

Ideál profesionalizace v sociální práci¹

Oldřich Matoušek, Pavel Navrátil, Tatiana Matulayová

SOUHRN:

Téma profesionalizace a profesí je aktuální a významné nejenom pro výzkumníky a vzdělavatele, kteří se zabývají přípravou budoucích profesionálů, ale i pro společnost. Kvalita poskytovaných veřejných služeb se odvíjí od kvality profesionálů. Cílem článku je poukázat na proměny pojetí profesionality v sociální práci v krátkém historickém exkurzu a naznačit trendy a výzvy pro obor.

SUMMARY:

The theme of professionalization and professions is up-to-date and significant not only for researchers and educators who are engaged in the preparation of future professionals but for whole society. The quality of the public services depends on the quality of the professionals. The aim of the article is to point out the changes in the concept of professionalism in social work in a short historical excursion and to outline trends and challenges for the field.

EXKURZ DO VÝVOJE INSTITUCÍ PROFESE

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

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

Již ve starověkém Římě existovala *kolegia* sdružující občany, a dokonce v některých případech i otroky, podle jejich povolání. Tradičně bylo kolegií 12. Tato sdružení poskytovala členům pomoc v nepříznivých životních situacích. Měla své božské ochránce a udržovala jejich kult. Nebyla však zaměřena na podporu ekonomických zájmů svých členů.

Organizacemi podporujícími profesionalitu byly v Evropě ve středověku *cechy*. Byly zakládány ve městech, ve kterých se soustřeďovali řemeslníci. Smyslem jejich existence byla regulace místního trhu (ochrana před působením řemeslníků a konkurenčních výrobků z jiných měst), garance kvalifikace pro výkon řemesla (postup od učedníka přes tovaryše k mistrovi), garance výrobních postupů a kvality výrobků, poskytování podpory vlastním členům a jejich rodinám v nesnázích a reprezentace profesních zájmů vůči politické moci. Cechy vydávaly cechovní statuty (artikule) určující závazná pravidla výkonu profese i pravidla pro fungování cechu jako organizace, včetně požadavků, které bychom dnes nazvali etický kodex. Na cechy měla vliv správa města, schvalovala např. reprezentanty cechu zvolené předtím členy cechu.

1 Článek vznikl v rámci projektu TAČR TL01000146 „Profesionalizace sociální práce v ČR“.



Cechy měly i své vlastní „soudy“ řešící interní záležitosti profese. Cechy také měly vlastní finanční prostředky pocházející z příspěvků členů. Cechovním symbolem bylo nejčastěji náradí používané při výkonu řemesla. Cechy měly i své církevní patrony. Členové cechu se setkávali několikrát ročně na schůzích. Řemeslník, který nebyl členem příslušného cechu, neměl dobrou pověst, byl pokládán za fušera, neprofesionála a jeho uplatnění na trhu výrobků, resp. služeb bylo složité. V době počátků tovární výroby v polovině 19. století se cechy přežily a byly postupně rušeny (Janáček, 1963; Winter, 1906).

Ve druhé polovině devatenáctého století začínají vznikat *odbory*, které byly nejdříve organizacemi prosazujícími důstojné pracovní podmínky dělníků v průmyslu. Mezi ně patřila i přijatelná délka pracovní doby a ochrana před pracovními úrazy. Ke konci 19. století vznikají odborové organizace podporující zájmy jiných než dělnických profesí, včetně státních úředníků. Postupně vznikají odborové organizace pracovníků v jednotlivých pracovních odvětvích a zastřešující národní centrály. Odbory prosazují na počátku dvacátého století podporu nezaměstnaných, nároky zaměstnanců na dovolenou, úrazové a nemocenské pojištění.

