia, či nějaký druh zkoušky k doplnění k možnosti být sociálním pracovníkem i přes jinou odbornost:

„U sociálního pracovníka – VOŠ je OK, u VŠ – taky OK, ale u lidí, kteří mají VŠ a není to směr, který je uznán současným zákonem, pak dochází k situaci, že máme Mgr. ve službě, a přitom na pozici pracovníka v sociálních službách. U VŠ vzdělaných lidí humanitního směru by mělo být dostupné dodělat si vzdělání na sociálního pracovníka nějakou zkouškou. U pracovníků v sociálních službách – kvalifikační kurz je přežitý, musí být specifikovaný na práci, kterou chce člověk dělat, dát tam základ stejný pro všechny, plus specializaci, kterou si může vybrat.

My jsme ČAS² kvalifikáč přestali dělat, protože jsme nemohli učit to, co umíme kontaktní práci Čili streetwork lidi šli do obyč kvalifikáče, který jim dal jen papír, nic jiného a u nás si dělají tzv. oborové minimum.

A ve službách je třeba i jiných odborníků ti vymizeli – ano, díky zákonu.“

Podobný názor má další z respondentů:

„Veškeré humanitně orientované obory na úrovni VOŠ či alespoň Bc. VŠ. U osob, kteří přicházejí do služeb bez humanitního vzdělání cca 3 roky praxe v soc. službách na méně

² ČAS – Česká asociace streetwork, z.s. - Střešní organizace nízkoprahových sociálních služeb. Sdružuje a zajišťuje programy, které pracují metodou kontaktní práce.

odborných pozicích a poté jejich zrovnoprávnění s těmi, co vystudovali požadované obory.“

Objevil se dokonce názor, upřednostnění vyšší odborné školy před VŠ:

„Kvalifikační požadavky bych nechala především na Diplomovaný specialista. Absolventi VOŠ jsou do praxe připraveni lépe, než já – absolventka Mgr oboru sociální práce. K výkonu přímé sociální práce je kromě vzdělání potřeba komunikační dovednosti a empatii atd. Titul Mgr bych asi stanovila jako požadavek pro vedoucí pracovníky.“

Potřebnost vyšších odborných škol vyzdvihuje další z respondentů:

„Určitě bych VOŠky zanechala, protože v podstatě v absolventech VOŠek vidím, takový jakoby dělníky ulice. Kdo jiný by prostě byl ochoten jít do terénu než pracovníci VOŠek, kteří jsou v tom hodně náplní výuky zaměřené na praxi. A praxe jsou zde hodně vedené více než normální vysoké školy, kde jsou jen krátké praxe.“

Často se objevoval i názor o důležitosti sebezkušennosti, v rámci přípravy na práci v sociální sféře.

„Přidal bych nějak víc sebezkušennosti, nebo vzdělávání v podobě nějakých workshopů, které zvyšují vnímání sebe v pozici sociálního pracovníka. Co do té práce vkládám svého.“

„Když jsme kdysi dělali přijímačky na tu návstavbu, tak jsme tam měli i psychologický test. Myslím si, že by bylo vhodné jej požadovat i dnes, aby se v něm ukázalo, jestli vůbec jsem vhodný pro takové studium a tím pádem i praxi.“

Jeden z respondentů si trval na tom, že i sociálního pracovníka může dělat člověk pouze s středoškolským vzděláním:

„Já si popravdě myslím, že sociální pracovník může mít jen střední školu, která je zaměřená tímto směrem, že není potřeba mít vyšší školské vzdělání, že klíčové je pak ta **praktická schopnost, jak pracovat s konkrétní cílovou skupinou**. Že úplně jinak pracuje sociální pracovník v domově pro seniory, nebo zde na OSPODu, či s bezdomovci.

7.6. Shrnutí

Praxe, vzdělání a kurzy:

Z provedených rozhovorů vyplývá, že všichni oslovení mají bohatou dlouholetou praxi v sociální sféře. V této oblasti pracovali nějakou dobu před zavedením zákona 108/2006 sb.

