

PRAŽSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA PSYCHOSOCIÁLNÍCH STUDIÍ



Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

Michaela Matějíčková

Vedoucí práce: Mgr. Petr Hanuš

Praha 2010

Prague college of psychosocial studies



Life-long learning of social workers

Michaela Matějčková

The Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Petr Hanuš

Prague 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně PVŠPS a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v knihovně Pražské Vysoké školy psychosociálních studií a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 30.8.2010 Michaela Matějčková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi byli oporou při psaní této práce, tj. jejímu vedoucímu Mgr. Petru Hanušovi a všem, kteří se mnou byli ochotni diskutovat o svých názorech na vzdělávání v sociální práci, možnosti a dostupnost a pomáhali mi tak ujasnit si názory vlastní. Poděkování náleží i účastníkům mé pilotní studie, za spolupráci a příspěvky.

Bibliografický záznam

MATĚJČKOVÁ, Michaela. *Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků*.
Praha: Pražská vysoká škola psychosociálních studií, Obor sociální práce,
2010. 60 s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Petr Hanuš.

Anotace

Bakalářská práce na téma „Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků“ pojednává o možnostech dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Popisuje sociální práci jako odbornou disciplínu, její metody a cíle. Specifikuje práci sociálního pracovníka, jeho kompetence, nároky na jeho odbornost, na etické a morální chování v pomáhající profesi. Práce seznamuje s činností sociálního pracovníka v konkrétních cílových skupinách a metodami práce s těmito skupinami. Zabývá se různými formami vzdělávání a jejich praktickou formou. Blíže seznamuje s hlavními formami dalšího vzdělávání. Popisuje supervizi jako možný přínos dalšího vzdělání i profesního růstu, výcvikovou komunitu jako možnost osobnostního rozvoje, růstu a navázání nových kontaktů.

Klíčová slova:

Sociální práce

Sociální pracovník

Celoživotní vzdělávání

Abstract

Bachelor thesis „Life-long learning of social workers“ discusses the possibilities of further education of social workers. Describes social works as a professional discipline, its methods and objectives. Specifies the job of social workers, the demands on his professionalism, ethical and moral behavior in a helping profession. This paper introduces the activities of social workers in specific target groups and methods of working with these groups. Addresses various forms of education and their practical form. Closely introduces with the main forms of continuing education. Describes the potential benefits of supervisit as continuing education and professional growth, the training community as an oportunity for personal development, professional development and establish new contacts.

Key Words:

Social work

Social worker (Caseworker)

Lifelong learning

Obsah

Úvod	2
1. Vymezení pojmů	4
2. Historie sociální práce v České republice	7
2.1. Historie	7
2.2. Současnost	17
3. Vymezení sociální práce/sociální pracovník	25
3.1. Druhy sociální práce, Cílové skupiny sociální práce	25
3.2. Sociální pracovník.....	26
3.3. Sektory, ve kterých SP pracuje (úřad, ulice, poradna)	30
4. Standard vzdělávání a další možnosti	34
4.1. Školy - VŠ, VOŠ, učiliště, střední školy	35
4.2. Semináře, Kurzy	36
4.3. Výcvik	37
4.4. Supervize	38
4.5. Úskalí povolání sociální práce (Syndrom pomáhajících, burn-out syndrom).....	42
4.5.1. Syndrom vyhoření (burn-out syndrom)	42
4.5.2. Syndrom pomáhajících	47
5. Pilotní studie (z jednoho kurzu) přepis řízeného rozhovoru	49
5.1. Příklad 1 - péče o dítě (Denisa Průšová)	49
5.2. Příklad 2 - streetworker (Jindřich Fencel).....	50
5.3. Příklad 3 - státní SP školství (Eva Martínková).....	52
Závěr	55
Použitá literatura	56
Přílohy	60

Úvod

Téma „Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků“ jsem si vybrala, protože je to téma, které se mě přímo týká. Jakožto studentka sociální práce se zájmem pracovat v tomto oboru, je pro mě podstatné orientovat se v možnostech a nabídce dalšího vzdělávání. Během studia jsem již absolvovala další vzdělávání mimo výukový program školy, například-víkendové semináře „Poruchy příjmu potravy“, „Transakční analýza“, „Pozorování, konflikt, stres“, „Asertivita“, také jsem byla na přednášce o problematice lidí po mozkové mrtvici a dalších vzdělávacích přednáškách. Další vzdělávání i mimo „školní budovu“ považuji za velmi důležité, ať už kvůli novým znalostem a zkušenostem, tak i kvůli setkávání s lidmi, kteří se o dané téma zajímají, získávání nových kontaktů a díky nim i možnou novou spolupráci v profesním životě. Cílem mé práce je shrnout a blíže specifikovat možnosti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a jejich popis.

První kapitola je vymezením pojmů týkajících se daného tématu - vzdělávání sociálních pracovníků, jimiž jsou – vzdělávání, sociální práce a sociální pracovník. V druhé kapitole se věnuji historickým kořenům sociální práce a jejímu nynějšímu postavení a situaci. Seznamuji zde, jak plynul vývoj původně sociální péče k nynější sociální práci. Jak se obor vyvíjel i vzhledem k budování nových škol, profesionalizaci sociální práce a její ustálení v uznávaných oborech i na vysokých školách. Ve třetí kapitole vymezení pojmu sociální práce a sociální pracovník, kompetence sociálního pracovníka, etický přístup, profesní korektnost. V podkapitolách se blíže věnuji druhům sociální práce a jejím cílovým skupinám. Blíže specifikuji kdo je sociální pracovník, jeho pole působnosti, jeho zájmy a podstatné aspekty výkonu této profese. Ve čtvrté kapitole se budu zabývat zákony a akreditovanými obory. Standart vzdělávání a další možnosti-vysoké, vyšší odborné a střední školy odkud vychází sociální pracovníci-podpora dalšího vzdělávání, udělování akreditací. Věnuji si zde také možnostem, které poskytuje Česká republika v oboru vzdělávání. Ve své práci popisuji možnosti, jakými jsou supervize, výcvik (V těchto podkapitolách popisuji pro příklad situaci na Pražské vysoké škole psychosociálních studií a program vzdělávání na této škole), semináře a

kurzy. Podrobněji zde popisují úskalí povolání sociální práce a rizik ohrožujících sociální pracovníky jako jsou syndrom vyhoření a syndrom pomáhajících. V páté kapitole uvedu pilotní studii, v níž pomocí řízeného rozhovoru uvedu příklady ze tří oborů sociální práce, abych potvrdila zájem sociálních pracovníků o další vzdělávání a jejich orientaci v nabídce dalšího vzdělávání. Na závěr pilotní studie poslední kapitoly uvádím výstup z příkladů a vlastní zkušenost se vzděláváním spolu s hodnocením výsledků pilotní studie. V závěru shrnu samotnou práci a připojím vlastní názor na celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků.

1. Vymezení pojmů

Hlavním pojmem mé bakalářské práce je vzdělávání sociálních pracovníků. Podle autorek Martiny Venglářové a Gabriely Mahrové je minimální standard pro vzdělávání sociálních pracovníků z devadesátých let nutné, aby sociální pracovník měl přehled z různých oblastí, jako jsou psychologie, sociologie, práva, sociální politiky, teorie a metod sociální práce, metodologie výzkumné oblasti, ale i psychosociálně-terapeutické znalosti komunikace. V oblasti přímé práce, bylo podle autorek, další vzdělávání směřováno do psychosociálních výcviků. Zde mohou sociální pracovníci získat sebezkušeností důležité vědomosti potřebné pro praxi. *“Výcviky nabízejí osvojení těchto technik formou sebezážitku, což se ukazuje jako nejlepší způsob získání vlastních profesních kompetencí.”* (Venglářová, Mahrová 2008, s. 15).

Podle Mahrové je: *“Optimálním stavem pak je, když sociální pracovník sdílí své znalosti a zkušenosti v rámci organizace služeb jako takových, např. V rámci profesních organizací, jakou je např. Společnost sociálních pracovníků ČR nebo Česká asociace streetwork. Podílí se tak na informování a zlepšování vztahů uvnitř společnosti.”* (Venglářová, Mahrová 2008, s. 59)

Podle Máhrové každý sociální pracovník musí doplňovat a aktualizovat své znalosti, musí sledovat vývoj na poli sociálních služeb, dohledávat nové informace. (Mahrová, Venglářová, 2008)

„Myšlenka celoživotního vzdělávání a učení není nová, v současnosti ovšem existuje politická snaha ji realizovat. Jedná se o reakci na kompetence vyžadované ve znalostní společnosti a na nemožnost tyto kompetence zprostředkovat jen v rámci stávající školské soustavy. Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni a politiky rozvoje lidských zdrojů.“ (Beneš 2008, s. 28)

Jako účel vzdělávání uvádí pan Beneš druhou vzdělávací šanci, pro lidi, kteří neměli možnost získat vzdělání podle svých potřeb, nebo o toto vzdělání dříve neměli zájem. Získání odborného vzdělání a zvýšení kvalifikace, kompetencí, rozvoj sociálních schopností, jako jsou sociální citění, solidarita, soudržnost a další. (Beneš, 2008)

„Kvalifikace terapeutů je dána základní profesí (lékař, psycholog, sociální pracovník aj.) a speciálním psychoterapeutickým vzděláním. Vzdělání je nutné průběžně doplňovat novými poznatky, protože obor je poměrně mladý a stále se rozvíjí. Speciální výcviky byly dosud vedeny v duchu některé psychoterapeutické školy nebo přístupu a adept se na nich učí nejen teorii, ale také praxi zážitkovým způsobem, když je v roli pacienta a teprve později terapeuta.“ (Vymětal 2004, s. 117)

„Člověk je patrně tvorem, v jehož vývoji hraje učení největší roli.“ (Říčan 2007, s. 156)

„Pojmy jako motivace, očekávání a uspokojení jsou pro celoživotní učení podstatné, zatímco osobní investování času a peněz je v této debatě hlavním tématem. Je také třeba vyjasnit úlohu a zapojení různých aktérů na trhu vzdělávání (obchodních podniků, nevládních organizací, profesionálních institucí, místních úřadů, státu a samozřejmě jednotlivců).“ (Memorandum o celoživotním učení 2000, přílohy II)

Pod pojmem celoživotní vzdělávání vidím dlouhodobý proces získávání a formování profesních znalostí, zkušeností a kompetencí. Vzdělávat by se každý profesionál měl jak ve svém oboru, tak i v oborech blízkých tomu jeho. Konkrétním příkladem je právě sociální práce, která je složena z několika oborů, jako jsou psychologie, psychoterapie, sociologie, ekonomie, právo a dalších.

Dalšími nejčastěji zmiňovanými pojmy jsou podstatnými pro téma vzdělávání sociálních pracovníků, a to pojem sociální pracovník a sociální práce.

„Zbývá tedy otázka, kdo je sociální pracovník. A zde již odpověď není tak jednoduchá. Větší část veřejnosti si pod tímto pojmem představí jakéhokoliv úředníka, nebo spíš úřednici, se kterými se můžeme setkávat na všech možných institucích: na úřadu práce, na „sociálce“, v domově důchodců. Tato představa sice není úplně mylná, nicméně je velmi zkreslená.“ (Lahnerová 2007, s. 154)

„Ve všech odvětvích komunitní sociální práce, sociální pracovník provádí formální i neformální rozhovory v komunitě – kontaktuje poskytovatele služeb, jiné profesionály a členy komunity“ (Gitterman 2008, s. 452)

Podle Řezníčka je prvotní a tedy i nejstěžejnější institucí, která by mohla člověku v nějaké tísní, či krizi pomoci, rodina, pak širší příbuzenstvo, komunita a teprve po selhání těchto základních instancí přichází na řadu sociální práce. Sociální práci přímo ovlivňuje sociální politika daného státu (programy zdravotní, vzdělávací, soudní a jiné). (Řezníček, s. 11)

„Sociální pracovníci se denně zabývají hluboce zranitelnými skupinami, ohroženými každodenními boji s chudobou, diskriminací a různými životními obtížemi, které nejsou schopny ovlivnit.“ (Gitterman 2008, s. x preface)

„Administrativa samozřejmě hraje v sociální práci nezanedbatelnou roli, ale hlavním činitelem v sociální práci je člověk. Člověk, který se ocitl v těžké, někdy až kritické životní situaci. A protože sociální práce patří do kategorie pomáhajících profesí, je prvořadým úkolem sociálního pracovníka pomoc. Pomoc najít východisko z nouze pro ty, kdo je potřebují.“ (Lahnerová 2007, s. 154)

Jelikož studuji sociální práci se zaměřením na komunikaci a psychoterapii, znamená pro mě pojem sociální práce hlavně práce s klientem, člověkem nacházejícím se v těžké životní situaci, ve které potřebuje odbornou pomoc, odkázat na příslušné instituce, nabídnout možné řešení, nebo vést na cestě ke zlepšení.

2. Historie sociální práce v České republice

Pro uvedení do tématu celoživotní vzdělávání sociálních pracovníky chci nastínit vývoj sociální práce na území současné České a Slovenské republiky od středověku po současný stav v Čechách.

2.1. Historie

Na území našeho státu se pomalými kroky vyvíjela sociální síť institucí již ve středověku, tato síť vedla k vývoji sociální práce takové, jakou jí známe dnes. Počátky sociální práce nalezneme v církevní potřebě pomáhat bližnímu, ta poskytovala potřebnou pomoc chudým, nemajetným a hladovějícím občanům své obce, církev proto v obdobích hladomoru a epidemií zakládala při svých kostelech ústavy pro zmrzačené, útulky pro chudé, sirotky, slepce, rodiny, které nebyly schopny se postarat o své děti, nebo je postihlo úmrtí živitele, či živelné pohromy. Jednalo se o instituce velmi smíšeného charakteru, byly budovány jako reakce na aktuální potřebu.

První špitál byl zřízen v roce 929 v Praze před Týnem kníže Boleslav I. Některé z těchto zbudovaných institucí byly sponzorovány šlechtici a majetnými občany. Jednotlivé špitály byly spravovány řeholními řády příslušného kraje. I v těchto institucích platila pravidla. Na pomoc měli přednostně nárok lidé, kteří již v minulosti církevnímu řádu, nebo příslušnému chudobinci, poskytli nějakou pomoc ať už peněžní, nebo movitou, nebo mu odkázali všechnu svůj majetek, teprve po té byla zbylá místa doplňována potřebnými, kteří se předtím neangažovali. *„Církev si od šlechty i od nemocných vynucovala dary (odkazy). A to většinou pod příslibem Božího milosrdenství“* (Matoušek a kol. 2001, s. 112). V období husitské revoluce byly tyto instituce pro chudé a potřebné téměř zrušeny a zlikvidovány, ale jelikož ani husité nevěděli jak naložit s chudobou a nemocemi, museli se tedy vrátit k apelu na lásku k bližnímu a vyhlašovali charitativní sbírky.

Ve 13 a 14 století byl ale nárůst chudých a potřebných tak velký, že se církev dokázal postarat jen o ty v opravdu největší tísní, proto musela převzít zodpovědnost sama města a zaměstnala lékaře a opatrovníky chudých „almužníky“. Na větších územích byla poskytována i lázeňská péče v městských zařízeních. Pro příklad v roce 1404 dostal lazebník berounský příkazem ohřívat vodu pro chudé a také jim poskytnout lékařské ošetření. V roce 1184 byl založen nábožensky motivovaný spolek „bekyně“ (podle zakladatele, kněze Lamberta de Begue-Béguines/Bekyně). Tento spolek nebyl spoután tolika přísnými a striktními pravidly jako řády církevní, členy takového řádu byly ženy jako reakce na nedostatek mužů. Kteří odešli bojovat do křížových výprav. Stoupenkyně tohoto spolku přijaly styl života podobný jeptiškám, ale nemusely skládat kongregační slib. Členkami se stávaly i vdovy a neprovdané ženy, které se chtěly věnovat charitativním činnostem a nezůstávat na okraji společnosti, popřípadě nebýt zátěží pro své rodiny. Bekyně byly závislé na darech, ale našly i způsob přivýdělnku-vyráběly krajky a oblečení. Postupem času vznikla i mužská verze takového spolku-Beguini. Roku 1311 ve Vídni bylo však usneseno církevním sněmem, že řád Bekyně musí být zrušen, kvůli svému volnomyšlenkářskému přístupu k prostopášnosti, také popíraly božství Kristovo a panenství Matky Boží. Poté se přesunuly do Čech a Moravy, kde se ukrývali v jeskyních a jámách (proto se jim říkalo jamníci), i zde však byli potřeni.

Těch, kdo chodili prosit o almužnu, bylo časem stále více a z žebrání se stalo povolání a řemeslo. Žebráci se uchýlovali k větším městům, hlavně k Praze. Časem byla města donucena k velmi radikálním opatřením, vyhánění za hranice měst, ale i mnohem tvrdší tresty jako bylo trestání na hrdle-stětí. Tato veřejná opatření policejního rázu zpočátku nerozlišovala mezi tuláky, žebráky, nemocnými, nebo dětmi. Koncem středověku se u nás i v Evropě formovaly stavovské organizace zvané cechy, ty pečovali o řemeslníky stejné specializace s jejich rodinami, dbali na jejich bezpečí a schopnost se uživit.

Renesance a osvícenství

V éře renesance se k moci dostává měšťanstvo, které přebírá snahu péče o člověka-filantropii-od církve. První městský špitál byl založen v Praze, špitály však poskytovali lidem pouze základní ošetření a nouzové ubytování, jídlo a oblečení si museli vyžebrot. V 16. století se začaly zakládat sirotčince-ústavy pro výchovu dětí a mládeže. V roce 1546 kutnohorští konšelé hodnotili situaci dávek potřebným, které do té doby byly pouze ve věcné formě, zřídkakdy finanční. 1925 kancléř Adam z Hradce zřídil záložnu a konšelům Jindřichova Hradce věnoval 500 kop českých na pravidelnou podporu chudých žen, těhotných ovdovělých žen a sirotků. „*Později se městské úřady pokoušely žebráky dělit na „domácí“ a „přespolní, ti druzí byli z města okamžitě vyhnáni“* (Matoušek a kol. 2001, s. 114). Došlo i na třídění žebráku na domácí a přespolní, přespolní byli ihned vyhoštěni za hranice. Domácím žebrákům bylo umožněno pobývat poblíž kostelů, špitálů a lázní. I v těchto „zónách“ docházelo ke kontrolám a to v podobě průkaznosti toho, zda žebrák nemůže pracovat, či se jinak živit a almužnu nepropíjí a je pobožný, takovému člověku byla žebrota nadále povolena, kdo neprošel, byl vymrskán, nebo mu byla useknuta ruka.

Měšťanská péče byla v 16 a 17 století v ústupu vzhledem k rekatolizaci země, při níž byla posílena moc církve a habsburské monarchie. Roku 1620 byla zřízena největší pražská nemocnice Milosrdných bratří císařem Ferdinandem I.

Od poloviny 18. století procházela společnost velkými změnami. Začínají se projednávat možnosti zbudování zařízení, která by mohla poskytnout nejen azyl, ale i léčbu potřebných. Pozitivní změnu přineslo opatření Jana Baquoye, který v roce 1779 zřídil chudinský ústav, později pojmenovaný „Spolek lásky k bližnímu“ na svém pozemku. Každé jeho panství je rozděleno na farní obce vedené farářem-chudinským otcem. Za doby Marie Terezie se dostává do popředí otázka vzdělání, jsou budovány soustavy především obecného školství, vyšší stupně a učitelské ústavy. Problematika zanedbaných „dětí ulice“, jejichž rodiči byli schopni práce, ale o děti

nepečovali, musela být nějak vyřešena. Rodičům těchto dětí byla uložena sankce ztráty všech podpor, pokud nepošlou své děti po dovršení 6 let do tkalcovských škol, které byly nižším typem obecné školy. Práce dětí v těchto školách byla finančně ohodnocena, jejich výdělek se stal částí příjmů rodiny, protože rodiny nemohli děti dát zaměstnat do továrny kvůli docházce.

Koncem 18. století přichází církve o rozhodující postavení v péči o chudé. Císař Josef II. Zrušil některé špitály, kvůli nevyhovujícím hygienickým podmínkám. Zřídil nové zdravotně-sociální instituce: chorobince na Karlově 1789 s oddělením pro duševně nemocné staré muže a ženy a porodnici. V roce 1790 Všeobecnou nemocnici a inicioval vybudování nalezince ve Vídni, kde byla poskytována péče nejen sirotkům, ale i nemanželským dětem. Pražský nalezinec z roku 1789 fungoval jako útulek pro nemanželské děti před tím než půjdou do pěstounských rodin. Tento nalezinec časem rozšiřoval svou působnost a přijímal i děti nalezené policií i soukromými osobami na ulici, přesto se nedařilo poskytnout všem dětem potřebnou péči. 1781 vydal Josef II. „pravidla direktivná“, která určovala řád novým institucím, ale také podporovala rozvoj ústavních forem péče. Díky těmto předpisům byly budovány do roku 1787 ve všech slovansko-německých zemích „farní chudinské ústavy“, tato zařízení byla financována veřejnými sbírkami, dědickými dary.

Období do první světové války

Roku 1863 byl majetek farních ústavů postoupen příslušné obecní chudinské pokladně. „V roce 1863 nebyly sice farní ústavy formálně ze zákona zrušeny, ale jejich majetek byl převeden na příslušné obecní chudinské pokladny“ (Matoušek a kol. 2001, s. 115). V roce 1868 byl chudinský zákon upraven o povinnost pečovat o občana, který se ocitnul v nouzi, povinnost zahrnovala nezbytnou výživu, ošetření v nemoci, a pomoc s potomky. Výše pomoci se určovala podle majetku příslušných občanů, většinou však šlo o jedno jídlo denně pro chudé. Pokud obec neměla finanční prostředky na péči o chudé, přecházela povinnost výživy na vyšší správní územní jednotky.

„V 19. století dochází v důsledku industrializace k rozvoji měst a zbládnutí širokých vrstev obyvatel. Mnoho dětí je nuceno pracovat již ve velmi nízkém věku. Při naprosto nedostačující péči o děti a mládež narůstá tuláctví, kriminalita i žebrota.“ (Matoušek a kol. 2001, s. 116). Teprve občanský zákoník z roku 1811 upravuje postavení dítěte v rodině a jeho nárok na péči a výživu. V té době byla však péče o dítě spíše na papíře než v realitě, protože soud mohl zanedbávané dítě rodičům odebrat, ale neměl kam ho umístit. Trestní zákon chránil mládež proti nezákonnému jednání jiných osob, ale nijak dál nepracoval s ohroženou mládeží. O mládež se tehdy staraly pouze negarantované spolky-Jednota pro blaho káránců, Moravsko-slezský ochranný spolek v Brně a další. V roce 1883 byla v Libni založena první chlapecká vychovatelna, po ní Olivovna v Říčanech, Zemská vychovatelna a jiné.

Teprve ve 20. století se začala neucelená péče o mladistvé zprostředkovávaná církví, organizovat. Zemský výbor v roce 1902 založil Zemský sirotčí fond, který přispíval těm, kdo pečovali o cizí děti. 1904 vznikají nestátní organizace-okresní komise pro péči o děti a mládež, v těch pracovali jak úředníci tak i vysoko postavené ženy. V tomto století začala být pomoc určována potřebným, na pomáhajícím bylo, jestli pomoc zhodnotí jako oprávněnou, nebo ne, přičemž podmínkou bylo, aby potřebný byl skromný a pracovitý. Sociální práce jako taková se v této době velmi měnila. Rozšířila se myšlenka, že je potřeba se potřebným přiblížit a poskytnout pomoc, která pomůže situaci potřebného řešit a nejen poskytnout jednorázovou pomoc. Do té doby se chudí posílali buď do chudobince, nebo do donucovacích pracoven, ani jedno nebylo nejlepším řešením, do donucovacích pracoven byli lidé odváděni násilím, do chudobince byl odveden každý, kdo nebyl schopen se uživit. S narůstajícím vývojem měst však bylo potřeba tuto situaci řešit trvaleji a ne jen dočasně.

Období samostatného státu po konec druhé světové války

„Sociální práce má v Čechách a na Moravě hluboké tradice, které byly po druhé světové válce na dvě generace zpřetrhány sebevědomými zvěstovateli a prosazovateli myšlenky, že je třeba změnit svět tím, že se bude plánovaně

řídít a že se odstraní rozdíly mezi lidmi, zejména majetkové“ (Řezníček 2000, s. 11). Nově vzniklý samostatný stát přijal sociální legislativu z Rakouska-Uherska v roce 1918, bylo však potřeba reagovat na nově vzniklé potřeby. Nové Československo bylo plně závislé na dovozu, protože před převratem všechen zemědělský produkt zabavil rakouský stát, zásobování lidí potravinami bylo velmi složité, proto i pomoc potřebným se stala problematickou. Situace byla velmi vyhrocená, protože porevoluční nálada byla napjatá a vláda nechtěla dopustit další revoluční aktivity, začal stát stamiliony dotovat dovážení potravin, i to však neslo svoje úskalí, protože nebyl dostatek dopravců, museli být potraviny přidělovány vázaným hospodářstvím.

„Budování profese sociálního pracovníka a institucí sociálních a jiných tzv. nápomocných služeb není samozřejmé, snadno předpověditelné a jednoznačně prospěšné.“ (Řezníček 2000, s. 11).

Před rokem 1918 se hlavní výrobní síla směřovala na výrobu na potřeby války. Poválečné poměry se začaly zlepšovat, však celosvětová krize zasáhla i Československo, nárůst nezaměstnanosti sebou nesl zvýšení počtu chudých i nemocných. Zvýšil se i počet lidí trpících sociálně-patologickými jevy-alkoholismus, prostituce, rozvraty rodin a kriminalita mladistvých. Situace se začala zlepšovat díky dobré finanční politice státu, dalším důvodem zlepšení byl i nízký počet vystěhovalců, který byl během první světové války velmi vysoký.

Základním cílem sociální politiky Československé republiky byla snaha zlepšit sociální poměry pro nejširší vrstvy. *„V důsledku toho docházelo k relativnímu opomíjení osob, které se ocitly mimo zaměstnanecký svět (zejména postižených osob a částečně též starobních důchodců).* (Řezníček 2000, s. 12) Velkou skupinu potřebných zde představovali váleční veteráni, invalidé a pozůstalí válečných obětí. Válka sebou přinesla i velké množství těch, kteří trpěli podvýživou a tím pádem byli náchylní k nemocem a nemohli vykonávat některé práce. Další skupinu sociálně slabších tvořili navrátilci z fronty, kterým se nepodařilo najít práci v továrnách, kde nyní díky vývoji technologií, nebylo třeba tolika lidí jako dříve. V této době tu byly dva druhy

pomoci-státní a soukromá-církevní, ty však nepokryly stávající potřebu sociálně slabších. Proto se začaly zakládat dobrovolnické organizace, které bohužel nezapadaly do stávajícího systému sociálních zařízení. Vzniká tedy ministerstvo sociální péče, které poskytlo veřejnou sociální péči formou sociálního pojištění, díky kterému měli zaměstnanci jistou materiální podporu v nemoci, stáří, nebo invaliditě. Stát budoval systém institucí, které spolupracovali a vytvořil tak i instituce s celostátním významem-Masarykova liga proti tuberkulóze, Ústředí poraden pro volbu povolání a Československý červený kříž. Systém pomáhajících institucí odpovídal systému rozdělení státu-země, okresy, obce. Obecní samospráva se dále členila na obecní zastupitelstvo, obecní radu a starostu. Na sociálních aktivitách se kromě ministerstev podílely tyto organizace-úřad pro péči o válečné poškozence, ústavy péče o mládež a jiné osoby ochrany potřebné, živnostenské inspektoráty, úřady práce, orgány bezpečnostní správy a další. Sociální opatření řízená státem-řízená distribuce potravin s nízkými cenami, péče o válečné poškozence, péče o nezaměstnané, ochrana žen a dětí, péče o mládež a veřejná chudinská péče. Negarantovaná oblast byla identická s oblastí garantovanou, navíc obsahovala sektor sociálně-zdravotní poradenství, rekreační péče, péče hygienická a zdravotní, ochrana ženských zájmů, volnočasové aktivity pro mládež, podpora studentů a chudé školní mládeže.

Postupem času se organizace ucelily a sociální péče se stala jednodušší. V této nově vzniklé situaci nastoupila generace sociálních pracovníků, kteří prošli odborným školením, vedoucí pozice zde zaujímali lékaři, právníci a pedagogové. Zpočátku se lidé, kteří měli zájem stát sociálním pracovníkem vzdělali v desetidenním kurzu, který byl zaveden roku 1917. V českém tisku se poprvé objevili zmínky o sociálních pracovnících díky Alice Masarykové v roce 1914. Na popud Anny Berkovcové bylo vybudováno lyceum pro ženy s ročním studiem sociální péče, později byla tato škola přejmenována na Vyšší školu sociální péče (VŠSP) a stalo se z ní dvouleté pomaturitní studium. Společnost však neakceptovala nově vzniklou profesi a absolventky takovéto školy pokládala za nadbytečné, navíc profese sociálních pracovníků byla často zaměňována za profese ošetřovatelek a sester v nemocnici. Proto byla potřeba

specifikovat sociální práci a její kvalitní výkon-vybudování škol vyučujících sociální práci, akceptování sociální práce jako profese a jako odborného výkonu. Absolventky VŠSP založily po vzoru svých amerických kolegyně spolek nazývající se „Organizace absolventek VŠSP“, díky tomuto spolku mohly první studované sociální pracovnice jednat se státem. Chtěly, aby místa, kde byla prováděna sociální služba (práce) byla obsazována pouze studenty a studentkami oborů sociální péče.

Roku 1928 se konala v Paříži celosvětová konference zabývající se sociální službou, Čechy zde reprezentovala A. Masaryková, projednávala se zde sociální politika a její vývoj, vyrovnání sociálních nerovností, odbornost péče, sociální hygiena a osvěta. V. Vostřebalová zde přednesla myšlenku, že almužnictví, tedy okamžitá pomoc je žádoucí, nikoli však řešením přetrvávajícího problému. „V referátu E. Beneše *Mezinárodní vývoj sociální politiky byla sociální politika vymezena jako státem řízené úsilí, jehož cílem je dosažení spravedlnosti, a to v nejširší možné míře, a jehož programem je reforma společenských zařazení směřující k vyrovnávání sociálních nesrovnalostí.*“ (Matoušek a kol. 2001, s. 124). Od roku 1927 s prosazovala myšlenka, že je nutné se v sociální práci nadále vzdělávat a vykonávat praxe. Na popud profesora sociálního lékařství H. Pelce vznikla Masarykova státní škola zdravotní a sociální péče, po dohodě ministerstev zdravotnictví a sociální péče se na škole učilo spolupracovat s lékaři v poradenství, nastala tedy rovnováha mezi zdravotními a sociálními disciplínami. Od roku 1926 vznikaly na našem území i střední sociální školy. První taková střední škola byla založena na Slovensku v Turčanském Svatém Martině z podnětu Františka Mareše. V Čechách byly založeny dvouleté nástavby na odborné školy pro ženskou povolání. V roce 1927 byla založena Dvouletá nástavbová škola v Brně, po ní následovaly jiné školy - sociální škola v Hořovicích, ve Vysokém Mýtě, v Ostravě, Jihlavě a Českých Budějovicích. Od roku 1936/37 bylo středoškolské studium zakončováno maturitou. 1946 byla v Brně založena první vysokoškolská forma studia sociální práce. V letech 1930-35 se znovu vrátila diskuse na téma akceptace sociální práce jakožto profese a s tím související nedostatečné hodnocení této profese. Mertl v letech 1935-1940

uvádí, že sociální práce je součástí moderní společnosti, nejde jen o dobrovolné snahy jednotlivců pomáhat bližním, ale součást povinné činnosti státu. Stát začal řešit nutnost svěřit sociální práci odpovědným profesionálům, tím pádem bylo nutné řešit i jejich ohodnocení a poskytnutí zázemí pro docházející klienty, také se začaly zavádět spisy pro každého klienta.

V roce 1919 byl založen Ústřední sociální ústav, který byl zaměřen na studium sociálních věd. Tento ústav zprostředkoval kontakty s evropskými, ale i zámořskými státy. Zde se vytvářeli a diskutovali nové zákony, než šli do parlamentu. Několik absolventek vyšší odborné školy bylo přijato do Ústředního sociálního ústavu a roku 1923 založily sociální poradnu, která byla první institucí řízenou sociálními pracovníci, kde mohly vykonávat svou praxi absolventky VŠSP a Masarykovy státní školy. Tato instituce podporovala lidi v nouzi hlavně z vlastních zdrojů. Ústřední sociální ústav založil Ústřední dětskou ochranovnu, kde se během diagnostického pobytu, řešilo možné umístění dítěte do pěstounské rodiny, domova. Pěstounské rodiny byly striktně prověřovány. Na pěstounské rodiny bylo dohlíženo prostřednictvím takzvaných pěstounských kolonií, jednotlivé části města byly pod dohledem sociálních pracovníků z Odboru sociální péče o mládež v Praze, ty projednaly situaci s jednatelem kolonie (nejčastěji učitelem, nebo tajemníkem péče o mládež). Dalším polem působnosti sociálních pracovníků byl Sociální ústav v Krči - Masarykovy domy. Jednalo se o systém pavilonů s oddělenou péčí o dospělé. Dětské ústavy byly detašovány, měly formu ozdravoven a zotavoven. Po dobu pobytu dítěte bylo na sociální pracovníci, aby zlepšily rodinnou situaci. Bytová služba se začala pokusně provozovat roku 1937 v obecních domech postavených pro sociálně slabé občany. Zde byli obyvatelé pod dohledem sociálních pracovníků. „V letech 1935-1940 již podle Mertla (1938) sociální práce tvořila uznaný prvek života společnosti a podléhala ideovým i organizačním změnám, kterými procházela celá společnost“. (Matoušek a kol. 2001, s. 127)

Během okupace a po převratu v roce 1948 byla znemožněna dobrovolnická sociální práce, která byla doplněním sektorů, které stát nebyl schopen obsáhnout. Sociální pracovníci byly zaměstnány i ve státních úřadech-

Okresní a městské úřadovny sociální péče. Hlavním pracovištěm sociálních pracovníků byly poradny a poradenská centra, zavedl se termín případové studie a některé byly převedeny pod působnost státu, kde měli jistou finanční dotaci a podporu. V této době byly sociální pracovníky hlavně v těchto sektorech (více v kapitole zaměřené na cílové skupiny SP)-zdravotní, sociální, osvětovou, státní správu, tyto sektory mohly spolupracovat s dobrovolníky. V tomto období převládala péče zdravotnická.

Problematikou v této situaci byla nutnost sociálních pracovníků pokrýt celé spektrum odvětví sociální pomoci, tudíž vznikla neschopnost koordinace jednotlivých pracovišť, tudíž byly některé úkony prováděny duplicitně. Spolupráce odborníků z řad sociálních pracovníků s dobrovolníky byla však velmi žádoucí a to v oblasti pomoci v menších městech a na vesnicích, kde lidé nebyli zvyklí žádat o pomoc, proto pro ně bylo mnohem přijatelnější se obrátit s žádostí o pomoc na někoho jim bližšího, koho znali a tím byl dobrovolník-prostředník mezi profesionálem a klientem.

Roku 1936 byl na třetí mezinárodní konferenci sociální práce v Londýně přednesen profil sociální pracovníky Evou Taussigovou - hlavní myšlenkou tohoto profilu, byla odbornost a vzdělání v dané tématice, nebo sektoru sociální práce. O pracovní místa pro absolventy a absolventky škol sociální práce se starala Organizace sociálních pracovníků, která také v letech 1932-1948 vydávala časopis sociální pracovníky. Díky časopisu měli sociální pracovníky možnost zjistit, jak fungovala sociální práce v zahraničí, také si díky těmto kontaktům mohli zajistit cenné praxe v zahraničí.

Organizace sociálních pracovníků také zprostředkovávala různé exkurze do sociálních zařízení, organizovala různé aktivity, školení a čtenářský kroužek, nebo soutěže (např. soutěž o nejlepší případovou práci, nebo kazuistiku). Tato organizace dbala o své členky i stavebním fondem, publikovala jim články, prosazovala platové úpravy ve veřejném i soukromém sektoru, měla podpůrný fond, ze kterého si mohly členky půjčit, nebo jim bylo pomoheno prostřednictvím daru. V únoru roku 1948 byla však činnost spolku násilně ukončena a její majetek byl předán orgánům Revolučního odborového hnutí. V této době se sociální práci a informovanosti o ní nikdo nevěnoval, na

což upozornil Zenkl, který uvedl, že tehdejší tisk byl nástrojem propagace politických stran, tudíž cokoli otiskli, bylo pod kontrolou a prošlo cenzurou. Povědomí lidí o sociální práci bylo nízké a nepřikládal se jí význam. Dobrovolnický sektor je na tom nejhůře, získání finanční podpory od občanů je prakticky nemožné, není jak je žádat, nebo dát vědět o sbírkách. V období první republiky byl vybudován systém sociální péče, který však, oproti stavu v jiných zemích, nevzpomněl na specializované profese, například psychiatrická sociální péče, ženská policie a další. Hlavním problémem tehdejších sociálních pracovníků byl fakt, že sociální práce jako profese neměla ve společnosti postavení.

2.2 Současnost

Poválečné období po současnost

V roce 1945 byl vývoj sociální soustavy pod silným vlivem změn v sociální politice i sociální práci ve vyspělých průmyslových západoevropských zemích, které vycházely z J. M. Keynesova pojetí aktivnější úlohy státu v hospodářském světě, ten vycházel z pojetí Williama H. Beveridge, který propagoval „welfare“ stát. *„První změny v sociální politice, a tím i v sociální práci, začaly ihned po roce 1945, kdy došlo k první vlně znárodnování majetku osob spolupracujících s fašistickým režimem a k odsunu německého a maďarského obyvatelstva z pohraničí.“* (Matoušek a kol. 2001, s. 139). Tyto reformy, spolu s peněžní reformou, přinesli velké změny v sociálních třídách obyvatelstva. Snížil se počet majetných tříd, snížil se počet nejchudších. Hned po válce stát zřizoval vyšší školy sociálně-zdravotní, do kterých se transformovaly dřívější obory pro ženská povolání. 1945 byla také dekretem prezidenta zřízena Vysoká škola politická a sociální, která měla tři fakulty-politickou, novinářskou, sociální-ta byla umístěna v Brně, kde vznikla samostatná Vysoká škola sociální. Vysoká škola sociální se dobře osvědčila, navázala na vzdělávací tradici Masarykovi vysoké školy, přesto byla zrušena a spojena s Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze.

V roce 1948 byl pluralitní politický systém nahrazen sovětským systémem-tzn. vlada jedné politické strany, diktatura proletariátu. Sociální problémy byly v této době chápány jako přežitek předcházejícího kapitalistického společenského řádu. Stát, vedený a reprezentovaný Komunistickou stranou Československa, znárodnil podstatnou část majetku jedinců i korporací, převzal i privátní fondy důchodového, sociálního, nemocenského a úrazového pojištění a připojištění-tím na sebe převzal veškerou sociální ochranu obyvatelstva. „*Předpokládalo se, že tímto způsobem se navždy odstraní nezaměstnanost, chudoba, třídní rozdíly a sociální problémy je doprovázející.*“ (Matoušek a kol. 2001, s. 140) S takovou myšlenkou přišlo i nevole vůči sociální práci, protože ta podle sociální politiky nebyla potřebná. Pojem „chudý člověk“ vystřídal nový výraz „osoba s nedostatečným příjmem“.

O rozdělování financí rozhodovaly centrální orgány KSČ, rozhodovaly o výši důchodů, sociálních dávkách. Od roku 1948 přebíral stát všechny závazky vůči uprchlíkům, převzal také závazky charitativních ústavů, dětských domovů, domovů odpočinku, výchovných ústavů a dalších. Byl zrušen Československý ústav práce, protože vláda usoudila, že vykonává zbytečné studie a výzkumy. Roku 1948 byl přijat zákon o všeobecném národním pojištění, to poskytovalo občanům minimální sociální zabezpečení. V této době na tom byli nejhůře lidé, kteří byli dříve majetní, nyní však přišli o všechn majetek i finance, státem jim byla vyplácena minimální částka, přišli i o úspory, uložené v sociálních pojišťovnách, které byly zrušeny. Finance takto nabitě byly použity pro financování obnovy rozvoje hospodářství. Stát nakládal se všemi prostředky, které byly původně v diferencovaných fondech, podle třídního rozdělení-dříve majetní dostávali nejnižší důchod, nebo vůbec žádný.

V sociální práci byly zcela popřeny individuální snahy, individuální potřeby. Péče o obyvatelstvo byla převedena pouze na rozdělování finančních dávek. Redukce sociálních služeb přišla i do řeholních řádů, řeholnice byly vyháněny násilně, tím přešel i dobrovolnický sektor pod řízení státu. Po roce 1953 zůstala z původních 28 vyšších škol sociálně-zdravotních, jediná čtyřletá sociálně-zdravotní škola v Praze, i ta byla v roce 1959 změněna na školu

hospodářskou, zde bylo vyučováno převážně právo, později byla škola přejmenována na sociálně-právní. Na tu navazovala dvouletá nástavba s názvem Střední škola sociálně-právní v Praze. *„Pojem sociální byl stále trnem v oku pracovníkům tehdejších ministerstev, neboť výchova sociálních pracovníků nepřímo potvrzovala skutečnost, že i v socialismu existují lidé, kteří potřebují sociální pomoc.“* (Matoušek a kol. 2001, s. 143) Vládě však byla sociální práce trnem v oku, protože potvrzenou potřebou sociálních pracovníků a pracovníků se potvrzovala nefunkčnost systému. Roku 1962 byla poslední čtyřletá škola zredukována na dvouleté pomaturitní studium. Absolventi byli zaměstnáváni na výchově kádřů, jako náboroví referenti, nebo organizovali mimopracovní a mimoškolní aktivity. Dalším možným povoláním byla funkce pracovníka ministerstva vnitra, těmto pracovníkům se říkalo „prodloužená ruka státu“, protože realizovali i velmi nepopulární usnesení vyšších úřadů.

Ve druhé polovině padesátých let se začal prosazovat názor, že stát nemůže být jediným orgánem starajícím se o občany a že zájem, těch kdo se chtěli stát sociálními pracovníky, byl promarněn. Proto byl vydán požadavek na vytvoření sboru profesionálních ošetřovatelek, kde mohly práci naleznout starší ženy, které se již produktivně neúčastnily pracovního procesu, nebo neměli potřebnou kvalifikaci. Sociální pracovníce se však scházeli nadále a vytvořily neformální skupinu.

Šedesátá léta

Roku 1960 bylo deklarováno novou Ústavou ČSSR, že Československo z diktatury dělnické třídy na do fáze lidové demokracie a později do fáze socialistické společnosti. *„V té době docházelo k určité renesanci institucí sociální politiky, např. někde se mohly řádové sestry z nucené internace vracet do léčeben pro nevléčitelně nemocné nebo psychicky hendikepované osoby.“* (Matoušek a kol. 2001, s. 144) Ke zlepšení situace a náhledu na sociální péči došlo až kolem druhé poloviny šedesátých let. Změny v podobě „Pražské jaro 1968“ a „socialismus s lidskou tvář“ přinášejí diskuse o možných změnách v sociální politice a návratu sociální péče jakožto vědního oboru. Nejdůležitějšími jmény v těchto změnách jsou bývalé absolventky Vyšších

škol sociální práce-V. Kvízová-Novotná, V. Schimmerlingová, H. Šálková a další. V Herlíkovicích na konferenci vzniká roku 1965 Československá sociologická společnost a současně jsou obnoveny katedry sociologie na univerzitách.

Roku 1969 vznikla Společnost sociálních pracovníků. Z této organizace později vznikla Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, ta se snažila inovovat sociální práci do roku 1990, kdy bylo založeno Občanské fórum sociálních pracovníků ČR. Je nutno poznamenat, že v této době bylo na sociální problémy nahlíženo jako na nemoci, tudíž byly pouze medikovány. Jedním z inovátorů byl J. A. Trojan z Thomayerovy nemocnice se svou koncepcí gerontologické ambulance, sítě gerontologických poraden, preventivní depistáží a školením geriatrických sester. V šedesátých letech hrozilo všem vyšším sociálním školám zredukování na střední školy. Tomu však zabránila Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, také roku 1983 předložili návrh na zřízení vysokoškolského oboru sociální práce, ten byl však přijat až v roce 1988. Od roku 1968 se do Československa vraceli sociální pracovníci, kteří emigrovali, přiváželi cizojazyčné knihy, nabízeli zahraniční stáže, díky tomu se do Československa dostali nové metody a názory. Tento proces obnovy byl však ke konci roku 1968 přerušen.

Sedmdesátá a osmdesátá léta

V této době spadala sféra sociálního zabezpečení pod ministerstva práce a sociálních věcí, částečně i pod ministerstva vnitra. Dávky důchodového zabezpečení spravoval a administroval Úřad důchodového zabezpečení. Národní výbory poskytovaly služby sociální péče a rozdělovaly dávky. Všechny tyto krajské a okresní národní výbory měli svou kontrolní komisy. Všechny tyto zdánlivě samostatné, nezávislé organizace však spadaly pod moc komunistické strany. „*Přesto se noví představitelé komunistické strany z předchozího „krizového období“ poučili. Pochopili, že sociální otázky je třeba řešit i v socialismu.*“ (Matoušek a kol. 2001, s. 146)

Období normalizace přineslo lepší časy pro rozvoj sociální práce, byla obnovena a rozšířena činnost sociálně-právních škol. Začaly se objevovat „domovinky“, což byly domy, kde žili staří lidé se svými pracujícími dospělými dětmi, byly školeny geriatrické sestry, byly zřizovány ambulance a denní stacionáře pro staré lidi. Začaly se vydávat metodické příručky pro sociální pracovníce-například „péče o děti“ z roku 1978. Sociální práce se nevyvíjí jako odborná disciplína, ale spíše jako tematika nutná k praxi a výkonu tohoto povolání. Pro některé řádové sestry, řady osob vyloučených z vysokých škol, navrátilší se politické vězně se stalo povolání kádrového vedoucího možným prostředkem pro pomoc, vykonávali tuto práci velmi zodpovědně. Mnoho ze sociálních služeb se ze státní správy přesunulo na závody. Závody pečovaly o své zaměstnance zodpovědně, sociální pracovníci se snaží zařadit do pracovního procesu i bývalé vězně, alkoholiky a jiné. Pro starší lidi se začaly budovat zájmové kluby, kurzy, aktivity, setkávání s bývalými pracovníky. Starší sociální pracovníci, demografové a sociologové si troufají hlásit se k tradicím sociální práce, zde je potřeba uvést R. Foustka, O. Machotku, I. A. Bláhu.

Předpokládalo se, že absolventi škol zaměřených na sociální práce, nebo sociálně-právních škol budou pracovníky národního výboru nebo v průmyslovém závodě, zavádějí se však různé doškolovací kurzy, dělala se empirická šetření, politicky nespolehlivý se mohli účastnit konferencí. Mnoho výzkumů, které se zabývali profilací postojů občanů k vládě, nebo sociálními otázkami jako bylo například užívání drog mládeží, se vůbec nedostaly na veřejnost, protože by mohly negativně ovlivnit společnost. Některé podniky se rozhodly vybudovat pětiletý plán sociálního rozvoje. Díky podnětu H. Šálkové přijaly některé podniky tuto metodiku péče o lidské zdroje. Sociálními tématy se částečně zabýval samizdatový časopis „Sociologický obzor“.

V těchto plánech obnovy sociální práce nastal problém právě u sociálních pracovníků, protože jich nebyl dostatek, chyběli profesionálové i pro odborné sociální služby jako byla péče o děti, pro vězeňství a další. V této době se začala řešit zastaralost některých výrobních linek a bylo nutné transformovat na jiný výrobní program a potřeba sociálních pracovníků schopných řešit

konceptně tuto problematiku. V roce 1989 se objevila myšlenka, že je potřeba sociálním pracovníkům poskytnout vysokoškolské vzdělání. O realizování této myšlenky se velmi zasadila H. Šálková, která obešla některé fakulty a usilovala o možnosti zřízení kateder či oddělení sociální práce. Ve stejné době I. Tomeš (pracující v technicko-ekonomickém výzkumném ústavu hutního průmyslu) a J. Šandera (tehdejší ředitel Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí) dali podnět k vypracování koncepce sociální politiky, tento podnět obsahoval i koncepci sociální práce.

Doba po roce 1989

„Jako jedna z priorit oboru se jevila záhy po politickém převratu obnova vzdělávání v sociální práci na vysokoškolské úrovni a reforma dosavadního vzdělávání na úrovni středoškolské.“ (Matoušek a kol. 2001, s. 151) Hlavním tématem v tomto období pro sociální práci bylo navrácení sociální práce na vysoké školy. I. Tomeš ve funkci náměstka práce a sociálních věcí se již v únoru 1990 obrátil na rektora Karlovy univerzity a na děkana její Filozofické fakulty a obdobně i na rektory a děkany na univerzitách v Brně a Bratislavě s žádostí o zřízení kateder sociální práce a pro tento účel vytvořil skupinu poradců. V této době byla Československu nabídnuta i zahraniční spolupráce a nabídli možnost seznámení se systémem v Nizozemském království, kde iniciativu převzal vysokoškolský profesor J. Helmer. V převratové době se podařilo rychle obnovit vysokoškolskou výuku sociální práce jak na univerzitě Karlově tak na Masarykově univerzitě v Brně, kde obor formovali L. Rabušic a L. Musil za podpory I. Možného. Pod vedením J. Šiklové byla vytvořena subkatedra sociální práce při katedře vzdělávání dospělých na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. V Bratislavě vznikla pod vedením I. Gabury první katedra sociální práce při Pedagogické fakultě Univerzity J. A. Komenského. Podobná pracoviště se formovala i na univerzitách v Olomouci, Ostravě, Českých Budějovicích a dalších. Vzniklá Asociace vzdělavatelů v sociální práci zaručovala odbornou úroveň i neakreditovaným oborům. Opírala se o Minimální vzdělávací standardy

vytvořené tuzemskými a zahraničními experty zastupujícími zaměstnavatele, vzdělavatele a profesní organizace.

První sociální problémy nové společenské situace byla neskrývaná prostituce, potřeba začlenění tisíců vězňů propuštěných po amnestii z výkonu trestu, bezdomovectví a emigrace uprchlíků. Do popředí se dostala otázka zabezpečení uprchlíků, menšin, cizinců, těch co zde byli přivlečeni a pracovali „na černo“, dočasným přistěhovalců. Důraz byl kladen na práci se zneužívanými ženami, týranými dětmi, různými druhy závislostí a další.

„Hlavními inovačními trendy byly v devadesátých letech snaha o deinstitucionalizaci sociálních služeb, tj. vytváření alternativ k tradiční, většinou ústavní péči, a masivní nástup nestátních organizací (církevní i necírkevní) do sociální péče.“ (Matoušek a kol. 2001, s. 152) Hlavním inovačním trendem byla deinstitucionalizace sociálních služeb a masivní nástup nestátních organizací. Tisíce nevládních organizací vzniklo po roce 1989, nabídly alternativu pro tradiční formy sociální péče. Vzniklé napětí mezi státním a nestátním sektorem se pomalu zmírňuje jasným profilováním a přesvědčením o nutnosti kooperace. Novou oblastí jsou zde tzv. probační pracovníci, kteří navrhují a realizují alternativní tresty pro trestní řízení. Během usilování o přijetí do Evropské unie musí Česká republika koordinovat svou legislativu, praxi sociálních služeb. V období „anomie“, kdy staré hodnoty neplatí a nové ještě nejsou přijaty, vzniká složitá situace, ve které se zvyšuje kriminalita a jiné znepokojující sociální jevy, bylo nutné hledat nové přístupy v sociální práci.

V ČR zájmy profesionálů hájí Společnost sociálních pracovníků a Komora sociálních pracovníků. Partnery státní správy při tvorbě zákonů, celostátně platných standardů sociální práce a pravidel akreditace jsou asociace, které sdružují instituce stejného typu, například-Asociace azylových domů, Asociace linek důvěry a další. *„Tyto společnosti formovaly pro svou činnost pracovní pravidla a v současnosti se staly partnery státní správy při tvorbě zákonů, celostátně platných standardů sociální práce a pravidel akreditace sociálních služeb.“* (Matoušek a kol. 2001, s. 153)

Dalším aspektem vývoje sociální práce je znovubudování systému charitativní pomoci. Nestátní organizace pořádají různé typy akcí od sbírek, po benefiční koncerty. Moderní společnost přizpůsobila možnost pomoci nejširšímu obyvatelstvu - vybudovali se různé způsoby darování - DMS zprávy, posílání finanční pomoci přímo na účet, nebo hmotných darů (oblečení, jídlo, hygienické potřeby a další). Přichází nutnost spolupráce lékařů se sociálními pracovníky a psychology/psychiatry, protože je potřeba poskytnout klientovi komplexní pomoc. Pomalu se upouští od názoru nutné medikace. Sociální pracovníci se stávají v některých případech poradci a terapeuti.

Na sociální práci je potřeba nahlížet jako na profesi, nebo obor, který bude stále procházet změnami a vývojem, protože poptávka po péči, nebo pomoci se bude měnit stejně, jako se mění schéma společnosti, legislativa, systém, režim. (Matoušek, 2001)

Současnou situací sociální práce v České republice se zabývá například časopis sociální práce, který se zabývá tématy, která jsou nyní pro společnost nejzajímavější, jakými jsou například z posledních čísel sociální práce s umírajícími, sociální práce a boj s chudobou, sociální práce a rozvojová pomoc, různými pojetími sociální práce, vymezením současné role sociálního pracovníka, komunitní plánování, sociální práce se zadluženými a mnoha dalšími tématy.

Nynější sociální práce je teoretickou i praktickou disciplínou, která vychází z několika vědních oborů jako je psychologie, sociologie, ekonomie, práva, pedagogiky, lékařství a jiných vědních disciplin. I přes množství disciplín formující obor sociální práce jedno zůstává a tím je jasně vymežitelný cíl a tím je snaha na profesionální úrovni řešit problémy lidí nacházejících se v obtížných životních situacích. Klienty sociálních pracovníků jsou nejen bezdomovci, drogově závislí, duševně nemocní či mentálně postižené osoby, ale i týrané ženy, děti, nezaměstnaní a uprchlíci hledající azyl. Sociální pracovník se zde musí zabývat celkovou situací člověka. Sociální pracovník musí pracovat se všemi obory, ze kterých se sociální práce skládá, díky tomu má možnost správně stanovit sociální diagnózu a obtíže sociálního charakteru.

3. Vymezení sociální práce/sociální pracovník

V této kapitole se budu věnovat vymezení oboru sociální práce, metodám sociální práce a jejím cílům. Popíši zde profesi sociálního pracovníka, jeho pole působnosti, cílové skupiny, se kterými pracuje. Jeho kompetence, povinnosti, možnosti práce a používané metody. Také se budu věnovat možným úskalím sociální práce, jimiž jsou syndrom vyhoření a syndrom pomáhajících.

3.1. Druhy sociální práce, Cílové skupiny sociální práce

Z historie je patrné, že možnost vzdělání se v oboru sociální práce, byla již od počátku poměrně složitá. Sociální práce byla brána jako zdravotnicko-pečovatelská profese, obzvláště v obdobích během a po válce byla potřeba školeného personálu ošetřovatelů a sester. Postupem času se ze zdravotnicko-sociální ho oboru stal obor sociální a sociálně-právní.

Pojem sociální práce se nutně pojí s druhem režimu ve státě. Postupem let a vývojem v naší republice se zformoval systém institucí poskytujících sociální služby schválený Ministerstvem práce a sociálních věcí, celkový výčet kurzů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí je uveden v zákoně o sociálních službách 108/2006 sb.

Hlavními sektory sociálních služeb jsou sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. (Celkový přehled služeb sociální péče a jejich popis dostupný na <http://www.mpsv.cz/cs/9>, a také na http://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf)

Sociální práce má i svá úskalí jak říká paní Baštecká ve své publikaci: „*Ze sociální práce se stává továrna na pomoc. Osobní podporu od pracovníka vnímají lidé, kterým je pomáháno, čím dál tím méně.*“ (Baštecká 2005, s. 153)

3.2. Sociální pracovník

Kdo je sociální pracovník se specifikuje v zákoně o sociálních službách z ledna roku 2007 „Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.“ (Zákon o sociálních službách, 2006, § 109) Jak se ukazuje, pole působnosti sociálního pracovníka je velmi široké a mezi konkrétními činnostmi sociálních pracovníků jsou velké rozdíly. Tím, že profese sociálního pracovníka byla jasně definovaná v zákoně, se udělal velký krok k profesionalizaci tohoto oboru.

„Sociální práce jako profese tedy stojí v průsečíku mnoha protikladných vlivů, pod jejichž tlaky usiluje o metodologické a soustavné řešení sociálních problémů na převážně meziosobní úrovni. Prostředky, které při tom má k dispozici, mohou být relativně slabé ve srovnání s vlivy, které přispěly k výskytu sociálních jevů, jež chce sociální práce ovlivnit. Těchto prostředků používá jen na omezenou dobu a teoreticky bez možnosti nátlaku a kontroly. To s sebou nese pohyblivé hranice možností profese, jichž si má sociální pracovník být vědom.“ (Řezníček 2000, s. 19)

Podle zákona o sociálních službách je sociální pracovník vykonavatelem sociálních šetření, zabezpečuje agendy včetně řešení sociálně-právních problémů týkajících se zařízení, která poskytují sociální služby. Sociální pracovník může být pouze ten kdo je způsobilý k právním úkonům, bezúhonný, zdravotně způsobilý (zdravotní způsobilost zjišťuje a posuzuje praktický lékař). Odbornou způsobilost mohou získat sociální pracovníci na vyšších odborných školách, na vysokých školách, absolvováním akreditovaných vzdělávacích kurzů v celkovém nejnižším rozsahu 200 hodin a praxe trvající 5 let, pro terapeutické a poradenské profese je nutné ukončené vysokoškolské vzdělání jednooborové psychologie, nebo magisterského

programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.

Při uznávání odborné kvalifikace nebo jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie se postupuje podle zvláštního právního předpisu.

„K tomu, aby sociální pracovník mohl naplnit své poslání, musí objekt svého působení dostatečně pochopit a mít k dispozici potřebné dovednosti a nástroje. Proto je velmi důležitá příprava budoucích sociálních pracovníků.“

(Hanuš 2007, s. 9)

Sociální pracovník pracuje:

- s klienty, s jejich rodinami, případně za svůj případ považuje celou rodinu
- s přirozenými skupinami, např. s partami mládeže na městském sídlišti
- s uměle vytvořenými skupinami, jakými jsou např. školní třídy nebo skupiny lidí trávící život v ústavu sociální péče či ve vězení
- s organizacemi, buď řídí činnost agentur poskytujících sociální služby, nebo vstupuje jako expert do organizací a pomáhá v nich řešit problémy, které je kompetentní řešit (supervize)
- s místními komunitami, tj. s lidmi žijícími v jednom místě
- jako expert i při přípravě některých zákonů a vyhlášek, v jiných případech se jako oponent k takovým návrhům vyjadřuje

Kompetence sociálního pracovníka

Pravděpodobně nejambicióznější současnou formulací žádoucích kompetencí sociálního pracovníka s akademickým vzděláním, což je úroveň magistra v oboru sociální práce:

- Uplatňovat dovednost kritického myšlení v pracovním kontextu, včetně dovednosti uplatňovat teorie v praxi

- Pracovat v souladu s etickými principy sociální práce a s ohledem na pozitivní význam odlišnosti
- Být schopen profesionálně využívat vlastní osobnost
- Rozumět historii sociální práce, znát její současnou podobu a významná témata
- Uplatňovat své znalosti při práci s cílovými skupinami na všech úrovních
- Uplatňovat své znalosti při práci se specifickými problémy
- Kriticky analyzovat a uplatňovat znalost biopsychosociálních činitelů, které ovlivňují vývoj jedince. Rozumět interakci mezi jednotlivcem a sociálními systémy různých úrovní
- Analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, sociální pracovníků i organizací poskytujících sociální služby. Prokázat schopnost ovlivňovat zásady sociální politiky.
- Hodnotit výsledky relevantního výzkumu a uplatňovat je v praxi. Umět navrhnout výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je sdělit jiným
- Umět zhodnotit empiricky vlastní činnost a činnosti jiných relevantních subjektů
- Dokázat komunikovat s různými typy klientů, kolegů a s veřejností
- Umět poskytovat supervizi a konzultace v oblasti vlastní specializace
- Umět pracovat ve struktuře organizace a v systému poskytování soc. služeb a dokázat prosazovat nutné organizační změny

Soustava základních kompetencí pro sociální práci zahrnuje následující schopnosti a dovednosti:

- Rozvíjet účinnou komunikaci
- Orientovat se a plánovat postup
- Podporovat a poskytovat služby (znát možnosti Metody poskytování služeb a intervence, poskytovat pomoc a službu v souladu s dohodnutým postupem, pravidelně hodnotit měnící se situaci, organizovat a koordinovat poskytování pomoci a služeb z různých zdrojů, vytvářet příznivé okolnosti pro přijetí klienta nebo okolí apod.)

- Přispívat k práci organizace
- Odborně růst

Sociální pracovník by měl dokázat ve prospěch svého klienta mobilizovat zdroje různých druhů, lidské i materiální. Přírozeným systémem podpory je rodina, síť přátel a známých, také místní komunita, zaměstnavatelé, určité zdroje představuje stát reprezentovaný správními orgány, orgány samosprávy, organizace vytvářející a rozdělující ekonomický zisk, systém charitativních organizací, dostupné vzdělávací a kulturní instituce. Zde přichází otázka specializace sociálního pracovníka, na jedné straně je názor, že by sociální pracovníci neměli mít specializace, na druhé straně názor, že specializace by přinesla výhodu ve větším rozhledu a znalostech v konkrétním oboru. Osobně si myslím, že pokud by byl dostatek odborníků v oboru sociální práce, kteří by měli zájem o specializaci, bylo by přínosnější pro klienty, kdyby mohli, po konzultaci s všestranně zaměřeným sociálním pracovníkem, jít ke specialistovi, který by měl odbornost přímo na problematiku, se kterou přišel klient.

V zákoně o sociálních službách je jasně stanoveno další vzdělávání sociálních pracovníků, čímž si upevňují, obnovuje a doplňuje kvalifikace. Na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob se uskutečňuje další vzdělávání. Potřebné vzdělání lze získat formou specializačního vzdělání zajišťovaného vysokými školami a vyššími odbornými školami, které navazují na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. Další formou je účast na akreditovaných kurzech a školeních, nebo odborné stáže v zařízeních poskytujících sociální služby. Toto další vzdělávání prohlubuje odbornost. (Zákon 108/2006, Hlava II. Další vzdělávání sociálního pracovníka)

Ustavení dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v zákoně, považují za velmi podstatný krok v profesionalizaci sociální práce. Tím, že sociální pracovníci dostali povinnost se dále vzdělávat stanovenými formami, je

možností jak ještě více profesionalizovat povolání sociální práce. Sociální pracovníci získávají vyšší kvalifikaci již samotnou praxí v oboru, nicméně vývojem společnosti se vyvíjí i nárok na jejich kompetence a osobnostní růst. Proto je povinné vzdělávání podstatný krok ke zvyšování odbornosti a profesionalizaci profese sociálního pracovníka.

3.3. Sektory, ve kterých SP pracuje (úřad, ulice, poradna)

Zaměření na cílovou skupinu

- *Zdravotní:* V období válek fungovaly sociální pracovnice jako sestry a ošetřovatelky. Z historie vyplývá, že již ve středověku byla sociální péče založená na zprostředkovávání ošetření, stravy a střechy nad hlavou. Nyní sociální pracovník nepracuje ve zdravotnictví, pouze po zvýšení kvalifikace zdravotnickým vzděláním.
- *Osvěta:* Primární, sekundární, terciální prevence, odborné publikace, tisk, internet, rádia, televize, prezentace organizací poskytujících sociální služby, charitativní akce, sbírky a další.
- *Státní správa:* V příloze 2 uvádím ministerstva organizující a zprostředkovávající sociální práci a její služby a péči.

Matoušek definuje sociální práci jako společenskovední disciplínu, oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. Sociální pracovník pomáhá jak rodinám, tak komunitám, skupinám a pomáhá jim vytvářet příznivější podmínky pro jejich uplatnění, pomáhá naplňovat individuální lidský potenciál. U těch, kteří se nemohou společensky uplatnit, podporuje co nejdůstojnější způsob života (Matoušek, 2001)

Metody sociální práce

Pod pojmem „metody sociální práce“ rozumí většina západních autorit i našich odborníků postupy vázané:

- *na cílový subjekt* - práce s jednotlivcem, skupinou, rodinou, komunitou atd.
- *na jeho aktuální situaci* - sociální znevýhodnění na začátku života, předvídatelné a nepředvídatelné sociální události
- *na relevantní vztahový kontext* - vrstevnická skupina, rodina, organizace
- *někdy také na systémové vazby* - regionální, národní či nadnárodní sociální politika

Cíle sociální práce

Praktické cíle sociální práce:

- podpořit schopnost klienta řešit problém, adaptovat se na nároky a vyvíjet se
- zprostředkovat klientovi kontakt s agenturami, které mu mohou poskytnout zdroje, služby a potřebné příležitosti
- napomáhat tomu, aby systémy podpory klientů pracovaly humánně a efektivně (profesionální sociální pracovník může mít roli poskytovatele, organizátora služeb, supervizita, konzultanta a také roli obhájce klientových zájmů)
- rozvíjet a zlepšovat sociální politiku

Úrovně sociální práce

Běžně se v sociální práci rozlišují činnosti na práce podle úrovně.

Mikroúrovní se myslí případová práce. Střední úrovní práce s rodinami a malými skupinami, makroúroveň znamená práci s velkými skupinami, s organizacemi, komunitami působení na sféru veřejného mínění i politiky.

Na mikroúrovni pracuje profesionální sociální pracovník formou případové práce, respektive vedení případu. Tj. individuální podporování klientovy schopnosti vyrovnat se s problémy. Základní činností při práci s případem je poradenství. To může být doplňováno jinými postupy. Termín vedení případu (case management) se užívá až v několika posledních desetiletích. Akcentuje koordinační a mediační činnost sociálního pracovníka (v našich podmínkách např. probačního úředníka, který poskytuje soudu informace o klientovi, domlouvá se s klientem o možných opatřeních, včetně tzv. alternativních trestů, vyjednává i se subjekty, které klient poškodil a s organizacemi, které se účastní výkonu alternativního trestu a také monitoruje, jak klient vykonává to, k čemu se zavázal).

Skupinová práce může mít podobu aktivit se skupinou (např. víkendové programy pro rizikovou mládež, kurzy sociálních dovedností a rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané mladé lidi, programy pro seniory apod.). Cílem skupinové práce může být i nespécifická skupinová terapie, která má klientovi poskytnout otevřenou zpětnou vazbu o tom, jak působí na lidi, korektivní zkušenost, náhled, naději na řešení jeho těžkostí a v neposlední řadě mu může poskytnout příležitost, aby pomohl druhým lidem. *“Skupinová sociální práce souvisí hlavně se vzděláváním, rekreačními aktivitami a sociálními akcemi směřujícími ke komunitní změně.”* (Mahrová 2008, s. 22)

Práce s rodinou může mít podobu úžeji zaměřených aktivit organizovaných pro jednu rodinu nebo skupinu rodin, jindy se jedná o rodinnou terapii, jejíž cíle jsou obecnější: zlepšit fungování rodiny, vyjasnit rodinnou komunikaci, vymezit role členů rodiny, vytyčit hranice odpovědnosti mezi jednotlivci a také mezi podsystémy rodiny.

Komunitní práce spočívá v organizaci akcí místního společenství, jejichž cílem je naplnění místní potřeby nebo řešení místního problému. Sociální pracovník může potřebu či problém analyzovat, plánovat postup, iniciovat akci, koordinovat činnost účastníků, propagovat akci, hodnotit její účinky.

Součástí činnosti sociálního pracovníka může být i vytváření a uskutečňování koncepcí na nejrůznějších úrovních - od rozvojové strategie

vlastní organizace, ve které má vedoucí funkci, až po návrhy zákonů a vyhlášek s platností celostátní nebo jinou. Pro tuto řídicí, supervizní a konzultační činnost platí to, co by mělo charakterizovat i všechny předchozí činnosti - musí začínat analýzou sociálních jevů a končit hodnocením účinnosti vlastní práce.

4. Standard vzdělávání a další možnosti

V zákoně o sociálních službách je jasně definován požadavek na povinné další vzdělávání sociálních pracovníků. Je zde uvedeno několik forem a míst kde je možno absolvovat akreditované vzdělávací programy, kurzy, nebo semináře. Zákon však neuvádí, jakým způsobem bude postupováno v případě, že by se sociální pracovníci dále nevzdělávali a nedodrželi tím.

Důležitým a diskutovaným tématem v sociální práci je otázka etiky. Ze zákona ji nelze vymáhat. Každý dobrý a profesionální sociální pracovník by ji však měl dodržet. Sociální práce je velmi citlivá profese. Sociální pracovník se často dostává do situace, kdy je potřeba, aby mu klient plně důvěřoval a necítil se nijak ohrožený. (Příkladem je práce s týranými ženami - sociální pracovník musí přesvědčit klientku, aby mu důvěřovala, aby se nebála, že by její zranitelné situace mohl nějak zneužít, nebo použít proti ní, musí jí přesvědčit, že se sociálním pracovníkem je v bezpečí).

(Odkaz na celkové znění etického kodexu přijatého Mezinárodní federací sociálních pracovníků z roku 2004 je uveden v příloze 1)

- *„Skutečnost, že loajalita sociálních pracovníků se často ocitá ve střetu konfliktních zájmů.*
- *Skutečnost, že sociální pracovníci působí zároveň jako pomocníci i kontroloři-*
- *Konflikty mezi povinnostmi sociálních pracovníků chránit zájmy lidí, se kterými pracují, a požadavky společnosti na efektivitu a užitečnost.*
- *Skutečnost, že zdroje ve společnosti jsou limitované.“*

(Etický kodex sociálních pracovníků České republiky 2006, s. 1)

Etický kodex se zabývá definicí sociální práce (ve znění v jakém byla přijata IFSW na valné hromadě v Montrealu v Kanadě v červenci 2000, a potom společně s IASSW v Kodani v květnu 2001), klade důraz na principy lidských práv a sociální spravedlnosti a sociální důstojnosti. Sociální pracovník musí u svého klienta a ve své práci respektovat právo na sebeurčení, to

znamená, že nesoudí a klientův vlastní názor, nebo rozhodnutí, pokud toto rozhodnutí nějakým způsobem neohrožuje klienta. Sociální pracovník by měl podporovat právo na zapojení a účast v aspektech ovlivňujících jejich život.

Sociální pracovník by měl umět naleznout v klientovi jeho silné stránky a ty rozvíjet a podporovat. „*Etika je věda o mravnosti. Etika je větví filosofie, která se pokouší určovat, jak mohou být lidské aktivity hodnoceny jako správné nebo špatné.*“ (Mahrová, Venglářová 2008, s. 48)

Dalším čemu se musí každý sociální pracovník naučit je profesionální jednání. Sociální pracovník by měl rozvíjet a budovat požadované dovednosti a kompetence v oblasti své práce. Neměl by dopustit, aby byly jeho dovednosti byly využity k nehumánním účelům, jako je například mučení nebo terorismus. Sociální pracovník by měl jednat bezúhonně a nezneužívat důvěru v něj klientem vloženou, také by měl rozeznávat hranice mezi profesním a osobním životem. Sociální pracovník by také měl dodržet péči o prostředí, kde pracuje, kde žije, o vlastní osobu. Měl by spolupracovat s institucemi a školami poskytujícími vzdělání v oboru sociální práce, aby podpořil studenty v získávání vzdělání a zkušeností. (Nečasová 2004, s. 31-34)

„*Vždyť žijeme ve společnosti, která tématu solidarity věnuje tak málo pozornosti. Sociální práce je však právě jedním z prvků společenské solidarity a její místo bylo a vždy bude u těch, kteří jsou v materiálním či nemateriálním slova smyslu chudí a něco ve svém životě postrádají.*“ (Navrátil 2004, s. 3)

Důležitým tématem k diskusi v profesi sociálního pracovníka je vedle etiky i solidarita, která je nezbytná právě v pomáhající profesi. Solidarita je snaha vcítění se, porozumění, sdílení, dobrovolná společenská soudržnost. Jedná se o chování, nebo spíše cítění, které si musí sociální pracovník osvojit. Solidarita je nutná pro pomáhající profesí, znamená ochotu ke vzájemné pomoci a podpoře.

4.1. Školy - VŠ, VOŠ, učiliště, střední školy

Situace v České republice z hlediska nabídky akreditovaných státních i soukromých škol je, dle mého názoru, dobrá. Prakticky ve všech velkých

městech je vysoká, nebo vyšší odborná škola přímo s oborem sociální práce, některé vysoké školy nabízejí různé obory, kombinace, jako například sociálně-právní obor, zdravotně sociální pracovník, sociální práce se zaměřením na psychoterapii, obor sociální práce nabízely i různé fakulty-filosofická a pedagogická.

Pro příklad zde uvedu stručný popis studijního programu na Pražské vysoké škole psychosociálních studií obor sociální práce se zaměřením na komunikaci a psychoterapii. Vzdělávací program na této škole je složen ze všech již uvedených oborů, ve kterých se musí sociální pracovník orientovat, těmito obory jsou – sociologie, psychologie, psychoterapie, fyziologie („zdraví a nemoc“), právo, filosofie, lege artis - umění komunikace, volitelné semináře se zaměřením na různé styly psychoterapie, sociální zabezpečení, sociální politika, psaní projektů a teorie výzkumu, demografie, statistika a mnoha dalších oborů. Součástí studia je i 4,5 roku trvající sebezkušenostní výcvik, praxe v organizaci se zaměřením na sociální práci a supervizní setkání. Takový studijní program je, dle mého názoru, ideálním způsobem pro výchovu sociálních pracovníků a jejich přístupu k sociální práci.

Odkaz na výpis vysokých a vyšších odborných škol se zaměřením na sociální práci v České republice uvádím v přílohách, včetně odkazu na doplnění výpisu.

4.2. Semináře, Kurzy

Písemná žádost o akreditaci musí odpovídat požadavkům ministerstva na informace (např. jméno, popřípadě jména, příjmení, místo trvalého, nebo hlášeného pobytu, identifikační číslo, bylo-li přiděleno, je-li žadatelem fyzická osoba, obchodní firmě, nebo název, sídlo apod.) Zájemce o udělení akreditace nemá právní nárok na její udělení. Akreditace jsou nepřenosné a jsou udělovány vždy na dobu 4 let. Ministerstvo kontroluje činnost vzdělávacích zařízení při uskutečňování akreditovaných programů a rozhoduje o možném odejmutí akreditace, pokud zařízení nesplňuje podmínky, za nichž získalo akreditaci, nebo o odejmutí akreditace samo zažádá. Zařízení s akreditací jsou povinna vést evidenci vydaných osvědčení. Ministerstvo práce a sociálních

věcí informuje o zařízeních, která získala akreditaci i o zařízeních, kterým byla akreditace odejmuta. Odkaz na celkové seznam kurzů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí je uveden v příloze 1.

4.3. Výcvik

Součástí vzdělávání sociálních pracovníků a podpory osobního rozvoje jsou i výcviky. Jedná se o cyklus setkávání s ostatními frekventanty, kde se organizují různé aktivity, které budují skupinovou dynamiku a účastníci zde mají možnost řešit své životní situace. Výcvik by mohl být možností předcházení syndromu vyhoření a syndromu pomáhajících, jeho užitečnost je ale i ve sdílení zkušeností a možností konzultace s lidmi s podobným zaměřením.

Druhů výcviků je velmi mnoho, jejich počet odpovídá směrům terapie a jejím zaměřením. Výcviky však mají některé společné aspekty, abych přiblížila průběh a funkci výcviku, zaměřím se na výcvik, kterého jsem sama frekventantkou a to sebezkušenostní výcvik. Výcvik typu SUR nabízí v současné době v ČR celkem osm institutů. Jsou jimi výcvikový institut SUR, VIAP – Pražská psychoterapeutická fakulta, Pražský psychoterapeutický institut, Skálův institut, brněnský BIP, plzeňská Epoché, olomoucký IPIPAPP a Psyché Jitky Lakomé.

Blíže popíši sebezkušenostní výcvik v SURu organizovaný institutem VIAP. Jedná se o typ terapeutického výcviku, prováděného formou několikadenních setkání, na různých místech, nejlépe v přírodě, kde je komunitní výcviková skupina izolována od vnějších vlivů. Ideálním prostředím je areál, kde je možnost sportovních a relaxačních aktivit a vedle toho zde musí být i místnosti se soukromím, kde budou probíhat skupinová sezení. Výcviková komunita je rozdělena do skupin, které jsou vedeny většinou dvojicí terapeutů (popřípadě školitelů) a kde probíhá skupinová terapie. Součástí sebezkušenostního výcviku je zážitkový kurz, který vyzkouší soudržnost skupiny, její schopnost spolupracovat, ale i možnosti jednotlivců. Na zážitkovém kurzu se konají různé soutěže a hry, ale i velmi namáhavé aktivity, jak fyzicky tak psychicky. Na

našem zážitkovém kurzu jsme se museli nechat vytáhnout do výšky přibližně 30ti metrů na strom v lese a zhoupnout se na protilehlý strom, ačkoli jsme věděli, že jsme jištěni ze spodu, přesto to byla zkouška odhodlání a odvahy. Součástí kurzu jsou i kreativní aktivity, vzdělávací a formující osobnost. Výcvik má jasně daný řád a rytmus, dodržuje se budíček, rozcvička, komunitní shledání kde se hodnotí předchozí den, večerní komunity kde se vytváří program na nadcházející den a klub, kde je prostor pro zábavu, kterou většinou organizuje některá ze skupin. Průběh výcviku si každý účastník dokumentuje v soukromém deníku, který se může, ale nemusí odevzdávat terapeutům.

Výcvik by tedy mohl být obohacující součástí dalšího vzdělávání nejen terapeutů, ale i sociálních pracovníků. Sebezkušenostní výcvik může poskytnout osobnostní růst, získávání kontaktů a v neposlední řadě velké množství nových myšlenek, zkušeností a různých způsobů nahlížení.

4.4. Supervize

Téma supervize bych ráda začala citátem B. Spinozy „*Spokojenost se sebou samým, je ve skutečnosti to nejvyšší v co můžeme doufat*“ Tento citát, pro mě, definuje možnosti supervize. Supervize přináší možnost vzdělávání, sdílení, komunikace, budování kolektivu, nacházení nových poznatků a kontaktů.

Marta Jeklová a Eva Reitmayerová o supervizi říkají, že se jedná o velmi podstatný obor v sociální práci, který může sociální pracovníky vzdělávat tou nejlepší formou a to zapojením se a přímými konzultacemi. (Interní supervize, 2007) Termín supervize vychází z anglického slova z ekonomického prostředí a znamená dohled, vedení. Supervize je nástrojem umožňujícím naplňovat a rozvíjet kompetence sociálních pracovníků na svých pracovištích, budování profesionálního týmu, očisťuje od zbytků myšlenek a emocí, které by si sociální pracovník jinak odnesl domů.

Paní Robinsonová (1949) definuje supervizi v sociální práci jako proces vzdělávání kdy jedinec vybavený více zkušenostmi, přijímá odpovědnost za výcvik osoby s menšími znalostmi. (Jeklová, Reitmayerová, 2007)

Kadushin definuje supervizi jako zaměření se na obnovu osobnosti sociálního pracovníka tím, že mu poskytuje emoční podporu a asistuje mu v různých zklamáních a nespokojenostech v zaměstnání.

Koláčková o supervizi říká, že ve spolupráci supervizora a supervidovaného jde o společné hledání řešení v prostředí důvěry, jde o sebereflexi a uvědomování si dosud nepochopených věcí a souvislostí a jejich odrazu v pracovním procesu sociálního pracovníka (Jeklová, Reitmayerová, 2007)

Využití supervize se netýká pouze pracovišť, kde nejsou žádné velké problémy, kde je přínos supervize samozřejmě nejvyšší, supervize je ale podstatná i pro vytvoření interakčního prostředí na pracovišti, kde je vše celkem v pořádku, díky ní je možno se profesně vzdělávat a rozvíjet. Vytváří se zde silný mezilidský vztah, atmosféra důvěry a velmi podstatná je i podpora supervizora i supervizní skupiny.

Cílem supervize je také předcházet ohrožení sociálních pracovníků syndromem vyhoření, nebo syndromem pomáhajících, získání náhledu, reflexe profesních postupů, kontrola dovedností a znalostí, doplnění vlastních znalostí o sdílené zkušenosti ostatních v supervizní skupině.

Funkce supervize:

- *Vzdělávací (formativní)* funkce se týká konkrétního rozvoje dovedností, schopností a porozumění.
- *Podpůrná (restorativní)* je nezbytná pro omezení emočního přetížení pomáhajícího. Sociální pracovník má možnost nahlédnout na to, jak ho ovlivňují emoce klienta, jak s nimi pracovat a jak je zvládat.
- *Řídící (normativní)* plní funkci kontroly kvality. Supervizoři odpovídají za kvalitu a dodržení etických standardů. Jedná se i o funkci manažerskou, ta vyvažuje potřeby klientů, týmu a cíle organizace.

Druhy supervize:

- *Individuální supervize* je zaměřena na jednoho sociálního pracovníka, reflektuje se zde práce za uplynulé období, simulují se zde různé situace jejich případné řešení, hodnotí se splnění zakázky a další.
- *Skupinová supervize* je strukturovaný proces, kde se skupina dělí o zkušenosti, diskutuje a podporuje se. Jednoznačnou výhodou skupinové supervize proti supervizi individuální je jednoznačně efektivní využití času, nižší finanční zatížení supervidovaných, podpůrná atmosféra skupiny, zpětná vazba pro supervizora, nabízí širší škálu zkušeností a znalostí. Nevýhodou je zde nedostatek individuality, času na jednotlivce, možné narušování některým z členů a také vyšší náročnost pro supervizora.
- *Týmová supervize* je zaměřena na činnost a kooperaci týmu
- *Autosupervize* je sebereflexí pracovníka, sám sobě klade otázky, reaguje, hodnotí reakce těla, pocity a další.
- *Vzájemné konzultování kolegů* je formou reciproční supervize mezi dvěma kolegy.
- *Intervize* je formou supervize, kdy se setkají pracovníci se stejným profesním zaměřením, nebo postavením v organizaci a sdílejí získané zkušenosti, bez supervizora docházejícího vně organizaci.

Dále se může supervize dělit podle zaměření na:

- *Případovou:* hledá se řešení a strategie dalšího postupu, terapie, diskutuje se o možnostech a zdrojích.
- *Podpůrnou:* zaměřuje se na konkrétního pracovníka a jeho aktuální emoce a sebehodnocení.
- *Vzdělávací:* zaměřuje se na poznání a rozvoj profesionality supervidovaného.

Podle četnosti:

- *Pravidelnou:* setkání jsou předem nasmlouvána.
- *Příležitostnou:* setkání se nasmlouvá podle potřeby-

- *Krizovou:* setkání se zorganizuje v případě velkého, nově nastalého problému.

Podle pozice supervizora:

- *Interní:* supervizorem je někdo z vnitřku organizace.
- *Externí:* supervizorem je někdo vně organizace.

Cíle supervize:

- *Krátkodobé:* získání základních profesionálních dovedností nutných pro úspěšnou práci v týmu.
- *Dlouhodobé:* vytvoření a monitorování plánů osobnostního rozvoje sociálních pracovníků, zvyšování citlivosti organizace vůči potřebám klientů.

„Supervize může iniciovat vzájemné pochopení a pomoc mezi spolupracovníky a plnit tím také funkci podpůrnou. Díky kazuistickým setkáním, balintovským skupinám, otevřenou komunikací o úspěších a neúspěších a dobře nastaveným profesionálním kritériím má šanci plnit i funkci kontrolní.“ (Jeklová, Reitmayerová 2007, s. 20)

Zakladatelem metody balintovských skupin byl Michael Balint (1895-1970), maďarský lékař. Používal metodu konzultace se skupinou kolegů při kazuistických seminářích nad obtížemi případy z lékařské praxe. Soustředil pozornost hlavně na vztah mezi pomáhajícím profesionálem a pacientem. (Mahrová, Venglářová, 2008)

Kvalita služeb je přímo závislá na pracovnících, na jejich dovednostech, vzdělání, vedení a podpoře, na podmínkách, které pro práci mají, proto považují supervizi za podstatnou a nutnou součást sociální práce.

Z vlastní zkušenosti musím říct, že supervize, kterou jsme měli k praxi, byla velmi podstatnou a přínosnou součástí vzdělání. Skupina měla jasné stanovené kompetence, čas i místo setkání. Kdo ze skupiny měl připravenou zakázku na supervizora, mohl jí přinést k diskusi, pokud nebyla přímo stanovena zakázka, věnovali jsme se rekapitulaci předchozího období, nebo

simulaci možného případu a konzultace strategií a řešení nadnesené problematiky. Pro mě měla supervize jednoznačně význam ve sdílení zkušeností, kdy každá ze skupiny přednesl svůj názor na probíranou situaci, převyprávěl svůj příběh, pokud se již v podobné situaci našel a jak nastalou situaci řešil. Názor a náhled ostatních mi byl inspirací pro mou praxi. Pokud se mě probíraná problematika netýkala, nebo jsme se v takové situaci ještě nenalezla, byly pro mě názory možným poučením do budoucna.

4.5. Úskalí povolání sociální práce (Syndrom pomáhajících, burn-out syndrom)

4.5.1. Syndrom vyhoření (burn-out syndrom)

Pojem „burn-out“ je odborný termín pro vyhoření, vyhasnutí, či vypálení, který zavedl v roce 1975 psychoanalytik Herbert J. Freudenberger.

Syndrom vyhoření lze popsat jako duševní stav objevující se často u lidí, kteří pracují s jinými lidmi a jejichž profese je na mezilidské komunikaci závislá. Tento stav ohlašuje celá řada příznaků: člověk se cítí celkově špatně, je emocionálně, duševně i tělesně unavený. Má pocit bezmoci a beznaděje, nemá chuť do práce ani radost ze života., *Pokud jde o patofyziologické mechanismy, je zcela evidentní, že burn-out syndrom je projevem nadměrného stresu. Pojem stres se stal slovem módním a je užíván, zneužíván a velmi často používán nesprávně.*“ (Kurzová, Honzák 2003, s. 42)

Burn – out je reakcí našeho organismu na situaci, která uvádí člověka do stresového stavu. Tato situace je přitom tak silná, že by se dotkla negativně každého člověka, který by se do ní dostal. Je známo, že nejnadšenější lidé upadají do nejtěžších forem vyhoření nejčastěji. Závažnost jejich fyzického a psychického stavu je do jisté míry ukazatelem jejich původního nadšení, kdy tito lidé svojí práci považují více za povolání, nebo životní poslání než jako zaměstnání. Burn-out syndrom nepostihuje jen lidi pracující v pomáhajících profesích, právě u nich se ale projevuje nejčastěji a nejnápadněji. Problém burn-out syndromu je viditelný i na různých dalších pracovištích, a to převážně na těch, kde jedni lidé pracují s lidmi jinými, kdy si tito jedinci představují, že

pomáhat druhým chápou jako nutkavou potřebu, na níž stojí jejich vlastní sebehodnocení.

Příznaky vyhoření vznikají především na pracovištích, kde se daný jedinec nachází, a to zejména v pracovním prostředí, kde je nedostatek pracovního personálu, na zbylé jedince je vyvíjen zvýšený nátlak, co se týče jejich vysokého nasazení a na pracovištích, kde je pracovníkům bráněno v možnosti rozvíjet své pracovní schopnosti a dovednosti. Dále se mohou příznaky syndromu objevit i na pracovišti, kde dochází k negativním vztahům mezi lidmi a v neposlední řadě i v důsledku samotného prostředí pracoviště - nedostatek světla, hluk, prach, teplota či čistota ovzduší.

Dělení příznaků:

- *Fyzické:* špatný spánek, sexualita, kardiovaskulární systém, atd.
- *Psychické:* méně flexibilní myšlení, ztráta smyslu pro humor, citové (rychlé změny nálady, plačtivost, atd.), chování (panovačnost, nerozhodnost, pomalost, přemíra jídla a pití).

Průběh burn-out syndromu by začal jednoznačně nadšeným příchodem do organizace, se svými ideály, má stanovené cíle, kterých by chtěl dosáhnout, je plný optimismu, energie, jeho život je naplněn smyslem. Snaží se co nejlépe vykonávat svou práci.

Fáze syndromu vyhoření by se daly rozdělit na 5 hlavních období:

1. *–nadšení:* vysoké ideály, nadšení a angažovanost v organizaci.
2. *–stagnace:* ideály se nedaří realizovat, práce začíná být obtěžující.
3. *–frustrace:* postižený vnímá klienty jako obtíž.
4. *–apatie:* mezi postiženým a klientem zavládne nepřátelství.
5. *–syndrom vyhoření:* nastává absolutní vyčerpání, ztráta smyslu práce, cynismus, odcizení.

Očekávání a optimismus člověka se setkávají s realitou, která se nemusí shodovat s očekáváním. Zaměstnanec se cítí být zklamán a polevuje ve své

práci. Práci již nebere jako svůj ideál, ale jako prostředek získání peněz. Nastává doba, kdy nadšení pohasíná a práce už není tak přitažlivá. Nastává čas vystřízlivění, smysl života slábné, dochází tak ke stagnaci, kdy se člověk vzdaluje od svých počátečních ideálů a začíná se sám sobě odcizovat. Začíná vznikat „prázdnota“. Člověk si vytyčuje nové, náhradní cíle za ztracené, tíhne k určité ideologii, k módě, atd.

„Drtivá většina lidí, která přichází do terapie právě pro mezilidské konflikty a problémy, je pevně přesvědčena, že k nápravě věcí by stačilo, kdyby jejich partner či spolupracovníci dělali věci jinak, než je dělají. Tito klienti jsou stejně neochvějně přesvědčeni, že oni postupují v zásadě správně, pouze okolí je nedoceňuje, nechce spolupracovat, ubližuje jim, manipuluje s nimi atd.“
(Kurzová, Honzák 2003, s. 42)

Nezdary následuje zklamání. Člověk se začíná zamýšlet nad svojí prací, nad jejím smyslem. Začíná mu vadit byrokracie na pracovišti, přístup nadřízených i podřízených, začíná „boj s větrnými mlýny“. Jedinec se zamýšlí, zda má vůbec smysl dále pracovat či reagovat na podněty a příkazy nadřízených, dochází ke konfliktům, k agresi, vztahy na pracovišti se začínají vyhrocovat. Zároveň s tím se zhoršuje i zdravotní stav dotyčného, projevují se první zdravotní potíže (nespavost, pocity schvácenosti, migréna, bolesti žaludku, atd.) i potíže psychické (ztráta smyslu pro humor, zapomnětlivost, popudlivost, atd.).

Jedinec začíná řešit jen ty nejdůležitější úkoly, uzavírá se před ostatními a okolím do své vlastní ulity. Dochází ke stavu, kdy práci bere jako nutné zlo, jako jediný způsob obživy, jde jen o to, udržet se v zaměstnání s maximálním možným výsledkem s vynaložením co nejmenšího, minimálního úsilí, dělá jen to nejnutnější. Snaha o základní řešení problémů dostává dotyčného do začarovaného kruhu, z kterého není cesty ven.

Člověk po letech zjistí, že ho práce nesmírně vyčerpává a obtěžuje, přetrvává u něho pocit úzkosti a strachu o svojí práci, tedy i o jeho další budoucnost. Je zklamaný, bez zájmu, na konci svých sil, připadá si „jako vyždímaný hadr“. V poslední fázi se vyhoření projeví v plné síle. Průběh bývá samozřejmě individuální a u různých jedinců můžeme pozorovat odlišné

profily příznaků této nebezpečné choroby. Člověk se uchyluje i k užívání „lehkých“ drog, jakými může být například zvýšené kouření, kdy, alkohol, přejídání, pití kávy či mlsání čokolády, vše ve zvýšené míře než je obvyklé.

Na počátku profesionální kariéry je nadšení. Výstižnou se zdá být myšlenka-ten, kdo hoří, může vyhořet. Mladý člověk se vrhne do své nové práce, je zvědavý, ochotný, má radost ze své práce, která má dle něj smysl. Postupně se však objevují překážky, narůstají obtíže, vše se nemůže ideálně dařit. Člověk ztrácí ideály a tím se snižuje také jeho pozitivní motivace.

První negativní myšlenky potlačuje další aktivita, která způsobuje zvýšení pracovního zatížení. Další angažovanost ještě více vyčerpává, monotonie a apatie jsou bránou k vyhoření.

„Kritická sebereflexe a realistické nastavení požadavků na sebe i na ostatní je tedy prvním preventivním opatřením proti možnému vyhoření. Jak dalece jsme takové reflexe schopni? Patrně mnoho ne. Když člověk něco dělá, myslí si, že dělá to, co si myslí, nikoli to, co skutečně činí.“ (Kurzová, Honzák 2003, s. 42)

Závislost na práci - Další, často se vyskytující možností je workoholismus. Jeho hlavním znakem není jen přemíra práce a pracovitosti, nýbrž také skutečnost, že práce nahrazuje jiné činnosti – mnohdy i rodinné, intimní, volnočasové – a brání jejich vykonávání. Nutková potřeba práce a vyčerpání posléze vedou k vyhoření.

Neschopnost říkat NE – Pro některé lidi je těžké odmítnout zbytečné požadavky nebo vůbec říci ne, vyskytne-li se „dobrá příležitost“. Je to nejen projev slaboštví, ale také nedostatek odhadu vlastních časových možností a špatná organizace práce. Díky nim se člověk natolik zamotá do svých pracovních úkolů, že je jimi v konečném důsledku pohlcen a následně vyhoří. Tím, že se člověk neumí ubránit slovu „ne“, v konečné fázi nepomůže ani sobě, natož organizaci, u které pracuje. Pro moderní společnosti je důležité, aby člověk pracoval „svým“ tempem odpovídajícím nároků na něj kladeným, stále stejným, po dlouhá léta, než aby v jeho práci docházelo k rapidním výkyvům, a to jak na vzestupu, tak při pádu, v krátkých časových sledech.

Syndrom vyhoření by se také dal rozdělit do dvou kategorií a to na aktuální a chronický. Aktuální syndrom vyhoření - může nastat například po nadměrné pracovní zátěži. Jedná-li se o akutní syndrom vyhoření, pak většinou stačí, že podmínky, které takto vznikly, se opět po krátké době vrátí do původního stavu, nebo si dotyčný má možnost vzít dovolenou, delší volno a odpočinout si. Pak se bude cítit i dále pracovat jako před touto zátěží. Chronický syndrom vyhoření - přichází zpravidla po létech praxe, kdy práce již dávno zevšedněla, kdy po období prvotního nadšení a postupné stagnace se dostaví fáze frustrace. Následuje apatie, a pokud nevyhledá odbornou pomoc či nesebere všechny své síly se s tímto problémem poprat, projeví se u něj syndrom vyhoření. Takto postižený člověk potřebuje intervenci – jakýkoliv krok, který pomůže vystoupit z tohoto koloběhu, který vede ke změně a v důsledku i k záchraně emočně vyhořelého jedince.

Neschopnost odpočívat jde ruku v ruce s neschopností najít rovnováhu mezi prací a duchovní a fyzickou obnovou. Snaha udělat všechno sám: Potřeba pochvaly, uznání a úspěchu je zavádějící, jedinec má nutkání dělat vše sám, na úkor odpočinku. Přehnaná pozornost k cizím problémům: Při práci s lidmi a při řešení jejich problémů, stále těch samých, bez viditelných výsledků a pokroku způsobují stres, vyhoření a rezignaci. Soustředěnost na detaily: Detaily, které může udělat a má udělat někdo jiný, odčerpávají čas a energii. Nereálná očekávání: Výkonní jedinci na sebe kladou nereálné a těžko dosažitelné cíle a pracují o to více, čím je těžší na cíl dosáhnout. Neustálé odmítání ze strany druhých: V některých zaměstnáních, např. dealeři, kde jde převážně o smluvní vztah, nabízení různých výrobků či služeb a náročnosti cílových zákazníků, dochází k častému odmítání. Pokud člověk toto odmítání bere jako odmítání jeho samého a ne jím nabízeného sortimentu, vede to k frustraci jedince.

„Vypráví se, že slavný americký psychiatr H. S. Sullivan se v době oběda pohyboval po oddělení a tázal se, zda jeho pracovníci již byli na obědě. Když se dozvěděl, že nebyli, protože neměli čas, protože se přece musejí starat o pacienty, údajně vybuchl: „Tohle mi řeknete ještě jednou a máte padáka! Kdo se neumí pořádně postarat sám o sebe, neskýtá záruku, že se postará o druhé!“ Tato věta by měla být naučením pro ty „obětavé“, kteří to se svou

obětavostí přehánějí.“ (Kurzová, Honzák 2003, s. 42) „Protože v sociální práci hrozí více než kde jinde syndrom vyhoření, je právě asertivita prvním krokem k prevenci vzniku tohoto syndromu.“ (Lahnerová 2009, s. 159)

4.5.2. Syndrom pomáhajících

Syndrom pomáhajících se vyznačuje nutkavým pomáháním druhým na úkor vlastních potřeb. Člověk trpící tímto syndromem si nedokáže představit, že by našel porozumění a zájem, jestliže nedělá nic pro druhé. Naprosto se ztratí v nenaplněné touze všem pomoci, klade na sebe vysoké nároky jak profesní tak fyzické. Chtěla bych zde uvést 5 konfliktních oblastí, které vytvářejí syndrom dle Wolfganga Schmidbauera:

Prvním spouštěčem je podle Schmidbauera odmítání ze strany rodičů – pomáhající jako dítě trpěl nepřímým a většinou nevědomým odmítáním ze strany rodičů.

Dalším vyvolávajícím aspektem může být identifikace s náročným rodičovským Nadjám =ideál rodičů, který je na dítě přenášen s nárokem na perfektní splnění. Ideál perfektnosti lze udržovat pouze popíráním skutečnosti. Tím ztrácí činnost pomáhajícího snadno svou orientaci a zklamání, která se nutně dostavují, již nelze zpracovat a chyby korigovat.

Třetí konfliktní oblast může být-stále aktuální skrytá narcistická potřebnost až nenasytlost. (Schmidbauer chápe koncept narcistického uspokojení jako něco zcela přirozeného, přirozenou sebelásku, která je nutná a důležitá pro vývoj. Vztahové osoby potvrzují dítěti, že je dobré a lásky hodné takové jaké je. Její nedostatek vyvolává skrytou narcistickou potřebnost – hlad po lásce a uznání, jež v podstatě nelze v dospělosti nasytit)

Čtvrtou oblastí je vyhýbání se vztahům na základě vzájemného dávání a braní, vyhledává vztahy, kde může poskytovat pouze pomoc.

Poslední konfliktní oblastí vedoucí k syndromu pomáhajících je vyjadřování nepřímé agrese v konfliktních situacích. Také vůči těm, kteří, nepotřebují pomoc nebo s ním nejsou v pomáhajícím vztahu.

Člověk se silným syndromem pomáhajícího pak může prožívat následující obtíže: neschopnost vyjádřit vlastní pocity a neschopnost naplňovat vlastní potřeby, těžkosti v blízkých a intimních vztazích, nepřipouštění si vlastní slabosti a bezmoci, neschopnost otevřeného přiznání vlastních emocionálních problémů. V jeho projevech převažuje kontrolované chování orientované na výkon. Pracovník se syndromem pomáhajících může působit jako neradostný, ale spolehlivý, mrzoutský, ale obětavý, nemilosrdný vůči vlastnímu já, ale svědomitý vůči druhým.

Jedná se o závažnou poruchu, která pokud není řešena, může vést k silným depresím a ztrátě zájmu o život. Výkon profese se stává spíše utrpením a začarovaným kruhem. Pokud sociální pracovník trpí silně rozvinutým syndromem pomáhajících, je ohrožena jeho profesionalita a tím nutně i kvalita pomoci klientům.

5. Pilotní studie (z jednoho kurzu) přepis řízeného rozhovoru

Pro ukázkou toho, jak se jeví současná situace i samotným sociálním pracovníkům pracujících v sociálních službách, jsem se zeptala na několik otázek týkajících se vzdělávání sociálních pracovníků, jejich zájmu o vzdělání, jestli se v systému nabídky vzdělávání orientují a mají-li nějaké připomínky, nebo vnímají nedostatky v systému nabídky. Jedná se o pilotáž pro vlastní výzkum, který by byl předmětem budoucí magisterské práce, ve které bych se chtěla věnovat výzkumu stávající (tedy budoucí) situace celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. Proto je toto minišetření, tedy praktická část mé bakalářské práce pouze ochutnávkou k budoucímu šetření. Otázky mají jasně danou strukturu a všichni dotazovaní dostali stejné otázky. Otázky jsem připravila podle témat týkajících se dalšího vzdělávání sociálních pracovníků vyplívajících z literatury (viz. Použitá literatura)

Tento miniprůzkum proběhl během na sebe navazujících dnů 16.8 s Denisou Průšovou, 18.8 s Evou Martínkovou a 19.8 s Jindřichem Fenclem. Respondenti pro průzkum byli vybráni náhodně, určující byla pouze rozdílnost praxe. Pro toto minišetření jsem použila tři sociální pracovníky, kteří pracují v oborech přímo souvisejících se sociální prací - respondenti provádějí svou praxi v poradenství, v oblasti terénní práce a nízkoprahovém klubu.

Pro přehlednost označím tazatele T a respondenta R.

5.1. Příklad 1 - péče o dítě (Denisa Průšová)

T: *“Jaké máte vzdělání v oboru sociální práce?”*

R: *“Pražská vysoká škola psychosociálních studií, víkendové semináře, Lege Artis, Sebezkušenostní výcvik.”*

T: *“Jaké jsou Vaše praxe v oboru sociální práce?”*

R: *“Lektorská a poradenská práce s dětmi na ZŠ a adolescenty v ústavní výchově.”*

T:“*Cítíte potřebu dalšího vzdělání?*“

R:“*Ano, je to i v zákoně o sociálních službách.*“

T:“*Už jste se vzdělávala i jinde než na střední/vysoké/vyšší odborné škole?*“

R:“*Jen metodologicky. Jinak ano (i soukromé semináře, i v rámci profese, i pod MPSV)*“

T:“*Máte pocit, že nabídka vzdělávacích kurzů dalšího vzdělávání (osobního rozvoje) je dostatečná, nebo nějaké připomínky?*“

R:“*Je toho tolik, že se v tom nikdo nevyzná. A navíc ty, co jsou akreditovaný, tak většinou za moc nestojí.*“

T:“*Přivítala byste i jiné možnosti vzdělávání? Jaké?*“

R:“*Určitě. Upřímně bych odpovídala tak, že bych si přála, aby jich bylo více hrazeno někým jiným než mnou.*“

Shrnutí

Respondentka v rozhovoru uvedla, že její hlavní praxí je lektorská a poradenská práce s dětmi základní školy, cítí potřebu se dále vzdělávat nejen kvůli profesi, ale i kvůli osobnostnímu růstu. Respondentka také uvedla, že by se vzdělávala ráda více na dotovaných kurzech.

5.2. Příklad 2 - streetworker (Jindřich Fenc)

T:“*Jaké máte vzdělání v oboru sociální práce?*“

R:“*Dokončil jsem Vyšší odbornou školu - v oboru Sociálně právní činnost.*“

T:“*Jaké jsou Vaše praxe v oboru sociální práce?*“

R:“*Pracovní smlouva na poloviční úvazek v organizaci Slezská diakonie ve středisku "ARCHA" Praha jako osobní asistent. Chráněné bydlení bylo pro kombinovaná postižení převážně v kombinaci s mentální retardací. V období od listopadu 2007 do května roku 2008. Dohoda o pracovní činnosti na*

poloviční úvazek v organizaci Drop in o.p.s. Pracuji v programu streetwork jako terénní sociální pracovník od října 2009 a jako dobrovolník jsem působil v téže organizaci od května 2009.“

T:“Cítíte potřebu dalšího vzdělání?“

R:“Bezpochyby. Mám certifikát z VI. A konference o prevenci a léčbě závislosti z Plzně "Příběhy závislosti". Osvědčení o absolvování kurzu realizovaný NVF-CEKAS a Českou asociací streetwork na téma "Oborové minimum nízkoprahových služeb". Osvědčení o absolvování kurzu Základní krizová intervence realizovaný REMEDIUM Praha.“

T:“Už jste se vzdělával i jinde než na střední/vysoké/vyšší odborné škole?“

R:“Ano v programu celoživotního vzdělávání pod záštitou Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. Jednalo se o obor Doplnující pedagogické studium pro vychovatele.“

T:“Máte pocit, že nabídka vzdělávacích kurzů dalšího vzdělávání (osobního rozvoje) je dostatečná, nebo nějaké připomínky?“

R:“Myslím si, že nabídka různých vzdělávacích kurzů či absolvování dalšího vzdělávání je postačující a je z čeho si vybrat.“

T:“Přivítal byste i jiné možnosti vzdělávání? Jaké?“

R:“Dle mého názoru jsou velmi zajímavé vzdělávací kurzy formou zážitku nebo kurzy, které jsou rozloženy do několika dní. Mám pocit, že díky odpoutání se od běžného pracovního či školního shonu si mohu odpočinout a plně se věnovat a soustředit na nově získané poznatky.“

Shrnutí

Respondent uvedl široký výčet praxí v různých zařízeních a organizacích, tudíž je pro něj zvyšování kvalifikace naprostou nezbytností. Přivítal by více možností v ohledu vzdělávání formou zážitku.

5.3. Příklad 3 - státní SP školství (Eva Martínková)

T: *“Jaké máte vzdělání v oboru sociální práce?”*

R: *“Bakalářské - na Pražské vysoké škole psychosociálních studií.”*

T: *“Jaké jsou Vaše praxe v oboru sociální práce?”*

R: *“Nejprve jsem krátce pracovala s lidmi po mozkové příhodě, později jsem se zaměřila na jinou skupinu. Pracovala jsem 2 roky v programu primární protidrogové prevence v K-centru Příbram. Dále jsem půl roku pracovala s dětmi v nízkoprahovém klubu pro děti a mládež BEDNA.”*

T: *“Cítíte potřebu dalšího vzdělání?”*

R: *“Určitě. Proto se také hlásím na magisterské studium.”*

T: *“Už jste se vzdělávala i jinde než na střední/vysoké/vyšší odborné škole?”*

R: *“Ano, v rámci práce jsme měli povinné vzdělávací kurzy, taktéž jsem v sebezkušenostním psychoterapeutickém výcviku.”*

T: *“Máte pocit, že nabídka vzdělávacích kurzů dalšího vzdělávání (osobního rozvoje) je dostatečná, nebo nějaké připomínky?”*

R: *“Určitě mám připomínky. Kurzy málokdy vycházejí z potřeb jednotlivých pracovníků. Většinou jsou iniciovány z řad úředníků, že sociální pracovník má mít určené proškolení.”*

T: *“Přivítala byste i jiné možnosti vzdělávání? Jaké?”*

R: *“Uvítala bych přednášky odborníků přímo v organizaci na témata, která vychází z potřeb jednotlivých pracovníků. Dále bych uvítala větší možnost vzdělávání po internetu. Zajímavé by byly i prožitkové semináře, kvůli porozumění klientům.”*

Shrnutí

Respondentka uvedla zájem o vzdělávání s vyšším ohledem na potřeby jednotlivých sociálních pracovníků. Uvítala by modernizaci vzdělávání možností vzdělání po internetu, čímž by nebyla nutná osobní účast na kurzech, ale bylo by možné se vzdělávat i z domova, nebo z práce. Stejně jako předchozí respondent, by uvítala vzdělávání formou zážitku, kvůli přiblížení se klientům a bližšímu pochopení problematiky.

Výstup z pilotní studie

Z těchto příkladů vyplývá, že dotazovaní sociální pracovníci považují za podstatné se nadále vzdělávat a v systému vzdělávání se orientují. Nabídka dalšího vzdělávání jim přišla dostatečná, jediné výtky byly na financování dalšího vzdělávání a nedostatek kurzů formou sebezážitku.

Z mého minivýzkumu vyplynula absence otázek „Které z akreditovaných kurzů jste již absolvovali?“, „Pokud ano, byl/a jste spokojen/a s náplní tohoto kurzu? Pokud ne, popište, co Vám nevyhovovalo?“

Přebytečnou se stala otázka: „Cítíte potřebu dalšího vzdělání?“ Respondenti si byli vědomi zákona 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, tudíž by tato otázka musela znít jinak: „Máte zájem se vzdělávat i po splnění zákonem stanoveného minima dalšího vzdělávání?“

Podle mého názoru je v České republice dostatek škol s obory sociální práce, sociální politika, charitativní práce a sociálně právní školy. Zájemci o studium sociální práce mají tedy širokou škálu možností jak ve státních tak i v soukromých školách. (Odkaz na výpis škol zprostředkovávajících vzdělávání v oboru sociální práce uvádím v příloze 1)

Z mého pohledu by se zdála ideálním řešením kombinace různých typů vzdělávání, tedy kombinace průběžného studia spolu s intenzivními kurzy, nebo semináři, supervize, vzdělání formou sebezážitku, sebezkušenostní výcvik a v neposlední řadě, ale rozhodně podstatnou částí by měla být praxe v organizaci zprostředkovávající sociální služby. Každému člověku však

vyhovuje jiný typ vzdělání a uvítal by například více supervizích hodin a méně teoretické výuky.

Studuji na Pražské vysoké škole obor sociální práce, kde máme semináře a přednášky z různých oborů, docházíme do zařízení a organizací poskytujících sociální služby na školení a seznámení se s problematikou, máme povinné praxe v rozsahu přibližně 170 hodin ročně, nejlépe v různých zařízeních, díky tomu si mohu udělat názor na různé sektory a zkusit „na vlastní kůži“ pracovat v těchto zařízeních. Tento studijní program považuji za dobře strukturovaný a je v něm dostatek všech forem vzdělávání.

Závěr

Cílem mé práce bylo vytvořit náhled na současnou situaci vzdělávání sociálních pracovníků, jaká je v České republice nabídka dalšího vzdělávání, jaké jsou možnosti sociálních pracovníků a jaké způsoby dalšího vzdělávání by byly vhodné pro zvyšování kompetence a zkušeností sociálních pracovníků.

Ve své práci jsem se nejprve zabývala profesí sociálních pracovníků v České republice obecně a poté jsem popsala jednotlivé způsoby dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Popsala jsem způsob získávání akreditace, přínos a výhody supervize, výcviku. Věnovala jsem se úskalím povolání sociální práce, burn-out syndromu a syndromu vyhoření. Faktorů ohrožujících sociální pracovníky je však několik, hlavním z nich je jejich nedostatek, s tím přichází pracovní tlak a v důsledku toho jsou ohroženi těmito syndromy. Nyní je na sociální pracovníky kladen požadavek v podobě odborného vzdělávání, dopady této nové legislativy bude možno zhodnotit až po delší době.

Jedním z kvalitních způsobů dalšího vzdělávání a předcházení syndromu vyhoření je supervize. Její současné legislativní postavení však není dostatečné. Dalším způsobem je účast v terapeutickém výcviku, který by mohl být pro sociální pracovníky metodou budování životních cílů a osobnostního plánu a rozvoje. Každému sociálnímu pracovníkovi by vyhovoval jiný program vzdělávání, proto je nabídka kurzů, seminářů, výukových programů i terapeutických výcviků, velmi široká. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo průvodce zákonem 108/2006 o sociálních službách, tudíž přehlednost je státem zajištěna. V současné době je nedílnou součástí moderního života i internet, kde je možno naleznout množství přednášek, vzdělávacích publikací, popřípadě i praxí v různých organizacích jak státních, tak nestátních. Současná situace vzdělávání v České republice je, podle mého názoru, na dobré úrovni a z hlediska profesního růstu má sociálním pracovníkům mnoho co nabídnout.

Použitá literatura

JANOŤKOVÁ, Klára; KVASNÍČKA, Radim. *Analýza vzdělavacích potřeb terénních pracovníků*. první. Ostrava : Grafico, 2008. 42 s. ISBN 978-80-7368-508-9.

MAROON, Istifan; MATOUŠEK, Oldřich; PAZLAROVÁ, Hana. *Vzdělavání studentů sociální práce v terénu : Model pro supervizi*. první. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2007. 141 s. ISBN 978-80-246-1307-9.

JEKLOVÁ, Marta; REITMAYEROVÁ, Eva. *Interní supervize*. Praha : Vzdělavací institut ochrany dětí, 2007. 24 s. ISBN 978-80-86991-06-1.

KAPPL, Miroslav. *Metody sociální práce s jednotlivcem*. první. Hradec Králové : GAUDEAMUS, 2004. 80 s. ISBN 80-7041-846-X.

WEDLICHOVÁ, Iva. *Terénní sociální práce v praxi*. první. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně, 2008. 144 s. ISBN 978-80-7044-975-2.

BEDNÁŘOVÁ, Zdena; PELECH, Lubomír. *Sociální práce na ulici : Streetwork*. první. Brno : DOPLNĚK, 2000. 106 s. 1081-146-2000.

MATOUŠEK, Oldřich, et al. *Základy sociální práce*. první. Praha : Portál. s. r. o., 2001. 309 s.

JANOŤEK, Jaromír, et al. *Metody sociální psychologie*. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1986. 256 s. 1č-465-86.

ŘEZNÍČEK, Ivo. *Metody sociální práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2000. 80 s. ISBN 80-85850-00-1.

TOMEŠ, Igor, et al. *Vzdělavací standardy v sociální práci*. první. Praha : SOCIOPRESS, spol. s. r. o., 1997. 334 s. ISBN 80-902260-3-5.

ČERMÁKOVÁ, Kristýna; JOHNOVÁ, Milena. *Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe : Průvodce poskytovatele*. druhé. Praha : FOKUS Praha, s. r. o., 2003. 112 s. ISBN 80-86552-66-7.

SCHNEIDEROVÁ, Anna. *Psychologie v práci vysokoškolského učitele a lektora celoživotního vzdělávání*. první. Ostrava : Repronis Ostrava, 2007. 64 s. ISBN 978-80-7368-380-1.

SCHMIDBAUER, W. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-312-9.

PhDr. Mirka Nečasová, PhD. - Mezinárodní etický kodex sociální práce - principy. *Sociální práce/Sociálna práca*, Brno: ASVSP, 4/2004, 4.

MAHROVÁ, Gabriela, et al. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha : GRADA, 2008. 168 s. ISBN 978-80-247-2138-5.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. Praha : Grada, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

VYMĚTAL, Jan, et al. *Obecná psychoterapie*. 2. Praha : Grada, 2004. 340 s. ISBN 978-80-247-0723-5.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. 5. Praha : Grada, 2007. 196 s. ISBN 978-80-247-1174-4.

LAHNEROVÁ, Dagmar. *Asertivita pro manažery*. 1. Praha : Grada, 2009. 160 s. ISBN 978-80-247-2892-6.

BAŠTECKÁ, Bohumila, et al. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. 1. Praha : Grada Publishing, 2005. 299 s. ISBN 80-247-0708-X.

GITTERMAN, Alex; GERMAIN, Carel. *The life model of social work practice : advances in theory and practice*. 3th. New York : Columbia University press, 2008. 617 s. ISBN 978-0-231-13998-4.

Elektronické prameny

Memorandum o celoživotním učení: ROZSAH TVORBY INDIKÁTORŮ A KRITÉRIÍ PRO CELOŽIVOTNÍ UČENÍ . *Národní vzdělávací fond* [online]. 11.2000, 2000, [cit. 2010-08-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/prilohy.htm>>.

KURZOVÁ, Hana; HONZÁK, Radkin. Burnout syndrom. *Sanquis* [online]. 2003, 30, [cit. 2010-08-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.sanquis.cz/index2.php?linkID=art569>>.

Analýza vzdělávacích potřeb pracovníků soc.služeb [online]. 2006 [cit. 2008-04-16]. Dostupný z WWW:<<http://www.cvss.cz/soubory/File/CVSS%20zaverecna%20zprava%20300606.pdf>>.

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky [online]. Společnost sociálních pracovníků České republiky, 2006 , Út, 2006-10-24 [cit. 2008-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://sspcr.unas.cz/?q=node/13>>.

Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy [online]. Společnost sociálních pracovníků České republiky, 2006 , Út, 2006-10-24 [cit. 2008-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://sspcr.unas.cz/?q=node/14>>.

Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům [online]. c2006, 23.5.2003 [cit. 2008-02-07]. Dostupný z WWW: <http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf>.

Usnesení vlády České republiky č. 434 : O Koncepci celoživotního vzdělávání

sociálních pracovníků. [online]. 2003 [cit. 2008-01-05]. Dostupný z WWW: <http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/74BC874619C84AD2C12571B6006DF048?OpenDocument>.

ZITA, Josef. Nalézání identity povolání sociální pracovník. *Práce a sociální politika*[online]. MPSV, 12.7.2005, roč. 2, č. 7-8, s. 4-4 [cit. 2008-03-15]. Dostupný z WWW: <http://mpsv.cz/files/clanky/3753/PSP_07_05_big.pdf>. ISSN 0049-0962

HANUŠ, Petr. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být. *Sociální práce/Socialna praca* [online]. 2007, 1, [cit. 2010-08-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/sp-2007-1-090221133928.pdf>>.

NAVRÁTIL, Pavel. Editorial. *Sociální práce* [online]. 23.11.2004, 2004, 4/4, [cit. 2010-08-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2004-4-090221132958.pdf>>.

Normativně právní akty

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

V příloze 1 uvádím odkazy na některé další zákony a vyhlášky věnující se sociální práci a vzdělávání v sociální práci.

Přílohy

Příloha 1: Seznam užitečných odkazů:

-http://www.mpsv.cz/files/clanky/7373/206_2009_Sb.pdf- znění zákona o celoživotním vzdělávání sociálních pracovníků.

-<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3222/zlom170x170web.pdf> -odkaz na průvodce novým zákonem o poskytování sociálních služeb.

-<http://www.mpsv.cz/files/clanky/317/010604.pdf>- odkaz na znění zákona o sociálních službách.

-<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?typ=r&zdroj=sb06108&cd=76>- zákon o sociálních službách.

-Vyhláška 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení:

http://sagit.cz/pages/uz.asp?tema_id=20&cd=48&typ=r&det=&levelid=661072

-Vyhláška 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách:

http://www.sagit.cz/pages/uz.asp?tema_id=1145&cd=160&typ=r&det=&levelid=590950

-Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání:

http://www.sagit.cz/_texty/sb06179.htm

-Odkaz na seznam škol poskytujících vzdělání v oboru sociální práce

k nahlédnutí na: WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/studium-socialni-prace-na-vysokych-skolach>>. Doplnění k nahlédnutí na:

<http://www.socialniprace.cz/odkazy.php>

Odkazy na asociace a profesní komory:

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI

<http://www.asvsp.org>

ASOCIACE SUPERVIZOROV A SOCIÁLNÝCH PORADCOV

<http://www.changenet.sk/assp/>

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ (SSP ČR)

<http://sspcr.aktualne.cz>

PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

<http://www.osf.cz/socialni prace>

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS

<http://www.ifsw.org/>

SOCIAL WORK SEARCH

<http://www.socialworksearch.com/>

SOCIETY FOR SOCIAL WORK AND RESEARCH

<http://www.sswr.org/>

CLINICAL SOCIAL WORK

<http://www.clinicalsocialwork.com/>

EUROPEAN ASSOCIATION OF SCHOOLS OF SOCIAL WORK

<http://www.eassv.org>

SOCIAL CARE INSTITUTE FOR EXCELLENCE (SCIE)

<http://www.scie.org.uk>

SICSW - SOCIETY FOR INTERNATIONAL COOPERATION IN SOCIAL WORK

<http://www.sicsw.org>

THE INTERNATIONAL SOCIAL WORK & SOCIETY' ACADEMY

<http://www.TISSA.net>

Příloha 2: Seznam ministerstev spravujících profesi sociální práce:

Ministerstvo vnitra

- sociální pracovník specialista – Správa uprchlických zařízení
- sociální pracovník specialista – azylové zařízení
- sociální pracovník, správní rada

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

- sociální pracovník ve speciální škole
- sociální pracovník ve školském poradenském zařízení
- sociální pracovník v zařízení ústavní výchovy nebo ochranné výchovy

Ministerstvo spravedlnosti

- sociální pracovník v oddělení výkonu vazby Vězeňské služby České republiky
- sociální pracovník v oddělení výkonu trestu Vězeňské služby České republiky
- sociální pracovník v oddělení výkonu vazby a trestu Vězeňské služby České republiky tam, kde výkon vazby a výkon trestu tvoří jedno společné oddělení
- úředník Probační a mediační služby
- asistent Probační a mediační služby

Ministerstvo zdravotnictví

- sestry pro sociální službu
- resocializační pracovníci v psychiatrickém zařízení

Ministerstvo práce a sociálních věcí

- dávkový specialista státní sociální podpory
- sociálních pracovník v oblasti dávek sociální péče
- sociální pracovníci v úseku sociálně-právní ochrany dětí

- o terénní sociální pracovník
- o sociální pracovník pro náhradní rodinnou péči
- o sociální pracovník pro problematiku CAN
- o kurátor pro děti a mládež
- o sociální terapeut
 - koordinátor sociální péče o osoby tzv. společensky nepřizpůsobené
 - metodičtí, koncepční a analytičtí pracovníci
 - oblast sociálních služeb
- o sociální pracovníci v sociálních službách
- o sociální pracovníci v ústavech sociální péče
 - oblast politiky zaměstnanosti – zprostředkovatel, poradce na úřadech Práce

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora/ky: Michaela Matějčková

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

Počet stran (bez příloh): 60

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů české literatury a pramenů: 20

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových odkazů: 10

Vedoucí práce: Mgr. Petr Hanuš

Rok dokončení práce: 2010

Evidenční list knihovny

Souhlasím s tím, aby má bakalářská/diplomová práce byla využívána ke studijním účelům.

V Praze, dne: 30.2010

podpis.....

Uživatel/ka potvrzuji svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou/diplomovou práci využiji ve své práci, uvedou ji v seznamu literatury a budou ji řádně citovat jako jakýkoliv jiný pramen:

Jméno, příjmení	Adresa	Datum	Podpis

**Posudek oponenta bakalářské práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studentky: Michala Matějčková

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

Oponent práce: Mgr. Vacková

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 60

Počet stránek příloh: 4

Počet titulů v seznamu literatury: 20

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		x		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

			x	
--	--	--	---	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

		x		
--	--	---	--	--

Využití výzkumných empirických metod

x				
---	--	--	--	--

Využití praktických zkušeností

		x		
--	--	---	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

x				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

		x		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

		x		
--	--	---	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

		x		
--	--	---	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Která z oblastí sociální práce je Vám osobně nejbližší a proč?

Získala jste informovaný souhlas respondentů z pilotní studie s uvedením jejich jména v bakalářské práci? Pokud ano, z jakého důvodu se o něm v BP nezmiňujete?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Autorka si v Úvodu práce vytkla za cíl shrnout a blíže specifikovat možnosti systematického vzdělávání sociálních pracovníků. V teoretické části postupně přechází od klíčových pojmů úzce souvisejících s tématem k historickým kořenům sociální práce a jejímu současnému postavení a vývoji. Zajímavá je zejména třetí kapitola, v níž se autorka věnuje vymezení kompetencí sociálního pracovníka a zdůrazňuje nezbytnost etického přístupu v této multidisciplinární profesi. Dále se zabývá okruhy sociální práce, cílovými skupinami, věnuje pozornost platné legislativě i akreditaci vzdělávacích zařízení a programů, které umožňují systematicky zvyšovat profesionální kvality sociálních pracovníků. Zaměřuje se především na supervize, psychosociální výcviky a odborné semináře. Upozorňuje na nebezpečí a úskalí naší profese, ať už v podobě „Syndromu vyhoření“ anebo „Syndromu pomáhajícího“. Teoretická část je po obsahové stránce velmi zajímavá a dobře zpracovaná, ale postrádám v ní vlastní názory autorky.

Praktickou část tvoří pilotní průzkum, složený z polostrukturovaných rozhovorů se třemi respondenty působícími v různých sférách sociální práce a to v oblasti poradenství, nízkopražského klubu a terénní práce. V Závěru autorka shrnuje dosažené výsledky.

Uvítala bych vyšší počet respondentů v pilotní studii a rozsáhlejší prostor pro sebereflexi. Překvapilo mne, že se autorka nezmiňuje o poskytnutí informovaného souhlasu s uvedením jmen respondentů poskytujících rozhovor.

Problematickým se jeví formální, stylistické a gramatické zpracování textu. Autorka užívá ve vlastním textu poněkud klopotnějších mluvnických obrátů a velké množství závorek, které činí text nepřehledným. Obtíže jí činí skloňování větných členů, shoda podmětu s přísudkem, na místo chybějících čárek často klade znaménko -. Nedostatky se opakovaně vyskytují u přímých i nepřímých citací. Seznam literatury není abecedně seřazen. Chybí zahraniční odborná literatura.

Ocenění zaslouží teoretický koncept a promyšlené směřování autorky k výzkumnému šetření v budoucí diplomové práci. Přílohy s odkazy na „Asociace a profesní komory“ včetně „Seznamu ministerstev spravujících profese sociální práce“ vhodným způsobem text doplňují. Hlavní přínos bakalářské práce spatřuji v jasné definici prostoru sociální práce a v nastínění žádoucích profesionálních kompetencí sociálních pracovníků, o něž je zapotřebí systematicky pečovat průběžným celoživotním vzděláváním.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: dobře

Datum, podpis: 16.9. 2010

Mgr. Lucie Vacková



Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce na Pražské vysoké škole psychosociálních studií

Jméno a příjmení studenta/-tky: Michaela Matějčková

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

Vedoucí/oponent práce: Mgr. Petr Hanuš

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 60

Počet stránek příloh: 4

Počet titulů v seznamu literatury: 20

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	X			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	X			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

		X		
--	--	---	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		X		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		X		
--	--	---	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	X			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	X			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		X		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

		X		
--	--	---	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

		X		
--	--	---	--	--

Naplnění cílů práce

	X			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	X			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznost kapitol a subkapitol

	X			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

		X		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

X				
---	--	--	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jaký rozsah supervize by autorka doporučovala zařadit do systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a proč?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Předložená práce se věnuje aktuálnímu tématu a to z pohledu sociální politiky a sociální práce v České republice. Téma reflektuje fakt, že na zvyšující se nároky pro udržení sociálního smíru ve společnosti může odpovědět pouze vzdělaný tým sociálních pracovníků připravených nejen prostřednictvím kvalitních pregraduálních vzdělávacích programů, ale i systémem dalšího vzdělávání.

Autorka zvolila s ohledem na typ práce a téma vhodné metody a až na drobné nedostatky, zpracovala dané téma kvalitně. Slabou stránkou práce jsou drobné chyby, a to například malá písmena v uváděných názvech a u zkratky Sb. při citování zákonů. Je zřejmé, že tyto problémy jsou způsobené nedostatkem času na závěrečné korektury a konzultace.

Doporučení k obhajobě: doporučuji/~~nedoporučuji~~*

Navrhovaná klasifikace: chvalitebně

Datum, podpis: 5. 9. 2010



Mgr. Petr Hanuš v.r.