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

Garanci přípravy na profesi přejímají ve 20. století vzdělávací instituce. Garance náležitého výkonu profese je pak odpovědností zaměstnavatelů. V některých profesích vznikají během 20. století *profesní asociace/komory*, které mají vliv na vzdělávání adeptů profese, sledují dodržování standardů výkonu profese a jsou také partnery jiných subjektů (včetně státní správy) při jednáních o profesních zájmech. Tyto společnosti jsou primárně samosprávné. Stát výkon profesí reguluje mj. prostřednictvím definovaných kategorií živností.²

POČÁTKY PROFESIONALITY V SOCIÁLNÍ PRÁCI

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

Za počátek systematické sociální práce je možné pokládat tzv. *Elberfeldský systém*. Vznikl v Německu ve městě, které se dnes jmenuje Wuppertal, v roce 1852 jako reakce na nefunkční centralizovaný způsob rozdělování podpor nejchudším obyvatelům rychle rostoucího průmyslového města. V té době neexistoval státní systém sociální ochrany. Město bylo rozděleno na malé jednotky (*Quartiere*), v každé z nich žilo jen několik extrémně chudých rodin. Každou z těchto jednotek dostal na starost jeden dobrovolník (*Pfleger, Helfer*) doporučený církví a schválený městskou reprezentací.

² V současnosti v ČR platný živnostenský zákon rozlišuje živnosti na řemeslné, vázané a koncesované. Tento zákon neumožňuje založení živnosti sociálního pracovníka.



Ten navštěvoval každou do jednotky náležející rodinu dvakrát měsíčně po celou dobu poskytování podpory. Svá doporučení konzultovali dobrovolníci z první linie se svým obvodním supervizorem, který také pracoval jako dobrovolník. O supervizorových doporučeních pak rozhodoval výbor složený zčásti z městských radních a zčásti z dalších dobrovolných účastníků projektu. Peníze chudým byly uvolňovány z prostředků města a z nadačních fondů. Elberfeldský systém celkově snižující městské výdaje na chudé a efektivněji rozdělující dostupné prostředky pak zavedla i jiná města v Německu (viz Stimmer, 2000; Kreft, Mielenz, 1996; Doležal, Matoušek, 2013).

Elberfeldský systém se zapsal do historie německé sociální práce zejména tím, že v jeho rámci byly uplatňovány zcela nové principy: orientace na individuální sociální případ; osobní vztah mezi pomáhajícím a příjemcem pomoci; decentralizace rozhodování o podpoře na dobrovolníky působící na místě, včetně návštěv domácností; zapojení dobrovolníků se supervizí (Münchmeier, 2018).

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

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

Historickým vývojem vztahu sociální práce a dobrovolnictví v USA se zabýval Michael E. Sherr (2008). Rozlišuje tři různá období proměny vztahu profesionálních sociálních pracovníků a dobrovolníků v kontextu americké společnosti — období počátků profesionalizace sociální práce, období vymezení se sociální práce a separace od dobrovolnictví; období smíření v dobách potřeby.³

Výše zmíněné předprofesionální formy sociální práce z doby před I. světovou válkou byly poznamenány tehdy minimálně reflektovaným rozdílem v hodnotové orientaci „pracovníků“ a „klientů“. Návštěvníci — příslušníci středních a vyšších společ-

3 J. Doležal (2016, s. 75–93) uvádí na základě jiného zdroje stručnou charakteristiku tohoto vývoje v českém jazyce.



čenských vrstev — byli vedeni přesvědčením, že za svou situaci si chudí mohou sami tím, že nedbají na své vzdělání, nepečují o své zdraví, mají nepevný charakter, příliš snadno se v těžkostech uchylují k alkoholu a neřídí se náboženskými příkázáními. Boyer (1992) mluví v souvislosti s těmito charitativními projekty o svádění chudých „morálními křižáky“, kteří se takto pokoušeli ve městech restaurovat tradiční venkovské zdroje autority a posilovat občanskou loajalitu. Pokusy spatřovat zdroj obtíží v podmínkách života cílové skupiny a pokusy ovlivňovat přímo tyto podmínky sociálními pracovníky přišly až později.

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

PROFESIONALITA V SOUDOBÉ SOCIÁLNÍ PRÁCI

Greenwood (1957) výtýčil v klasické a často citované práci následující kritéria, podle nichž je žádoucí hodnotit míru profesionality sociální práce jako oboru: 1) specificitou „filozofii služby“ 2) soubor systematicky propojených znalostí, 3) autoritu profese uznávanou jejími klienty, 4) schválení ze strany společnosti, 5) etická pravidla regulující výkon profese a 6) kulturu profese udržovanou odbornou společností. Ačkoliv sociální práce tato kritéria v podstatě plní, mnozí autoři sociální práci ve srovnání s jinými profesemi (jako např. medicína, právo) často označovali jako semi-profesi s odůvodněním, že tato kritéria nenaplnuje zcela (Etzioni, 1969; Schön, 1983). Někteří autoři pak raději sociální práci označovali jako rozvíjející se profesi ((Skidmore, Thackeray, Farley, 1997). K základním kritériím profese pak mnozí autoři doplňovali další a další, nicméně Greenwoodův pohled zůstal zlatým standardem.

Současná sociální práce je na rozdíl od svých počátků (Richmond, 1899) charakterizovaná tím, že jde o práci *placenou*. Sociální práci sice i dnes vykonávají dobrovolníci, ti však nejsou považováni za profesionály, i když vedení ze strany profesionálů v některých organizacích mají. Role dobrovolníků je v sociální sféře mimořádně důležitá, ale profesionální výkon sociální práce jimi nelze nahradit. Dobrovolníci většinou vykonávají jen dílčí úkony sociální práce.

Ve všech oborech se v současnosti za profesionála obecně považuje člověk, který má pro výkon své profese patřičnou průpravu, tj. *akreditované specializované vzdělání*, a během jejího výkonu má zázemí garantující základní kvalitu jeho práce. Délka vzdělání indikuje náročnost profese a má vliv na prestiž profese. Obecným celosvětovým trendem je specifické pomaturitní (terciární) vzdělání v oboru sociální práce,



kterému v našich podmínkách odpovídají vzdělávací programy vyšších odborných škol a vysokých škol. Na ně navazuje systém postgraduálního vzdělávání (Matulayová a Musil, 2013).

V sociální práci stejně jako v jiných pomáhajících profesích je klíčové, aby si pracovník osvojil specifické *postupy* (techniky, metody) a *teoretické rámce* (přístupy) i pravidla jejich uplatňování. Toto „technologické“ vymezení žádoucí průpravy sociálního pracovníka však nepostačuje. V současném pohledu na profesní kvality se proto zdůrazňuje nutnost schopnosti sociálního pracovníka aplikaci metod a technik systematicky zdůvodňovat a reflektovat (Navrátil, 2014).

Soubor výše uvedených požadavků na profesionálního sociálního pracovníka shrnuje Leighinga (1978) do dvou klíčových okruhů, nazývá je *efektivita* (ve smyslu zajištění žádoucího výsledku pomocí kontrolovaných, prověřených postupů) a *autonomie* (ve smyslu dominantního vlivu samotných profesionálů na výkon profese).

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

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

V těchto požadavcích jsou obsaženy postoje a hodnotová orientace.

Zázemím sociálního pracovníka může být, resp. je vedle organizace, v níž pracuje, i *členství v odborné společnosti*. Členství může být povinné nebo dobrovolné. Profesní organizace může být sloučena s odborovou organizací sociálních pracovníků (tak je tomu např. Dánsku). Odborné společnosti vydávají svá pravidla náležitého výkonu profese jako *etické kodexy* a kontrolují jejich dodržování. *Etické kodexy* by měly odkazovat k mezinárodně uznávaným profesním normám. Význam nadnárodních oborových norem roste s tím, jak se mezi jednotlivými národními státy začínají více pohybovat jak pracovníci, tak klienti. V českém prostředí je přitom zájem o vznik profesní asociace problematizován, některými zájmovými skupinami zpochybňován. Jde patrně o skupiny, které mohou mít profit z nedostatečného profesionálního zázemí (viz. Hůle, 2015).

V některých zemích je podmínkou pro činnost sociálního pracovníka *certifikace* státním orgánem nebo odbornou společností. Tu získá kandidát dosažením předepsaného vzdělání, předepsanou délkou supervidované praxe a poté si ji udržuje tím, že dokládá účast na státem akreditovaném postgraduálním vzdělávání. V USA musejí mít certifikaci tzv. kliničtí sociální pracovníci, kteří mohou mít soukromou praxi; je

možné také získat certifikát pro několik specializací (např. pro práci s dětmi, mládeží a rodinami); certifikáty vydává odborná asociace.



VÝZVY A PROBLÉMY

OHRANIČENÍ VŮČI JINÝM ODBORNÝM DISCIPLÍNÁM

Někteří autoři se domnívají, že je obtížné formulovat čím se sociální práce, jako obor, liší od jiných příbuzných oborů. Tuto námitku formuloval už před sto lety ve svém slavném proslovu A. Flexner (1915), v němž tvrdil, že sociální práce nemá žádnou specifickou teorii ani postupy. V první polovině dvacátého století ve shodě s ním mnozí tvrdili, že sociální práce je spíše než samostatným oborem aplikací poznatků jiných oborů zabývajících se lidmi.

V minulých desetiletích se však sociální práce intenzivně zabývala svým profesionalizačním projektem. Začala klást vysoké nároky na vědecké základy svého oboru a institucionalizovala a kontrolovala znalosti prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy (Fook, 2000).

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

KOMPLEXNOST PROBLÉMŮ KLIENTŮ

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

Starší metodické příručky odlišovaly „vědecké“ a „umělecké“ aspekty sociální práce. V pojetí opakovaně vydávané populární práce tohoto typu (Sheafor, Horejsi, Horejsi, 1988) do skupiny druhých aspektů patří navazování vztahu, kreativita, energie pracovníka, usuzování a osobní styl práce. Pokud „umělecké“ aspekty v práci převáží, dá se mluvit o *intuitivním výkonu profese*, který je blízký výše popsaným před-profesionálním formám sociální práce.

Postmoderní přístupy k profesnímu výkonu hledají smíření obou „polarit“. Někteří autoři (Fowler, 1981; Parton & O’Byrne, 2000) považují využití obou stránek lidského ducha (rozum — intuice) za vhodnější vzhledem ke složitosti fenoménů, jimiž se pracovníci pomáhajících profesí zabývají.

DOLOŽENÍ EFEKTU

Na druhé straně sílí tlak na to, aby profesionál doložil efektivitu své práce měřitelnými výsledky (Munro, 2004). Současná společnost je „prostředí orientované na výsledky“, v něm jsou všechny profese prověřovány podle toho, jak naplňují ideál



„evidence-based practice“. Výzkumné prověření ukáže některé typy praxe v oblasti pomáhání lidem jako neúčinné nebo i škodlivé (viz citovaná práce). Munro ukazuje, že požadavek na doložení efektu může být v některých případech kontraproduktivní, je však legitimní, je třeba s ním počítat a vyrovnávat se s ním. Efektivitu lze v současnosti prokázat pouze výzkumem. Jedním z nejvíce zkoumaných modelů práce s klientem, který se jeví jako efektivní, je úkolově orientovaný přístup (Doel & Marsh, 2016).

INTERFERENCE HODNOTOVÝCH RÁMCŮ

Přístupy k identickým problémům klientů (cílových skupin) se mohou diametrálně lišit vzhledem k hodnotové „optice“ poskytovatele sociální služby a dokonce i jednotlivých sociálních pracovníků (Musil, 2004).

I v našem prostředí se můžeme setkat např. v přístupu k ženám, které se živí prostitucí se dvěma opačnými hledisky. Podle jednoho je třeba prostituci potírat, neboť je projevem tradiční dominance mužů nad ženami. Je pak žádoucí zákazníkky prostitutek pokutovat (což např. umožňuje současná legislativa ve Francii) a ženám poskytovat pomoc zaměřenou na opuštění tohoto rizikového způsobu života. Podle opačného hlediska je prostituce práce jako každá jiná a je třeba ji jako jakoukoliv jinou profesi „legitimizovat“ příslušnou legislativou. Sociální práce s těmito ženami pak má jako cíl redukci rizik spojených s prostitucí, nikoliv opuštění profese. (Viz k tomu Havelková a Bellak-Hančilová, 2014.)

Podobný rozdíl můžeme najít v pojetí domácího násilí. Z jednoho hlediska jde o kriminální čin, který by měl být řešen potrestáním pachatele a takovým zajištěním oběti, které by její další kontakt s pachatelem vylučovalo. Z jiného hlediska je domácí násilí možné vidět jako interakční fenomén, s nímž by bylo žádoucí zacházet podle principů systemického přístupu.

ZÁVISLOST VÝKONU POVOLÁNÍ NA POLITICKÝCH ROZHODNUTÍCH VÝKONNÉ MOCI

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

V USA, v Austrálii a ve Velké Británii se v poslední době role sociálních pracovníků redefinuje takovým způsobem, že kritici tohoto trendu přímo mluví o *deprofesionalizaci*. Thompson (2012) to dává do souvislosti s neoliberalní koncepcí státní politiky, která se ve Velké Británii prosadila v době vlády M. Thatcherové. Veřejné služby jsou zde v současnosti celkově omezovány a podceňovány. Sociální služby jsou chápány jako obchodní transakce, během níž se zákazníkovi něco prodává, ale protože poptávka vždy převyšuje nabídku, služby je třeba po posouzení nároku dávkovat. Role sociálního pracovníka jako profesionála, který pomáhá řešit problémy klientů tím, že se snaží je zplnomocňovat, je tak devalvována na roli byrokrata, který klientům přiděluje to, na co mají oprávnění. Důsledkem je klesající morálka sociálních pracovníků, neochota k týmové spolupráci, posilování obranných postojů, „kultura negativity“, cynismus a rychleji nastupující vyhoření (viz i Trappenburg a van Beek, 2017).

Efektivní obranou proti deprofesionalizaci může být podle Thompsonova mínění jen koordinovaná podpora profesionality ze strany silné profesní organizace.

ZÁVISLOST PROFESE NA ORGANIZAČNÍ KULTUŘE

Podstatná část sociálních pracovníků pracuje pro stát. Pro ně je „zákazníkem“ na jedné straně státní správa, na druhé straně klient se svými potřebami. V nestátních organizacích jsou předpoklady pro to, aby byla přiznávána prioritá potřebám klientů.

Ve státních organizacích je tendence k tomu, aby převažovala loajalita k vlastnímu úřadu nad loajalitou ke klientovi. Pracovníci se jistí před stížnostmi a žalobami ze strany klientů tím, že co nejpresněji sledují znění platné legislativy a své kroky pečlivě dokumentují pro případ budoucího prověřování. Styl jejich práce je pak právem označován za *defenzivní praxi*.

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

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

VLIV PROFESNÍ ORGANIZACE NA VÝKON PROFESE

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

Pokud jsou naopak sociální pracovníci ve většině členy profesní organizace a ta se ke sporným případům samostatně vyjadřuje, vytváří tak důležitou zpětnou vazbu pro všechny sociální pracovníky. Existence silné profesní organizace je nepochybně součástí procesů institucionalizace sociální práce, jejímž cílem je ustavení sociální práce jako svébytné a autonomní profese (Baláž a Musil, 2016).





MEDIÁLNÍ OBRAZ SOCIÁLNÍ PRÁCE

Společenskou prestiž oboru mohou podporovat reprezentanti oboru počínaje státní sociální správou přes výzkumníky, vzdělavatele, přes zástupce odborných společností až po sociální pracovníky působící „v první linii“. Mohou se kvalifikovaně a s odkazem na prověřená fakta vyjadřovat k vážným společenským problémům. To však nestačí — mají-li mít jejich názory vliv, je třeba mít přístup k vlivným médiím a příslušné komunikační dovednosti. Mlčení k vážným tématům společenských debat znamená definovat svou profesi jako bezvýznamnou.

Prestiž oboru formují i nezávislá media. Protože se sociální pracovníci věnují lidem ohroženým sociálním vyloučením, mohou být s nimi spojování a tendenčními médii obviňováni z toho, že sociálně vyloučeným zprostředkovávají nezasloužené výhody, a tak zneužívají prostředky vybrané na daních od „řádných občanů“. Jinou tendencí, kterou posílil způsob výkonu sociální práce v zemích sovětského bloku před rokem 1989, je sklon vnímat sociálního pracovníka jako agenta represivně působícího státu.

Současné mediální reprezentace sociální práce se často orientují na kauzy, v nichž sociální pracovníci selhali, nenaplnili očekávání veřejné služby (Zajacová, 2015). Vzhledem k absenci střešní organizace dopadají mediální tlaky přímo na jednotlivé pracovníky, aniž by existoval arbitr reprezentující sociální pracovníky, vyhodnocující, zda jednání sociálního pracovníka bylo opravdu mimo meze profesních standardů.

SPECIALIZACE

V současných českých debatách o vývoji oboru často slyšíme otázku, zda má být sociální pracovník univerzálním sociálním pracovníkem nebo specialistou?

Nevyhnutelným trendem je specializace. Podobně jako dochází v praxi sociální práce k diferenciaci činností, rolí a úkolů sociálních pracovníků, bude postupně docházet i k diferenciaci vzdělávacích programů pro sociální pracovníky. V současnosti se přitom jeví jako perspektivní možnost, že bakalářské programy (i vyšší odborné vzdělání) by měly poskytnout základ všeobecné kvalifikace, magisterské programy by měly postupně nabízet specializace dle specifických cílových skupin či situací.

PROFESIONALIZAČNÍ TRENDY V SOUDOBÉ SPOLEČNOSTI

Payne (2006) vidí v soudobé odborné literatuře tři přístupy, které budou působit na vývoj oboru. *Naturalistický přístup* zdůrazňuje přibývajícím komplexitu v příbuzných profesích a „wymírání“ manuálních profesí. Druhý přístup sleduje jako obecný cíl *udržování sociální stability* ve společnosti. Třetí přístup, souběžně probíhající v jiných profesích, je *řízení profilu profese vyjednáváním* mezi zainteresovanými subjekty, tedy procesy probíhajícími mezi pracovníky, zadavateli (patrons) a klienty; tento přístup by odpovídal tomu, co v ČR probíhá jako komunitní plánování sociálních služeb.

Dalším trendem, o němž Payne již nemluví, je a bude *internacionalizace oboru*.

Klíčovým trendem ve vývoji nejen profese sociální práce je nástup *participačního étosu*. Zatímco tradičně chápaná profesionální praxe sociálních pracovníků byla charakteristická snahou o uchopení životních zkušeností klienta v odborných pojmech profese a definování jeho potřeb jako pozorovatelných a objektivních, aby bylo možno z expertní pozice posoudit, zda klient potřebuje určitý typ intervence, či zda má nárok na určitou službu, nový profesionalismus v sociální práci otevírá prostor k sebe-definici klientů a k jejich výraznému podílu na tom, co se v interakci s pracovníkem odehrává (Freidson, 2001).

Tradiční model profesionality udržuje privilegované postavení odborníků, v němž se očekává, že se klient učí, mění, nebo se uzdravuje. Elitní profesionalismus ovšem limituje představu demokratického rozhodování. Zdá se, že tato představa o profesionalitě je v oblasti sociální práce v rozporu s klíčovými hodnotami soudobé sociální práce, mezi nimiž dominují důrazy na důstojnost, integritu a autonomnost osoby (Banks, 2012; Kopřiva, 2016; Nečasová, 2003).

Elitní pojetí profesionality sociální práce je však čím dál tím více zpochybňováno i tím, že se není schopno vypořádat s rizikem a nejistotou, jakým sociální pracovníci čelí ve své každodenní praxi (Ferguson, 2018). Současně narůstá skepse týkající se dostupnosti nezpochybnitelných poznatků o chování člověka a možnosti určit objektivní příčiny lidských potíží (Parton, 2003).

Kritici elitního pojetí profesionality tvrdí, že znalosti a dovednosti pracovníků jsou kontextuální a společensky situované, zakořeněné v každodenních zkušenostech uživatelů služeb. Profesionalismus v postmoderním paradigmatu tedy není jen aplikací znalostí a dovedností, ale i jejich permanentně probíhajícím vytvářením prostřednictvím dialogu s uživateli služeb (Fook, 2000).

Tento nový pohled na profesionalitu posunuje nárok na teorie v sociální práci z vymezování elitních znalostí a dovedností na reflexi procesů, v nichž jsou znalosti a dovednosti vytvářeny v interakci s klienty. Místo tradičnějšího zaměření na to, co tvoří základní znalosti a dovednosti profesionální sociální práce, teoretici i pracovníci se začínají zabývat procesem, v němž jsou každodenní zkušenosti klientů začleňovány do formálního systému poznatků a dovedností, jimiž disponují pracovníci (Lorenz, 2016; Schön, 1983).

Noordegraaf (2007) koncipuje ideu profesionality, která za její jádro považuje „reflexivní hledání“ způsobů, jak s klienty vytvořit smysluplná spojení. Reflektivní a reflexní procesy se tím stávají součástí nového profesionalizačního projektu, v němž sociální pracovníci dekonstruují pravdivostní nároky tradiční sociální práce tím, že podrobují své profesní znalosti a dovednosti výzvám současnosti, konkrétní situace i potřeb klienta (Camilleri, 1999).

V takovém pojetí profesionality mohou být sociální pracovníci chápáni jako profesionálové, kteří umí vést proces řešení problémů v náročné životní situaci. Na ty se tak mohou obrátit lidé v obtížích, kterým je přiznáván plný status odborníků na sebe sama (se zřetelem na principy sebeurčení, nehodnocení, individualizace). Sociální pracovníci tak namísto toho, aby byli považováni za odborníky s předem hotovou odpovědí na lidské problémy, mohou být nově vnímáni jako participující profesionálové s užitečnými kompetencemi (Weinstein, Whittington, & Leiba, 2003).





LITERATURA:

- Baláž, R., Musil, L. (2016). Faktory bránící dosahování oborových zájmů sociální práce. *Sociální práce/ Sociálna práca*, 16(5), 52–71.
- Banks, S. (2012). *Ethics and values in social work*: Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; Palgrave Macmillan, 2012
- Boyer, P. (1992): *Urban Masses and Moral Order in America 1820–1920*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Camilleri, P. (1999). Chapter 2: Social work and its search for meaning: Theories, narratives and practices. In Pease, B., Fook, J. (Eds.): *Transforming Social Work Practice*. London: Taylor & Francis (pp. 25–39).
- Doel, M., Marsh, P. (2016). *Task-Centred Social Work*. London: Routledge.
- Doležel, J. (2016): *Vzorce motivace dobrovolnictví v historické perspektivě*. In Matulayová, T. — Jurníčková, P. — Doležel, J. Motivace k dobrovolnictví. Olomouc: UP. s. 75–93.
- Doležel, J., Matoušek. O. (2013): Sociální práce od doby reformace do 19. století In: O. Matoušek a kol.: *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál.
- Etzioni, A. (1969). *The semi-professions and their organization: teachers, nurses, social workers*: Free Press.
- Flexner, A. (1915): *Is Social Work A Profession?* Dostupné na <https://socialwelfare.library.vcu.edu/social-work/is-social-work-a-profession-1915/>
- Ferguson, H. (2018). How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work. *Social Work Education*, 37(4), 415–427. doi:10.1080/02615479.2017.1413083
- Fook, J. (2000). Deconstructing and Reconstructing Professional Expertise', in p In B.
- Fawcett, B. Featherston, F. J., & R. A. (Eds.), *Practice and Research in Social Work* (pp. 104–119). London & New York: Routledge.
- Fowler, J. W. (Ed.) (1981). *Stages of Faith. The Psychology of Human Development and the Quest for Meaning*. New York: Harper Collins Publ.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism : the third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Greenwood, E. (1957): Attributes of a profession. *Social Work*, Vol. 2, No 3, pp. 45–50.
- Havelková, B., Bellak-Hančilová, B. (2014): *Co s prostitutí?* Slon: Praha.
- Hůle, D. (2015). Komora jen zvýší skupinové sobectví v sociální práci. *Sociální práce/ Sociálna práca*. Retrieved from <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=697>
- Janáček, J. (1963): *Přehled vývoje řemeslné výroby v českých zemích za feudalismu*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Kopřiva, K. (2016). *Lidský vztah jako součást profese* (8th ed.). Praha: Portál.
- Kreft, D., Mielenz, I. (Hrsg.) (1996): *Wörterbuch Soziale Arbeit*. 4. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Leighing, L. (1978): Professionalism and social work. *Journal of Sociology and Social Welfare*. Vol. 5, No 2, pp. 188–213.
- Lishman, J. (1998): Personal and professional development. In: Adams, R., Dominelli, L., Payne, M. (Eds.): *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*. Houndmills: MacMillan.
- Lorenz, W. (2016). Research as an Element in Social Work's Ongoing Search for Identity In R. Lovelock, K. Lyons, & J. Powell (Eds.), *Reflecting on Social Work — Discipline and Profession* (pp. 145–162). New York: Routledge.
- Matulayová, T., Musil, L. (Eds.). (2013). *Social Work, Education and Postmodernity. Theory and Studies in Selected Czech, Slovak and Polish Issues*.: Technical University of Liberec.
- Munro, E. (2004): The impact of audit on social work practice. *British Journal of Social Work*. Vol 34, No 8. Pp 1075–1095.
- Musil, L. (2004). "ráda bych Vám pomohla, ale": *dilemata práce s klienty v organizacích* (1 ed.). Brno: Marek Zeman.
- Münchmeier, R. (2018): *Geschichte der Sozialen Arbeit*. In Otto, H.U. — Tiersch, H. — Treptow, E. — Ziegler, H. (eds): *Handbuch Soziale Arbeit*. 6. přepracované vydání. s. 527–550.
- Navrátil, P. (2014). *Reflexivní posouzení v sociální práci s rodinami*. Brno: Masarykova univerzita.

- Nečasová, M. (2003). Profesní etika. In Matoušek, O., a kol.: *Metody a řízení sociální práce* (pp. 21–49). Praha: Portál.
- Noordegraaf, M. (2007). From “pure” to “hybrid” professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration and Society*, 39(6), 761–785. doi:10.1177/0095399707304434
- Payne, M. (2006): *What Is Professional Social Work?* 2nd Ed., Bristol: Policy Press.
- Parton, N., & O’Byrne, P. (2000). *Constructive Social Work* (1st ed.). London: Macmillan Press.
- Sheafor B.W., Horejsi, Ch.R., Horejsi, G.A. (1988): *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*. Allyn and Bacon: Boston.
- Sherr, M. E. (2008): *Social Work with Volunteers*. Chicago: Lyceum Books, Inc.
- Scott, G., Sheridan, L., Webb, S.A. (2017): Newly Qualified Social Workers’ Readiness for Practice in Scotland. *The British Journal of Social Work*, Vol. 47, No 2, pp. 487–506.
- Thompson, N. (2012): Why we must reaffirm professionalism in social work. *The Guardian*, Mon 23, April.
- Putnam, M.C. (1887): *Friendly Visitors*. Presentation at the 1887 Annual Meeting of National Conference of Charities and Corrections. VCU Libraries. Social Welfare Project. Dostupné na <https://socialwelfare.library.vcu.edu>.
- Richmond, M. E. (1899). *Friendly visiting among the poor; a handbook for charity workers*: The Macmillan Company.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner : how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Skidmore, R. A., Thackeray, M. G., & Farley, O. W. (1997). *Introduction to social work* (7th ed ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Stimmer, F. (Hrsg.) (2000): *Lexikon des Sozialpädagogik und der Sozialarbeit*. 4. Aufl.. München und Wien: R. Oldebourgh Verlag.
- Trappenburg, M., & van Beek, G. (2017). ‘My profession is gone’: how social workers experience de-professionalization in the Netherlands. *European Journal of Social Work*, 1–14. doi:10.1080/13691457.2017.1399255
- Weinstein, J., Whittington, C., & Leiba, T. (2003). *Collaboration in Social Work Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Winter, Z. (1906): *Dějiny řemesel a obchodu ve XIV. a XV. století*. Praha: Nákladem české akademie císaře Františka Josefa.
- Zajacová, M. (2015). Profesionální sociální pracovník v současné společnosti. *Czech & Slovak Social Work / Sociální Práce / Sociálna Práca*, 14(3), 8–10.