O sociálních službách a dále mají letitou praxi i po účinnosti tohoto zákona. Část dotazovaných bylo ze státní sféry a část z různých typů nestátních organizací. Někteří vystřídali různé pozice a služby, jiní pracovali po celou dobu na pozici stejné.

Všichni z dotazovaných mají nyní uznané zákonem stanovené kvalifikační požadavky.

Dále mají respondenti různorodé výcviky. Ti, co mají praxi v neziskovém sektoru mají často sebezkušenostní výcvik, ve státním zkoušky odborné způsobilosti a všichni se nadále vzdělávají v rámci dalších kurzů v minimálním rozsahu zákonného nastavení.

Vnímání změny vzhledem k sobě

Polovina z dotazovaných si musela nějakým způsobem doplnit vzdělání s nástupem nových zákonných kvalifikačních požadavků. Jeden kurz pro pracovníky v sociálních službách, jedné stačilo 200 hodin školení k praxi a původnímu vzdělání, ostatní dodělávali na popud zákona VOŠ nebo VŠ. Mezi těmi, co doplňovat vzdělání nemuseli, byli i pracovníci ve vedoucích pozicích, a tak tuto změnu viděli u svých zaměstnanců, či kolegů v týmech a organizacích.

U pracovníků, kteří si museli doplňovat vzdělání, byla tato nutnost většinou vnímána jako zatěžující, či dokonce zbytečná. U jedné ovšem byla tato změna vnímána naopak velmi pozitivně.

V této oblasti se nejvíce odráželi aktuální situace a nastavení každého pracovníka, a tak individuální vnímání.

Jedni vše opravdu vnímali jako nutné „zlo“, jelikož již v oboru pracovali dlouho a měli například i jedinou specializovanou střední sociální školu, a tak se cítili již dostatečně kvalifikovaní a byť jim byla například uznána část z jejich vzdělání a museli tak doplňovat jen zkrácenou formou, raději by tuto změnu neabsolvovali.

Další z pracovníků, pojali tuto změnu vstřícně a motivačně. Vnímaly ji jako možnost seberozvoje a větší profesionalizace.

Mezi těmi, kteří osobně doplňovat vzdělání nemuseli, buďto jen konstatovali, že osobně tuto změnu nepocítili, nebo že někteří z bývalých kolegů z oboru odešli.

Vnímání dopadů a efektivity změny

I v této oblasti se názory rozcházejí a jsou pravděpodobně ovlivněny subjektivním nastavením každého z pracovníků v inkriminovaném období.

Někteří pracovníci vnímají tyto změny jako velmi prospěšné. Myslí si, že nynější nastavení kvalifikačních požadavků zlepšilo odbornost zaměstnanců a tím i služby celkově. Je zde i zmíněno zvýšení prestiže sociální práce.

Někteří si naopak myslí, že tato změna měla na efektivitu služeb a na kvalitu pracovníků miziví dopad. Dokonce se zmiňují o odchodech kvalitních pracovníků z té doby, kteří nové zákonné požadavky nesplňovali, nebo o nedostatku pracovníků na určitých pozicích, především v terénu, kvůli tomu, že jsou nyní všichni vzdělaní a mají velké požadavky na plat či jiné výhody.

Část respondentů nemá vyhraněný názor a spíš se zaměřuje na kvalitu různých škol a často je také zmiňováno stále nedostatečné ohodnocení kvalifikovaných pracovníků.

Postoje a náměty

Větší část oslovených pracovníků k nynější situaci s nastavením kvalifikačních požadavků vnímá jako správné, ale objevují se i názory, že kvůli zpřísnění těchto požadavků odešli z praxe dobří pracovníci, kteří nechtěli kvalifikaci doplňovat a že díky zákonu vymizeli z některých služeb i jiní odborníci, kteří jsou potřeba. A že se nyní na některé pozice pracovníci hůře shánějí.

