

# Aktuální oborové výzvy v českém prostředí



Oldřich Matoušek (Univerzita Karlova)

V tomto roce (2021) zažili pracovníci sociálních služeb i pracovníci veřejné správy v sociální oblasti takové zvýšení nároků na výkon své profese, o nichž v letech předchozích nemohli mít představu. V tomto roce bude Asociace vzdělavatelů v sociální práci jednat o nové konstrukci vzdělávacího standardu a bude se přitom opírat o výstupy dvou velkých projektů zaměřených jednak na vzdělávání na vyšších odborných školách, jednak na mapování faktického rozsahu pracovních činností sociálních pracovníků v ČR a stav profesionality oboru. V tomto roce zahájí činnost nová stálá komise pro metodiku hodnocení NAU v oblasti vzdělávání sociální práce.

Na podzim roku 2021 budou parlamentní volby a dojde ke změnám ve státní správě. V druhé polovině roku 2021 snad bude zvládnuta epidemie covidu-19 a země se bude, doufejme, vracet k normálnějšímu fungování, i když zkušenost epidemie v tomto fungování leccos změní.

Rok 2021 tedy bude rokem změn. Pokusím se zde stručně shrnout, jakým výzvám obor v současnosti čelí.

**Oboru chybí reprezentace vůči veřejnosti.** Odborné společnosti jsou v ČR malé a téměř neviditelné. Ve velkých médiích není oborová tematika reprezentovaná renomovanými zástupci profese.

**Obor nemá dostatečný vliv na politická rozhodnutí.** Sociální pracovníci nemají reprezentativní zástupce, kteří by jejich artikulovali jejich zájmy (potažmo i zájmy jejich klientů) a konfrontovali s těmito zájmy aktuálně vlivné politiky i politiky, kteří na vliv teprve aspirují.

**Oboru chybí samosprávný regulátor.** Až na výjimky se odborné společnosti nevyjadřují k mediálně šířeným kauzám, v nich výkon profese u určitého pracovníka nebyl v souladu s profesní etikou a s dalšími pravidly oboru. Stížnosti řeší převážně státní správa. Toto i výše uvedené dva body by nejrychleji vyřešilo založení profesní organizace s povinným členstvím podle speciálního zákona.

**Oboru chybí systém karierního postupu vázaný na zvyšování kvalifikace.** Karierní postup je možný jen ve státní správě a není propojen s prověřováním specifických způsobilostí. To se neobejde bez legislativních změn.

**Zvyšování kvalifikace (postgraduální vzdělávání) postrádá strukturu a směřování.** Pracovníci se vzdělávají převážně formou krátkých kurzů, výsledky učení přitom nejsou prověřovány. Přitom z podstaty věci není možné na školách poskytnout sociálním pracovníkům dostačující průpravu pro výkon profese; cílových skupin sociální práce jsou zhruba čtyři desítky (od drogově závislých a pachatelů trestných činů přes lidi v rozvodové krizi, oběti domácího násilí, zanedbávané děti, znevýhodňované menšiny, až po klienty s mentálním postižením nebo umírající); využitelných přístupů a postupů jsou také desítky. Plná kvalifikace se samozřejmě dá nabýt až v kontaktu s praxí, ale nabývání způsobilosti „pokusem a omylem“ je zdlou-



havé a může klienty poškozovat. Profesní způsobilost má být podporována řízeně a cíleně zaměstnavateli, což se děje jen v některých organizacích. Plošná podpora je možná změnou legislativy týkající se výkonu profese.

**Pregraduální vzdělávání nediferencuje v typech škol.** Vzdělávání sociálních pracovníků opakuje na úrovni VOŠ a na úrovni bakaláře na vysokých školách stejný obsah, jen s jinými pedagogy. To nedává smysl zejména pro studenty, kteří jdou po absolvování VOŠ na vysokou školu. Vzdělávací standard je třeba upravit tak, aby rozlišil úroveň vzdělání na VOŠ a na vysokých školách.

**Pregraduální vzdělávání není dostatečně navázané na oborovou praxi.** Obsah vzdělávání není formován podle analýzy trhu práce, která by měla probíhat periodicky. Zaměstnavatelé nemají vliv na obsah pregraduálního vzdělávání. Systematické kontakty se zaměstnavateli mohou organizovat školy nebo asociace sdružující vzdělavatele.

**Oborový výzkum nemá ani potřebný rozsah, ani hloubku.** V českém prostředí téměř neexistují studie efektu sociálních programů. Výjimečně si je objednávají samotné organizace, ale není zatím zvykem vázat prostředky vydávané na programy na důkaz o užitečnosti takového výdaje. Také výzkum zaměřený na širší otázky — např. prověřující intervenční strategie jako obecné algoritmy, nebo výzkum prověřující přiměřenost teoretických premis ve vztahu k jejich aplikacím — není rozšířený a většinou profesionálů není zatím vnímán jako potřebný. Poskytovatelé všech typů financování sociálních programů by měli vyžadovat jako podmínku pro poskytnutí finančních prostředků doložení efektu. Vysoké školy by měly vyžadovat od učitelů participaci na výzkumu jako standardní součást jejich pedagogického působení.

**Obor má malé propojení se zahraničím.** Téměř se nepěstují výměnné praxe, mezinárodních výzkumných projektů je jako šafránu. Zahraniční spolupráce má být kritériem dobré kvality při hodnocení jednotlivých vedoucích pracovníků, jednotlivých pedagogů na školách i jednotlivých organizací, včetně škol.

**Pracovníci neziskových organizací mají často krátkodobé smlouvy.** Ty jsou vázané na konkrétní projekty. To nepřispívá ani k pocitu jistoty v práci, ani k jejich odbornému růstu. Víceleté projektové financování neziskového sektoru by tuto situaci zlepšilo.

**Pracovníci v sociální správě nemají vždy dostatečnou oporu ve vlastním úřadu.** To podporuje tzv. defenzivní praxi, při níž je prioritou nenapadnutelný protokol o kontaktu s klienty a potřeby klientů pak nemusí být v popředí pracovníkova zájmu. Budování prestiže sociální práce v rámci větší organizace je důležitý úkol vedoucích příslušných sekcí, odborů či oddělení.

**Kvalifikovaní sociální pracovníci se rekvalifikují na jinou profesi.** Není málo sociálních pracovníků, kteří již před koncem studia, nebo po konci studia absolvují výcviky v určitých přístupech a technikách práce pro pomáhající profese a svou profesní roli pak pojmenovávají jako koučování, mediaci, poradenství, terapii apod. Tyto odklony od původní kvalifikace svědčí pro nízkou atraktivitu profesního statusu spojeného s titulem sociální pracovník. Nejde o specificky český fenomén, nicméně prevencí je dostatečně vysoká prestiž profese sociálního pracovníka. Ta se skutečně v některých zemích v posledních dekádách zvýšila.

**Výsledky dobré práce sociálních pracovníků nejsou veřejně prezentovány.** Selhání sociálních pracovníků je naopak mediálně zajímavé. Zde může pomoci jak

odborné periodikum podporující publikaci kazuistik, tak cílená propagace výsledků sociální práce ve velkých médiích organizovaná profesní organizací.

**V multidisciplinárních týmech mají sociální pracovníci na počátku nízkou prestiž.** To souvisí s tím, že nejen laická veřejnost, ale ani odborníci z blízkých profesí nemají o možnostech sociálních pracovníků jasnou představu. Také sociální pracovníci nejsou vždy dobře informováni o kompetencích kolegů z jiných profesí a nejsou na spolupráci s nimi připraveni. Způsoby kontaktu a kooperace s relevantními spolupracujícími profesemi mají být součástí všech forem profesní přípravy.

Možnosti změny jsou v některých případech již otevřeny, je možné dohledat „ostrůvky pozitivní deviace“ a připojovat se k nim.

Zde podaný nástin oborových výzev nemá vést k prohlubování skepse nad stavem oboru; jeho smyslem má být inspirování jednotlivců a týmů k hledání způsobů, jak slabá místa oboru na všech úrovních měnit směrem k lepšímu stavu našich věcí.

### **Oldřich Matoušek**

Katedra Sociální práce  
Filozofická fakulta, Univerzita Kalrova  
nám. J. Palacha 1/2, 116 38 Praha 1  
oldrich.matousek@ff.cuni.cz