Co se týče toho, jak by sami pracovníci nastavily kvalifikační požadavky, krom jednoho respondenta s čistě negativním názorem, nakonec i přes všechny výtky, či osobní negativní vnímání v té době kdy zákon nabyl platnosti, mají většinou shodný názor v tom, že by nynější základ nastavení nechali. Pro sociální pracovníky tedy VOŠ, či VŠ a pro pracovníky v sociálních službách nějaký druh kurzu.

Jen by rádi viděli možnost dostupného doplnění si vzdělání pro sociální pracovníky, například pouze zkouškou, u vysokoškolsky vzdělaných humanitního směru jiného, než stanovuje zákon.

A dále u kurzů pro pracovníky v sociálních službách by zacílili na konkrétní práci, kterou bude pracovník vykonávat, tedy jednotný základ, ale poté různé specializace, které by bylo možné vybrat.

Ostatní nesoulad s předchozími tématy by dle názoru pracovníků bylo možné vyřešit zlepšením finančního ohodnocení a strukturou a náplní výuky na školách, či kurzech. Jako nejdůležitější vnímají získání praxe a praktických schopností a dále by zařadily do přípravy na toto povolání alespoň nějaký druh sebezkušennosti, či dokonce psychologické testy.

Jako cestu ke zlepšení kvality a efektivnosti škol a kurzů pro přípravu a podmínku k výkonu profese spatřují někteří přes certifikaci oborů.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala tím, zda jsou, nebo nejsou nezbytné zákonné kvalifikační požadavky v sociální praxi. Zaměřena byla především na to, jak jsou nastaveny tyto požadavky dnes a jak pracovníci v praxi vnímají jejich efektivitu. Pokoušela se srovnat dobu před a po zavedení zákona 108/2006 Sb. O sociálních službách.

Hlavním cílem byla snaha o zjištění pohledu sociálních pracovníků s dlouholetou praxí, kteří zažili v sociálních službách dobu před zákonem 108/2006 Sb. i po něm na to, zda je dnešní nastavení kvalifikačních požadavků nezbytné.

V rámci vzorku dvanácti vybraných pracovníků byl stanovený cíl splněn, avšak výsledky nevyšli jednoznačně a vzhledem k malému vzorku nelze pravděpodobně výsledky vnímat obecně. Stanovené dílčí cíle v rámci rozhovorů byly také naplněny a zjištěná stanoviska byly zpracována.

V teoretické části byli stručně popsány témata pomoci, přes historické pojetí charity až ke vzniku oboru sociální práce se zaměřením na služby, sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Dále pojednávala o vzájemném vztahu mezi sociální prací a charitou a vzdělávání a důrazem na vzdělávání dospělých a kvalifikační požadavky v sociální praxi i jejich zákonné vymezení.

Praktická část této diplomové práce byla zaměřena na samotné výzkumné šetření. Byla zde zvolena kvalitativní forma výzkumu a metoda polostrukturovaného rozhovoru s pracovníky, kteří byli záměrně vybráni, aby splňovali základní kritéria, a tak mohli posoudit daná témata.

Pomocí polostrukturovaného rozhovoru se pak zjišťovali potřebné informace od vybraného vzorku pracovníků. Zjišťovali se tak i jejich postoje, pohledy a podněty na nynější zákonně nastavené kvalifikační požadavky v sociální praxi.

V závěrečném výstupu z tohoto výzkumu se ukázalo, že mají všichni oslovení dlouholetou praxí, a to jak před platností zákona 108/2006 Sb., tak i po něm v různých typech služeb a organizací jak státního, tak nestátního sektoru.

Polovina z oslovených si přímo musela nějakým způsobem doplňovat vzdělání po zavedení zákona 108/2006 Sb. a druhá polovina vyjadřovala své názory a postoje s přihlédnutím na své zaměstnance se kterými museli tyto změny řešit, nebo na své kolegy.

U pracovníků, kteří si museli doplňovat vzdělání, byla tato nutnost většinou vnímána jako zatěžující, či dokonce zbytečná. U jedné, která si také byla nucena doplnit vzdělání, ovšem byla tato změna vnímána naopak velmi pozitivně. Patrně se v této oblasti odráželi aktuální situace a nastavení každého pracovníka. Toto nastavení se pravděpodobně odráželo i v názorech na efektivitu změny do praxe, tedy i dopady na služby a klienty.

Někteří pracovníci vnímají tyto změny jako velmi prospěšné a vidí je jako prostředek zlepšení odbornosti zaměstnanců a tím i služeb celkově a zvýšení prestiže sociální práce.

Někteří si naopak myslí, že tato změna měla na efektivitu služeb a na kvalitu pracovníků miziví dopad. Postoje oslovených pracovníků k nynějšímu nastavením kvalifikačních požadavků vnímají z větší části jako správné, ale objevují se i názory, že kvůli zpřísnění odešli z praxe dobří pracovníci, kteří nechtěli kvalifikaci doplňovat a že díky zákonu vymizeli z některých služeb i jiní odborníci, kteří jsou potřeba. A také, že se nyní na některé pozice pracovníci hůře shánějí.

Většina oslovených by nastavila kvalifikační požadavky velmi podobně jak jsou nyní dané zákonem. Jen by někteří rádi viděli možnost doplnění si vzdělání pro sociální pracovníky z jiných humanitních směrů, pouze formou zkoušky. A u kurzů pro pracovníky v sociálních službách by více zacílili na konkrétní práci, kterou bude pracovník vykonávat, tedy jednotný základ, ale poté různé specializace, které by bylo možné vybrat.

Další návrhy pracovníků, které by mohly dle jejich názorů řešit potíže pro zaměstnance, je především zlepšením finančního ohodnocení a strukturou a náplní výuky na školách, či kurzech. Jako cestu ke zlepšení kvality a efektivnosti škol a kurzů pro přípravu a podmínku k výkonu profese spatřují někteří přes certifikaci oborů. Jako nejdůležitější vnímají získání praxe a praktických schopností a sebezkušennosti. či dokonce psychologických testů, zda jsou pracovníci pro tuto praxi vhodní.

Výzkumné šetření bylo provedeno jen u malého vzorku pracovníků, a tak nelze jeho výsledky vnímat v obecné rovině. Pro efektivnější výsledky by bylo nutno uskutečnit rozsáhlejší výzkum.

Přínosem této diplomové práce bylo především pro autora možnost hlubší nahlédnutí do dané problematiky z různých pohledů jiných odborníků. Stejně tak by mohla tato práce pomoci dalším studentům, nebo kolegům, zabývajících se touto problematikou. A výsledky, a především nápady a náměty toho, jak vidí pracovníci dopad kvalifikačních požadavků

v zákonném vymezení, by mohli být zajímavým tématem k diskuzím o případných úpravách či změnách do budoucna.

Seznam použitých zdrojů

literatura:

- BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika. Pedagogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.
- HUBÍKOVÁ, Olga; HAVLÍKOVÁ, Jana; TRBOLA, Robert a MUSIL, Libor. *Deficity ukotvení české sociální práce*. Praha: VÚPSV, v.v.i., výzkumné centrum v Brně, 2021. ISBN 978-80-7416-414-9.
- JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
- KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Vydání osmé, v Portále sedmé. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1147-1.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Pozitivní psychologie*. Psychologie / Portál. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-835-X.
- LOTZ, Johannes Baptist. *Vědění a láska*. Logos. Praha: Vyšehrad, 1999. ISBN 80-7021-304-3.
- MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, [2019]. ISBN 978-80-271-2220-2.
- MATOUŠEK, Oldřich (ed.). *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.
- MATOUŠEK, Oldřich; KODYMOVÁ, Pavla a KOLÁČKOVÁ, Jana. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1952-1.

- MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4.
- MESSINA, Rosario. *Dějiny charitativní činnosti. Orientace*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2005. ISBN 80-7192-859-3.
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Psyché. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- MÍŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor. Studijní texty*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2019. ISBN 978-80-7419-285-2.
- NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.
- OPATRŇÝ, Michal. *Sociální práce a teologie: inspirace a podněty sociální práce pro teologii*. Praha: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-408-2.
- OPATRŇÝ, Michal a LEHNER, Markus. *Teorie a praxe charitativní práce: uvedení do problematiky: praktická reflexe a aplikace = Theorie und Praxis der karitativen Arbeit : Einführung in die Problematik : praktische Reflexion und Anwendung*. Scientia. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2010. ISBN 978-80-7394-214-4.
- PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- Průručka praxe sociální práce: výběr praktických poznatků získaných v rámci realizace projektu Systémová podpora sociální práce v obcích*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. ISBN 978-80-7421-240-6.
- POSPÍŠIL, Ctirad Václav. *Teologie služby: kniha (nejen) pro ty, kdo se věnují křesťanské charitě a diakonii*. Teologie. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002. ISBN 80-7192-748-1.
- ŘEZNIČEK, Ivo. *Metody sociální práce: podklady ke stáži studentů a ke kauzistickým seminářům*. Studijní texty. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-00-1.
- ŠÁMALOVÁ, Kateřina a VOJTÍŠEK, Petr. *Sociální správa: Organizace a řízení sociálních systémů*. Grada, 2021. ISBN 978-80-271-4309-2.
- ŠMERDA, Hynek. *Křesťanská charita v běhu věků: (od počátku do doby vrcholného středověku s přihlédnutím k situaci na jižní Moravě)*. Středoevropské dějiny. České Budějovice: Jih, 2010. ISBN 978-80-86266-39-8.
- VÁGNEROVÁ, Marie M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozšířené a přepracované. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

internetové zdroje:

Asociace vzdělavatelů v sociální práci, [online]. Dostupné z:

<https://www.asvsp.org/standardy/>, [cit. 2025-04-17].

Bible.cz, [online]. Dostupné z: <https://www.bible.cz>, [cit. 2024-12-16].

Církevní mapy.cz, [online]. Dostupné z: <https://www.cirkevnimapy.cz/cirkev-v-ceskych-zemich/historie-reholniho-zivota/>, [cit. 2024-12-15].

Charita Česká Republika, [online]. Dostupné z: <https://www.charita.cz>, [cit. 2024-12-20].

Mezinárodní federace sociálních pracovníků, [online]. Dostupné z:

<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>, [cit. 2024-12-22].

MPSV Portál, [online]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Doporuceny_postup_4_2016_Priloha_c_1.pdf/d8d93aa8-3cd3-55af-fc35-021242e3678c, [cit. 2024-12-27].

Profesní komora sociálních pracovníků, [online]. Dostupné z: <http://www.pksp.cz/co-je-socialni-prace>, [cit. 2024-12-22].

Profesní svaz sociálních pracovníků, [online]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/>, [cit. 2024-12-25].

SLOVNÍK SPISOVNÉHO JAZYKA ČESKÉHO, [online]. Praha: Academia, 2007.

Dostupné z: <https://www.slovník.cz>, [cit. 2024-12-16].

Sociální práce, [online]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2022/04/SP2-2019-web.pdf>, [cit. 2024-12-17].

Společnost sociálních pracovníků, [online]. Dostupné z:

<https://www.socialnipracovnici.cz/> [cit. 2024-12-28].

Studium psychologie, [online]. Dostupné z: <https://www.studium-psychologie.cz/socialni-psychologie/5-postoje.html>, [cit. 2025-01-10].

Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., [online]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?text=108%2F2006>, [cit. 2024-12-16].

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – témata otázek rozhovoru

Příloha B – informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru