

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Diplomová práce

**SOCIÁLNÍ PRÁCE
JAKO PRÁCE ŘÍZENÁ
PROFESNÍMI HODNOTAMI**

Vedoucí práce: doc. Michal Opatrný, Dr. theol.

Autor práce: Bc. Monika Flídrová, DiS.

Studijní obor: Etika v sociální práci

Ročník: II.

2014

Diplomová práce v nezkrácené podobě

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

27. března 2014

Poděkování

Děkuji všem těm, kteří mě podporovali a pomáhali mi při psaní této diplomové práce. Největší poděkování patří mému vedoucímu doc. Michalu Opatrnému, Dr. theol. za profesionální vedení, za jeho připomínky a návrhy literárních zdrojů. Děkuji také Mgr. Markétě Elichové, Ph.D., vedoucí projektu GAJU, která mě dostatečně skrze schůzky motivovala k psaní a přivedla mě k hlubšímu zamyšlení nad identitou a kvalitou sociální práce. Rovněž děkuji účastníkům výzkumu za poskytnuté rozhovory. Jejich času i upřímnosti si velice vážím.

Obsah

ÚVOD.....	7
1. HODNOTY VE FILOSOFII.....	10
1.1. Vymezení pojmu hodnota	10
1.1.1. Definice hodnoty	11
1.1.2. Synonyma k pojmu hodnota	12
1.2. Dějinný vývoj hodnot ve filosofii	13
1.2.1. Dobro a zlo	13
1.2.2. Hodnoty v křesťanství	14
1.2.3. Teorie přirozeného zákona	15
1.2.4. Čtyři základní lidské sklony T. Akvinského	17
1.2.5. Hodnoty deontologie a utilitarismu	18
1.2.6. Tři hodnotové roviny Anzenbachera	18
1.3. Souhrn hodnot a etických teorií	20
2. VZTAH IDENTITY SOCIÁLNÍ PRÁCE K HODNOTÁM.....	22
2.1. Pojem identita.....	22
2.1.1. Individuální a sociální identita	22
2.1.2. Profesní (kolektivní) identita	23
2.2. Identita profese sociální práce.....	24
2.2.1. Různorodé pojetí identity sociální práce	24
2.2.2. Profesní identita vyplývající z rozhovorů projektu GAJU	25
2.2.3. Základy kolektivní identity sociální práce.....	26
2.3. Postmoderní důraz na význam hodnot	26
2.4. Role hodnot v identitě sociální práce	27
2.4.3. Shrnutí základních významů hodnot pro identitu sociální práce.....	30
2.5. Problém aplikace hodnot do sociální práce.....	31
2.5.1. Obecná doporučení aplikace hodnot podle P. Vrzáčka	31
2.5.2. Nesnadnost aplikace hodnot	32
3. SOUBOR HODNOT OVLIVŇUJÍCÍCH PRAXI	34
3.1. Vliv společenských hodnot	34
3.1.1. Hodnoty společnosti	35
3.1.2. Legislativní hodnoty	35
3.2. Individuální hodnoty	36
3.2.1. Osobní hodnoty	36
3.2.2. Životní situace klientů	37
3.3. Profesní hodnotové orientace	37

3.3.1.	Hodnoty sociální práce v historickém vývoji	38
3.3.2.	Hodnoty a strategie organizace.....	40
3.4.	Hodnoty dle Musilova pojetí identity profese.....	40
3.4.1.	Administrativní typ.....	41
3.4.2.	Profesionální typ.....	42
3.4.3.	Filantropický typ	42
3.4.4.	Aktivistický typ	43
4.	ANALÝZA HODNOT SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	45
4.1.	Hodnoty v souvislosti s cíli a posláním sociální práce	45
4.1.1.	Koncept sociálního fungování	46
4.1.2.	Hodnoty podle cílů Americké asociace sociálních pracovníků.....	47
4.1.3.	Hodnoty podle cílů v České republice.....	47
4.1.4.	Mezinárodní cíl sociální práce.....	49
4.1.5.	Definované hodnoty	49
4.2.	Lidství – individuální život jako nejvyšší hodnota	50
4.2.1.	Důstojnost člověka jako součást lidství.....	51
4.2.2.	Důstojnost ke klientům i k sobě samému	51
4.2.3.	Vazba mezi lidskou důstojností a antropologickým pojetí člověka	52
4.3.	Hodnota úcty	53
4.3.1.	Principy F. Biesteka.....	53
4.4.	Hodnota svobody	54
4.4.1.	Charakteristika svobody	54
4.4.2.	Princip odpovědnosti	55
4.4.3.	Aplikace přirozeného zákona do sociální práce	55
4.4.4.	Princip seberealizace	56
4.4.5.	Problém „páchání dobra“ sociálních pracovníků	57
4.5.	Hodnota profesionality	58
4.5.1.	Vymezení jednotlivých kompetencí	58
4.5.2.	Pravidla „dobré praxe“ podle Clarka.....	59
4.5.3.	Osobnost sociálního pracovníka.....	60
4.6.	Hodnota sociální spravedlnosti	61
4.6.1.	Vymezení sociální spravedlnosti	61
4.6.2.	Princip solidarity	62
4.6.3.	Princip subsidiarity	62
4.6.4.	Princip participace	63
4.7.	Hodnota komplexnosti	63
4.7.1.	Aplikace komplexnosti do sociální práce.....	64
4.7.2.	Postoje sociálních pracovníků z rozhovorů projektu GAJU	64
4.7.3.	Vztah komplexnosti k „well-being“	65

5. HODNOTY UKOTVENÉ V ETICKÝCH KODEXECH	67
5.1. Problém aplikace etických kodexů.....	67
5.2. Hodnoty v Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR.....	68
5.3. Hodnoty dle Mezinárodního etického kodexu	70
6. PROFESNÍ HODNOTY PODLE RESPONDENTŮ VÝZKUMU.....	72
6.1. Metodika výzkumu.....	72
6.2. Vyhodnocení otázky.....	74
6.3. Problém neznalosti hodnot.....	76
ZÁVĚR	77
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	80
SEZNAM ZKRATEK	87
SEZNAM PŘÍLOH.....	88
ABSTRAKT	126
ABSTRACT.....	127

Úvod

V této diplomové práci se věnuji hodnotám v sociální práci (dále jen SP). Brian Littlechild uvádí, že: „sociální práce není profesí jen proto, že je založena na teorii a výzkumech, ale rovněž proto, že je řízena hodnotami a etikou.“¹ Podle mínění Littlechilda a mnohých dalších významných sociálních pracovníků (S. Banksová, F. Reamer aj.) jsou hodnoty důležitou součástí SP. Ukazují tomuto oboru směr, kudy se má ubírat (viz kap. 2.4.3.).

Každý vědní obor si vytváří kolektivní identitu.² Identita SP se však jeví jako roztříštěná. Např. z rozhovorů L. Musila a D. Růžičkové se sociálními pracovníky můžeme vyčíst různorodost obsahů, motivací a kvalit v přístupech ke klientům, na jejichž základě v oboru SP panuje podle některých sociálních pracovníků „chaos“. Proto se mnozí pracovníci dnes zamýšlejí nad chybějícím jednotným sebe-definování SP a nedostatkem snahy propojit se uvnitř tohoto oboru.³

Musil vnímá utváření jednoty z její mnohosti jako důležitý element, který zlepší prestiž oboru v očích druhých lidí a rozjasní představy o identitě SP. Různorodost oboru totiž nevyjadřuje pouze jeho široké zaměření či více možností volby, ale i nejednotu uvnitř profese, která do SP uvádí zmatek a neúplnost.⁴

„Využijme toho, že si sociální práci představujeme každý trochu jinak, hledejme cesty ke spolupráci a nabídněme české společnosti představu, že sociální práce je celek na sebe navazujících administrativně, profesionálně, filantropicky a aktivisticky pojatých způsobů pomoci, jejichž vhodné kombinace nedokážou jiné pomáhající obory lidem v obtížné životní situaci nabídnout.“⁵

Kolektivní identita oboru vzniká z mnohých složek. Její součástí jsou např. společné cíle (pohled do budoucnosti), jednotné zákony, metody (důraz na přítomnost), ale rovněž shodné hodnoty, které jsou předávány a utvářeny po generace (viz kap. 2.1.2.). Jak jsou důležité hodnoty pro utváření stabilní identity SP? Které hodnoty jsou pro sociální práci nepostradatelné? Jakým hodnotám přiřkládají sociální pracovníci význam? Jaké jsou problémy aplikace základních hodnot profese SP v praxi?

¹ LITTLECHILD, B. *Hodnoty a etika sociální práce v Evropě* [online].

² Srov. LOZOVIUK, P. *Etnická indiference a její reflexe v etnologii*, s. 167.

³ Srov. RŮŽIČKOVÁ, D.; MUSIL, L. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 82–85.

⁴ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 60.

⁵ MUSIL, L.; RŮŽIČKOVÁ, D. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 80.

Na základě těchto otázek jsem si stanovila cíl diplomové práce, kterým je *reflektovat pojetí hodnot v sociální práci v souvislosti s vnímáním a přístupem k profesní identitě sociální práce*. V této práci budu postupovat k definování společných hodnot SP, na kterých by měla být tato profese založena.

Abych naplnila stanovený hlavní cíl práce, nejprve v první kapitole popisuji pojem hodnota, a to převážně z filosofického hlediska, protože filosofie ve své historii hodnoty pojmově vymezila, a takto je předávala dalším vědám. Samotné definování hodnoty jako takové představuje problém, na který z filosofického hlediska poukazuje např. T. Machula, který se v jednom ze svých článků spolu s H. Machulovou zabývá nedostatečným definováním pojmu hodnota, což podle nich představuje „... zásadní problém etiky sociální práce.“⁶

Následně se zabývám vztahem profesní identity SP k hodnotám a rolmi hodnot při utváření identity SP s cílem upřesnit význam hodnot pro stabilní identitu oboru. Zde uvádím výsledky z výzkumu Grantové agentury Jihočeské univerzity č. 117/2013/H (dále jen „projekt GAJU“), do kterého jsem byla zapojena. Projekt GAJU je zaměřen na pojetí kvality SP v souvislosti se sebedefinováním sociálního pracovníka a jeho pomáhající profese.

V SP neexistuje jednotný výčet hodnot, konsenzus, ale nabízí se pluralismus hodnot a přístupů v SP. Od třetí kapitoly specifikuji hodnoty sociálního pracovníka, profesní hodnoty v SP dle zahraničních autorů či hodnoty ukotvené v etických kodexech sociálních pracovníků a v dalších zdrojích. Zde využívám i pojetí identity SP dle Musila, podle kterého je sociální práce rozlišena na čtyři typy: administrativní, profesionální, filantropický a aktivistický.⁷ V šesté kapitole vyhodnocuji z výsledků kvalitativního výzkumu projektu GAJU hodnoty, které se podle sociálních pracovníků v ČR spojují s profesí SP, tj. které hodnoty jsou pro jejich práci významné.

Stěžejní částí této práce je především čtvrtá a pátá kapitola. Jejím cílem je definovat společné relevantní hodnoty všech sociálních pracovníků, které by měly utvářet identitu SP a ovlivňovat praxi sociálních pracovníků.

Nedostatečné pochopení významu konkrétních hodnot se může projevovat v praxi jejich nenáležitou aplikací. Pojetí SP, tj. vnímání identity profese a přístup k ní, tak může být nesprávné. Proto se v rámci těchto kapitol zabývám aplikací některých hodnot do praxe – jejich možnostmi i problémy.

⁶ MACHULA, T.; MACHULOVÁ, H. *Nedostatečná definice pojmu hodnota jako zásadní problém etiky sociální práce*, s. 97.

⁷ Srov. MUSIL, L.; RŮŽIČKOVÁ, D. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 80.

V kontextu mého studovaného oboru Etika v sociální práci je definování hodnot SP velice důležité téma. Profesionální hodnoty společné všem odvětvím SP se pokusili definovat např. S. Banksová, N. Horner, F. Biestek a další. V České republice jsou hodnoty SP vymezeny v Etickém kodexu společnosti sociálních pracovníků ČR nebo Radou pro rozvoj sociální práce. Mezi české autory zabývajícími se hodnotami v SP patří M. Nečasová⁸, Z. Havrdová, O. Matoušek či M. Řezníček.

V diplomové práci čerpám z dostupné české i zahraniční (anglické) literatury. V textu používám některé citace z rozhovorů se sociálními pracovníky, které byly uskutečněny v rámci projektu GAJU. Jednotlivé odpovědi pracovníků, které v textu využívám, jsou dány do příloh. Některá slova nahrazuji zkratkami, jejichž seznam je vložen za literární zdroje. Krátké přímé citace uvádím v textu, některé z delších citací, které rozvíjí myšlenku předchozího odstavce, vkládám zvlášť do petitů. Pro přehlednost a důraz jsou některé pojmy či věty psány tučně nebo kurzívou, neoznačují však citaci.

⁸ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesionální etika*, s. 32–39. Zde shrnuje pojetí hodnot v SP podle mnohých autorů, zaměřuje se na vliv historie, hodnotové orientace v dějinách SP aj.

1. Hodnoty ve filosofii

V této úvodní kapitole nejprve vymezují pojem hodnota, který je stěžejním pro celou diplomovou práci. Využívám převážně filosofického pohledu na člověka a jeho hodnoty, protože se pojetí hodnot nejprve rozvíjelo jako součást této vědy. Až v 2. polovině 19. století se filosofie hodnot, tzv. *axiologie*, etablovala jako relativně samostatná filosofická disciplína.⁹ Psychologie se začíná podrobněji věnovat tématu hodnot až po 2. světové válce (především od 70. let 20. století).¹⁰ Z psychologických i sociologických poznatků o hodnotách vycházím v druhé kapitole při vymezení role hodnot pro profesní identitu SP.

1.1. Vymezení pojmu hodnota

Pojem hodnota můžeme odvodit z řeckého slova *axios*, tj. cenný, nebo rovněž z latinského pojmu *valere* (odtud angličtina používá slovo „value“), což v překladu znamená být silný, obstát či zvítězit, být bohatý, zdrav.¹¹ H. Machulová, vycházející ve svém pojetí z filosofie hodnot Hildebrandta, uvádí, že „... ve sféře morálních hodnot nacházíme protipól každé pozitivní hodnoty, kterou můžeme nazvat nehodnotou.“¹²

Dle sociologického slovníku je „hodnota“ jeden z nejhůře definovatelných termínů ve filosofii, sociologii či v psychologii, přestože patří v těchto oborech k nejvíce častým. Pojem hodnota byl prvně užíván v matematických vědách a ekonomii, kde označoval vysokou či nízkou pozici na číselné ose (např. číslo 100 má vyšší číselnou hodnotu než číslo 25).¹³ Poté se tento pojem dostal do filosofie, kde byl zaměňován s pojmy dobro, zlo. Dobro se stalo synonymem mravně hodnotného, zlo bylo naopak zápornou hodnotou (viz kap. 1.2.1). Již v roce 1981 R. Lautman shromáždil od různých autorů 180 odlišných definic hodnot, které např. pojímají hodnotu jako názor (M. Rokeach), princip či postoj (F. R. Kluckhohnová) apod.¹⁴

⁹ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Velký sociologický slovník (1. svazek)*, s. 121.

¹⁰ Srov. CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 10, 12.

¹¹ Srov. REAMER, F. *Social Work Values and Ethics*, s. 10. Srov. KÁBRT, J. a kol. *Latinsko/český slovník*, s. 550.

¹² MACHULOVÁ, H. *Filosofický a teologický pojem hodnoty se zřetelem na etiku v sociální práci*, s. 50–51.

¹³ Srov. GEIST, B. *Sociologický slovník*, s. 102.

¹⁴ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Velký sociologický slovník (1. svazek)*, s. 375.

1.1.1. Definice hodnoty

Novodobá filosofie chápe hodnotu jako samotné bytí, tj. např. život jedince, rodinu aj.

„... Hodnota patří k transcendentáliím; bytí je ze své nejhlubší niternosti vázáno na hodnoty a hodnota je ze své nejhlubší niternosti vázána na bytí; jakékoli oddělení by obě komponenty zničilo. (...) Po tom všem můžeme hodnotu popsat jako bytí samo, pokud silou svého obsahu znamená nějakou dokonalost, a tak vábí úsilí.“¹⁵

Podle Clyda K. M. Kluckhohna je hodnota „... explicitní nebo implicitní pojetí o tom, *co je žádoucí*, pojetí příznačné pro jednotlivce i pro skupinu, ovlivňující výběr přístupných prostředků a cílů jednání.“¹⁶ Podobně je hodnota definována i ve Slovníku sociální práce: „To, co daná společnost nebo jednotlivec považují za žádoucí, vhodné a dobré – o co usilují.“¹⁷ Pojem „žádoucí“ lze chápat objektivně (obecné dobro pro člověka, které nemusí každý jedinec přijmout za hodnotu) a subjektivně (osobní postoj k hodnotám, které si člověk sám vytváří).

Lidé jsou k žádoucímu chování ve společnosti motivováni skrze hodnoty. Tuto motivační vlastnost přikládá hodnotám německý fenomenolog a filosof Dietrich von Hildebrandt. Hildebrandt dělí situace či předměty pro člověka na významné (pozitivní i negativní) a neutrální. Hodnoty pak zařazuje do kategorie významných entit. Jako jeden z mála autorů v definici zahrnuje negativní hodnoty, které staví do opozice spolu s pozitivními hodnotami proti neutrálním věcem, které člověka nezaujímají, a tak nejsou hodnotou.¹⁸

Hodnoty a „nehodnoty“¹⁹ mají svou polaritu, ale nelze je vnímat v dualistickém pojetí.²⁰ Hodnota vzniká až na základě hodnocení, které je poháněno našimi emocemi, potřebami, pudy. Některé hodnoty jsou proto více upřednostněny a jiné opomíjeny;²¹ uznávány společností za důležité a žádoucí, nebo naopak jsou vnímány negativně a jsou pro skupinu nepřijatelné. Podle míry významnosti jsou odstupňovány a pomyslně uspořádány hierarchicky do tzv. žebříčku hodnot.²²

¹⁵ BRUGGER, W. *Filosofický slovník*, s. 162.

¹⁶ MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Velký sociologický slovník (1. svazek)*, s. 375.

¹⁷ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 77.

¹⁸ Srov. MACHULOVÁ, H. *Filosofický a teologický pojem hodnoty se zřetelem na etiku v sociální práci*, s. 45, 50.

¹⁹ Angličtina používá pro tento termín pojem „disvalue“.

²⁰ Srov. MACHULOVÁ, H. *Filosofický a teologický pojem hodnoty se zřetelem na etiku v sociální práci*, s. 72.

²¹ Srov. HORYNA, B. a kol. *Filosofický slovník*, s. 171, 289.

²² Srov. GEIST, B. *Sociologický slovník*, s. 104.

Zatímco filosofické pojetí hodnot se zabývá spíše tím, co je správné, co by mělo být hodnotou, a sociologické pojetí zkoumá reálné hodnoty ve společnosti, rovněž psychologie definuje hodnoty ze svého úhlu pohledu – jako „*emoční představy*“. „Současná psychologická teorie zpravidla souhlasí s tvrzením, že hodnota představuje specifickou psychickou kategorii, která tvoří poměrně stabilní trvalou strukturu osobnosti významnou pro individuální, sociální a historickou realizaci člověka. Hodnoty představují přesvědčení o dobrém nebo prospěšném, ale také o špatném nebo nežádoucím.“²³

Pojem hodnota je např. popsán v knize *Social Work Values and Ethics*, v které jsou hodnoty definovány jako generalizované (všeobecné), emoční představy o tom, co je žádoucí. Vycházejí z historie a ze zkušeností lidí, poskytují normy chování a prostředky pro organizování společnosti.²⁴

Přestože se filosofie, sociologie či psychologie snaží vymezit pojem hodnota (dále vždy jen v pozitivním slova významu) mnohými způsoby, jádro zůstává stejné – rovněž v běžné komunikaci chápeme hodnotu kvantitativně nebo kvalitativně, tj. čemu lidé dávají důležitost a důraz ve svém životě. Souhrnně bychom proto mohli říci, že hodnota je „... *obecný pojem pro všechno, čeho si ceníme nebo vážíme*.“²⁵

1.1.2. Synonyma k pojmu hodnota

V rámci tématu diplomové práce zde pouze specifikuji a odlišuji od hodnot principy a normy. K hodnotám se vztahují také např. ideály, cíle, potřeby, postoje, dobra, ctnosti aj.²⁶

Hodnoty se v SP často zaměňují za „principy“. Princip podle filosofického slovníku znamená původ „něčeho“, od kterého vycházejí jednotlivé činy. Principy představují konkrétní zásady, kterými se mají lidé, profese i organizace řídit, a vycházejí z hodnot.²⁷ Hodnoty jsou naopak více univerzální, vyšší ideály společné pro lidstvo, kulturu, určitou profesi.²⁸ Přesto se v literatuře SP častěji objevují principy řídicí činnosti

²³ ČAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 343–344. Některým aspektům hodnot v psychologii a sociologii se věnuji v kapitole 2.4.

²⁴ Srov. REAMER, F. *Social Work Values and Ethics*, s. 10.

²⁵ GOLDMANN, R.; CICHÁ, M. *Etika zdravotní a sociální práce*, s. 8.

²⁶ Srov. HOFMANNOVÁ, K. *Motivace žáků k učení v souvislosti s jejich hodnotovou orientací*, s. 14–17. Srov. ČAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 316–342.

²⁷ Srov. BRUGGER, W. *Filosofický slovník*, s. 335.

²⁸ Srov. LEVICKÁ, J. *Etické dilemy sociální práce*, s. 18.

sociálního pracovníka. Tyto byly zformulovány většinou podle definovaných sedmi principů F. Biesteka z padesátých let 20. století (viz kap. 4.3.).²⁹

Mezi další pojmy, které je nutné od sebe odlišovat a nezaměňovat s hodnotami, patří „pravidla“ či „normy“. Normy jsou specifická pravidla, která předem stanovují přijatelné způsoby chování a z hodnot vycházejí. Např. norma „nezabiješ“ předpokládá hodnotu života / lidské jedinečnosti. Pravidla jsou tedy úzce vymezena a měla by se vždy dodržovat (např. pravidlo respektovat právo volby klienta). Naopak *obecné hodnoty utvářejí široký morální základ profese*.³⁰

1.2. Dějinný vývoj hodnot ve filosofii

Ve filosofii je pojem hodnota diskutován již od období antiky a mnohé teorie hodnot se rozvíjely po celý středověk až dodnes. Samotný pojem hodnota se však v historii filosofie vyskytoval velice zřídka, nejvyšší hodnoty byly představeny synonymy jako je dobro, ctnost, eudaimonia, hédoné aj. Až v 19. století začíná tento pojem používat německý filosof Rudolf Hermann Lotze.³¹

1.2.1. Dobro a zlo

Antická filosofie se zabývala hodnotami v kontextu definování dobra a zla. Dobro se ve filosofickém pojetí stalo nejvyšší hodnotou a „... konečným cílem veškerého jednání,“ synonymem mravně hodnotného. Zlo naopak zápornou hodnotou mravně negativního.³² Za centrální/nejvyšší mravní hodnotou byla považována (nejen podle Platóna) *ideje dobra*. Definování pojmu dobro představuje dodnes hlavní úkol etiky.³³ Anzenbacher uvádí, že přes nesnadnost definování dobra existuje jakési přesvědčení, že každý člověk je schopen „předporozumění“ dobra. To znamená, že bez jasné definice dokážeme na základě praktického rozumu správně posoudit, co je dobré, nebo co je naopak špatné, a podle toho máme jednat. Dobra jsou tedy „... objekty přirozených sklonů člověka.“³⁴

Dobro se ve filosofickém pojetí stalo nejvyšší hodnotou, která určuje cíl každého jednání. Aristoteles dokonalé dobro nazývá synonymem štěstí či blaženost (eudaimonia). Podle Aristotela může člověk dosáhnout štěstí primárně ctnostným životem, který žije na základě své rozumovosti. Sekundárně je důležité, aby tato činnost

²⁹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*, s. 49.

³⁰ Srov. LEVICKÁ, J. *Etické dilemy sociální práce*, s. 18.

³¹ Srov. BRUGGER, W. *Filosofický slovník*, s. 162.

³² Srov. SOUSEDÍK, S. *Svoboda a lidská práva*, s. 33–34.

³³ Srov. HARTMANN, N. *Problém nejvyšší hodnoty: Dobro a zlo* [online].

³⁴ ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 14, 89.

byla pro člověka příjemná. *Cílem je pak trvalé štěstí, ke kterému přispívají vnější dobra: zdraví, dostatek jídla, radost aj.*³⁵

Tvrzení dobra jako nejvyšší nadřazené hodnoty však nepřijímá moderní pojetí filosofie hodnot, které mezi těmito termíny ostře rozlišuje. Podle něho patří dobra k řádu bytí (uchování života a s tím spojené další dobra jako přátelství). Hodnoty jsou závislé na dobru, ale tvoří svou vlastní skupinu. Závislost se ukazuje na příkladu, že pokud se v konkrétních věcech uskutečňují pozitivní hodnoty, potom jsou tyto věci „dobré“.³⁶

1.2.2. Hodnoty v křesťanství

Morální hodnoty byly rozvíjeny již od Platóna v tzv. etice ctností, jejichž aktuálním nejvýznamnějším představitelem je A. MacIntyre (1929). Ctnost (řecky arété, tj. schopnost, zdatnost) „... označuje každou dokonale rozvinutou schopnost mravního chování člověka, jež je dosahována z jeho svobody permanentním cvičením a úsilím o mravní dobro“.³⁷

Společenské hodnoty jsou ovlivněny nejen filosofickým myšlením, ale také např. náboženstvím. Každé náboženství vymezuje představy o ctnostném životě, který je „... duší všeho uctívání Boha“ a popisuje ctnosti, které „... rozněčují a inspirují náboženský život a jsou jeho základem.“³⁸ Křesťanství, které mělo svou významnou pozici především během celého středověku, učí třem základním teologickým ctnostem: víře, naději a lásce. Oporu těchto hodnot nacházíme především v Pavlových listech, ve kterých jsou často zmíněny společně (viz 1 Te 1, 3; 1 K 13, 13).³⁹

Přesto však tyto ctnosti nepředstavují v křesťanství výlučně jediné hodnoty. Písmo zmiňuje také např. zbožnost, důvěru v Boha apod. Platón definoval čtyři morální ctnosti, které středověká katolická církev přijala a nazvala jako „kardinální“: moudrost, umírněnost, spravedlnost a statečnost. *Nejvyšší ctností je podle Platóna spravedlnost, která je rozvíjena, pokud jsou tři složky osobnosti, rozum – vůle – žádosti, v harmonii. Rozum má řídit činy a vůli člověka, pomocí vůle má poté ovládat žádosti.*⁴⁰

„Člověk, který je nespravedlivý, je řízen vlastními přáními. Ta jsou ale omezená, a nikdy proto nemohou být uspokojena – což vede k frustraci. (...) Rozum se zabývá věčnými pravdami a hodnotami, přičemž uspokojování žádostí je jen dočasný

³⁵ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filosofie*, s. 304.

³⁶ Srov. BRUGGER, W. *Filosofický slovník*, s. 162.

³⁷ HORYNA, B. a kol. *Filosofický slovník*, s. 72.

³⁸ PESCHKE, K. H. *Křesťanská etika*, s. 31.

³⁹ Srov. tamtéž, s. 31.

⁴⁰ Srov. THOMPSON, M. *Přehled etiky*, s. 60.

*způsob, jak zažehnat pocity ztráty či nespokojenosti. Proto mají hodnoty založené na rozumu vždy přednost.*⁴¹

Úkolem křesťanských ctností je především připravit věřícího člověka na život ve společenství s Bohem v nebi. Ctnosti pomáhají lidem vytvářet pravý vztah s Bohem i lidmi, který je spojený se službou.⁴²

1.2.3. Teorie přirozeného zákona

V běžné komunikaci s lidmi předpokládáme, že každý všeobecně ví, co je dobré a špatné.⁴³ I přes rozdílnosti si lidstvo během evolučního vývoje začalo uvědomovat existující univerzální hodnoty. Již sofisté v 5. stol. př. n. l. upozorovali, že některé zákony mají rozdílné a jiné shodné s okolními městy (polis). To je vedlo k definování *physis* (přirozenosti) a *techné* (lidským normám / pozitivním zákonům).⁴⁴

Přirozenost / přirozený zákon je soubor nepsaných pravidel, které vycházejí z přirozenosti našeho lidství. Přirozeností člověka je konat dobro, které vede k životu, a vyhýbání se zlu.⁴⁵ Základem poznání přirozeného zákona je lidský rozum, který je schopen „předporozumění dobra“. To znamená, že i bez jasné definice dokážeme na základě praktického rozumu správně posoudit, co je dobré, nebo co je naopak špatné. Rozpoznání mravního dobra je možné skrze svědomí, které je považováno za nejvyšší mravní instanci osobnosti.⁴⁶ „Přirozený zákon ukazuje, jak by měl náš mravní život vypadat za předpokladů, že jsme racionálně uvažující bytosti a žijeme ve světě.“⁴⁷

Teorie přirozeného zákona (*lex naturalis* / přirozené právo) se postupně vyvinula z řecké filosofie, judaismu a z křesťanské teologie. Za jejího nejvýznamnějšího autora je považován teolog a filosof Tomáš Akvinský (1225–1274).⁴⁸

Podle Akvinského nám byl přirozený zákon dán při stvoření Bohem. Můžeme ho rozpoznat skrze svědomí, které je tím účastno na věčném zákoně (má svůj základ v Bohu), tj. na božském rozumu a na božské vůli.⁴⁹ Přesto je univerzální pro celé lidstvo, protože jeho základní práva vycházejí ze smyslu lidství, z lidského rozumu a ze zaměřenosti na život sám.⁵⁰

⁴¹ THOMPSON, M. *Přehled etiky*, s. 61.

⁴² Srov. PESCHKE, K. H. *Křesťanská etika*, s. 31.

⁴³ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 14.

⁴⁴ Srov. SOUSEDÍK, S. *Svoboda a lidská práva*, s. 33–34.

⁴⁵ Srov. tamtéž, s. 33–34.

⁴⁶ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 14, 85–86.

⁴⁷ THOMPSON, M. *Přehled etiky*, s. 82.

⁴⁸ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 84–93.

⁴⁹ Srov. tamtéž, s. 85–86.

⁵⁰ Srov. Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 98–99.

„Přirozený zákon vzájemně propojuje lidi v rozličnosti kultur a ukládá jim společné zásady. (...) Nemůže být vymazán lidskou zkažeností. Představuje nutný mravní základ pro utváření lidské společnosti a i pro vypracování občanského zákona, který ze zásad přirozeného zákona vyvozuje důsledky pro konkrétní situace a případy. Jestliže se zamlží vnímání univerzální platnosti přirozeného mravního zákona, pak nelze vybudovat skutečné a trvalé společenství s druhým. Schází totiž zaměření k pravdě a k dobru.“⁵¹

Novověký kontraktualismus pojem přirozeného zákona používá odlišně – jako fiktivně vytvořené všeobecné zásady společnosti.⁵² T. Hobbes (1588–1679) definuje přirozený zákon jako rozumem odhalené pravidlo, co můžeme či nemůžeme konat v zájmu našeho uchování života. Základním příkazem vycházejícím z přirozeného zákona je podle Hobbese úsilí o mír. Z tohoto cíle následně vymezuje dalších 18 zákonů lidské přirozenosti zaměřených na lidské vztahy.⁵³ Podle většiny filosofů od Platóna po Hegela je přirozené právo základnou pro každý pozitivní zákon (normy, pravidla společnosti), ze kterého vychází.⁵⁴

Moderní pojetí přirozeného zákona se zakládá na rovnosti všech lidí. Vychází z antropologické představy o člověku, ve které vstupuje do popředí individualita svobodně konajícího jedince.⁵⁵ Podle přirozeného zákona je v první řadě člověk sebestředný, jde mu o zachování sebe sama.

Z tohoto hlediska kritizuje přirozený zákon M. Nečasová, která vnímá mnoho problémů v jeho aplikaci, protože se jen těžko „... dá určit, kdo je nositelem práv a co přesně práva obsahují. (...) Hlavním principem je osobní zájem a individuální práva, což způsobuje tendenci redukovat morálku na pouhá občanská práva. Stranou pak zůstává široký rozsah témat týkajících se dokonalosti a štěstí člověka. Tato teorie má tendenci k atomizaci a selhává při výčtu povahy sociální a sociálních povinností. Ve specifické situaci se pak také obtížně určuje konkrétní podoba práv.“⁵⁶

Základní podmínkou svobody je požadavek společenské rovnováhy, a tedy uznání práv osob.⁵⁷ Posláním každého pozitivního zákona je naplňování obecného dobra, což zahrnuje blaho celé lidské společnosti.⁵⁸ Nositelem přirozeného zákona je člověk sám. Přes individualitu každého jedince nás lidství spojuje, proto některé zákony vycházející právě z potřeb lidství jsou univerzální pro všechny. Přesto každá společnost musí dané

⁵¹ Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 99–100.

⁵² Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filozofie*, s. 255.

⁵³ Srov. MANDOVÁ, T. a kol. *Novověké etické teorie zmluvy*, s. 197.

⁵⁴ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filozofie*, s. 262–263.

⁵⁵ Srov. MANDOVÁ, T. a kol. *Novověké etické teorie zmluvy*, s. 190.

⁵⁶ NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, s. 29.

⁵⁷ Srov. MANDOVÁ, T. a kol. *Novověké etické teorie zmluvy*, s. 190.

⁵⁸ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filozofie*, s. 262.

hodnoty aktualizovat, aplikovat je v závislosti na své době, místě i poznání či jiných podmínkách, což může vést k obtížnosti jejich konkrétního definování.⁵⁹

Aplikovatelnost přirozeného zákona nejen v praxi SP tkví v tom, že co je nelidské a „protipřirozené“ může být sice dnes definováno nějakým zákonem a vynuceno státní mocí nebo jen společenským konsensem či konformitou, působí to však na společnost patologicky, protože to odporuje řádu bytí. Proto by měla každá profese vycházet z přirozeného zákona.

1.2.4. Čtyři základní lidské sklony T. Akvinského

Akvinský rozlišuje v tzv. traktátu o zákoně v Teologické sumě tyto přirozené sklony: *uchování života, uchování rodu, přátelství (život ve společenství) a poznání*. V první rovině sklonů společné všem živočichům jde o zachování života. Princip zachování života v širším významu zahrnuje všechny prostředky, kterými lze zachovat život. Druhý sklon každého člověka by měl směřovat k zachování svého druhu, k hodnotě rodiny, výchovy. Třetím přirozeným sklonem člověka je poznání – poznání pravdy. Poznat pravdu může znamenat nejen poznání transcendentních rovin žití (Boha), jak to Akvinský interpretoval, ale také především přijmout skutečnost o sobě, poznat osobní smysl bytí, cíle, charakter i vlastnosti. Poslední rovinu přirozených lidských sklonů tvoří přátelství, tj. potřebu člověka žít ve společenství.⁶⁰

Dle Aristotela je základní společenskou jednotkou rodina, která tvoří širší společenství (tzv. polis), aby navzájem naplňovala lidské potřeby, a tak lidé přežili, protože s uchováním života je úzce spojeno uchování lidství, rodu. Společenství (rodina, přátelé) potom vytváří člověku prostor pro jeho život. Aristoteles proto nazval člověka *zoon politicon* (živočich společenský). Někteří filosofové v dějinách to však kritizovali. Např. David Hume tvrdil, že přirozeně je člověk člověku vlkem, jeho přirozeností je individuum. Protože by se lidé vzájemně pozabíjeli, utvářejí mezi sebou nepsané smlouvy, na základě nichž si pomáhají a vytvářejí společenství. Hlavním důvodem Aristotelovy koncepce však byla závislost člověka na druhých lidech, která je nejen fyzická, ale i duševní.⁶¹

Lidstvo může přežít jen ve společenství, ze kterého vyplývají sociální práva i povinnosti k ostatním členům. V podstatě nezáleží na motivaci – ať už toto společenství je přirozené (Aristoteles), nebo dle Hobbese se teprve musí člověk od svého narození učit žít a morálně jednat v rámci prospěchu skupiny.⁶² Kdyby byl člověk člověku vlkem, lidstvo by vyhynulo. Kladné mravní hodnoty mají člověka

⁵⁹ Srov. Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 98–99.

⁶⁰ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 84, 91.

⁶¹ Srov. SOUSEDÍK, S. *Svoboda a lidská práva*, s. 36, 90–91.

⁶² Srov. MANDOVÁ, T. a kol. *Novověké etické teorie smlouvy*, s. 198.

chránit, naplňovat jeho právo a potřebu žití. Základní hodnoty by proto měly vycházet z přirozenosti člověka, z jeho rozumovosti. Další dílčí hodnoty, které jsou definované lidmi a podmíněné kulturně, by neměly být v rozporu s touto přirozeností, protože by dlouhodobě vedly k zániku lidstva.⁶³

1.2.5. Hodnoty deontologie a utilitarismu

V období novověku se rozvíjí především dva filosofické směry: deontologie a utilitarismus. Kant se stal zastáncem čisté deontologické etiky (z řeckého slova deon, tj. povinnost), která učí, že rozhodnutí a jednání člověka mají vycházet čistě z jeho pevných zásad, povinností. Kantova etika je věda, která racionálně a universalisticky zdůvodňuje morální činy na základě praktického rozumu; učí o morálce, která je založena na povinnosti úcty jednoho člověka k druhému.⁶⁴

Pro Kanta znamenají cíle člověka zároveň i povinnosti. Jmenuje dvě základní: *vlastní dokonalost a cizí blaženost*. Vlastní dokonalost zahrnuje povinnost člověka rozvíjet své schopnosti a přirozenost lidství jako povinnost k sobě samému. Zde patří např. hodnota zdraví, vzdělání a morálního jednání. Povinnost usilovat o cizí blaženost zahrnuje hodnotu lásky, úcty k druhé osobě aj.⁶⁵

Kantova morálka jednající na základě povinnosti je protikladem k utilitarismu, jednoho z nejvíce rozšířeného současného etického směru, který byl zformulován Jeremym Benthamem (1748–1832) a více rozvinut Johnem Stuartem Millem v polovině 19. století. Utilitarismus je založen na principu užitečnosti. *Nejvyšší hodnotou je štěstí člověka* (blaho). Mravní hodnota činu se neposuzuje podle čistého svědomí (Kant), ale podle toho, *jaké blaho a užitek přinese druhým lidem*, tj. posuzuje se podle důsledků jednání (tzv. utilitarismus jednání). Pro Milla, na rozdíl od Benthama, má každé štěstí rozdílnou hodnotu. Zásadnější je kvalita dosaženého štěstí než kvantita. Proto je Mill zastáncem tzv. utilitarismu pravidel, pro který platí, že pravidla si člověk vytvořil, aby sloužila pro blaho společnosti. Tato pravidla by měl člověk dodržovat. Třetí teorií utilitarismu je tzv. preferenční utilitarismus, dle kterého má člověk zvažovat potřeby všech lidí.⁶⁶

1.2.6. Tři hodnotové roviny Anzenbachera

Anzenbacher jmenuje 3 roviny smyslu hodnot vycházející **z animality** (fyziologických potřeb člověka), **našeho lidství a víry**. Animalita obsahuje hodnoty hédonistické, které jsou motivovány slastí nebo strastí (libostí či nelibostí), v kterých

⁶³ Srov. SOUSEDÍK, S. *Svoboda a lidská práva*, s. 36, 90–91.

⁶⁴ Srov. MURÁNSKY, M. *Kantova deontologická etika*, s. 330.

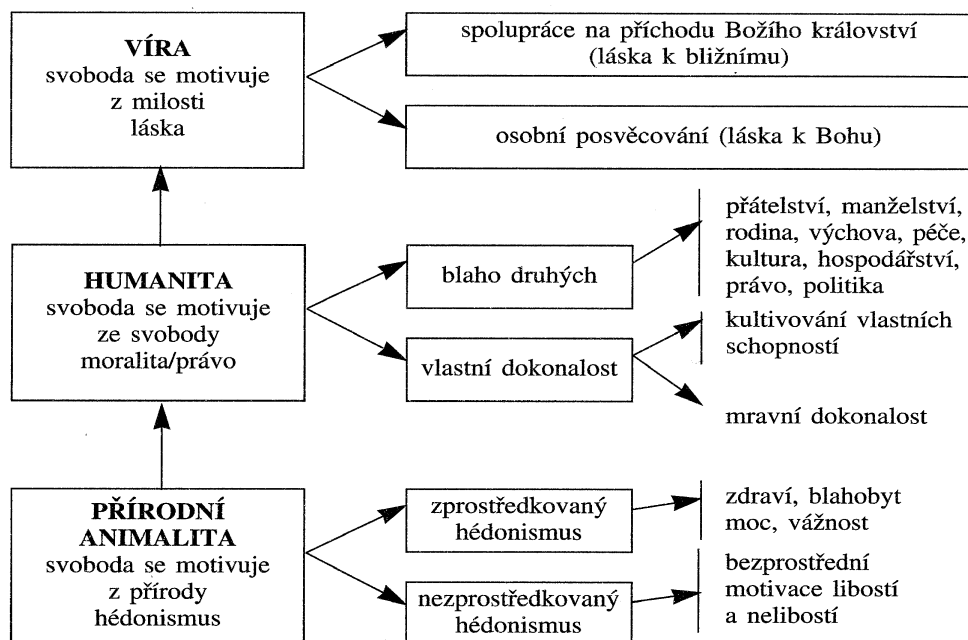
⁶⁵ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filosofie*, s. 298–299.

⁶⁶ Srov. THOMPSON, M. *Přehled etiky*, s. 93–102.

jde především o spokojený vlastní život zahrnující zdraví, blahobyt, moc či úspěch. Hédonismus je jedním z principů utilitarismu. Hodnoty lidství jsou naopak podobné Kantovu dělení cílů na vlastní dokonalost a cizí štěstí. Pro Anzenbachera vlastní dokonalost zahrnuje převážně důraz na morální jedince.⁶⁷

Problematika smyslu lidského života je však mnohem hlubší, než by se dala uzavřít na rovině lidské morality. Sociokulturní společnost dosvědčuje, že moralita byla vždy úzce spojena s náboženstvím, s vírou v nejvyšší dobro / v Boha, protože „... nežijeme jen v určitých kontextech smyslu našeho běžného života, nýbrž musíme je transcendovat do obsáhlejších perspektiv smyslu. To vede k otázce na poslední a absolutní smysl praxe, který pak musí být předpokládán jako podmínka smyslu praxe vůbec.“⁶⁸

Následující obrázek vyjadřuje dělení hodnot Anzenbachera. Jednotlivé hodnoty vycházející ze tří rovin jsou vypsány v druhém sloupci.



Obr. 1: Tři roviny smyslu hodnot⁶⁹

⁶⁷ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filosofie*, s. 300–302.

⁶⁸ Tamtéž, s. 303.

⁶⁹ Tamtéž, s. 302.

1.3. Souhrn hodnot a etických teorií

Sociální pracovník musí ve své profesi řešit mnohá dilemata. Znalost výše uvedených filosoficko-etických teorií sociálnímu pracovníkovi napomáhá v rozhodování při řešení etických problémů. Pracovník skrze orientaci v teoriích získává více úhlů pohledu pro posouzení situace i více možností pro její řešení, která lze eticky zdůvodnit jako správná a dobrá.⁷⁰

Níže uvádím stručný přehled hodnot vybraných filosofických směrů. Jelikož filosofie byla z velké části po celý středověk „služkou teologie“, připisují i tři základní teologické ctnosti, které ovlivnily filosofickou literaturu, historii evropské společnosti i rozvoj profese SP.

Tab. 1: Některé hodnoty v historii filosofie

Platón	<i>idea dobra</i>
Aristoteles	<i>šťěstí (eudaimonia)</i>
Hédonismus	<i>zdraví, blahobyt, moc, úspěch aj.</i>
Ctnosti (kardinální)	<i>moudrost, umírněnost, spravedlnost, statečnost</i>
Teologické ctnosti	<i>víra, naděje, láska</i>
Přirozený zákon	<i>život, rodina, přátelství, vzdělání</i>
Deontologie (Kant)	<i>vlastní dokonalost (př. zdraví, vzdělání, morálka), cizí blaženost (př. láska, úcta)</i>
Utilitarismus	<i>užitek, hédonismus, společnost, důsledek</i>
Souhrn hodnot dle Anzenbachera	<i>animální hodnoty (hédonismus), lidské hodnoty (morálka, šťěstí pro druhé), víra</i>

Jako hlavní etické teorie využitelné v SP Nečasová uvádí kromě přirozeného zákona, deontologie, utilitarismu, které jsou orientované spíše na individuální práva a povinnosti, také antiopresivní teorie (pedagogika utlačovaných, feministické hnutí) a teorie diskurzu, které chápou člověka jako společenskou bytost. Teorie přirozeného

⁷⁰ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 32.

zákona je podle Nečasové jako etická teorie vlastní především sociální práci vykonávané v křesťanském, resp. náboženském kontextu.⁷¹

Sociální práce jako multiparadigmatická profese vychází také z psychologických či sociálně-psychologických teorií. Jen málo teorií pochází přímo z prostředí SP (např. Přístup orientovaný na úkoly). O těchto teoriích se pojednává např. v knize *Základy sociální práce*.⁷²

⁷¹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 26–31.

⁷² Srov. Navrátil, P. a kol. *Vybrané teorie sociální práce*.

2. Vztah identity sociální práce k hodnotám

V předchozí kapitole jsem se zabývala upřesněním pojmu hodnota a interpretací hodnot v dějinách filosofického myšlení. Nyní proto mohu přejít k řešení otázky, jak jsou důležité hodnoty pro identitu SP. Hlavním tématem této kapitoly je objasnění role hodnot pro utváření kolektivní identity SP. Cílem je charakterizovat roli hodnot v identitě SP, tj. teoreticky upřesnit významovou pozici hodnot v oboru, jejich důležitost pro profesní identitu.

V úvodu této kapitoly nejprve stručně definuji pojem identita. Zaměřuji se převážně na profesní (kolektivní) identitu SP, na její různorodost. Následně se zabývám rolí hodnot. Hodnoty přinášejí do SP i mnohá nedorozumění, proto se v rámci kapitoly věnuji problémům aplikace hodnot do SP. Tato kapitola je doplněna o výsledky z kvalitativního výzkumu projektu GAJU, ve kterém byly zjišťovány představy pracovníků o své profesi spolu s jejich pojetím identity SP.

2.1. Pojem identita

Nejstručnější charakteristikou identity, která se začleňuje do pěti základních psychosociálních potřeb člověka je „... potřeba být sám sebou.“⁷³ Pojem vychází z latinského slova *idem*, jež vyjadřuje *stálost, jednotnost*. Identita se obvykle dělí na dvě skupiny, kterými jsou osobní a sociální (skupinová) identita.⁷⁴

2.1.1. Individuální a sociální identita

Individuální identita je jakýsi vnitřní „... proces, jímž se lidé, chtějí-li si přesně stanovit, kdo jsou, srovnávají s ostatními.“⁷⁵ Je spojována s uvědomováním si sebe, představami o sobě samém. Zahrnuje hledání odpovědí na mnohé otázky typu: *Kdo jsem? Jaké mám cíle? Z jakých názorů či hodnot vycházím? V čem vidím smysl života, smysl své profese?*⁷⁶ Růžičková ve své diplomové práci shrnuje, že „... identita není stav, ale neustále probíhající, dialektický proces. Jde o myšlenkovou konstrukci, která je permanentně utvářena, udržována, obměňována či přebudována v reakci na sociální okolí jedince nebo skupiny.“⁷⁷

⁷³ KOVAŘÍK, J.; PAZLAROVÁ, H. *Posuzování situace a potřeb ohroženého dítěte*, s. 228.

⁷⁴ Srov. GEIST, B. *Psychologický slovník*, s. 88.

⁷⁵ Tamtéž, s. 88.

⁷⁶ Srov. GEIST, B. *Psychologický slovník*, s. 88–89.

⁷⁷ RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 9.

Druhým typem identity je tzv. sociální identita, která zahrnuje vnímání jedince v rámci sociokulturních skupin, jejímiž je členem (tzv. členské skupiny), nebo skupin, v kterých sice není členem, ale chce jím být a souhlasí s kulturou a cíli skupiny (tzv. referenční skupina).⁷⁸ „Sociální identita je velmi často chápána a pojednávána jako identita „vůbec“ a je považována za pozitivní vazbu na sociální útvar, jehož je jedinec členem a s nímž se identifikoval.“⁷⁹ Tato společenství utváří v jedinci představy adekvátního chování a jednání, a nabízejí náhled na hodnocení kvality života jedince. Tzv. negativně referenční skupina (out-group) je sociokulturní společenství, do kterého jedinec nepatří, ani nechce patřit.⁸⁰

Oba typy jsou spolu úzce propojeny, protože pojetí identity vychází ze srovnávání lidí mezi sebou navzájem.⁸¹ Vědomí své vlastní osobnosti a hodnot jedinec získává skrze mezilidské vztahy, se kterými je konfrontován a od kterých se odlišuje. Vytváření vlastní osobnosti a osobní identity je proto úzce spojeno se socializací, potřebou statusu a role ve společnosti.⁸²

2.1.2. Profesní (kolektivní) identita

Lidé tvoří různá společenství se snahou po sjednocení se, v rámci kterých si vytváří tzv. kolektivní identitu. Od předešlých dvou typů identit se kolektivní identita odlišuje svým účelným vznikem. „Pojem kolektivní identita označuje takové sebe-pojetí, jehož součástí je přání skupiny lidí něco společně vytvářet, sledovat společně cíl a nějakým způsobem se v souvislosti s tím – v akci – dát dohromady.“⁸³

*Každá profese si vytváří kolektivní identitu, která je procesuálního charakteru, tj. není nikdy pevně stanovená, protože se stále mění vzhledem k potřebám společnosti či ke stanoveným cílům organizace.*⁸⁴ Kolektivní identita představuje jakousi „kulturu“ profese či organizace zahrnující její historii, zkušenosti, aktivity, cíle aj. Upevňuje se mnoha způsoby, např. společnými cíli a vytvářením programů (vize budoucnosti), společnými normami, zákony, metodami. Je rovněž vystavěna na představách o své profesi a roli, kterou jí připisuje okolní společnost. Svůj význam pro utváření identity mají i hodnoty, které odrážejí celkově kulturu organizace.⁸⁵

⁷⁸ Srov. RŮŽIČKOVÁ, D.; MUSIL, L. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 80.

⁷⁹ GEIST, B. *Psychologický slovník*, s. 89.

⁸⁰ Srov. JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*, s. 83.

⁸¹ Srov. GEIST, B. *Psychologický slovník*, s. 88.

⁸² Srov. KOVAŘÍK, J.; PAZLAROVÁ, H. *Posuzování situace a potřeb ohroženého dítěte*, s. 226–228.

⁸³ RŮŽIČKOVÁ, D.; MUSIL, L. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 80.

⁸⁴ Srov. LOZOVIUK, P. *Etnická indiference a její reflexe v etnologii*, s. 167.

⁸⁵ Srov. HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*, s. 192, 221–222.

2.2. Identita profese sociální práce

Otázky po utváření stabilní identity jsou aktuálním tématem mnohých profesí včetně SP. V oblasti pedagogiky se věnoval tématu profesní identity např. R. Švaříček.⁸⁶ Mnohé projekty zkoumající roli psychologů nebo identitu školních psychologů i studentů psychologie se konaly např. na Masarykově univerzitě v Brně a Karlově univerzitě v Praze.⁸⁷ Zkoumáním identity SP se věnuje ve svých statích především L. Musil nebo D. Růžičková,⁸⁸ která na toto téma napsala magisterskou diplomovou práci s názvem Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti. Tato kapitola je doplněna o jejich pohled na „roztříštěnost“ identity sociálních pracovníků.

Důraz na důležitost identity SP se objevil v literatuře ve dvou etapách. První etapa probíhala v období mezi 20. a 60. léty 20. století. Souvisela se zaměřením na profesionalitu SP v USA. Druhá etapa, která ovlivnila aktuální diskuze o SP v České republice, má svůj počátek v 80. letech minulého století a trvá dodnes. Tato etapa je reakcí na postmoderní situaci naší společnosti a na „... manažerismus, jehož důsledkem je zpochybňování profesionální autonomie sociálních pracovníků.“⁸⁹

2.2.1. Různorodé pojetí identity sociální práce

Sociální práce je různorodým oborem, protože je zaměřena na různé cílové skupiny, které mají své specifické problémy a potřeby. Rozdíly v pojetí profese SP jsou i vlivem jednotlivých kultur, náboženství, aktuálních potřeb, situace a politiky v zemi (např. odlišnost zemí třetího světa od evropských). Proto je nemožné stanovit jednotné cíle SP. Sociální práci je nutné vnímat jako „... sociálně konstruovanou činnost, kterou lze pochopit jen ve vazbě na sociální a kulturní kontext, v němž vznikla.“⁹⁰

Tuto různorodost zvyšuje nepřesné vymezení identity SP. Protože se SP zakládá na mnoha teoriích a přístupech ke klientům, není proto jednotná ani v definování role pracovníka. Musil a Růžičková vnímají kolektivní identitu SP z těchto důvodů jako roztříštěnou. Jejich závěr vyplývá z výsledků kvalitativního výzkumu, který realizovali v roce 2009. Podle některých sociálních pracovníků, kteří se zúčastnili výzkumu jako informanti, panuje v profesi „chaos“, a tak se někteří dnes zamýšlejí nad chybějícím jednotným sebe-definování SP a nedostatkem snahy propojit se uvnitř profese.

⁸⁶ Srov. ŠVAŘÍČEK, R. *Zlomové události při vytváření profesní identity učitele.*

⁸⁷ Srov. BARTOŠOVÁ, M. *Profesní identita školního psychologa.* Srov. ŠEBKOVÁ, I. *Profesní identita studentů psychologie.* Srov. ŠTĚCH, S. *Profesní identita školního psychologa.*

⁸⁸ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“.* Srov. RŮŽIČKOVÁ, D.; MUSIL, L. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*

⁸⁹ MUSIL, L. *Identita oboru/profese sociální práce*, s. 512.

⁹⁰ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 12.

Z rozhovorů lze vyčíst různorodost obsahů, motivací a kvalit v přístupech ke klientům.⁹¹

„Zdá se, že negativní zkušenosti s „chaosem“ v oboru podněcují v sociálních pracovnících, které jsme oslovili, (někdy nevyhraněnou) potřebu „nějakého propojení“. Podle toho, co nám řekli, si dotázaní sociální pracovníci toto „propojení“ poněkud nejasně představují jako kolektivní identitu, která je „latentní“ (spočívá spíše v podobných představách o problémech a cílech než v naléhavém volání po bezprostřední akci) a „díličí“ (projevuje se popisem kolektivních cílů i akcí, které se odehrávají v rámci díličích podskupin sociálních pracovníků, ne však úvahami o kolektivní akci všech sociálních pracovníků).“⁹²

2.2.2. Profesní identita vyplývající z rozhovorů projektu GAJU

V první polovině roku 2013 probíhal v rámci projektu GAJU předvýzkum, jehož se účastnilo 31 sociálních pracovníků z různých odvětví SP v České republice.⁹³ Záměrem tohoto šetření metodou strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami bylo zjistit představy pracovníků o své profesi. Jedna z otázek výzkumu zněla: *Jak konkrétně se, podle Vás, projevuje profesní identita, ztotožnění se s profesí, na výkonech sociálního pracovníka?* Odpovědi respondentů na tuto otázku se dají shrnout do třech kategorií, z nichž každá kategorie obsahuje číselně velice podobný počet respondentů.⁹⁴ Někteří respondenti jmenovali více příkladů projevů profesní identity v praxi, proto se čísla dohromady neshodují se souhrnným počtem rozhovorů.

Přes 1/3 sociálních pracovníků (celkem 12) uvedlo, že se profesní identita projevuje v profesionalitě přístupu sociálního pracovníka, tj. ve kvalitě poskytované SP. Profesionalitu a výkon lze poznat rovněž z výsledků práce s klienty. Dva pracovníci spojili profesionalitu s potřebou vzdělávat se.

„No, já si myslím, že se projevuje určitě ochotou toho celoživotního vzdělávání, který je velmi důležitý, vlastně celkově se celý ten postoj k té práci mění, a všechno se rozvíjí, tak je potřeba ty informace mít; určitě uvědomění si vlastní role v té práci.“⁹⁵

Další skupina uvedla, že se identita sociálního pracovníka projevuje ve vztahu k druhým lidem, v empatii, v zájmu o druhé a ve snaze co nejlépe druhému pomoci. Tento názor zastávalo deset sociálních pracovníků.

⁹¹ Srov. RŮŽIČKOVÁ, D.; MUSIL, L. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 79–92.

⁹² Tamtéž, s. 85.

⁹³ Metodiku kvalitativního výzkumu projektu GAJU uvádím v kap. 6.

⁹⁴ Odpovědi všech respondentů na tuto otázku uvádím v Příloze I.: Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU.

⁹⁵ Příloha I.: Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU. Odpověď respondenta č. 29.

Třetí skupinu utvořilo devět pracovníků, pro které je důležité v profesní identitě vnitřní ztotožnění se s konkrétní náplní práce, s posláním, principy a cíli organizace. Potřebují vnímat smysluplnost své práce, „najít si v ní své místo“. Tři pracovníci rovněž uvedli, že skrze identifikaci s profesí získávají vnitřní motivaci.

Kromě jednoho pracovníka, který nevedl žádnou odpověď, všichni pracovníci dokázali mluvit o projevech profesní identity. Jeden z pracovníků poukázal na to, že „často je sociální pracovník jediný, s kým klient hovoří o svém problému, o svých přáních. Profesní identita je myslím patrná až v té zpětné vazbě od klienta.“⁹⁶

2.2.3. Základy kolektivní identity sociální práce

Aby mohla být vytvořena pevná identita SP, základními kroky jsou dle Musila znalost představ jednotlivých typů sociálních pracovníků o své profesi a neizolovanost od ostatních pojetí SP. Problémem vymezení oboru dle Musila je také nespolupráce mezi typy sebe-pojetí (identit) sociálních pracovníků (viz kap. 3.4.). To vede k neschopnosti vytvoření jednoty v SP, která je základním prvkem kolektivní identity profese. Snaha o sjednocení se musí překonat tři překážky:

1. „*Existující různorodost představ členů pomyslné komunity sociálních pracovníků o tom, co to je „sociální práce“;*
2. *všeobecný sklon soudobé společnosti – a v jejím rámci pravděpodobně i sociálních pracovníků – opouštět kolektivní identity a sklon ke štěpení a vzájemné izolovanosti představ;*
3. *sklon stoupenců různých představ o sociální práci v české společnosti navzájem nespolupracovat.*“⁹⁷

Podle Vrzáčka je naopak zásadní pro identitu SP definovat své profesní vize (cíle, poslání) a hodnoty, které umožňují uskutečňovat stanovené cíle.⁹⁸

2.3. Postmoderní důraz na význam hodnot

V postmoderní společnosti je ale pro člověka vlivem diferenciací, relativnosti hodnot, norem či multikulturalismu mnohem složitější ukotvit svou identitu. P. Hošek uvádí, že postmoderní společnost odmítla univerzální pohled na svět, který byl nejprve propojen s náboženstvím a v novověku poté mnohými politickými ideologiemi. Ani s ideály modernity se dnešní člověk již plně neztotožnil. Světové války, vykořisťování třetího světa, rozevírání „nůžek“ chudoby a blahobytu či další společenské katastrofy (př. „evropanizace“ a „amerikanizace“ zemí třetího světa za účelem pokroku a osvěty,

⁹⁶ Příloha I.: Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU. Odpověď respondenta č. 13.

⁹⁷ MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 64.

⁹⁸ Srov. VRZÁČEK, P. *Vedení ve shodě s organizačními hodnotami*, s. 189–190.

ale spolu s tím i ničení jejich kulturního dědictví) přivedly postmoderního člověka k úsudku, že ne vždy vědecká racionalita, liberální demokracie, vyhlášení lidských práv (Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948) či tržní ekonomika mohou vést k pokroku a dokonalejšímu způsobu bytí.⁹⁹

Mezi francouzské představitele postmoderní filosofie patří Jean-François Lyotard (1924–1998). V knize *O postmodernismu* vysvětluje vznik moderních projektů, které se orientovaly na dosažení blaha v blízké budoucnosti a odvolávaly se na události či významné osobnosti v historii za účelem legitimizovat společenské a politické praktiky. Funkci legitimizace lidského jednání sdílejí společně s mýty i hodnotami, ale na rozdíl od nich nehledají legitimitu v historii minulosti, ale obracejí se do budoucnosti, k určitým společenským ideálům, které mají být teprve realizovány, naplněny. Tyto moderní projekty však byly vlivem zpochybnění ideálů moderny (např. vlivem průběhu 2. světové války) včetně myšlenky růstu morálního pokroku zničeny. Dle Lyotarda projekty nenabízejí společnosti dostatečnou stabilitu.¹⁰⁰

Tento postoj podtrhuje významnou roli hodnot, jejich definování a aplikaci pro utváření kolektivní identity SP, která nikdy pravděpodobně nemůže být jednoznačně definována a vždy bude důležitá nová diskuze. Ale na základě univerzálního společného „předporozumění“ by dle Musila mohlo snad někdy dojít k dohodě o jednotném pojetí SP.¹⁰¹

2.4. Role hodnot v identitě sociální práce

Zatímco téma etiky SP nepatří v České republice mezi široce diskutované, v západoevropských zemích se stává po více než dvacet let předmětem zájmu a odborných diskuzí, které se většinou shodují na tom, že „... etika by mohla být oním fenoménem, který dokáže být pojítkem mezi jednotlivými fragmentovanými oblastmi, které sociální práce zahrnuje.“¹⁰²

Pozice hodnot je dána jejich vymezením, funkcemi hodnot ve společnostech a vlastnostmi (viz kap. 1.). Roli hodnot proto v následující části vysvětlují podle sociologických a psychologických poznatků.

Sociologie zkoumá na základě sociálních příčin např. vznik hodnot, předávání hodnot v rámci socializace a jejich funkci ve společnosti (viz kap. 2.4.1.).

⁹⁹ Srov. HOŠEK, P. *A Bohové se vracejí. Proměny náboženství v postmoderní době*, s. 17–25, 63–66.

¹⁰⁰ Srov. LYOTARD, J. F. *O postmodernismu*, s. 29, 53.

¹⁰¹ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 73.

¹⁰² NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 23.

Psychologie se zabývá mj. charakterem člověka, jeho motivacemi, moralitou a dalšími aspekty ovlivňujícími jeho jednání, mezi které patří i teorie o hodnotových příčinách chování. Cílem zkoumání hodnot je porozumění lidskému jednání.¹⁰³ V rámci analýzy pojmu hodnota proto psychologie vymezuje jejich funkci, vlastnosti, možnosti a limity vlivu na lidské jednání. Z těchto teorií vznikají mnohé pojetí a klasifikace hodnot.¹⁰⁴ Pro etiku SP jsou tyto teorie důležité, protože vedou ke snaze porozumět pojmu hodnota, roli hodnot a jejich vlivu na jednání sociálních pracovníků. V rámci této kapitoly čerpám z Psychologie hodnot především při zkoumání role a vlastností hodnot týkajících se sociální práce.

2.4.1. Obecná role hodnot zejména v pomáhajících profesích

Každá profese je definována svým statutem, hodnotami, normami a cíli. Z pojetí hodnot vyplývá, že na jejich základě lze *stanovit cíle profese a metody* (způsoby, pravidla), jak stanovených cílů dosáhnout.¹⁰⁵

McGuire rozdělil roli hodnot na dvě hlavní skupiny: *hodnoty podporující proces adaptace a hodnoty podporující proces růstu jedince*. Hodnoty, které pomáhají člověku adaptovat se na sociální či přírodní prostředí, získává člověk během celoživotního procesu socializace. Přijímá je jako dané či na základě osobních zkušeností. Patří sem např. „normativní standardy chování“, které umožňují řešit vzniklé situace a konflikty či předcházet deviantnímu chování. Tyto *hodnoty jsou důležité pro celistvost skupiny*, její kohezi a udržení stability celé společnosti. Potřeba těchto hodnot vychází tedy z člověka, který může přežít pouze v rámci skupiny/společnosti.¹⁰⁶ *Hodnoty zakládají kulturu profese*. Jasně definování hodnot v pomáhajících profesích napomáhá rovněž širšímu společenství i potencionálním klientům orientovat se v identitě profese, v jejich metodách a možnostech pomoci.¹⁰⁷

Hodnoty rovněž *legitimizují pravidla a normy*, protože vymezují ideály společnosti. Definované pozitivní hodnoty odrážející ideál jsou základem pro vytvoření pravidel společnosti, profese, organizace či jednotlivce. Hodnoty, jako koncepty toho, co je žádoucí či nežádoucí, dobré či špatné, proto fungují jako regulační mechanismy lidského jednání, tj. *ovlivňují jednání jedince a řídí ho*.¹⁰⁸ Vymezením pozitivních

¹⁰³ Srov. ÇAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 9.

¹⁰⁴ Podrobnou psychologickou studii o dosavadních poznatcích různých autorů, kteří se zabývají fenoménem hodnot, popisuje kniha *Psychologie hodnot* od P. Çakirpaloglu.

¹⁰⁵ Srov. PRUDKÝ, L. *Hodnoty a normy v české společnosti – stav a vývoj v posledních letech*, s. 12.

¹⁰⁶ Srov. ÇAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 403–405.

¹⁰⁷ Srov. PRUDKÝ, L. *Hodnoty a normy v české společnosti – stav a vývoj v posledních letech*, s. 11–12.

¹⁰⁸ Srov. tamtéž, s. 97.

a negativních hodnot regulují seberealizaci člověka a jeho individuální či kolektivní aktivity.¹⁰⁹

Druhou skupinu představují hodnoty, které mají za cíl *sebepřesažení, rozvíjet člověka* a dosáhnout ideálního stavu existence. Tyto *hodnoty umožňují sebehodnocení, stanovení si přání a cílů*. Za ideální stav člověka je společností považována morální dokonalost, snaha o nejvyšší dobro. Hodnoty *poskytují lidem smysl jednání*. Člověk si skrze hodnoty, které představují „uvědomělé tendence“, utváří smysl života a naplňuje tím vlastní podstatu bytí.¹¹⁰

2.4.2. Vlastnosti hodnot podle psychologie

Hodnoty v životě „bio-psycho-sociálně-rozumového“ člověka mají v zásadě svou psychologickou roli. Hodnotám jsou přiřazeny dílčí atributy, které utvářejí jejich roli. Mezi ně patří: dispozice, obecnost, strukturovaný celek, stabilita, komplexní původ, intencionalita a žádoucnost:

- Dispozice představují sklon k určitému chování. Hodnoty existují uvnitř každé osobnosti a *přispívají k důslednosti v jednání*.¹¹¹ Zvnitřnělé hodnoty tedy vedou k porozumění cílům a motivují sociálního pracovníka k jejich naplnění. Motivace sociálních pracovníků se stává „měřitelnou“ na základě zkoumání hodnot a jejich uplatňování v praxi. Proto výzkumem aplikovaných hodnot můžeme porozumět identitě profese, její struktuře a možnostem rozvoje.¹¹²
- Obecnost: Hodnoty jsou obecné, univerzální pro lidstvo, určitou profesi. Zavazují každého člověka. *Jsou nadřazeny normám, principům* (viz kap. 1.1.2.).
- Strukturovaný celek: Lidská společnost uspořádává hodnoty do vertikálního i horizontálního strukturálního systému podle jejich významu či sociální žádoucnosti (viz kap. 1.1.1.).
- Stabilita: *Stabilita, čili „relativní trvalost“ je rovněž jednou ze základních hodnotových vlastností*, plyne z obecnosti a strukturovaného celku hodnot. Stabilita hodnot je předávána socializací a zajišťuje kontinuitu dobra v lidském chování. Podle psychologických teorií se hodnota ve značné míře podílí na *vytváření stability* osobnosti, skupiny či profese. Stabilita je tvořena z pevného základu a následně vystavěné struktury, např. strukturovaným souborem hodnot (utvořením

¹⁰⁹ Srov. CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 343–344.

¹¹⁰ Srov. tamtéž, s. 403–405.

¹¹¹ Srov. tamtéž, s. 363–364.

¹¹² PRUDKÝ, L. *Hodnoty a normy v české společnosti – stav a vývoj v posledních letech*, s. 12.

tzv. hierarchie nižších a vyšších hodnot a cílů).¹¹³ Hodnoty tak ovlivňují celkovou stabilitu SP.¹¹⁴

- Komplexní původ: Původ hodnot se nachází v historii/kultuře/tradici, v sociálním životě skupiny (rodina, vrstevníci, zájmy skupiny i styl života společnosti) i v individuálním prožívání každého jedince.
- Intencionalita: Intencionalita znamená zaměření mysli nebo činu na nějaký objekt. Praxe člověka je intencionalně zaměřena na budování jeho hodnot, postojů.
- Žádoucnost: Atribut žádoucnosti je nejdůležitějším, protože vyjadřuje nejen společensky žádoucí (tj. i historicky), ale zároveň individuálně žádoucí, tj. definované hodnoty jsou společností „chtěné“. Bez žádoucnosti není možné stanovit hodnotový cíl.¹¹⁵

2.4.3. Shrnutí základních významů hodnot pro identitu sociální práce

Sociální práce ukotvená na společenských hodnotách, které aplikuje do praxe, je více stabilní a celistvá. Hodnoty zakládají kulturu profese, ovlivňují charakteristiku profese SP, její cíle i metody a přístupy ke klientům. Jsou tedy významnou součástí pro utváření stabilní identity profese.

Cílem aplikace hodnot v praxi je efektivní sociální změna. Klíčovou rolí hodnot je jejich motivace, kterou potřebují sociální pracovníci spolu s odvahou k prosazování sociální spravedlnosti. Proto jsou hodnoty SP základem práce sociálních pracovníků.¹¹⁶

F. Reamer uvádí, že „...v sociální práci jsou hodnoty důležité v několika klíčových ohledech, pokud se týká (1) povahy poslání sociální práce; (2) vztahů, které mají sociální pracovníci s klienty, kolegy a členy široké veřejnosti; (3) metod intervence, které sociální pracovníci používají při práci; a (4) řešení etických dilemat v praxi.“¹¹⁷ Pro snadnější náhled můžeme roli hodnot v SP rozdělit do tří kategorií:

- 1. Hodnoty určující charakteristiku sociální práce:** Hodnoty spoluvytvářejí kulturu a kolektivní identitu profese. Z explicitních či implicitních hodnot profese vycházejí cíle a metody SP. Podobně i každá sociální organizace si své poslání a cíle definuje na základě hodnot, které vyznává, nebo jsou spojené s potřebami cílové skupiny. Hodnoty (individuální, kulturní, hodnoty organizace, profesní hodnoty aj.) řídí jednání pracovníků. Mezi důvody „roztříštěné identity“ profese patří rovněž chybění jednotících prvků – např. společných vyznávaných hodnot.

¹¹³ Srov. CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 364–371.

¹¹⁴ Srov. LEVICKÁ, J. *Etické dilemy sociální práce*, s. 18.

¹¹⁵ Srov. CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, s. 371–385.

¹¹⁶ Srov. PARROTT, L. *Values and Ethics in Social Work Practice*, s. 154, 157.

¹¹⁷ REAMER, F. *Social Work Values and Ethics*, s. 11.

2. **Hodnoty určující roli sociálního pracovníka:** Práce v profesi zahrnuje naplňování předpisů a cílů profese, které z hodnot vycházejí. Profesionální sociální pracovník si uvědomuje morální odpovědnost za své jednání. Proto si je jistý svými osobními hodnotami, pracuje v souladu s hodnotami profese. Hodnoty spoluutvářejí jeho postavení ve vztahu ke klientům, kolegům i širší společnosti, která na základě hodnot může pochopit roli a nabídku SP.¹¹⁸
3. **Hodnoty regulující činnost pracovníka při výběru metod a v řešení etických dilemat:** Hodnoty motivují sociálního pracovníka, řídí jeho jednání, a tak napomáhají k růstu celé organizace. Určují vztah mezi sociálním pracovníkem a klienty. Ve vztahu ke klientům hodnoty pomáhají hledat řešení dilemat, při kterých se sociální pracovník musí rozhodovat.¹¹⁹ O dilematech v SP a jejich způsobech řešení píše Musil v knize „Ráda bych Vám pomohla, ale...“.

2.5. Problém aplikace hodnot do sociální práce

Pro stabilitu SP je proto důležité aktivní přijetí jednotlivých hodnot, jejich interiorizace a aplikace v praxi.¹²⁰ Banksová uvádí, že mezi slabé stránky snahy v definování profesních hodnot patří (1) nekonkrétnost jejich obsahu spolu s (2) otevřenou možností různých interpretací, (3) odlišnost definovaných hodnot s praxí kvůli chybějící kontrole, (4) západní orientace hodnot a (5) jejich tvorba, na které se podíleli především profesionálně orientovaní sociální pracovníci, kteří nezahrnují celé spektrum SP (viz kap. 3.4.) a jejich hodnoty nutně nemusí být pouze ty nejvhodnější. Pro vytvoření souhrnnějších hodnot schází (6) diskuze mezi různými typy pracovníků.¹²¹

2.5.1. Obecná doporučení aplikace hodnot podle P. Vrzáčka

Samotné definování základních hodnot profese nestačí, vždy bude tedy nutné se nad hodnotami zamýšlet, aktualizovat je a především podle nich jednat.

P. Vrzáček vnímá z praxe manažmentu, že v současnosti nepůsobí velký problém pro organizace definovat základní hodnoty. Obtížnější je následně hodnoty „komunikovat“ uvnitř organizace a přenášet je do praxe. Proto na základě výzkumu, který proběhl v Domově pro seniory v Lanškrouně, zformuloval obecná doporučení týkající se důležitosti postavení hodnot v profesi či organizaci. Tato doporučení

¹¹⁸ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 45.

¹¹⁹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*, s. 49.

¹²⁰ Srov. LEVICKÁ, J. *Etické dilemy sociální práce*, s. 18.

¹²¹ Srov. BANKS, S. *The social work value base: human rights and social justice in talk and action*, s. 32.

vycházejí z praxe zkoumané sociální organizace, která v roce 2009 získala maximální počet bodů (144) při inspekci kvality sociálních služeb.

Podle Vrzáčka musí stanovené cíle navazovat na hodnoty (viz kap. 2.4.1.). Hodnoty by pak měly být srozumitelně definovány a zpřístupněny všem sociálním pracovníkům, kteří je musí nejen znát, ale také být schopni dané hodnoty aplikovat do své praxe. Jednání na základě hodnot by mělo být kontrolováno v rámci institucí či organizací (Je však otázkou, jakým způsobem: zda supervizí, testovými metodami apod.) a pozitivně či negativně sankcionováno. Tato kontrola pak přísluší jednotlivým organizacím.¹²²

- „Organizace musí mít formulovanou vizi a hodnoty, které naplňování vize umožňují. Mezi organizační vizi a hodnotami přitom musí existovat vazba.
- Organizační hodnoty musí být definovány v interní dokumentaci a ta musí být v různých formách přístupná všem zaměstnancům.
- Zaměstnanci organizační hodnoty musí znát a musí být schopni plnit své pracovní povinnosti v souladu s organizačními hodnotami.
- Zaměstnanci, kteří se při výkonu práce drží organizačních hodnot, musí být za tuto činnost odměňováni. Zaměstnanci, kteří se organizačními hodnotami neřídí, naopak trestáni.
- Dohled nad dodržováním organizačních hodnot musí mít všichni zaměstnanci, zvláště pak zaměstnanci působící na manažerských pozicích. Řešení konfliktních situací přísluší manažerům.“¹²³

2.5.2. Nesnadnost aplikace hodnot

Podle Nečasové je příčinou nedostatečné aplikace hodnot nízká snaha o reflektování hodnot v praxi. Důvodem je nejasnost v pojmu hodnota či nevymezené hranice profesní etiky, kde chybí jasná představa, jaké hodnoty mají být zahrnuty do SP, tj. ze kterých by měli sociální pracovníci ve své praxi vycházet.¹²⁴ Je to dáno mnoha faktory:

- rozdílností kulturních (společenských) hodnot;
- osobními hodnotami, které si člověk vytváří na základě kultury a utváření identity;
- různorodostí SP, jejíž cílové skupiny vyžadují rozdílné přístupy, metody;
- rozdílností hodnot, ke kterým se hlásí sociální organizace – ať už jde o odlišné hodnoty mezi neziskovými organizacemi a SP realizovanou v rámci státní správy, nebo o odlišnosti v pojetí hodnot mezi různými neziskovými organizacemi.

¹²² Srov. VRZÁČEK, P. *Vedení ve shodě s organizačními hodnotami*, s. 189–190.

¹²³ Tamtéž, s. 189–190.

¹²⁴ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 21.

Snaha o aplikaci hodnot do praxe není závislá pouze na profesi či organizaci, ale je především úkolem každého sociálního pracovníka. Sociální pracovník se může dostat do sporu s hodnotami svými a profesními (viz kap. 3.). Tak vzniká při řešení etických dilemat v SP vnitřní napětí, které „... má svůj původ v průniku rovin hodnot, které se při řešení konkrétní kasuistiky objevují.“¹²⁵

O. Fischer uvedl, že shoda hodnot s osobními hodnotami sociálního pracovníka či jejich přijetí a osvojení v praxi jsou rovněž kritériem, zda je profese SP pro pracovníka vhodná, protože sociální pracovník je odpovědný za své jednání, které musí být v souladu s profesními nároky.¹²⁶

K. Kopřiva v této souvislosti již dříve poukázal na důležitost sebereflexe v praxi SP a na následné úsilí o změnu k lepšímu, které napomáhá aplikaci hodnot. Problémem je, že v žádném z etických kodexů se asociace nezamýšlejí nad tím, že se pracovníkovi nedaří stanovené hodnoty dodržovat. „V etických kodexech pomáhajících by měla být proto uvedena ještě jedna zásada, která tam zatím přítomna nebývá: Pomáhající je připraven kdykoliv vnímat a akceptovat svou nedokonalost, slabost a zranitelnost, kterou pomáhání vyjevuje, a pomocí sebereflexe a supervize napomáhat vývoji k lepšímu stavu, než je ten současný.“¹²⁷

V následující kapitole se zaměřuji na skupiny hodnot, které ovlivňují sociálního pracovníka. Sociální pracovník jako autonomní osobnost si musí být vědom těchto hodnot (osobních, profesních aj.) natolik, že je schopen je aplikovat do praxe. Jeho úkolem je přijímat možnost konfliktu hodnot zaměstnavatele a profese s osobními hodnotami. Měl by umět jednotlivé hodnoty těchto skupin reflektovat a využít získané vědomosti a dovednosti v praxi.¹²⁸

¹²⁵ FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 72.

¹²⁶ Srov. tamtéž, s. 74.

¹²⁷ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: Psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*, s. 91.

¹²⁸ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 45.

3. Soubor hodnot ovlivňujících praxi

Sociální práce si zákonitě utváří nebo přejímá hodnoty vzhledem k chápání svého poslání.¹²⁹ Tyto profesní hodnoty jsou determinovány historií SP v konkrétní společnosti, která je spojena s filosofickým myšlením a aktuálním sociálním prostředím.¹³⁰

Havrdová popisuje tři pilíře, které zakládají kolektivní identitu SP. Mimo (1) společenskou situaci a (2) situaci klientů jmenuje (3) situaci v profesi, do které řadí i vliv historie SP.¹³¹ Podle těchto pilířů strukturuji tuto kapitolu. Nejprve se věnuji společenským hodnotám, které ovlivňují praxi sociálního pracovníka, dále individuálním hodnotám (tj. hodnotám sociálních pracovníků a klientů), které jsou spojeny se společenskými hodnotami a přitom závisí v mnohém na politice a hodnotách národní politiky. V rámci třetího pilíře Havrdové, situace v profesi, se v této kapitole zaměřuji na vývoj pojetí základních hodnot v historii sociální péče a shrnuji historii vzniku institucionalizované SP se zaměřením na hodnoty, které tomuto oboru pomáhaly utvářet obsah. Jednotlivé profesní hodnoty vymezuji ve čtvrté kapitole.

Podle Musila a Banksové můžeme rozdělit pojetí SP do čtyř typů, které mají specifickou charakteristiku (viz kap. 3.4.). Sociální pracovník jedná na základě hodnot, které vycházejí z jeho skupiny pojetí SP.¹³² Proto na závěr této kapitoly popisují tato jednotlivá pojetí SP a zaměřuji se na jejich hodnoty.

Přestože profesní hodnoty (a jejich aplikace do praxe) jsou ovlivněny mnohými jmenovanými aspekty, kterými se v této kapitole zabývám, primárně má SP usilovat o definování aktuálních hodnot, na základě nichž by měla jednat. Znalost souborů hodnot ovlivňujících sociálního pracovníka je podmínkou pro vymezení základních hodnot profese. V následujících kapitolách hodnoty SP vycházejí z těchto souborů hodnot, ale dále se jimi nezabývám.

3.1. Vliv společenských hodnot

Na SP má dopad aktuální dění ve společnosti. Do pilíře Havrdové „společenská situace“¹³³ zahrnuji vliv společenských hodnot a principů (např. hodnota solidarity a interpretace sociální spravedlnosti ve společnosti) na stav politiky státu

¹²⁹ Srov. REAMER, F. *Social Work Values and Ethics*, s. 11.

¹³⁰ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 73.

¹³¹ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 9.

¹³² Srov. RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 23.

¹³³ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 9.

s upřednostněnými hodnotami (kolektivismus, individualismus, důraz na rodinu, vzdělání či trh apod.), metodami a cíli, skrze které jsou stanoveny ideály sociální politiky státu. V této části se proto věnují stručně společenským hodnotám a hodnotám, které vymezuje legislativa.

3.1.1. Hodnoty společnosti

Specifickým pojmem v sociologii je „sociální hodnota“, což je v širším významu každá z hodnot, která se zaměřuje na jiné osoby a pomáhá tak utvářet sociální vztahy s jedincem, skupinou či ve společnosti. Ve svém užším významu je sociální hodnota termínem pro hodnoty, které jsou uznávány v určité sociální skupině.¹³⁴

Cíle jedinců jsou utvářeny nejen jimi samotnými, ale rovněž sociokulturním prostředím. Při utváření společenských hodnot platí zásada kolektivního dobra. Hodnoty, které v dlouhodobé perspektivě nabízejí uspokojení v rámci života ve společnosti, jsou klasifikovány jako hodnotné a opačně.¹³⁵ Společenské hodnoty se poté promítají do osobní hodnotové roviny, étosu společnosti, do legislativy i profesních kodexů a principů, které organizace vyznávají.¹³⁶

Výzkumu hodnot ve společnosti se v České republice věnuje především L. Prudký. Výsledky podrobné sociologické studie hodnot v české společnosti, která shrnuje období od sedmdesátých let téměř po současnost, interpretoval v knize *Inventura hodnot*.¹³⁷ Mezi významné mezinárodní výzkumy v oblasti hodnot patří primárně tři vlny empirického šetření s názvem Studie evropských hodnot (European Values Study – zkratka EVS), které probíhaly v letech 1991, 1999 a 2008 i v České republice.¹³⁸ Z výsledků výzkumů obecně vyplývá, že nejvýznamnější hodnotou pro většinu populace je stále rodina. Druhou hodnotu tvoří přátelé, jejichž hodnota spolu s hodnotou volného času od roku 1991 stále stoupá. Mezi čtvrtou významnou hodnotu patří práce. Naopak studie zaznamenaly pokles hodnoty politiky a náboženství.

3.1.2. Legislativní hodnoty

Hodnoty jsou v České republice ukotveny v pozitivním právu primárně ústavním zákonem 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*. V obecných ustanoveních zákon vyzdvihuje hodnotu svobody a rovnosti v důstojnosti člověka

¹³⁴ Srov. GEIST, B. *Sociologický slovník*, s. 105.

¹³⁵ Srov. tamtéž, s. 104.

¹³⁶ Srov. FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 73.

¹³⁷ Srov. PRUDKÝ, L. *Inventura hodnot*. Srov. PRUDKÝ, L. *Hodnoty a normy v české společnosti – stav a vývoj v posledních letech v české společnosti*.

¹³⁸ Srov. RABUŠIC, L. *České hodnoty 1991–1999*. Srov. EUROPEAN VALUES STUDY. *Evropský výzkum hodnot – ČR 2008* [online].

i v právech a hodnotách demokracie. Hodnota svobody je v druhé hlavě spojena převážně s právem na život, ochranu života a s hodnotou lidství (důstojnost člověka, čest). V dalších částech se tento zákon převážně zabývá základními právy, která vycházejí z hodnoty svobody (právo na svobodný výběr zaměstnání, svoboda pohybu, myšlení i vyznání aj.).¹³⁹

Legislativa České republiky kromě nadřazených primárních normativních aktů (ústavních zákonů a mezinárodních smluv) neudílí SP žádné speciální hodnotové orientace. V zákoně 108/2006 Sb. se pojem hodnota v etickém slova smyslu nebo principy SP nevyskytují ani jedenkrát.¹⁴⁰

3.2. Individuální hodnoty

Individuální hodnoty jsou podle mnohých autorů nejdůležitějšími motivačními činiteli jednání. „... Osobní hodnoty vstupují do řešení etického problému jako to první východisko, ze kterého by v ideální situaci řešil tento problém sociální pracovník sám za sebe, mnohdy pouze intuitivně a jen na základě svých životních zkušeností.“¹⁴¹

Úmysl jednat na základě individuálních hodnot v sobě zahrnuje nejen praxi sociálního pracovníka, ale uvědomění, že i klient má své osobní hodnoty, mnohdy velice odlišné od hodnot pracovníka, a ty má právo naplňovat dle svého svědomí.

3.2.1. Osobní hodnoty

Velká část výzkumů o hodnotách v SP se zaměřuje na osobní hodnoty sociálních pracovníků, protože se obecně má za to, že osobní hodnoty mají primární vliv na jejich výkon, intervence či metody. Důvodem je důraz na individuální svědomí.¹⁴² Svědomí je přijímáno jako nejvyšší mravní instance, podle které by se měl člověk řídit více než legislativou – pozitivními zákony, které by ale rovněž měly vycházet z přirozenosti (viz kap. 1.2.3.).

Osobní hodnoty zabraňují sociálnímu pracovníkovi přistupovat k profesi mechanicky, ale umožňují vnímat ji jako osobní poslání¹⁴³ a vytvářet vztahy s klienty, které jsou založené na principu opravdovosti, empatickém porozumění či upřímnosti.¹⁴⁴

Individuální pohled na svět se v některých případech (např. rasismus, autoritářské režimy aj.) však může ukázat jako problematický ve vztahu k profesním či

¹³⁹ Srov. Zákon 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, ve znění ústavního zákona 162/1998 Sb.

¹⁴⁰ Srov. Zákon 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění zákona 401/2012 Sb.

¹⁴¹ FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 72.

¹⁴² Srov. REAMER, F. *Social Work Values and Ethics*, s. 28.

¹⁴³ Srov. FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 72.

¹⁴⁴ Srov. NAVRÁTIL, P. *Humanistické a existenciální teorie*, s. 203.

společenským hodnotám, v rozporu s předpisy.¹⁴⁵ Důvodem je vytváření si vlastního hodnotového systému, který je samozřejmě pozitivně či negativně ovlivňován celkovou společností. Pokud je ovlivnění negativní, můžou být hodnoty mezi celou společností či profesí a sociálním pracovníkem v rozporu.¹⁴⁶

3.2.2. Životní situace klientů

Neméně významné jsou však hodnoty uživatele sociálních služeb. Sociální pracovník si musí uvědomit, že klient se řídí vlastními hodnotami podmíněnými svou kulturou, myšlením, náboženstvím aj.¹⁴⁷

Hodnoty jsou úzce spojeny s životní situací klientů, která je dána vnějšími a vnitřními činiteli. Mezi vnější činitele ohrožující plnohodnotný život patří politika státu, možnost vzdělání a uplatnění na trhu práce, rovnost v uplatňování práv, výchova aj. Rizikovými faktory jsou např. nezaměstnanost a chudoba. Vnitřní činitelé zahrnují zdravotní stav jedince (fyzický, psychický, emocionální). Situace klientů je závislá na konkrétních sociálních podmínkách, proto se liší nejen v jednotlivých krajích a státech, ale i mezikontinentálně. Tato situace vede rovněž k nejasnosti, co všechno patří na seznam činností, které má SP vykonávat.¹⁴⁸

3.3. Profesní hodnotové orientace

Třetí pilíř kolektivní identity se podle Havrdové zakládá na situaci v profesi.¹⁴⁹ Situace v profesi se může jevit uvnitř i navenek jako stabilní či naopak roztržštěná. Podle anglosaského modelu záleží na pěti charakteristických rysech: (1) zda je tvořeno systematickou teorií (včetně rozvoje profese na akademické půdě), (2) profesní kulturou (definované hodnoty, poslání, cíle aj.) a (3) etickým kodexem. To se projevuje (4) uznáním autority profese společností či (5) přímo klienty. Podobně i Clark vnímá propojení situace v profesi s autoritou a dobrým jménem, o které musí neustále usilovat. Nástrojem váženosti profese jsou např. kvalitní služby, odbornost a spolehlivost sociálních pracovníků.¹⁵⁰

Jedna sociální pracovnice v rozhovoru výzkumu GAJU uvedla, že na vnímání profese SP mají vliv samotní pracovníci nejen svou odborností, ale především komunikací v práci i mimo ni, protože svou komunikací ve svém sociálním okolí dělají

¹⁴⁵ Srov. REAMER, F. *Social Work Values and Ethics*, s. 28.

¹⁴⁶ Srov. GEIST, B. *Sociologický slovník*, s. 105.

¹⁴⁷ Srov. FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 75.

¹⁴⁸ Srov. SMUTEK, M. *Je možné objektivně posoudit životní situaci v sociální práci?*, s. 51.

¹⁴⁹ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 9.

¹⁵⁰ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 39–40.

reklamu své profesi. Pokud bude komunikace zaměřená především negativně (často na problémy sociální politiky či nízký plat), okolí bude vnímat profesi tímto způsobem.¹⁵¹ Podobně podle etického kodexu má sociální pracovník dbát „... na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.“¹⁵²

Podle Havrdové situace v profesi primárně obsahuje popis charakteristiky profese (její zaměření) a vymezení profesionální role pracovníka, přičemž oba tyto aspekty vycházejí z pojetí SP, jejich hodnot a následně i z cílů.

„... Zahrnuje historii oboru, soustavu poznatků a metod, formální uznání systému vzdělávání v profesi, obsah příp. normy vzdělávání, profesionální normy (např. etický kodex), život a kulturu profesionální asociace, aktivity neorganizovaných profesionálů a pojetí profesionální role v daném období.“¹⁵³

Z následujícího výčtu charakteristiky profese se v této kapitole dále stručně zabývám dvěma aspekty týkajícími se hodnot: hodnotami v historii utváření profese SP a organizačními hodnotami. Konkrétní profesní hodnoty popisují ve 4. kapitole diplomové práce.

3.3.1. Hodnoty sociální práce v historickém vývoji

Historie profese má významnou roli pro vymezení hodnot SP. Evropská moderní civilizace se upevňovala po mnoho staletí na třech základech: na antické (převážně řecké) filosofii, na římském pojetí práva a na křesťanských hodnotách. Filosofie definovala etiku, hodnoty i cíle lidské společnosti. Římské právo dalo Evropě podněty k vytváření pozitivních zákonů, které zrcadlily postoje a hodnoty většinové společnosti. Křesťanství vedlo k hodnotě důstojnosti a úcty k lidskému životu, poukázalo na významnost milosrdenství s potřebnými, a to se projevilo v pojetí SP. Z počátku se rozvíjela sociální péče o potřebné na filantropické motivaci: solidaritě a lásce k bližním.¹⁵⁴

Počátky SP na evropském území, která se zprvu orientovala na pomoc chudým, sahají do dob starověku, kdy panovníci usilovali o dodržení rovnováhy ve společnosti. V Římské říši existoval klientelismus, chudina se navíc mohla zúčastnit her pořádaných císařem pod heslem „chléb a hry“ (dostávali tam chléb). Ve středověku sehrálo významnou roli v rozvoji SP šířící se křesťanství a kláštery.¹⁵⁵ Počátky sociální politiky státu však sahají do 16. století. Byly více represivní, než filantropické.

¹⁵¹ Srov. Příloha II.: Záznam otázek z rozhovoru výzkumu GAJU s respondenty. Odpověď respondenta B.

¹⁵² Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 2.4.1.

¹⁵³ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 9.

¹⁵⁴ Srov. HREHOVÁ, H. *Etika v období středověku*, s. 119–120, 124.

¹⁵⁵ Srov. MATOUŠEK, O.; KOLDINSKÁ, K. *Trendy v historickém vývoji sociálních služeb*, s. 17–18.

„Na našem území byla represivní opatření vůči chudým lidem poprvé upravena v říšském policejním řádu Ferdinanda I. z roku 1552. (...) Na přelomu 16. a 17. století vydala anglická královna Alžběta I. své první chudinské zákony. Tyto právní předpisy (Kodex chudých z roku 1597 a Chudinský zákoník z roku 1601) ukládaly obcím povinnost pomáhat svým praceneschopným chudým a představovaly důležitý mezník ve vývoji chudinské péče.“¹⁵⁶

Hodnoty SP se v historii evropského vývoje institucionalizované péče skrývaly za hodnoty křesťanství či za ideje společnosti – zprvu spíše pouze jejích vládnoucích vrstev. Do středu pozornosti se význam hodnot v SP dostal koncem 70. let minulého století. Významným dílem se stala kniha „Social Work Ethics“ od Levyho, která vyšla v roce 1976. Postupně nabyla na významnosti aplikovaná a profesní etika.¹⁵⁷

„Sociální práce vzešla z humanistických a demokratických idejí a její hodnoty jsou založeny na úctě v rovnost, hodnotu a důstojnost všech lidí. Od svých začátků před více než stoletím se sociální práce zaměřuje na naplnění lidských potřeb a rozvinutí lidských možností. Lidská práva a společenská spravedlnost slouží jako motivace a zdůvodnění činnosti sociální práce. V solidaritě se znevýhodněnými se sociální práce snaží zmírňovat chudobu a osvobozovat zranitelné a ponížené lidi za účelem posílení jejich společenského zapojení.“¹⁵⁸

Vývoj v identitě profese se před II. světovou válkou zaměřil na vědeckost oboru, což přispělo k rozpracování teorií a metod, profesionálních norem (např. zákony či etický kodex). Tímto se rozšířil model „klinické diagnózy“, který se snažil „vyléčit pacienta“ z jeho problémů pomocí zaměření (vybrané teorie) pracovníka. Různé metody sjednotila až systémová teorie a ekologický model.¹⁵⁹

Důraz na vymezení charakteristiky profese prostřednictvím definování teorií a metod se poté přenesl na pojetí role pracovníka, vymezení hodnot a postojů, spolu s určitým stupněm důrazu na odbornost, vzdělání, praxi a celkovou kulturu oboru SP. Toto pojetí SP se rozvíjelo v souvislosti s evropskou integrací od konce 80. let za cílem umožnit mezistátní pohyb pracovníků, kteří však musí klást podobné důrazy na charakteristiku profese a roli pracovníka. Toto zaměření charakteristiky oboru vychází ze základních hodnot evropské civilizace, které kladly důraz na důstojnost, jedinečnost a hodnotu každého člověka. Racionalismus uvedl myšlenku nutnosti podporování práva na seburčení každého klienta.¹⁶⁰

¹⁵⁶ MATOUŠEK, O.; KOLDINSKÁ, K. *Trendy v historickém vývoji sociálních služeb*, s. 19–20.

¹⁵⁷ Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*, s. 54.

¹⁵⁸ International Federation of Social Workers. *Definice sociální práce* [online].

¹⁵⁹ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 9–11.

¹⁶⁰ Srov. tamtéž, s. 11–12.

Profesní hodnoty se proto začaly konkrétně definovat na začátku 20. století, když se SP profesionalizovala. Jednotlivé hodnoty SP se nacházely v učebnicích, pokynech pro vzdělávání pracovníků či v etických kodexech. Určitým prvkem jejich jednotnosti mezi národy byla hodnota lidských práv spolu s důstojností člověka a sociální spravedlnost.¹⁶¹

Sociální práce v České republice se spolu s jejími základními principy do roku 1948 nijak zvlášť nelišila od ostatních evropsko-amerických zemí. Po roce 1948 byla utlumena činnost nestátních subjektů, politická ideologie se snažila o potření sociálních problémů ve společnosti, a tak se SP redukovala především na administrativní činnost (vyplácení dávek). Dle pojetí socialismu totiž sociální problémy neexistovaly, protože právě v souvislosti s budováním společného majetku vymizely. Proto se SP u nás začala více rozvíjet až po pádu komunismu roku 1989.¹⁶²

Aktuální hodnoty a principy SP se odlišují mezi sebou vzhledem k různorodému pojetí SP. Jsou různě definovány v etických kodexech i asociacemi sociálních pracovníků či odborníky (viz kap. 4. a 5.).

3.3.2. Hodnoty a strategie organizace

Profese SP zahrnuje různé cílové skupiny (nezaměstnaní, handicapovaní, senioři, rodiny s dětmi apod.) a je tvořena státními i nestátními institucemi. Z těchto důvodů se rozděluje do dílčích subsystémů a organizací, které si zpravidla konstituuji specifické hodnoty a principy shodné s jejich posláním či cíli nebo alespoň si stanovují principy práce s klienty. Sociální pracovníci jsou odpovědní a povinni se řídit specifickými hodnotami, pokud jsou dány organizací (např. v etických kodexech organizací nebo v prohlášeních o poslání – tzv. mission statement).¹⁶³

3.4. Hodnoty dle Musilova pojetí identity profese

Odlišné pojetí hodnot představuje Musilova typologie sociálních pracovníků. Musil rozčlenil pracovníky do čtyř identit, z nichž každá disponuje odlišným pojetím SP, rozdílným akcentováním hodnot a způsobem práce s klienty. Nejprve jeho typologie byla tvořena třemi typy sebe-pojetí sociálního pracovníka: administrativním, profesionálním a filantropickým typem. Tato pojetí se nevyskytují v čisté podobě, ale vzájemně se prolínají.¹⁶⁴ Rozčlenění na tři typy vychází z jeho výzkumů pojetí SP

¹⁶¹ Srov. BANKS, S. *The social work value base: human rights and social justice in talk and action*, s. 30–31.

¹⁶² Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*, s. 54–55.

¹⁶³ Srov. FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 75.

¹⁶⁴ Srov. Příloha III.: Příklady pojetí sociální práce v organizacích dle Musila.

od roku 2000, při kterém sledoval představy jednotlivců či organizací o profesi SP. Kvůli definování jednotlivých typů také čerpal i ze zahraničních odborných textů, hledal odpovědi ve výzkumech aj.¹⁶⁵ K uvedeným třem typům na základě inspirace u Banksově připojil ještě „aktivistické“ pojetí SP, které popisuje situaci, kdy se sociální pracovník „... cítí být bojovníkem za práva znevýhodněných a chce prosazovat zájmy svých klientů.“¹⁶⁶ Zatímco Banksová „aktivistu“ vnímá jako druh filantropicky smýšlejícího sociálního pracovníka, Musil tato pojetí od sebe odlišuje.¹⁶⁷

Profesní identita sociálního pracovníka je složena z dvou hlavních aspektů: *hodnotami a přístupem v praxi*. Obojí jsou úzce propojené, protože způsoby práce se latentně odvíjejí od vyznávaných hodnot.¹⁶⁸

3.4.1. Administrativní typ

Administrativní typ sociálního pracovníka (neboli „byrokratický sociální pracovník“¹⁶⁹) je typickým úředníkem.

„Z hlediska historického vývoje lze tento typ sociálního pracovníka považovat za druhý se vyskytnuvší. Vznikl jako odpověď na potřebu vyšší organizovanosti sociální práce, reagující na sociální problémy, které nabíraly na intenzitě a hrozily přejít ve společenský kolaps a lze jej spojit zejména s rozmachem sociálního státu i s jeho krizí. V dnešních podmínkách jde o sociálního pracovníka působícího většinou na administrativních pozicích.“¹⁷⁰

Tento typ využívá různých postupů, směrnic a předpisů. Jeho úkolem je pomocí nich vyřizovat jednotlivé žádosti klientů či podávat opatření. Administrativní sociální pracovník by měl být autonomní ve výkladu norem a zákonů. Měl by umět poradit klientovi, na co má právo, např. o jaké dávky smí žádat. Vzdělání v oboru SP nehraje primární roli – postačí i středoškolské. Větší důraz je pokládán na zvládnutí agendy. Výhodou administrativního typu je cílené a rychlé poskytnutí pomoci klientům. Nevýhodou je však nekomplexnost poskytnutí pomoci, rutinní práce, která vede k nevyšším si dílčích problémů klienta, které mohou být důležitější než pracovníkem řešená věc.¹⁷¹ Administrátor je spíše „... vykonavatelem „neviditelné“ státní kontroly

¹⁶⁵ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 64.

¹⁶⁶ RŮŽIČKOVÁ, D.; MUSIL, L. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?*, s. 81.

¹⁶⁷ Srov. RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 26.

¹⁶⁸ Srov. tamtéž, s. 23.

¹⁶⁹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 45.

¹⁷⁰ RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 24.

¹⁷¹ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 67.

a propagátorem hodnot státu a organizace, spíše než klienta.¹⁷² Mezi jeho hodnoty patří smysl pro povinnost, institucí a zákonem daná sociální spravedlnost.

3.4.2. Profesionální typ

Profesionalita je dnes měřítkem jakéhokoli povolání, zajišťuje oboru jeho samostatnost, jedinečnost a potřebnost. Profesionální sebe-pojetí SP definují Musil i Banksová podobně. Profesionální pracovník je především specialistou v oboru SP. Snaží se komplexně uchopit životní situaci klienta a z hlediska dlouhodobé intervence mu pomoci najít řešení jeho problémů. K tomuto poslání již potřebuje minimálně vyšší odborné vzdělání v oboru SP a schopnosti analyzovat problémy, intervenovat. Pozitivem tohoto typu je komplexnost, která vyžaduje spolupráci s dalšími odborníky.¹⁷³ Klient je vnímán jako aktivní účastník procesu se svými právy – např. rozhodovat se, hodnotit služby (psaní stížností) aj.¹⁷⁴

Mezi hlavní hodnoty patří úcta (respekt) ke klientovi, odbornost a komplexnost. Pracovník se řídí hodnotami danými profesí, organizací, etickými kodexy.¹⁷⁵

3.4.3. Filantropický typ

Filantropické pojetí je svým způsobem nejstarším pojetím SP, protože SP ve své historii vznikla z vnitřních motivací sloužit a pomáhat druhým lidem bez nároku na odměnu (viz kap. 3.3.1.).

Principy „filantropa“ jsou podobné se základními metodami v terapeutickém humanistickém přístupu C. Rogerse orientovaném na klienta, ve kterém jde především o opravdovost, akceptaci, nedirektivnost a empatii.¹⁷⁶ Pracovník je veden převážně svými morálními hodnotami, které ho vedou k potřebě pomáhat druhým lidem. Filantropická práce obsahuje lidskou snahu pomoci druhému člověku na základě svých zkušeností či úsudků. Kvalifikace zde není tolik důležitá jako altruismus či láska k bližnímu, které patří mezi základní hodnoty „filantropů“. Hodnoty práce filantropicky zaměřeného sociálního pracovníka jsou tedy založeny na empatickém porozumění problémům druhých lidí i duchovní podpoře klienta, aktivní altruistické pomoci a na vybudování vztahu založeném na důvěře s klientem. Pracovník se snaží empaticky vnímat klienta, a na základě toho mu poskytnout potřebnou aktuální pomoc.

¹⁷² RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 25.

¹⁷³ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 67.

¹⁷⁴ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 46.

¹⁷⁵ Srov. RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 25.

¹⁷⁶ Srov. NAVRÁTIL, P. *Humanistické a existenciální teorie*, s. 203.

Musil uvádí, že velkým přínosem těchto typů sociálních pracovníků je právě lidskost, snaha porozumět druhému, což vyžaduje účast na problémech druhého. Klient se necítí být sám ve svém problému a v sociálním pracovníkovi nalézá oporu. Nevýhodou empatie je citlivost pouze na některé problémy dle vnímání sociálního pracovníka. Další problémy, které pracovník nevidí, mohou být opomíjeny a neřešeny. Jiným negativem je mnohdy nevytváření si „zdravého“ odstupu od klienta až přebírání odpovědnosti za klienta.¹⁷⁷ V rámci výzkumu GAJU několik sociálních pracovníků také uvedlo hrozbu syndromu vyhoření, která je také spojena s přemírou „rozdávání sebe sama“, tj. především s filantropickým pojetím SP.¹⁷⁸

Podle Banksové, která tento typ pracovníka nazývá jako „angažovaný“, aplikování čistě osobních hodnot do praxe přináší mnohé problémy, protože pracovník řeší situace ve své profesi stejně tak, jak jedná ve svém osobním životě.¹⁷⁹

„V kontextu současné praxe je tento přístup problematizován tím, že by sociální pracovník mohl být jednak obviněn ze stranění některým klientům (protože je v tomto rámci obtížné poskytnout stejnou péči všem), jednak může dojít k vytvoření osobního vztahu s klientem (možnost zneužití ze strany sociálního pracovníka i klienta). (...) Proto je důležité, aby se sociální pracovník pohyboval v institucionálním rámci práv a povinností.“¹⁸⁰

3.4.4. Aktivistický typ

Aktivista se řídí především svými osobními hodnotami, které se snaží radikálněji prosadit v praxi.¹⁸¹ Základní hodnotou je sociální spravedlnost. Mezi vnitřní hodnoty sociálního pracovníka „aktivisty“ často patří solidarita s druhými lidmi – převážně s různě znevýhodněnými či diskriminovanými společnostmi. Je citlivý vůči důsledkům nerovnosti, zneužívání moci.

Základem práce není pro něj vzdělanost či stabilní identita oboru, ale horlivé nasazení. Proto se snaží v praxi aktivně vystupovat a prosadit zájmy „slabších“ a znevýhodněných. Jde o „... zapáleného, samostatného aktivistu v boji proti nerovnostem, jako mluvčího znevýhodněných a propagátora jejich zájmů.“¹⁸²

¹⁷⁷ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 67.

¹⁷⁸ Srov. Příloha I.: Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU. Srov. MATOUŠEK, O.; HARTL, P. *Nároky sociální práce a syndrom vyhoření*, s. 54.

¹⁷⁹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 45.

¹⁸⁰ Tamtéž, s. 45.

¹⁸¹ Srov. tamtéž, s. 45.

¹⁸² RŮŽIČKOVÁ, D. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*, s. 26.

Tento typ má mnoho společného s filantropickým pracovníkem, nejde mu však primárně o vyřešení klientova problému, ale o sociální změnu „nespravedlivého světa“ a zákonů. Banksová tento typ nazývá radikálním.¹⁸³

¹⁸³ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 45.

4. Analýza hodnot sociální práce

Tato kapitola reflektuje profesní hodnoty SP, které by měly tvořit identitu SP. V praxi se tyto hodnoty mohou lišit. Jednotlivé dělení hodnot podle mnohých autorů by představovalo pouhý výčet částečně shodných i odlišných pojetí, proto jsou jednotlivé kapitoly zaměřeny na konkrétní hodnoty, k nimž se zahraniční a čeští autoři vyjadřují. Konkrétní hodnoty, podle kterých jsou nazvány kapitoly, přitom vycházejí z vlastní interpretace cílů SP¹⁸⁴.

Musil uvádí, že nejednoznačné definování hodnot SP má vést nejprve k naslouchání sociálním pracovníkům a jejich představám o důležitých hodnotách. Dalším krokem potom může být jejich vymezení, které se v důsledku zamýšlí nad všemi jmenovanými hodnotami sociálních pracovníků.¹⁸⁵ Většina autorů se ve svém definování hodnot neopírá pouze o filosofické uvažování či zkoumání aktuálních cílů oboru, ale zabývají se vnímáním sebe-pojetí sociálních pracovníků (Banksová, Musil aj.), ze kterých vyvozují aktuální aplikované hodnoty.

Některé hodnoty jsou však v SP formulovány příliš obecně nebo naopak vymezují příliš úzce konkrétní způsob chování,¹⁸⁶ proto představují spíše principy. Dle mého názoru je důležité rozlišovat při definování základních hodnot SP mezi hodnotami a principy – rozlišovat od sebe konkrétní zásady, které nad sebou mají vyšší hodnotové ideály (viz kap 1.1.2.). Definované hodnoty proto blíže v této kapitole vymezují či popř. ujasňují, proč zde neuvádím pro některé autory důležité hodnoty (např. lidská práva) jako základní hodnoty pro SP.

4.1. Hodnoty v souvislosti s cíli a posláním sociální práce

Základem hodnot je jejich shoda s cíli SP, protože cíle implicitně vycházejí a vyjadřují hodnoty společnosti (viz kap. 2.4.). Proto „sociální práce bude vždy reflektovat hodnoty (protože intervnuje do důležitých aspektů každodenního života) a zároveň bude také vždy předmětem střetu (protože její cíle nemusejí být vždy nutně akceptovatelné pro všechny členy společnosti).“¹⁸⁷

¹⁸⁴ V rámci vlastního vymezení hodnot a principů SP vycházím z role hodnot. Cíle jsou definovány na základě hodnotové orientace (viz kap 2.4.), a tak lze zpětně z cílů pojmenovat hodnoty. Šest definovaných hodnot proto z části vychází ze subjektivního porozumění cílům SP. Přesto některé hodnoty jsou v cílech srozumitelně vyjádřeny nebo se objevují ve výčtu hodnot odborníků.

¹⁸⁵ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 64.

¹⁸⁶ Srov. VRZÁČEK, P. *Vedení ve shodě s organizačními hodnotami*, s. 189.

¹⁸⁷ NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*, s. 9.

Hlavní cíl SP je definován mnohými způsoby, přestože dějiny neinstitucionalizované SP sahají k počátkům společnosti. Z důvodu absence univerzálně platného cíle, jehož důvodem jsou národní a kulturní odlišnosti profese,¹⁸⁸ neuvádím pouze jeden cíl SP, ale více pohledů a především formulací, což by mělo vést k doplnění dalších hodnot, které se v některých cílech nevyskytují nebo v nich nejsou srozumitelně a jednoznačně vyjádřeny.

4.1.1. Koncept sociálního fungování

Cíle SP se v posledních letech zaměřují na tzv. sociální fungování.¹⁸⁹ Podle Matouška pojem sociální fungování zahrnuje „kvalitu společenských vazeb jednotlivce, obvykle posuzovanou podle několika kritérií – např. podle kvality vztahů k lidem, využití vlastního potenciálu, plnění požadavků společenského prostředí.“¹⁹⁰ Barker vnímá sociální fungování mnohem komplexněji. Je spojeno s naplněním základních potřeb člověka: biologických, psychických (např. rozvoj přiměřeného sebe-uvědomění spojeného s pevnou osobní identitou, sebeúctou a sebedůvěrou), sociálních (schopnost klienta vytvářet vztahy, seberealizace ve společnosti) i duchovních (hodnoty, náboženství apod.)¹⁹¹

Stručněji tento cíl vyjádřila Americká národní asociace sociálních pracovníků (NASW) roku 1973, pro kterou je SP: „... profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek příznivých pro tento cíl.“¹⁹²

Začátek definice NASW v sobě zahrnuje důležitost profesionálního přístupu ke klientům, tj. hodnotu *profesionality*. Hodnota profesionality se objevuje u většiny autorů. Clark na základě svého pojetí hodnot („... jedinečnost a hodnota každého člověka, svoboda a spravedlnost“) vymezil pravidla profesionality sociálního pracovníka, jejichž smyslem je dobrá praxe (viz kap. 4.5.2.).¹⁹³

Základem sociálního fungování člověka ve společnosti je naplňování komplexních potřeb, tzv. hodnota *komplexnosti*, s kterou by měl sociální pracovník přistupovat ke klientovi, aby dosáhl schopnosti co nejvíce fungovat ve společnosti. Primární implicitní hodnotou je zde *lidství* samo, z kterého vycházejí ostatní hodnoty (viz kap. 4.2.).

¹⁸⁸ Srov. MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úroveň sociální práce*, s. 12.

¹⁸⁹ Srov. NAVRÁTIL, P. *Současné pojetí a dilemata disciplíny*, s. 184.

¹⁹⁰ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 208.

¹⁹¹ Srov. BARKER, R. *The Social Work Dictionary*, s. 403.

¹⁹² NAVRÁTIL, P. *Současné pojetí a dilemata disciplíny*, s. 184.

¹⁹³ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 38.

4.1.2. Hodnoty podle cílů Americké asociace sociálních pracovníků

Později NASW upřesnila tento cíl jeho rozpracováním na následující cíle:

1. „Podpořit schopnost klienta řešit problém, adaptovat se na nároky a vyvíjet se.
2. Zprostředkovat klientovi kontakt s agenturami, které mu mohou poskytnout zdroje, služby a potřebné příležitosti.
3. Napomáhat tomu, aby systémy podpory klientů pracovali humánně a efektivně.
4. Rozvíjet a zlepšovat sociální politiku.“¹⁹⁴

První cíl je zaměřen na podporu klienta. Z klientova pohledu má být jeho hodnotou *seberealizace* a *odpovědnost* za svůj život. Tyto dva aspekty představují spíše konkrétní zásady, jejichž vyšším ideálem je hodnota *svobody*. Naplnění cíle vyžaduje *odbornost* (profesionalitu) sociálního pracovníka, jejímž principem je podpora namísto převzetí moci a odpovědnosti za vyřešení problému klienta, což bývá chybou u filantropicky zaměřených typů sociálních pracovníků (viz kap. 3.4.3.).

Druhý cíl vyjadřuje opět odbornost, jejíž součástí je schopnost správně pojmenovat problém klienta a následně tak nabídnout účelnou pomoc. Tento cíl rovněž poukazuje na komplexní poskytnutí služeb (např. nabídnutím kontaktů, kde jedinec získá pomoc). Vnímá člověka v jeho plnosti, *komplexnosti*, jako harmonii bio-psycho-socio-duchovních sfér.

Třetí a čtvrtý cíl se týká sociální politiky, která se snaží především o *sociální spravedlnost*. Pojetí této hodnoty se různě liší, a proto se liší i jednotlivé sociální politiky států. Sociální spravedlnost podle třetího cíle má svůj původ ve vnímání humánnosti, tj. *důstojnosti* ke každé osobě. Na základě těchto principů vznikla profese SP (viz kap. 3.3.1.).

4.1.3. Hodnoty podle cílů v České republice

Posláním *sociální spravedlnosti* je udržovat rovnováhu ve společnosti, která se deformuje v rámci zvětšování společenských rozdílů. Sociální práce částečně disponuje mocí osob nebo skupin, které o tuto rovnováhu usilují. Snaha o sociální spravedlnost vychází z hodnoty *solidarity*, která byla od počátku spojena s lidskou společností, a projevuje se úsilím pomoci sociálně znevýhodněným a chudým lidem s cílem *zlepšení či obnovení sociálního začlenění nebo zamezení sociálního vyloučení*.¹⁹⁵

¹⁹⁴ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 13–14.

¹⁹⁵ Srov. Zákon 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění zákona 401/2012 Sb. Srov. MATOUŠEK, O.; KOLDINSKÁ, K. *Trendy v historickém vývoji sociálních služeb*, s. 17.

Tento cíl znamená v podstatě snahu zlepšit či obnovit sociální fungování jedince, které je definováno již v cíli NASW. Na rozdíl od NASW je cíl rozšířen na „...prevenci sociálního vyloučení.“¹⁹⁶

Podobně je zaměřen cíl uvedený v knize *Metody a řízení sociální práce*, kde je SP definována jako „... společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů.“¹⁹⁷

První část této definice předpokládá *odbornost* profese. Z textů vyplývá, že důvodem řešení sociálních problémů je společenská *solidarita* či hodnota *lidství* (*důstojnost každého jedince*), na jejímž pilíři SP staví, a rehabilitace (znovuuschopnění) klienta za účelem *seberealizace*, tj. „... naplňování individuálního lidského potenciálu“ a uplatnění, která jsou předpokladem plného lidství.¹⁹⁸

Druhá část definice, řešení sociálních problémů, zahrnuje cíl „... zajištění kontroly, příp. změny chování, které je považováno za sociálně problematické nebo deviantní.“¹⁹⁹ Svoboda a lidská práva (základní lidské hodnoty) nesmějí omezovat práva druhých lidí. Kontrola, popř. represivní opatření, má zajistit *ochranu* jedince, jeho sociálního okolí i celé společnosti. To je cílem služeb poskytujících sociální prevenci, které mají „... napomáhat osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů.“²⁰⁰

V České republice jsou dány hodnoty Etickým kodexem společnosti sociálních pracovníků ČR (viz kap. 5.2.). Hodnoty definovala také Rada pro rozvoj sociální práce (RAROSP), která vyznává: „*úctu, důstojnost, spravedlnost, partnerství a odbornost*.“²⁰¹

Specifičnost vymezení hodnot RAROSP spočívá v oddělení hodnot *úcty* a *důstojnosti*. Úcta znamená spíše vyjadřování respektu k druhé osobě, přijímat člověka i s jeho odlišnostmi.²⁰² Podobně k důstojnosti patří respekt. Pojem důstojnost navíc v sobě zahrnuje atribut vysokého postavení. V kontextu hodnoty je důstojnost spojena s lidstvím jako „připsaného statusu“.²⁰³ I v této práci tyto hodnoty od sebe budu oddělovat. Důstojnost spojuji s hodnotou lidství a úcty uvádím zvlášť. RAROSP jmenuje jako jednu z hodnot *partnerství*, které v širším slova smyslu vyjadřuje důraz na spolupráci s ostatními organizacemi či ovlivňování vzdělávání; v užším slova smyslu zahrnuje vztah sociálního pracovníka s klientem nebo vztah v profesním kolektivu. Hodnota *partnerství* souvisí se specifickým posláním RAROSP „... rozvíjet odbornou

¹⁹⁶ Zákon 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění zákona 401/2012 Sb.

¹⁹⁷ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 11.

¹⁹⁸ Tamtéž, s. 11.

¹⁹⁹ NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 24.

²⁰⁰ Zákon 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění zákona 401/2012 Sb.

²⁰¹ Rada pro rozvoj sociální práce. *Hodnoty sociální práce, které vyznáváme* [online].

²⁰² Srov. HARLT, P.; HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*, s. 637.

²⁰³ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Velký sociologický slovník (1. svazek)*, s. 230.

úroveň, kvalitu a společenskou prestiž profese a oboru sociální práce prostřednictvím spolupráce, výměny zkušeností a příkladů dobré praxe mezi vzdělavateli v sociální práci, profesními organizacemi sociálních pracovníků a jejich zaměstnavateli.²⁰⁴

4.1.4. Mezinárodní cíl sociální práce

Britská asociace sociálních pracovníků (BASW) v dokumentu *The Code of Ethics for Social Work* uvádí mezinárodní cíl SP:

„Profese sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích s cílem zplnomocnění či osvobození lidí, aby byla zlepšena jejich osobní pohoda. Pomocí využívání teorií o lidském chování a sociálních systémů tak sociální práce zasahuje tam, kde se lidé vzájemně ovlivňují s jejich prostředím. Zásadními principy sociální práce jsou lidská práva a sociální spravedlnost.“²⁰⁵

Tato definice jednoznačně jmenuje hodnotu *lidských práv* a *sociální spravedlnosti*. Dále je tu pojem tzv. *well-being* (osobní pohoda), která se týká komplexní kvality života spojeného s fyzickým i psychickým zdravím, hloubkou sociálních vztahů.²⁰⁶

Ve stejném dokumentu následně BASW definuje tři základní hodnoty sociálních pracovníků Velké Británie: *lidská práva, sociální spravedlnost a profesionální integrita*.²⁰⁷ Jednotlivé hodnoty jsou podrobně rozepsány do několika dalších bodů, které Banksová shrnula do následujících pěti principů:

1. *úcta* k důstojnosti a hodnotě lidství zahrnující *respekt* a *podporu jedinců* či *právo svobodné vůle*;
2. *podpora sociální spravedlnosti*, tj. snaha odstraňovat nerovnosti a prosazovat spravedlivou redistribuci zboží i služeb;
3. *služba lidstvu* s cílem *podpory kvality života a osobní pohody*;
4. *profesní integrita* (ve smyslu osobnosti sociálního pracovníka) včetně prosazování profesních hodnot;
5. *odbornost* sociálního pracovníka.²⁰⁸

4.1.5. Definované hodnoty

V následující části kapitoly se věnují hodnotám, které vycházejí z jednotlivých cílů SP. Mezi tyto hodnoty patří: lidství (důstojnost a jedinečnost), profesionalita (odbornost), úcta, sociální spravedlnost, komplexnost (spojená s *well-being*) a svoboda.

²⁰⁴ Rada pro rozvoj sociální práce. *Poslání* [online].

²⁰⁵ British Association of Social Workers. *The Code of Ethics for Social Work* [online].

²⁰⁶ Srov. JORDAN, B. *Social work and social value: well-being, choice and public service reform*, s. 70.

²⁰⁷ Srov. British Association of Social Workers. *The Code of Ethics for Social Work* [online].

²⁰⁸ Srov. BANKS, S. *The social work value base: human rights and social justice in talk and action*, s. 31.

Některé jmenované hodnoty v rámci interpretace cílů zařazují jako principy SP, např. solidaritu a subsidiaritu. Důraz na větší či menší solidaritu se znevýhodněnými lidmi utváří pojetí sociální spravedlnosti. Projevuje se to např. systémem sociálních dávek. Proto solidaritu společně se subsidiaritou uvádím jako principy sociální spravedlnosti.

Podobně i odpovědnost je principem odbornosti, kterou na sebe přijímá sociální pracovník, či principem každého člověka – tedy i klienta. Společně se schopností seberealizace vycházejí ze svobody jedince (viz kap. 4.4.).

Další problematikou je hodnota lidských práv, kterou jmenuje např. BASW či mezinárodní cíl SP. Lidská práva jsou ukotvena v Chartě lidských práv Organizace spojených národů (OSN) a v Úmluvě o právech dítěte. Otázkou je, zda hodnoty jsou závislé na lidských právech či naopak – že právě lidská práva z hodnot vycházejí. Zatímco jsou často za hodnoty SP považována lidská práva, stojí za povšimnutí, že z Etického kodexu společnosti sociálních pracovníků ČR vycházejí hodnoty, které SP vedou k tomu, že dbá na dodržování lidských práv.²⁰⁹ Z tohoto pojetí vycházím i v této práci, kde se zaměřuji na hodnoty profese, které jsou univerzálnější, a proto jednotlivá lidská práva z těchto hodnot vycházejí. Postavením lidských práv v SP se zabýval např. projekt *Etika a lidská práva v sociální práci*, který probíhal v České republice v letech 2006–2008.²¹⁰

4.2. Lidství – individuální život jako nejvyšší hodnota

Evroamerická společnost primárně vnímá osobnost člověka jako jedinečnou bytost, individuum, jejíž součástí jsou vztahy, práva – např. právo na svobodu, svobodnou vůli aj. Osobnost je především psychologický pojem, který zahrnuje „... integritu psychických funkcí, tedy jakýsi dynamický souhrn (celek) a jednotu psychických vlastností a procesů, díky nimž je člověk celistvou, integrální a jedinečnou bytostí.“²¹¹

Hodnota lidství vychází ze všech jmenovaných cílů SP. Jejich účelem je vždy člověk sám. Podle Gordona je prvořadé zaměření společnosti na jednotlivce první zásadou SP.²¹²

„Důraz kladený na jedinečnost člověka umožňuje vidět odlišnosti jedince v pozitivním světle. Rozmanitost lidí je zdrojem pestrosti jejich vzájemných vztahů.“

²⁰⁹ Srov. Asociace sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 1.1.

²¹⁰ Srov. Fischer, O. a kol. *Etika a lidská práva* [online].

²¹¹ JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*, s. 53.

²¹² Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 38.

Různé odstíny myšlení, jednání a cítění jednotlivých osob obohacují jejich vztahy novými kvalitami. ²¹³

4.2.1. Důstojnost člověka jako součást lidství

BASW řadí lidskou důstojnost pod hodnotu lidských práv vyjádřených Všeobecnou deklarací lidských práv (1948) a v dalších souvisejících prohlášeních OSN o právech. Podle BASW je profese SP založená na respektu k hodnotě lidství a důstojnosti každého člověka. ²¹⁴

Mnozí autoři označují důstojnost za jednu z klíčových hodnot SP. Přímou ji citují např. RAROSP a N. Horner, který dává lidskou důstojnost a hodnotu člověka na primární pozici ve výčtu hodnot. K této hodnotě úcty patří dle Hornera princip zákazu jakékoli diskriminace, ²¹⁵ ke které se vyjadřují především Etické kodexy jako k jedné z hodnot. ²¹⁶ V pozitivním slova smyslu jde o akceptaci člověka, kterou zmiňuje již Biestek (viz kap. 4.3.2.).

„Sociální práce je profesionální práce s člověkem a pro člověka speciálními pracovními metodami, jejímž základním kritériem a požadavkem je humanita. Lidská důstojnost tak pro oblast sociální práce představuje základní etický pojem, který v sobě zahrnuje základní požadavky humanity. ²¹⁷

4.2.2. Důstojnost ke klientům i k sobě samému

Hodnota lidské důstojnosti je vlastní každému člověku. Znamená: „... uvědomit si svoji důstojnost, a tedy hodnotu sebe sama, a rozvíjet ji a prohlubovat tomu odpovídajícím jednáním.“ ²¹⁸

Vědomí své vlastní důstojnosti osobnosti a hodnoty jedinec získává skrze mezilidské vztahy, se kterými je konfrontován a od kterých se odlišuje. ²¹⁹ Úkolem sociálního pracovníka je pomoci vytvářet stabilní identitu klienta, která je založena na poznání sebe sama, potřebě „být sám sebou“, a přitom neztratit hodnoty svého lidství, tedy aby klient naplnit smysluplně svůj život a měl vědomou roli ve společnosti. ²²⁰

²¹³ HAVRÁNKOVÁ, O. *Případová práce*, s. 87.

²¹⁴ Srov. British Association of Social Workers. *The Code of Ethics for Social Work* [online].

²¹⁵ Srov. HORNER, N. *What is social work? Context and Perspectives*, s. 147.

²¹⁶ Srov. Asociace sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 1.2.

²¹⁷ ŠRAJER, J. *Lidská důstojnost a sociální práce*, s. 111.

²¹⁸ Tamtéž, s. 111–112.

²¹⁹ Srov. KOVAŘÍK, J.; PAZLAROVÁ, H. *Posuzování situace a potřeb ohroženého dítěte*, s. 228.

²²⁰ Srov. GEIST, B. *Psychologický slovník*, s. 88–89.

Nečasová zdůrazňuje, že se tato hodnota netýká pouze vztahu ke klientům, ale z etického hlediska se jedná i o úctu zaměstnavatelů a veřejnosti k sociálním pracovníkům, či úctu k sobě samému, která se má projevovat odpovědností k sobě, snahou o růst kompetentnosti či nezneužívání statusu sociálního pracovníka.²²¹

4.2.3. Vazba mezi lidskou důstojností a antropologickým pojetím člověka

Důraz na hodnotu lidské důstojnosti se ve společnosti odvíjí od vnímání jedinečnosti a hodnoty lidství. Týká se postoje antropologie, která se snaží odpovědět na otázku, kdo je člověk v jeho komplexnosti. Již v období antiky byl člověk odlišen od jiných živočichů na základě svých poznávacích schopností, rozumu nebo ducha. Křesťanství člověku dalo výlučné postavení skrze úzký vztah s Bohem. Novověk zdůrazňuje postavení člověka jako svobodného a sebevědomého subjektu, který má schopnost sebezdokonalení.²²²

Hodnota jedince zatím však není určena rasou, výkonem, vnějším vzhledem, zdravím či dosaženou životní úrovní, ale podstatou lidství. Člověk je postaven výše než materiální statky, živočichové. Proto si zaslouží úctu, svobodu, pomoc v nouzi a spravedlivé jednání. Má schopnosti vést svůj život, realizovat se a řešit problémy. Úkolem SP je pomoci v tom klientovi, pokud to sám z různých příčin nezvládá, a vést ho k odpovědnosti za svůj život (viz kap. 4.4.2.).²²³

Pokud se změní celkový pohled na člověka, změní se i hodnota důstojnosti k osobě. Dokladem toho jsou názory australského filosofa a profesora Petera Singera, který je zaměřen na aplikovanou etiku, především na bioetiku. Je známý jako zastánce práv zvířat. Hlavní myšlenkou jeho knihy *Spisy o etickém žití* je zrovnoprávnění zvířat s člověkem. Singer odsuzuje myšlenku tzv. druhismu, tj. postoje, který vyzdvihuje vlastní druh (tedy člověka) nad ostatní druhy a chrání ho oproti zájmům odlišných druhů. A pokud schopnost inteligence nevyhraňuje lidem právo na určování osudu jiných druhů, jsou si zvířata a člověk rovni. V aplikaci tohoto principu to znamená, že pokud dokážeme utratit zvíře (např. z důvodu nemoci, utrpení, nepotřebnosti), i člověk může být usmrcen. Proto je Singer zastáncem euthanasie a potratů. Výsledkem aplikace jeho filosofie by mohl žít ve společnosti pouze člověk zdravý, výkonný a prosperující.²²⁴

²²¹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Komentář k mezinárodnímu etickému kodexu*, s. 37.

²²² Srov. MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Velký sociologický slovník (1. svazek)*, s. 161–162.

²²³ Srov. Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálního pracovníka ČR*, kap. 2.1.1.

²²⁴ Srov. SINGER, P. *Spisy o etickém žití*.

4.3. Hodnota úcty

Další hodnotou, která vychází z cílů SP a je definována mnohými autory je úcta. Úctu ke klientovi uvedla Butrymová jako jeden ze tří hlavních pilířů, na kterých má být SP postavena.²²⁵

4.3.1. Principy F. Biesteka

První autoři píšící o etice SP se zaměřovali zpočátku spíše na principy vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem. Hlavním jmenovatelem těchto principů byla *hodnota úcty k druhému člověku*. „Šlo v podstatě o rozpracování kategorického imperativu úcty k člověku jako k vlastnímu účelu.“²²⁶

Koncem padesátých let 20. století americký katolický kněz Felix Biestek zformuloval sedm principů, které měly původně sloužit ke zvýšení efektivity individuální práce sociálního pracovníka s klientem. Tyto principy vyjadřují, co znamená a jak se má projevit úcta sociálního pracovníka ke klientovi. Proto jsou i dnes stále aktuální, přestože tyto principy nedávají prostor pro důrazy na jiné hodnoty:

- Individualizace: Každý uživatel sociálních služeb je jedinečný, všichni jsou si tak navzájem odlišní, a proto je potřebné užívat individuálního přístupu bez stereotypů.
- Vyjadřování pocitů: Klient má právo vyjadřovat své pozitivní i negativní pocity. Vyjadřování pocitů je potřebou každého člověka.
- Empatie: Sociální pracovník se má snažit vcítit se do klientovy situace, empaticky reagovat na jeho pocity i jednání.
- Akceptace: Akceptovat někoho znamená vnímat ho takového, jaký skutečně je, spolu s jeho kladnými i zápornými vlastnostmi. Akceptovat však neznamená podporovat druhého ve všem (i zlém). Přitom je úkolem vést klienta k hodnotě důstojnosti každé lidské osoby.

²²⁵ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 37. Dalšími dvěma předpoklady SP je (1) „... přesvědčení o sociální povaze lidí“ a (2) „... víra v tom, že každý jedinec je schopen změny, růstu a sebezdokonalení.“ Tamtéž, s. 37.

²²⁶ NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 36. Základní obecná formulace kategorického imperativu („Jednej tak, aby maxima tvé vůle vždy mohla být zároveň principem obecného zákonodárství.“) vychází z čistého rozumu oproštěného od vlastních zájmů a názorů. Každé jednání má mít podle Kanta svůj účel, cíl a důvod jednání. Účelem, který je nepodmíněný vnějšími pohnutkami, je každá osoba, protože jako jediná rozumová bytost určuje své chování a jednání. Všichni lidé jsou si proto rovni a žádný člověk nemůže být použit pouze jako prostředek k dosažení vlastních cílů. Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, s. 60. Tento princip, který čerpá rovněž z přirozeného zákona, stanovuje na svém základě povinnost úcty k sobě samému i k druhým lidem.

- Nehodnotící postoj, nemoralizování: Sociální pracovník může hodnotit jednání klienta, nikoli celkově jeho charakter a osobnost.
- Sebedeterminace: Klient je svobodný v rozhodování. Má právo jiné volby. Tato svoboda však může být dle Biesteka limitována klientovými schopnostmi, právními předpisy, morálkou aj.
- Diskrétnost: Sociální pracovník si vytváří s klientem důvěrný vztah, proto i jeho sdělení se považuje za důvěrnou informaci. Diskrétnost je etickým pravidlem, které zefektivňuje práci s klientem. Klientovo právo na diskrétnost je však limitováno odpovědností sociálního pracovníka vzhledem k okolí.²²⁷

Podobné hodnoty definovali později Butrymová (v roce 1976) a Timm (1983), kteří se zaměřují rovněž na úctu k jedinečnosti osob. Součástí úcty je podle Timma akceptace, respekt a neodsuzování klienta. Cílem je především osobní změna klienta. V rámci tohoto cíle má sociální pracovník za úkol důvěřovat klientovi, že této osobní změny je schopen dosáhnout.²²⁸

4.4. Hodnota svobody

Osobní změna klienta záleží na uvědomění si hodnoty svobody. Anzenbacher uvádí, že lidské hodnoty se mohou rozvíjet pouze za předpokladu nejvýznamnější hodnoty, která řídí dílčí hodnoty (cíle), tj. hodnoty svobody. Protože mravní zákon a vlastní hierarchie hodnot můžou plně existovat pouze tehdy, je-li rozvinutá svoboda.²²⁹

4.4.1. Charakteristika svobody

Svoboda v širším slova smyslu znamená různorodost možností jednání bez zábran (morální závazek, fyzické či emocionální zábrany, povinnosti). Aristoteles v *Etice Nikomachově* rozdělil všechna jednání na svobodná (dobrovolná) a nesvobodná (nedobrovolná). Svoboda je v tomto smyslu protikladem k povinnosti, donucování, nemožnosti volby.²³⁰

F. Nietzsche spojuje svobodu s možností hodnotit, na základě čehož vznikají hodnoty. Podle něho je hodnocení „... fyziologický požadavek k zachování určitého způsobu života, v němž se vyjadřuje vůle k moci.“²³¹ Nejvyšší hodnotou

²²⁷ Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*, s. 49–50.

²²⁸ Srov. PARROTT, L. *Values and Ethics in Social Work Practice*, s. 21.

²²⁹ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filosofie*, s. 300.

²³⁰ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Velký sociologický slovník (2. svazek)*, s. 1254.

²³¹ HORYNA, B. a kol. *Filosofický slovník*, s. 171, 289.

pro Nietzscheho je nadčlověk, který je schopen svobodně prosadit svou vůli, rozumovost a mravnost.²³²

4.4.2. Princip odpovědnosti

Z podstaty člověka vyplývá, že svoboda nemůže být chápána ve svém širším slova významu jako neomezenost člověka, což by se blížilo pojetí anarchistů či antinomistů, ale je nutně spojena s odpovědností, protože se orientuje na hlediska, jimiž se má člověk řídit, jak jednat ctnostně. Proto svoboda obsahuje zákon již ve své podstatě.²³³

„Už rozum požaduje, aby se člověk z důvodu pochopení sebe sama, nikoli pouze z vnějšího nátlaku, sklonil před mravním zákonem. (...) Aby se za předpokladu a při zachování své osobní důstojnosti vpravil do přirozeně daných sociálních řádů.“²³⁴

Svoboda je v křesťanském pojetí dar od Boha, je projevem toho, že byl člověk stvořen jako obraz Boží (Gn 1, 27). Prostřednictvím svobody má každý právo utvářet svůj vlastní život, za který nese odpovědnost. Funkcí morálních zákonů není činit člověka nesvobodným. „Jestliže se člověk vzdálí od mravního zákona, ohrožuje vlastní svobodu, stává se otrokem sebe sama, rozbíjí bratrství se sobě rovnými a bouří se proti Boží pravdě.“²³⁵

4.4.3. Aplikace přirozeného zákona do sociální práce

I z principu lidské přirozenosti je kladen důraz především na odpovědnost k svému vlastnímu životu, který má svůj přesah k odpovědnosti za výchovu dalších generací lidstva až k solidaritě s druhými lidmi, která se rozvíjí na základě přátelství a potřeby žít ve společenství lidí (viz kap. 1.2.4.). Přesto i skrze solidaritu se mají vytvářet prostředky, aby se mohl jiný člověk seberealizovat.²³⁶ Solidarita má sledovat tedy vyšší cíl – vést každého jedince k odpovědnosti, která vede k uskutečňování svobody každého jednotlivce.

Profesionální sociální pracovník by měl v případě, že se bude řídit teorií přirozeného zákona, očekávat od klienta, že bude rozvíjet vlastní odpovědnost a iniciativu při řešení problémů. Podobně i klient by měl vnímat pracovníka s respektem jako profesionála. Ne každý klient je schopen si své postavení v životě uvědomovat a aktivně vytvářet svůj život. Tomuto problému se věnuje např. transakční analýza, jejíž terapie je založena na uvědomění si vlastní odpovědnosti i vztahu k druhým lidem, který vede k vlastnímu sebeporozumění.²³⁷

²³² Srov. HORYNA, B. a kol. *Filosofický slovník*, s. 171, 289.

²³³ Srov. BRUGGER, W. *Filosofický slovník*, s. 429.

²³⁴ Tamtéž, s. 429.

²³⁵ Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 97.

²³⁶ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filozofie*, s. 257

²³⁷ Srov. NAVRÁTIL, P. *Humanistické a existenciální teorie*, s. 204–207.

Pomoc sociálních pracovníků zejména v křesťanském kontextu může v mnohých případech vést k nepodporování odpovědnosti každého člověka za svůj vlastní život. Pokud jsou podle sociálního učení církve základními hodnotami svoboda, důstojnost každého člověka a úcta k lidskému životu,²³⁸ je nutné nepoukazovat pouze na význam milosrdenství vůči sociálně znevýhodněným lidem, ale také na osobní odpovědnost, ke které je především třeba vést každého člověka, protože v opačném případě SP v křesťanském kontextu paradoxně vlastně vůbec nevnímá důstojnost a základní hodnotu svobody jedince.

4.4.4. Princip seberealizace

Princip seberealizace proto vychází z hodnoty svobody, která dává jedinci právo řídit svůj vlastní život a určovat jeho směr. „Sociální život má tedy svůj původ v lidské osobě, a společnost jí nesmí upírat postavení aktivního a odpovědného subjektu; rovněž každý projev společnosti musí být zaměřen k lidské osobě.“²³⁹

Seberealizaci jako hodnotu zmiňuje také Horner. Nevyjadřuje ji rovněž jako samostatnou hodnotu, ale uvádí ji jako jeden z aspektů úcty. Každý člověk má mít možnost seberealizace a kontroly nad svým vlastním životem, pokud nezasahuje do práv ostatním lidem.²⁴⁰ To se však více týká svobody každého jedince, proto seberealizaci řadím pod hodnotu svobody.

Seberealizace tvoří podle A. Maslowa (1908–1970) vrchol potřeb člověka. Přitom je podle něho důležité, aby byly alespoň částečně naplněny vždy nižší potřeby (fyziologické, potřeby bezpečí a jistoty, lásky, uznání, kognitivní potřeby, estetické potřeby) – jediné tak lze rozvíjet seberealizaci člověka. K seberealizaci dle Maslowova výzkumu přispívají osobnostní vlastnosti a schopnosti:

- schopnost vnímat realitu a akceptovat možnosti nejistoty v životě;
- přijímat všechny lidi (včetně sebe) takové, jací skutečně jsou;
- být spontánní v myšlení i jednání;
- zaměřovat se na zvládnutí problému více než na sebe;
- mít smysl pro humor a schopnost pohlížet na život objektivně;
- být kreativní;
- snažit se být prospěšný lidstvu, mít starost o jeho blaho;
- rozvíjet vztahy ve svém sociálním okolí a prohubovat je.²⁴¹

Podle feministické teorie je úkolem sociálního pracovníka dovést klienta k uvědomění si zábran, které ho ovlivňují a znemožňují mu realizovat se. Cílem je

²³⁸ Srov. Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 94–97.

²³⁹ Tamtéž, s. 82.

²⁴⁰ Srov. HORNER, N. *What is social work? Context and Perspectives*, s. 147.

²⁴¹ Srov. ATKINSON, R. L. a kol. *Psychologie*, s. 470–472.

„... podpořit klientovu snahu o znovunabytí kontroly nad vlastním životem.“²⁴²
Butrymová v tomto smyslu klade důraz na víru sociálního pracovníka, že klient se dokáže sebezdokonalit a změnit se.²⁴³

Metodami práce rozvíjejícími schopnost seberealizace může být (1) vedení klienta k přijetí odpovědnosti za svůj život, (2) aby pracoval na předem stanovených cílech a (3) nebál se zkoušet nové věci a postupy.²⁴⁴

4.4.5. Problém „páchání dobra“ sociálních pracovníků

Vztah mezi sociálním pracovníkem a klientem by měl být založen na důvěře, která vede klienta k pravdivému uvědomění si sebe sama, k vlastní iniciativě a převzetí odpovědnosti za svůj vlastní život. Jedna ze sociálních pracovníků během rozhovoru projektu GAJU uvedla, že dobrá SP se projevuje tak, že vlastně nakonec žádná není třeba:

„Příklad dobré sociální práce je ten, že nás někdo osloví a chce využít naše služby. Věnujeme se mu a zjistíme po nějaké době, že je prostě schopnej třeba žít samostatně a není potřeba, aby byl závislý jakoby na našich službách. Je schopnej existovat a fungovat sám bez nás, třeba jenom s nějakou minimální podporou nebo asistencí. To si myslím, že je takovej jakoby dobrej výsledek té naší práce. Jako že podle mě špatný je to, že se snažíme ty uživatele jakoby k sobě připoutat a starat se o ně co nejvíc. Vlastně i ideální sociální práce je ta, že žádná nebude potřeba. Myslím ta preventivní, ale ty služby péče – tam ty lidi můžeme akorát tak doprovázet a zkoušet je posouvat dál.“²⁴⁵

V sociální práci záleží, více než na vyřešení aktuálního a konkrétního problému klienta, na tom, aby jednotlivec nebo skupina byli podporováni v maximálním využití svých kompetencí, čímž je pak také zvyšována jejich vlastní odpovědnost a seberealizace,²⁴⁶ které vedou ke schopnosti řešit následující problémy v životě.

Často právě „filantropisté“, jejichž praxe je založena na empatii a budování vztahu s klientem, se často zaměřují na vyřešení pouze akutních potřeb klienta.²⁴⁷ Tak popírají hodnoty, které vyznávají: lidskou důstojnost a úctu. Předpokladem rozvoje těchto hodnot je svoboda spojená s možností realizovat se. Přebírání odpovědnosti za klienta, tzv. „páchání dobra“, se v krátkodobém horizontu může jevit jako viditelná a účinná pomoc, dlouhodobě ale k účinné pomoci a k rozvoji klienta nevede.

²⁴² NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 30.

²⁴³ Srov. tamtéž, s. 37.

²⁴⁴ Srov. ATKINSON, R. L. a kol. *Psychologie*, s. 472.

²⁴⁵ Příloha II.: Záznam otázek z rozhovoru výzkumu GAJU s respondenty. Odpověď respondenta B.

²⁴⁶ Srov. MARTINEK, M. *Teologický a pastorační aspekt komunitní práce*, s. 166.

²⁴⁷ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 60–79.

4.5. Hodnota profesionality

Dalším pojmem, který se čteně objevuje v cílech, hodnotách a principech SP (viz kap. 4.1.) je profesionalita či odbornost. Často se v odborné literatuře můžeme setkat se slovem kompetence, které jsou podle Hornera v praxi SP tou nejzákladnější hodnotou.²⁴⁸ BASW používá pojmu profesionální integrita, protože tímto vyjadřuje mnohé principy, které odbornost obsahuje.²⁴⁹

Profesionalita podle mnohých autorů (americká Rada pro vzdělávání v sociální práci, Havrdová aj.) v sobě zahrnuje jak odborné znalosti, tak potřebné vlastnosti osobnosti sociálního pracovníka či schopnosti práce s klienty. Mezi schopnosti patří osvojení si základních dovedností – např. definovat problém a nalézt vhodné cesty k jeho řešení.²⁵⁰

Stanovené kompetence představují cíle vzdělávání sociálních pracovníků a zároveň nabízejí v praxi introspekci a mustr pro definování „dobré praxe“.²⁵¹ Pomáhají sociálnímu pracovníku zvládat dobře jeho roli, ale i „... schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese.“²⁵²

4.5.1. Vymezení jednotlivých kompetencí

Podle Z. Havrdové jsou naplněné kompetence projevem profesionality a odbornosti. Havrdová formulovala s týmem odborníků šest základních kompetencí sociálních pracovníků. Aby tyto kompetence byly hodnotitelné, rozpracovali je do dílčích kritérií, „... které jsou nutnou podmínkou pro naplnění pracovníkovy role.“²⁵³ Mezi kompetence patří:

- „*rozvíjet účinnou komunikaci;*
- *orientovat se a plánovat postup;*
- *podporovat a pomáhat mu k soběstačnosti;*
- *zasahovat a poskytovat služby;*
- *přispívat k práci organizace;*
- *odborně růst.*“²⁵⁴

„Pravděpodobně nejambicióznější současnou formulaci žádoucích kompetencí sociálního pracovníka s akademickým vzděláním podává americká Rada pro vzdělávání

²⁴⁸ Srov. HORNER, N. *What is social work? Context and Perspectives*, s. 148

²⁴⁹ Srov. British Association of Social Workers. *The Code of Ethics for Social Work* [online].

²⁵⁰ Srov. HARTL, P. *Poradenství*, s. 112–113.

²⁵¹ Srov. MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 16.

²⁵² MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 91.

²⁵³ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 16.

²⁵⁴ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 45–46.

v sociální práci,²⁵⁵ která rozdělila kompetence do čtrnácti bodů. Jejich plný výčet je přiložen v Příloze IV. V kompetencích klade mj. důraz na kritické myšlení i práci v souladu s etickými principy SP. Několikrát se v nich zmiňuje o důležitosti znalosti teorie (způsoby strategie pomoci, aktuální dění v SP, specifické problémy) a schopnosti aplikovat vše do praxe. Sociální pracovník dle stanovených kompetencí je samostatná profesionálně jednající osobnost (alespoň v oblasti své specializace), která je schopna dokonce samostatně realizovat výzkum či poskytovat druhým supervizi.²⁵⁶

4.5.2. Pravidla „dobré praxe“ podle Clarka

Předchozí autoři se zabývali obsahem profesionality. Clark se zaměřil již na profesionální výkon a zpětně jeho popisem rozdělil do osmi bodů jednotlivé vlastnosti, jak se projevuje dobrá práce profesionálního sociálního pracovníka:

1. *„Respektování klienta (úcta).*
2. *Upřímnost, otevřenost a důvěryhodnost ve vztahu ke klientovi – sem patří např. dobrá informovanost klienta o dosažitelných službách, práce v nejlepším zájmu klienta.*
3. *Vzdělanost a dovednost pracovníka – vychází se z pozice klienta, která je vždy slabší než pozice sociálního pracovníka, klient nemá dostatek schopností, znalostí, energie a prostředků, aby svůj problém samostatně řešil.*
4. *Pečlivost a ochota (horlivost) pracovníka – např. ochota jít nad rámec svých základních povinností.*
5. *Účinnost a užitečnost – ačkoli je obtížné garantovat, že se klientova situace zlepší, přesto by se měl sociální pracovník seznamovat s výsledky výzkumu a použít nové metody práce, které by v daném případě mohly být efektivnější, cílem působení sociálního pracovníka je zmocnění klienta, aby byl dále schopen svoje problémy řešit sám.*
6. *Oprávněnost (legimita) – intervence do klientových osobních vztahů, životních plánů a každodenních problémů je možná jen tehdy, když je legitimní, zaštitěná autoritou (státem, profesní organizací apod.).*
7. *Spolupráce a odpovědnost – sociální pracovníci v rámci organizace i mimo ni sdílejí společnou odpovědnost vzhledem ke klientovi, a proto je spolupráce nezbytná.*

²⁵⁵ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 15.

²⁵⁶ Srov. tamtéž, s. 15.

8. *Autorita a váženost („dobré jméno“) – závisí na udržování vysoké kvality služby; sociální pracovníci by měli pro svou bezúhonnost, odbornost a spolehlivost požívat ve společnosti vážnost.*“²⁵⁷

4.5.3. Osobnost sociálního pracovníka

Hartl uvádí, že na výběr povolání sociálního pracovníka má vliv utváření osobních hodnot. Základní rysy osobnosti sociálního pracovníka by měl mít každý, kdo se chce této profesi věnovat, již před nastoupením do vzdělávacího procesu, kde je povinen jednat podle profesních i specifických organizačních hodnot (viz kap. 3.3.2.).²⁵⁸

Některé vlastnosti jsou dané geneticky (inteligence, přirozený optimismus či otevřenost), jiným se musí člověk učit. Ve skutečnosti je osobnost sociálního pracovníka determinována částečně pohlavím. Ženy na základě rozvinutější emotivní oblasti mívají lepší schopnost empatie a dokáží tak lépe pochopit klienta. Mužská zaměřenost na racionalitu je výhodou pro objektivní náhled na případ a rozhodnost.²⁵⁹

Clark ve svém pojetí profesionality zmiňuje za důležité vlastnosti pracovníka schopnost respektovat druhého člověka (opakem je egoismus) spolu se schopností spolupráce (s kolegy, klienty), dále odpovědnost, upřímnost, otevřenost, pečlivost, ochotu, důvěryhodnost (spolehlivost) a stále být otevřený změnám a novým informacím.²⁶⁰

Matoušek a Hartl jednotlivé klíčové osobnostní vlastnosti sociálního pracovníka rozdělují do čtyř kategorií: *zdatnost a inteligence, přitažlivost, důvěryhodnost a komunikační dovednosti*. Pod kategorií důvěryhodnosti jsou řazeny vlastnosti podobně jako u Clarka: např. otevřenost, porozumění či spolehlivost. Zatímco komunikační dovednosti (naslouchání, empatie, analýza prožitků klienta a přítomnost) jsou běžně v literatuře uváděné, pojetí zdatnosti (fyzická a psychická odolnost) a inteligence vychází od amerických autorů. Jsou důležité především pro zvládnutí náročnosti profese. Přitažlivost sociálního pracovníka na úrovni vzhledu, odbornosti či chování ke klientovi, má pomoci vytvoření vztahu mezi nimi, a tím vede i k účinné pomoci.²⁶¹

Schopnost komplexního přístupu (viz kap. 4.7.) předpokládá, aby vlastností sociálního pracovníka byla rovněž všestrannost, která je získána životními dovednostmi a vede k umění efektivní pomoci.²⁶²

²⁵⁷ NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 38–39.

²⁵⁸ Srov. HARTL, P. *Poradenství*, s. 111.

²⁵⁹ Srov. tamtéž, s. 111.

²⁶⁰ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 38–39.

²⁶¹ Srov. MATOUŠEK, O.; HARTL, P. *Nároky sociální práce a syndrom vyhoření*, s. 50–52.

²⁶² Srov. HARTL, P. *Poradenství*, s. 111.

Za důležitou vlastnost pro komunikaci s klienty bývá nejčastěji označována empatie, která je mnohdy zaměňována za hodnotu samotnou.²⁶³ Matoušek ale empatii označuje jako dovednost, nikoli jako získaný atribut. Empatie – schopnost vcítit se do pocitů a jednání druhé osoby – je řazena mezi komunikační dovednosti sociálního pracovníka, které jsou pro jeho profesi nezbytné.²⁶⁴ Často je také uváděna v kontextu s hodnotou úcty. Pokud klienta respektuji (mám k němu úctu), jsem ochoten mu empaticky naslouchat (viz kap. 4.3.2.).

4.6. Hodnota sociální spravedlnosti

Sociální spravedlnost je podobně jako důstojnost hodnotou, která není opomíjena v téměř žádném vymezení hodnot profese. Mezinárodní definice SP zdůrazňuje zásadu lidských práv a sociální spravedlnosti jako zásadní pro SP (viz kap. 4.1.4.). Podle BASW mají sociální pracovníci především povinnost napomáhat k růstu sociální spravedlnosti ve vztahu ke společnosti a ve vztahu ke klientům, s nimiž pracují.²⁶⁵

4.6.1. Vymezení sociální spravedlnosti

Sociální spravedlnost se týká „... podmínek postavení člověka ve společnosti.“ Její pojetí je spojeno s národní politikou. Liberalismus podporuje stejnou výchozí možnost každého prosadit se, sociálně-demokratické systémy více usilují o zmírnění nerovností ve společnosti.²⁶⁶

Sociální spravedlnost je chápána různě. V rámci sociální spravedlnosti má být dle Hornera především vymezen její pojem a úkol, co se má prosadit, zmírnit.²⁶⁷ Podle Matouška je úkolem sociální spravedlnosti snaha o nápravu různých typů deprivací, protože tito znevýhodnění lidé potřebují aspoň minimální pomoc, a z hlediska důstojnosti lidství získat možnost částečně vyrovnat příležitosti. Deprivací je myšleno ekonomické i politické znevýhodnění, společenský status, fyzický či psychický handicap.²⁶⁸

Sociální spravedlnost zahrnuje především:

- spravedlivé a rovnocenné rozdělování zdrojů s cílem naplnit základní lidské potřeby;
- rovný přístup k veřejným službám a výhodám, k dosažení lidského potenciálu;

²⁶³ To vyplývá také z výzkumu GAJU, ve kterém sociální pracovníci nejčastěji uváděli empatii jako profesní hodnotu SP (viz kap. 6.2.2.)

²⁶⁴ Srov. MATOUŠEK, O.; HARTL, P. *Nároky sociální práce a syndrom vyhoření*, s. 51.

²⁶⁵ Srov. British Association of Social Workers. *The Code of Ethics for Social Work* [online].

²⁶⁶ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 215.

²⁶⁷ Srov. HORNER, N. *What is social work? Context and Perspectives*, s. 147.

²⁶⁸ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 215.

- uznání práv a povinností jednotlivců, rodin, skupin a komunit;
- rovné zacházení a ochranu podle zákona;
- sociální rozvoj a řízení ochrany životního prostředí v zájmu současného i budoucího blahobytu lidstva.²⁶⁹

Mezi principy sociální spravedlnosti se řadí nejčastěji solidarita, subsidiarita a participace. Pojetím těchto principů se spoluutváří cíle sociální politiky, což se projevuje následně ve státním sociálním systému.²⁷⁰

4.6.2. Princip solidarity

Princip solidarity je vlastní SP během celé její historie, kdy se SP rozvíjela na základě solidarity společnosti se znevýhodněnými lidmi. Velký vliv na utváření solidarity mělo náboženství, které pronikalo do všech oblastí života společnosti.²⁷¹ Projevy solidarity musí stavět na hodnotě důstojnosti a svobody každého jedince. Pomoc druhému se má primárně zaměřovat na rozvoj samostatnosti. Nedodržováním tohoto principu je omezována svoboda růstu a seberealizace klienta (viz kap. 4.4.3.).

Problémem v SP může být tzv. syndrom pomocníka, který je dle W. Schmidbauera častým jevem. Skrývá se za projevy solidarity, proto bývá špatně rozpoznatelný. Poukazuje na špatnou motivaci pomoci druhým, kterou je sebeuznání, touha po obdivu či vděčnosti.²⁷² Na základě tohoto syndromu má pracovník sklon připoutat na sebe klienta, převzít za něj odpovědnost. Od klienta pak očekává uznání a vděčnost.

4.6.3. Princip subsidiarity

Princip subsidiarity existoval ve společenství lidí (rodina, polis, stát) vždy. Podle tohoto principu má být odpovědnost a iniciativa primárně přenesena na každého jednotlivce. Pokud sám vlastními silami nezvládá situaci, má pomoci primární skupina (rodina). Stát a profesionální sociální pomoc (nikoli prevence) mají být poslední možnosti.²⁷³ To znamená:

„Tolik decentralizace, kolik je možné, tolik centralizace, kolik je bezpodmínečně nutné. Tolik vlastní odpovědnosti pro jednotlivce a pro menší společenství, kolik je možné, tolik odpovědnosti přenesené na větší společenství a na stát, kolik je nutné.“

²⁶⁹ Srov. HORNER, N. *What is social work? Context and Perspectives*, s. 147.

²⁷⁰ Srov. KOTOUS, J. a kol. *Obecné otázky sociální politiky*, s. 12.

²⁷¹ Srov. MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 11.

²⁷² Srov. MATOUŠEK, O.; HARTL, P. *Nároky sociální práce a syndrom vyhoření*, s. 56.

²⁷³ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do filozofie*, s. 257–258. Srov. Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 116; 126–129.

*Kde to je jen možné, má větší společenství podporovat menší v jeho vlastní odpovědnosti a neodmítat mu jeho úlohu.*²⁷⁴

4.6.4. Princip participace

Princip subsidiarity vede člověka nejprve k samostatnému řešení problému. Přesto ani následující pomoc okolí nemá být přijímána pasivně. Mezi čtyři principy sociální politiky České republiky je zařazena participace, která navazuje na předchozí principy. Důraz na participaci je spojen s odpovědností (tj. s hodnotou svobody) a seberealizací.

*„Základní myšlenkou principu participace je uplatňování reálné možnosti lidí podílet se na všem co bezprostředně ovlivňuje jejich život. Praxe ukazuje, že bez spoluúčasti – participace, tj. bez ztotožnění obyvatelstva se sociálně politickými opatřeními, jsou efekty těchto opatření velmi omezené.*²⁷⁵

4.7. Hodnota komplexnosti

Komplexní přístup se stává v dnešní době moderním pojmem především v humanitních vědách. Cílem komplexní pomoci je integrita našeho lidství, tj. bio-psycho-socio-duchovních aspektů. Vnímání člověka v jeho komplexnosti nemusí být nutně pouhým principem SP, ale může být sama o sobě vnímána jako hodnota, protože jejím cílem není nic jiného, než naplnění samotného lidství.

S komplexním přístupem je spojeno uvědomění si sociální povahy lidí. Podle Butrymové je tento předpoklad jedním ze tří základních pilířů SP. „... Člověk je jedinečnou bytostí, ovšem završení této jedinečnosti závisí na ostatních lidských bytostech (jde o vzájemnost), děje se ve společnosti.“²⁷⁶

Lidé jsou závislí po celý svůj život na sebe navzájem. Z této závislosti vyplývá podle Gordona odpovědnost za sebe navzájem, jejímž důsledkem by měla být snaha každého jedince spoluvytvářet společný život. Úkolem sociálního pracovníka je pomáhat odstranit překážky v možnosti seberealizace.²⁷⁷ To se promítá do cíle SP, která ho definuje jako snahu „... zlepšit nebo obnovit schopnost sociálního fungování,“ jímž Barker myslí komplexní fungování jedince ve společnosti (viz kap. 4.1.1.).

²⁷⁴ ANZENBACHER, A. *Úvod do filozofie*, s. 258.

²⁷⁵ KOTOUS, J. a kol. *Obecné otázky sociální politiky*, s. 12.

²⁷⁶ NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 37.

²⁷⁷ Srov. tamtéž, s. 38.

4.7.1. Aplikace komplexnosti do sociální práce

Aplikace komplexnosti do SP spočívá v její návaznosti a spolupráci s dalšími profesemi: především se zdravotníky, psychology a pedagogy, právníky, policisty a představiteli státní správy a samosprávy.²⁷⁸ Čím více problém klienta zasahuje jeho okolí nebo se odráží v jeho celkovém stavu osobnosti (v psychickém, fyzickém zdraví, v kvalitě života), tím k jeho vyřešení či kompenzaci je potřebné poskytnout komplexní péči. Aby byla komplexní péče účinná, je potřebná *koordinace pomoci z jednoho místa*, odkud směřují aktivity k jednomu subjektu (jedinec, rodina, komunita).²⁷⁹

„Z toho vyplývá hlavní námitka proti snahám o specializaci sociálních pracovníků – specialista omezený na určitou metodu nebo na určitý resortní okruh by klientovi nedokázal pomáhat tak efektivně jako pracovník připravený univerzálně a orientovaný všestranně.“²⁸⁰

Pracovník si uvědomuje, že jednotlivé problémy se vzájemně ovlivňují, propojují. Proto je nutné pomáhat komplexně (tzv. situační přístup). O komplexní pohled na člověka usiluje také tzv. případová práce, která se zaměřuje na jedince a jeho primární sociální skupinu. Posláním pracovníka dle tohoto směřuje primárně zprostředkovat klientovi službu, kterou potřebuje.²⁸¹

„Případový pracovník musí dobře znát možnosti, nabídky a poslání nejrůznějších institucí poskytujících sociální služby, stejně jako způsoby, jak s nimi komunikovat a jak na ně odkazovat klienty. Nezbytné je napojení na další odborníky, na pracoviště nabízející služby pro určitý typ klientů nebo problémů, ať jde o profesionální, nebo svépomocnou organizaci. Bez takových kontaktů by se případový pracovník dostával do slepé uličky.“²⁸²

Jedním ze základních problémů komplexního přístupu ke klientům, bývá přílišná snaha sociálního pracovníka vidět problém v širokém kontextu – často i tam, kde není. Pracovník může mít sklon ke zveličování problémů, k jejich vyhledávání. Přitom některé situace mohou jít vyřídit jednodušeji a rovněž efektivněji, než jaké řešení nabízí sociální pracovník.²⁸³

4.7.2. Postoje sociálních pracovníků z rozhovorů projektu GAJU

Někteří sociální pracovníci v rámci rozhovoru v projektu GAJU uvedli, že se odlišují od ostatních pomáhajících profesí právě pohledem na jedince v jeho

²⁷⁸ Srov. MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 12.

²⁷⁹ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 92.

²⁸⁰ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 16.

²⁸¹ Srov. HAVRÁNKOVÁ, O. *Případová práce*, s. 85–86.

²⁸² Tamtéž, s. 86.

²⁸³ Srov. MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 67.

komplexnosti. Pokud k úspěšné integraci do společnosti klient potřebuje lékařskou či psychologickou pomoc, sociální pracovník tak vstupuje do interakce s jinými organizacemi včetně např. organizací nabízejících aktivní trávení volného času.

„Ale právě často přichází zájemce, který potřebuje tu situaci řešit komplexně, nepřichází jenom z toho důvodu, že ví přesně, že chce tu konkrétní službu. Ale často musím hledat celý ten kontext toho řešení a nabídku případných dalších služeb a vlastně kombinaci těch služeb tak, aby situace byla řešitelná a abychom ji spolu s klientem a jeho rodinou mohli zvládnout.“²⁸⁴

Zároveň v rámci rozhovoru projektu GAJU měli sociální pracovníci vybrat tři z dvanácti charakteristik, které vystihují náplň jejich pracovní činnosti. Polovina z nich (celkem 13 respondentů z 25) uvedla „... komplexní posouzení různorodých a individuálních okolností klienta a jeho situace.“²⁸⁵

4.7.3. Vztah komplexnosti k „well-being“

V mezinárodním cíli SP je uvedeno, že profese má usilovat o zlepšení osobní pohody lidí, tzv. well-being²⁸⁶. Podle B. Jordana lidská pohoda souvisí s možností přístupu ke statkům. Hodnoty ovlivňují, jaké statky jsou pro individuálního jedince důležité. Subjektivní pohoda znamená celkovou spokojenost s kvalitou života. Mezi subjektivní faktory nejvíce přispívající k well-being řadí: zdraví, práci, spokojenost, kvalitu vztahů (včetně blízkých osobních vztahů), přátelství a seberealizaci ve společnosti. V rámci sociálních potřeb Jordan zahrnuje i mzdu, majetek aj.²⁸⁷

Tématikou osobní pohody se zabývá také V. Kebza, který ji vztahuje ke zdraví a nemoci. Zdraví dnes není chápáno pouze jako nepřítomnost nemoci, ale jako „... celkový (tělesný, psychický, sociální a duchovní) stav člověka, který mu umožňuje dosahovat optimální kvality života.“²⁸⁸ Kebza uvádí, že k dosažení osobní pohody člověk potřebuje prožívat kvalitní život, který je spojen s naplňováním vnitřních i vnějších, materiálních, duševních i sociálních potřeb člověka. Na těchto potřebách (včetně spirituálních) je osobní pohoda založena.²⁸⁹ Komplexnost naplňování potřeb tedy vede k osobní pohodě. Well-being je v tomto smyslu součástí uskutečňování lidství, kvality života.

²⁸⁴ Příloha II.: Záznam otázek z rozhovoru výzkumu GAJU s respondenty. Odpověď respondenta X.

²⁸⁵ Příloha VII.: Komplexní posouzení situace.

²⁸⁶ Osobní pohoda se charakterizuje jako prožitek, který trvá zpravidla delší dobu (podobně jako nálada), ale obsahuje i některé proměnlivé charakteristiky, které souvisí s aktuálním komplexním stavem. Srov. KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*, s. 68.

²⁸⁷ Srov. JORDAN, B. *Social work and social value: well-being, choice and public service reform*, s. 70.

²⁸⁸ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*, s. 40.

²⁸⁹ Srov. KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*, s. 62.

Osobní pohoda má subjektivní a objektivní dimenzi. Objektivní pohoda zahrnuje např. zdravotní stav jedince, socioekonomický status a funkční kapacitu organismu. Součástí subjektivní osobní pohody je psychická pohoda (spojená s pocitem štěstí, naplněním cílů, náladou), sebepřijetí, sebeuplatnění, autonomie. Je rovněž spojena s nadějí (optimistické očekávání).²⁹⁰

Některé výzkumy ukázaly, že mnohé země s nízkou životní úrovní mají relativně vysoké procento subjektivní osobní pohody, zatímco v Americe se během stoupající životní úrovně nepodařilo zvýšit subjektivní pocit této pohody.²⁹¹ Důvodem je komplexnost, která hraje významnou roli pro dosažení osobní pohody. Proto se v SP nelze zaměřit pouze na zajištění minimálních prostředků pro klienty. Sociální pracovník se má zabývat rovněž dalšími aspekty osobnosti.

²⁹⁰ Srov. KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*, s. 68–69.

²⁹¹ Srov. JORDAN, B. *Social work and social value: well-being, choice and public service reform*, s. 70.

5. Hodnoty ukotvené v etických kodexech

V předchozí kapitole jsem vymezila jednotlivé hodnoty SP vycházející z cílů profese. Tato kapitola dále specifikuje hodnoty SP, které jsou součástí Etického kodexu společnosti sociálních pracovníků ČR a Mezinárodního etického kodexu. Na místech, kde interpetuji či nepřímo cituji konkrétní etický kodex (dále EK), uvádím odkaz na příslušný odstavec kodexu v závorce za textem.

V České republice vydala EK Společnost sociálních pracovníků v roce 1995. Některé změny formulace byly přijaty roku 2006. Zahraniční SP má svůj EK již od roku 1976. Dnešní forma etických zásad vytvořených Mezinárodní federací sociálních pracovníků byla přijata roku 1994.²⁹²

Srovnáním etických kodexů různých zemí se zabývá např. Nečasová v Úvodu do filosofie a etiky v sociální práci, kde uvádí rovněž kritiku kodexů. Převážně však čerpá ze S. Banksové.²⁹³

5.1. Problém aplikace etických kodexů

Jedním ze znaků profese je dle anglosaského pojetí EK (viz kap. 4.5.), který vydávají profesní asociace. Jeho funkcí je vytvářet a udržovat profesní identitu. Etické kodexy jsou pro pracovníky průvodci jejich jednání a řešení vzniklých problémů. Mezi cíle EK patří regulace jednání pracovníků se snahou eliminovat nebezpečí zneužití autoritativního postavení či moci v dané profesi. Proto bývají tyto morální kodexy přísnější více než společností formulované požadavky. Etické kodexy garantují klientům spolupráci na základě morálních hodnot, jejichž porušení může být sankcionováno.²⁹⁴

„Etický kodex sociálních pracovníků ČR sice existuje, avšak jeho záměr morálně vést příslušníky profese či regulovat oblast profesního chování je spíše formálního charakteru. Důsledkem neexistence jednotné zastřešující organizace je určitá roztržitost, pokud jde o znak profesní kultury. Z uvedeného tedy vyplývá, že sociální práce má před sebou ještě pořádný kus cesty, než ji budeme moci beze zbytku prohlásit za profesi.“²⁹⁵

Některé organizace či spolky si vytvářejí vlastní EK (např. Kodex Charity Česká republika, Etický kodex České asociace streetwork sdružující nízkoprahové sociální

²⁹² Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 41.

²⁹³ Srov. BANKS, S. *Ethics and Values in Social Work*.

²⁹⁴ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 22, 41.

²⁹⁵ CHALOUPKOVÁ, S. *10 P (nejen) pro sociální pracovníky*, s. 149.

služby aj.). V těchto kodexech se odráží filosofie organizace – např. hodnota lásky v Kodexu Charity:

„Láska je pro Charitu svrchovaná hodnota, která dává všem ostatním jejich smysl a správnou míru. Má být charakteristickým prvkem kvality všech charitních služeb a procesů. Charita je přesvědčena, že pouze dobrotivá a milosrdná láska je schopna naplnit nejhlubší tužby člověka. Láska je proto východiskem základní spirituality charitního pracovníka bez ohledu na jeho duchovní orientaci.“²⁹⁶

Další specifikou jsou etické normy vytvořené vzhledem k cílové skupině (např.: „Zaměstnanec nikdy nedává ani nepůjčuje uživateli peníze (ani služební, ani vlastní), ani se pro půjčky uživatele nestává ručitelem.“²⁹⁷).

Sociální pracovník, který usiluje o aplikaci hodnot a principů EK v praxi, se může dostat do konfliktu s typem organizačního vedení, zejména v těch organizacích, kde je důraz na pravidla, která jsou jasně vymezena, a jasně určená hierarchie spolu s pravomocemi jednotlivých pracovníků:

„Sociální pracovníci zaměstnaní v „mechanických“ byrokratických organizacích mají menší možnost profesní autonomie než jejich kolegové, kteří pracují v menších nezávislých, příp. nestátních organizacích. Mají také k dispozici menší prostor pro udržení etického kodexu jako primárního závazku profese.“²⁹⁸

Avšak podle českého EK musí zaměstnavatel vytvářet „... takové podmínky, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky, vyplývající z tohoto kodexu.“²⁹⁹ Mezinárodní EK také ukládá členským organizacím povinnost pravidelně rozvíjet etické normy a principy, které musí být v souladu s kodexem.³⁰⁰

5.2. Hodnoty v Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků vyšel v platnost 1. ledna 1995. Jeho plné znění uvádím v Příloze V. Součástí kodexu je vymezení základních etických problémových okruhů a způsobů jejich řešení, s kterými se na základě tohoto kodexu rozhodla Společnost sociálních pracovníků pomáhat.

Základními hodnotami, na kterých má být SP založena, jsou *demokracie, lidská práva a sociální spravedlnost* (1.1).

²⁹⁶ Česká biskupská konference. *Kodex Charity Česká republika* [online].

²⁹⁷ Armáda spásy Česká republika. *Etický kodex zaměstnance Armády spásy* [pdf].

²⁹⁸ NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 43.

²⁹⁹ Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 2.2.2.

³⁰⁰ Srov. Mezinárodní federace sociálních pracovníků. *Mezinárodní etický kodex sociální práce*, kap. 5.

Demokracie v překladu znamená „vláda lidu“. Tento především politický princip znamená upřednostnění vůle majority nad minoritou. Přesto i lidem s odlišným názorem je v novověku přisuzováno právo na ochranu.³⁰¹ Demokracie vychází z myšlenky práva na vlastní názor, tedy uplatnění hodnoty svobody (viz kap. 4.4.).

Lidská práva podle EK vychází z hodnoty *lidství*. Jako princip hodnoty lidství bývá uvedena nediskriminace, která se netýká jenom původu či rasy, ale i přijímání druhého člověka „... bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.“³⁰² Sociální pracovník má především respektovat „jedinečnost každého člověka“ (1.2.). Respekt by sociální pracovník neměl používat pouze ve vztahu ke klientům, ale rovněž by měl takto přistupovat ke svým kolegům a zaměstnavateli (2.3).

Každý člověk má *právo na seberealizaci* (1.3), právo na soukromí a důvěrnost informací (2.1.4), právo na jednotlivé dávky pomoci a služby (2.1.5). Sociální pracovník má podporovat seberealizaci každého (1.3), ale nemůže mu ji nařizovat. Týká se především práva na vlastní názor a rozdílů v poskytované pomoci či v odborných znalostech.

V Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR je vyjádřen vztah mezi klientem a sociálním pracovníkem jako pomocný (1.4). Úkolem sociálního pracovníka není řešení problémů místo klienta, ale pomáhat při jejich řešení a dbát na obdržení nárokových dávek a služeb (2.1.5). Cílem pracovníka má být vedení klientů k *odpovědnosti* (2.1.1).

Jednou ze tří základních jmenovaných hodnot, o kterou se má sociální pracovník zasazovat, je hodnota *sociální spravedlnosti*. Sociální pracovník by měl aplikovat sociální spravedlnost tím, že by měl upozorňovat na „... možnost spravedlivějšího rozdělení zdrojů,“ měl by podněcovat „... změny v zákonech, politice státu i v politice mezinárodní.“ Cílem by měla být možnost a příležitost zvýšení kvality života všech lidí.³⁰³

Sociální spravedlnost je v EK srozumitelná pouze jako nástroj ke zlepšení životních podmínek převážně těm, kteří to potřebují. Důvodem je úcta ke každému jedinci. Nečasová spatřuje v etických kodexech autoritativní vedení organizací, které se na jeho tvorbě podíleli. To je důvodem zaměření kodexu na vztah sociálního pracovníka ke klientovi, ve kterém má sociální pracovník větší možnosti osobní angažovanosti, než na způsobu, jakým by měl přerozdělovávat zdroje, což je většinou přesně dané pravidly.³⁰⁴ Na obhajobu neúplnosti kodexu lze uvést, že „kodex nemůže být přesnou

³⁰¹ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 47.

³⁰² Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 1.2.

³⁰³ Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 2.5.2–2.5.3.

³⁰⁴ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 43.

kuchařkou, podle níž by sociální pracovník bezmyšlenkovitě jednal – neměl by pak prostor pro vlastní úsudek a rozhodování a etická dimenze by se z jeho jednání nutně vytratila.³⁰⁵

V EK se *hodnota komplexnosti* objevuje v souvislosti s právem na pomoc „... i od ostatních příslušných zdrojů. (...) Pomáhá řešit i jiné záležitosti a problémy klienta týkající se jiné složky jeho života.“³⁰⁶

Velký důraz a prostor je přikládán v tomto EK na hodnotu *odbornosti*. Sociální pracovník si má neustále rozšiřovat své vzdělání a tím zvyšovat prestiž profese. Na rozdíl od jiných hodnot, tato hodnota se zde promítá ve vztahu s klientem – např. odpovědností za profesionální výkon (1.4 a 1.5), k zaměstnavateli (2.2.3) a k odbornosti svého povolání (2.4).

Etický kodex se odlišuje od definovaných hodnot v předchozí kapitole především důrazem na lidská práva, kterými jsem se nezabývala z důvodu vnímání lidských práv jako principů vycházejících z hodnot (viz kap. 4.1.5.). Kodex podobně zdůrazňuje seberealizaci a odpovědnost klienta. Neformuluje je však jako principy svobody a místo hodnoty svobody uvádí (podrobněji nespecifikovanou) hodnotu demokracie. Komplexní přístup sociálního pracovníka je zde zmíněn pouze okrajově.

5.3. Hodnoty dle Mezinárodního etického kodexu

Mezinárodní EK sociální práce se liší od českého EK svou strukturou, podle které tvoří přehlednější a více systematický celek.

Ve svém úvodu zdůrazňuje postavení etiky v praxi sociálních pracovníků. Etické jednání je základním principem kvality poskytované služby (1. Úvod). *Etický aspekt odbornosti* na rozdíl od tohoto kodexu schází nejen v Etickém kodexu společnosti sociálních pracovníků ČR, ale i v definování odbornosti u jednotlivých autorů (viz kap. 4.5.).

Kodex zahrnuje v úvodu definici SP, jejímž konečným cílem je „*zvýšení blaha*“ ve smyslu well-being. Podporován má být člověk ve své bio-psycho-socio-duchovní integritě (4.1., 4.1.3.).

Shodně s českým EK uvádí jako základní principy SP *lidská práva* a *sociální spravedlnost*, které jsou dále rozepsány. Dalšími definovanými hodnotami jsou zde *lidská důstojnost* a *profesionalita*.

³⁰⁵ NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 42.

³⁰⁶ Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, kap. 2.1.5.

Mezinárodní EK jednoznačně uvádí (podobně jako český EK), že lidská práva vychází z hodnot: „Sociální práce je založena na respektu k hodnotě a důstojnosti všech lidí a na právech, která z toho vyplývají (4.1.).“

Komplexnost přístupu, snaha o zvýšení blaha a lidská práva vedou sociální pracovníky k respektování práva *svobodné vůle*, pokud tím neohrozí své okolí (4.1.1.), k podpoře *participace* – účasti klientů vedoucí k jejich zmocnění v jednání. Participace je vhodnou metodou převzetí odpovědnosti za svůj život. Sociální pracovník by se měl zaměřit na rozvoj silných stránek klientů, a tím je vést k zmocnění sebe sama (4.1.4.). Další metody rozvoje seberealizace uvádí Maslow (viz kap. 4.4.4.).

Sociální spravedlnost je v Mezinárodním EK konkrétněji rozepsána než v českém. V rámci spravedlnosti se v něm zdůrazňuje spravedlivé přerozdělování materiálních zdrojů, za které ručí sociální pracovníci (5.3.)! Principem spravedlnosti je zde *solidarita* (5.5.). Na základě ní mají pracovníci povinnost upozorňovat na nespravedlivost politiky (5.4.).

Ze sociální spravedlnosti vychází *princip nediskriminace* (5.1.), který patří rovněž pod hodnotu úcty a důstojnosti. Zařazení principu nediskriminace pod konkrétní hodnotu se podle autorů liší. Nediskriminovat člověka podle Mezinárodního EK znamená také uznat možnost etnické a kulturní odlišnosti, která způsobuje častá nedorozumění.

Přestože Mezinárodní EK vyžaduje po členských organizacích soulad jejich etických norem s principy danými tímto EK, sociální pracovníci by se měli primárně řídit směrnicemi jejich země, které jsou především často specifické vzhledem ke kultuře a potřebám daného národa (5.). Proto tento EK nabízí především obecné nejzákladnější hodnoty zaměřené na sociální spravedlnost, odbornost, důstojnost a lidská práva.³⁰⁷

³⁰⁷ Srov. BANKS, S. *The social work value base: human rights and social justice in talk and action*, s. 31.

6. Profesní hodnoty podle respondentů výzkumu

V předchozích kapitolách jsem se zabývala hodnotami – jejich definováním, rolí a jednotlivým vymezením hodnot SP. Soustředila jsem se na téma, jaké hodnoty by měly ovlivňovat SP. V této kapitole zpracovávám jednu z otázek výzkumu projektu GAJU: „*Které hodnoty se podle Vás spojují s profesí sociálního pracovníka?*“ Stanoveným cílem je porovnat, *zda a do jaké míry se definované hodnoty shodují s názory sociálních pracovníků zapojených do výzkumu GAJU.*

6.1. Metodika výzkumu

Projekt výzkumu Grantové agentury Jihočeské univerzity č. 117/2013/H je zaměřen na pojetí kvality SP v souvislosti se sebedefinováním sociálního pracovníka a jeho pomáhající profese. Probíhá od ledna 2013 do konce roku 2015. V rámci projektu již proběhl předvýzkum, z kterého v této diplomové práci rovněž čerpám; byly publikovány některé odborné články a také byl realizován terénní výzkum.

Pro stanovený cíl projektu byla použita pro strategii zkoumání *kvalitativní metoda strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami*. Tento rozhovor se skládá z přesně formulovaných otázek. Tato metoda je pro tento výzkum vhodná, protože se na její realizaci podílelo více osob, a tak bylo nutné minimalizovat variabilitu otázek. Pravděpodobnost odlišení dat se v otázkách takto minimalizovala, a přesto byl zachován styl kvalitativní metody, který na rozdíl od kvantitativních metod usiluje o hlubší porozumění respondentům³⁰⁸ se snahou získat subjektivní pohled na studii, která je pro stanovený cíl důležitá.³⁰⁹

Výzkumnou jednotku tvořilo 25 sociálních pracovníků, kteří mají vzdělání podle zákona 108/2006 Sb.³¹⁰ Dalším kritériem výběru byly minimálně dva roky praxe v oboru. Aby vzorek výzkumu mohl být reprezentativní, respondenti byli vybráni na základě demografických parametrů formou *nenáhodného záměrného výběru*³¹¹ ze všech krajů České republiky, typů obcí (obec, město, velkoměsto) i sociálních služeb (ambulantní, pobytové, terénní, úřad). Výběr zohledňoval tedy tři aspekty: podíl jednotlivých typů zařízení ve státu, podíl jednotlivých zařízení podle počtu obyvatel čtrnácti krajů a v rámci nich podle velikosti místa bydliště. O výsledné předem dané struktuře výběru pojednávají tabulky v Příloze VIII.: Metodologie výzkumu GAJU.

³⁰⁸ Srov. Pro účely kvalitativního výzkumu se obvykle používá pojem informanti.

³⁰⁹ Srov. Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 52, 173.

³¹⁰ Srov. Zákon 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění zákona 401/2012 Sb., § 110.

³¹¹ Srov. Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 52, 173.

Domnívám se, že 25 respondentů je dostatečný počet pro teoretické nasycení výzkumu. Pokud zhodnotím pouze vybranou otázku, kterou interpretuji, tak tento počet respondentů by měl být schopen obsáhnout profesní hodnoty. Zatímco osobní hodnoty se mohou odlišovat, profesní hodnoty jsou formulovány v EK či asociacemi pracovníků.

Sama jsem v rámci výzkumu GAJU realizovala čtyři rozhovory se sociálními pracovníky v Pardubickém, Královéhradeckém a Olomouckém kraji. Na základě náhodného oslovení sociálních pracovníků podle kritérií techniky výběru jsem si s nimi po telefonické či elektronické domluvě sjednala osobní rozhovor. Problém relevantnosti této techniky může spočívat v postoji sociálních pracovníků k rozhovoru. Většinou k němu svolí lidé komunikativní, vstřícní, často filantropicky zaměření, nikoli ti, kteří ji pojmají „jen“ jako práci.

Na každý z rozhovorů, který se konal na pracovišti respondentů, jsem si vyhradila 1,5 hodiny. Rozhovory byly nahrány se svolením respondenta na diktafon. Rozhovor tvoří celkem třicet tři výzkumných otázek a dalších pět otázek s demografickými údaji. Jednotlivé otázky jsou uvedeny rovněž v Příloze VIII.

Technika *strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami* nabízí sice přesně stanovené otázky, ale k jejich plné odpovědi je třeba se doptávat (např. co tím respondent myslel, zda by věc vysvětlil na příkladu, jaký význam má pro respondenta konkrétní údaj aj.).

I když jsem vedla čtyři rozhovory z dvaceti pěti, v interpretaci otázky vycházím z komplexních údajů shromážděných v rámci projektu. Pro potřebu této diplomové práce zpracovávám otázku č. 15: „Které hodnoty se podle Vás spojují s profesí sociálního pracovníka?“ V teoretické části diplomové práce jsem se zabývala souvislostí identity profese s hodnotami (viz kap. 2.). Tato otázka, předpokládající vliv hodnot na identitu profese, je proto relevantní pro výzkum GAJU.

V příloze uvádím jednotlivé odpovědi na otázku č. 15. Pro přepis jsem použila metodu selektivního protokolu,³¹² protože potřebuji znát především konkrétní hodnoty, které mají pro respondenty význam v SP. Nepotřebné informace (tzv. slovní vatu) jsem pro snadnější zpracování vynechala. Z důvodu anonymity respondentů je každému z nich přiřazeno písmeno abecedy (viz Příloha VIII.).

Pro zpracování otázky č. 15. jsem nejprve všechny nashromážděné rozhovory selektivně přepsala a jednotlivé respondenty označila písmeny. Pro interpretaci otázky jsem zvolila techniku *kódování*.³¹³ Jednotlivým jmenovaným hodnotám respondentů jsem přiřadila kódy. Tyto kódy jsou přiřazené u každého z respondentů. Vzniklé kódy

³¹² Celé rozhovory jsou přepsány metodou doslovné transkripce. Pouze pro jednodušší interpretaci otázky č. 15 jsem využila metody selektivního protokolu. Srov. Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 210.

³¹³ Srov. Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 247.

jsem zapsala do tabulky. Shodné a podobné kódy (synonyma) jsem sloučila. Všechna synonyma sloučených kódů pro přesnější interpretaci uvádím v Příloze VIII. Tabulka s kódy je uvedena v následující podkapitole. V levém sloupci tabulky je četnost hodnoty, tj. kolik respondentů uvedlo tuto hodnotu.

6.2. Vyhodnocení otázky

Otázka, kterou je mým cílem zde vyhodnotit, zní: „Které hodnoty se podle Vás spojují s profesí sociálního pracovníka?“ Z odpovědí dvaceti pěti respondentů jsem vyhodnotila třicet jedna hodnot. Některé z hodnot se v odpovědích vyskytovaly vícekrát, jiné dvakrát nebo jednou.

Nejčastější udávanou hodnotou dle respondentů byla empatie, kterou uvedlo patnáct respondentů (tedy 60 %). Další hodnoty s četností kolem 20 % respondentů jsou zaměřeny na odbornost, vztah k lidem a pomoc (službu). Hodnotu lidských práv uvedli pouze čtyři respondenti. Z těchto čtyř respondentů pouze jeden zmínil lidská práva doslovně, ostatní se odkazovali na hodnotu rovnosti či nediskriminace. Z nediskriminace vychází hodnota akceptace klienta, kterou uvedl shodný počet respondentů. Na stejné úrovni s hodnotou lidských práv sociální pracovníci jmenovali „hodnoty“, které spíše popisují charakter pracovníka. Podle těchto hodnot by měl být sociální pracovník „sám sebou“, což často spojovali respondenti s důvěryhodností; měl by být otevřený ke klientům či vstřícný. Další důležitou vlastností je poctivost.

Četnost ostatních hodnot je nízká – objevují se nejvíce třikrát. Do této kategorie bohužel spadá úcta (3 respondenti), solidarita (2), komplexnost (2), kvalita života (1) či dobro (2). Dva respondenti se odkázali na hodnoty etického kodexu. Pouze jeden z respondentů (respondent X) uvedl hodnotu sociální spravedlnosti, která je primárně uznávanou hodnotou SP nejen v kodexech. Tento respondent vyjmenoval třináct hodnot. Tímto velice rozšířil četnost jednotlivých hodnot.

Tab. 2: Profesní hodnoty podle sociálních pracovníků

	hodnota	četnost
1	empatie	15
2	odbornost	6
3	lidství	5
4	altruismus (láska)	5
5	vztah	5
6	služba	5
7	lidská práva	4
8	akceptace	4
9	důvěryhodnost (autenticita)	4
10	otevřenost (vstřícnost)	4
11	poctivost (důslednost, čestnost)	4
12	úcta	3
13	komunikace	3
14	zralá osobnost (takt)	3
15	vlastní zájmy (např. seberealizace, peníze)	2
16	rodina	2
17	pravda	2
18	komplexnost	2
19	hodnoty etického kodexu	2
20	trpělivost	2
21	pokora	2
22	solidarita	2
23	naděje	2
24	profese jako životní úkol	1
25	kvalita života	1
26	mlčenlivost	1
27	ohleduplnost	1
28	dobro	1
29	individuální přístup	1
30	spravedlnost	1
31	odpovědnost (spolehlivost)	1

6.3. Problém neznalosti hodnot

Z těchto odpovědí na otázku, zkoumající základní profesní hodnoty podle sociálních pracovníků, vyplývá především neznalost hodnot, které jsou uvedeny v kodexech, profesními odborníky či RAROSP. Sociální pracovníci zaměřují principy či přístupy práce s klientem za hodnoty, které jsou jejich cílem (viz kap. 2.4.). Jejich výčet hodnot se tak podobá spíše vlastnostem a komunikačním dovednostem, které jsou potřebné pro výkon profese SP.

Někteří sociální pracovníci spojují osobní hodnoty s profesními, uvedli např. rodinu, pravdu apod. Zde se projevuje primární vliv osobních hodnot na řešení etických problémů.³¹⁴ Podle Hartla by měl mít sice sociální pracovník hodnotové zaměření podobné s profesním,³¹⁵ ale musí také jednat podle profesních a organizačních hodnot.³¹⁶

Základním předpokladem, aby sociální pracovník mohl jednat na základě hodnot, je znalost hodnot. To je tedy hlavním problémem sociálních pracovníků. Jeden ze sociálních pracovníků v rozhovoru uvedl, že si uvědomuje nejednoznačnost pojmu hodnota, kterému tolik nerozumí.³¹⁷ Důvodů neznalosti je ovšem více; např.:

- laxnost přístupu sociálních pracovníků;
- nedostatečný důraz organizací a sociálních institucí na hodnoty;
- nízký důraz na hodnoty SP ve vzdělávacím procesu;
- nejednoznačnost definice pojmu hodnota;³¹⁸
- různorodost vymezení konkrétních hodnot (viz kap. 4).

První krok k dosažení efektivnosti jednání podle hodnot zahrnuje srozumitelné a konkrétní vymezení hodnot profese. Předpokladem toho je nejprve jednotnost v pojetí obsahu pojmu hodnota. V další fázi by měl sociální pracovník být schopen přijmout hodnoty za vlastní a následně až ve třetím kroku mohou být hodnoty aplikovány do praxe (viz kap. 2.5.).³¹⁹ Zatímco P. Vrzáček zdůrazňuje potřebu kontroly sociálních pracovníků, zda na základě hodnot jednájí (viz kap. 2.5.1.), je také potřeba neustálá aktualizace hodnot na základě vývoje pojetí profese či situace ve společnosti.³²⁰

³¹⁴ FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 72.

³¹⁵ Srov. HARTL, P. *Poradenství*, s. 111.

³¹⁶ Srov. FISCHER, O. *Role hodnot v etice pro sociální práci*, s. 75.

³¹⁷ Srov. Příloha VIII.: Metodika výzkumu GAJU: Otázka č. 15 a kódování. Respondent I.

³¹⁸ MACHULA, T.; MACHULOVÁ, H. *Nedostatečná definice pojmu hodnota jako zásadní problém etiky sociální práce*.

³¹⁹ Srov. LEVICKÁ, J. *Etické dilemy sociální práce*, s. 18.

³²⁰ Srov. Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*, s. 98–99.

Závěr

V úvodu jsem si stanovila cíl reflektovat pojetí hodnot v sociální práci v souvislosti s vnímáním a přístupem k profesní identitě sociální práce.

První problém tohoto cíle představuje již samotné vymezení pojmu hodnota, u kterého chybí jednotná interpretace. Proto jsem se v rámci první kapitoly zabývala definováním pojmu a vnímáním hodnot v historickém kontextu filosofického myšlení. Dle mého názoru, který vychází z předchozích poznatků, je hodnota *univerzální, implicitní nebo explicitní, individuální a skupinová představa žádoucího, která vychází z antropologického pojetí člověka, tj. aktuálně z vědomí lidské jedinečnosti ve světě. Opakem hodnoty je „nehodnota“, která je v rozporu s lidskou přirozeností.*

V druhé kapitole jsem se již zaměřila na reflektování role hodnot v souvislosti s profesní identitou SP. Na základě vlastností a funkcí hodnot, kde vycházím především z poznatků sociologie a psychologie, je zřejmé, že identita profese SP, která by byla ukotvena na zřetelně vymezených hodnotách, které se snaží aplikovat do praxe, je více celistvá a stabilní. Z této kapitoly vyplývá, že hodnoty jsou důležitou součástí pro utváření stabilní identity profese. Mají být nedílnou součástí charakteristiky profese SP, kterou ovlivňují vzhledem k jejím cílům, metodám i přístupům ke klientům.

Identita profese SP je podle mnohých autorů i sociálních pracovníků vnímána jako nejednotná až roztržitá. Vyplývá to např. z kulturních odlišností a rozdílných potřeb ve společnosti. Přístup autorů k identitě SP je proto vyjádřen snahou o její větší celistvost, která by vyjasnila profesionalitu sociálních pracovníků, a tím by byla uznána SP za skutečnou profesi, nikoli za „kompilát“ čerpající z jiných oborů. Hodnoty jako univerzální ideály profese nabízejí možnost určité jednoty a jasnější představy o odlišnosti a jedinečnosti SP od ostatních pomáhajících profesí.

V následujících kapitolách diplomové práce jsem se zaměřila na reflektování konkrétních hodnot, které by měly vést jednání sociálního pracovníka.

Pojetí hodnot je ovlivněno nejen různorodostí vymezení pojmu, ale i odlišností hodnot osobních či utvářených jednotlivými společnostmi, profesemi a organizacemi. Ve třetí kapitole jsem tyto jednotlivé skupiny charakterizovala. Výsledkem této části je komplexní náhled na původ hodnot sociálního pracovníka, jimiž je v praxi ovlivněn.

Ve čtvrté kapitole jsem následně vymezila jednotlivé hodnoty podle zahraničních a českých autorů. Strukturu této kapitoly jsem zvolila podle šesti hodnot, které jsem vyvodila z cílů SP. Podle sociologie cíle a normy vychází z hodnot. Zpětným postupem jsem došla k závěrům, že mezi hodnoty SP patří:

- *hodnota lidství*, která je primární hodnotou a zdrojem ostatních hodnot, které musí být v souladu s hodnotou důstojnosti a jedinečnosti každého člověka;
- *úcta*, z které vycházejí principy vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem;
- *svoboda* spojená s principem odpovědnosti jedince za svůj život, ve kterém se skrze svobodu má seberealizovat;
- *profesionalita* či kompetentnost sociálního pracovníka zahrnující v sobě odborné znalosti, dovednosti práce s klienty, vlastnosti osobnosti sociálního pracovníka a etické jednání jako základní princip kvality poskytované služby;
- *sociální spravedlnost*, která zahrnuje princip solidarity, subsidiarity, participace, etiku spravedlivého přerozdělování zdrojů;
- *komplexnost* přístupu ke klientovi, která vyplývá z integrity bio-psycho-socio-duchovního aspektu života a je spojena s cílem zvyšování blaha či osobní pohody, jež zahrnuje všechny jmenované aspekty osobnosti.

V páté kapitole jsem srovnávala kodexy s definovanými šesti hodnotami, protože kodexy jsou důležité pro utváření a udržování profesní identity.³²¹ Tyto kodexy nabízejí obecně spíše hodnotovou neúplnost. Základními hodnotami kodexů je sociální spravedlnost, odbornost a lidská práva, která vycházejí z hodnoty důstojnosti každého člověka. Neúplnost však umožňuje větší svobodu národů i organizací v definování hodnot na základě svých potřeb a cílů, a přitom tyto hodnoty dát do souladu s etickým kodexem. Přesto jmenované hodnoty jsou v nich plně či částečně obsaženy.

Na závěr této diplomové práce jsem využila výzkumu GAJU, do kterého jsem byla zapojena, a vyhodnotila jsem otázku: „Které hodnoty se podle Vás spojují s profesí sociálního pracovníka?“ Výsledkem interpretace odpovědí sociálních pracovníků na tuto otázku je zjištění, že většina sociálních pracovníků nedokázala vyjmenovat hodnoty SP. Jen minimum sociálních pracovníků uvedlo alespoň jednu ze zmiňovaných hodnot (včetně synonym). Přes polovinu sociálních pracovníků uvedlo jako nejvýznamnější hodnotu empatii, která vyjadřuje princip, jakým způsobem komunikovat s klientem, nikoli hodnotu, která směřuje k jejímu naplnění. Důvodem může být právě nejednotnost pojmu a vymezení hodnot, které vede sociálního pracovníka k tomu, že se řídí v praxi pouze na základě svých hodnot. Důsledkem potom může být mnohem větší nejednotnost profesní identity a vnímání sociální práce pouze jako filantropické či úřednické konkrétní pomoci lidem v nouzi.

Stanovený cíl diplomové práce se mi dle subjektivního názoru podařilo naplnit. Dokladem toho je např. shrnutí vlivu hodnot na stabilní identitu profese (viz kap. 2.4.3.)

³²¹ Srov. NEČASOVÁ, M. *Profesní etika*, s. 41.

a reflektování základních hodnot SP, které vycházejí rovněž z pojetí hodnot kodexů i mnohých autorů (viz kap. 4. a 5.).

Téma diplomové práce se dotýká praxe všech sociálních pracovníků, kterým hodnoty pomáhají při řešení konkrétních situací v profesi. Mezinárodní etický kodex ukládá sociálním pracovníkům odpovědnost, „... že jejich rozhodnutí budou eticky podložena.“³²² Proto je důležitá společná diskuze sociálních pracovníků na toto téma, která by vedla k vyjasnění pojetí profese SP, tj. rovněž i k definování základních hodnot, jejichž správnou aplikací dojdeme k naplnování poslání profese SP.

Proto již v rámci projektu GAJU, zabývající se právě identitou profese SP, jsem napsala dva články do akademické stati časopisu Sociální práce, které budou publikovány během roku 2014. Spoluautorem těchto článků je M. Opatrný, vedoucí mé diplomové práce. Jeden z článků pojednává právě o roli hodnot v identitě SP. Druhý se zaměřuje na aplikaci přirozeného zákona do SP, skrze kterou jsou reflektovány nesprávné aplikace hodnot při práci s klienty.

Další výzkum navazující na poznatky této diplomové práce by se mohl zaměřit na aplikaci jednotlivých hodnot do praxe – na možnosti, metody i problémy. Spolu s tímto tématem souvisí práce s hodnotami klienta, tj. metody vedení klienta k naplňování přirozených hodnot, které rozvíjejí jeho schopnost seberealizace ve společnosti. Toto téma může být také předmětem výzkumu, vyžaduje ovšem upřesnění cílové skupiny.

Z hlediska vyhodnocení výzkumné otázky o znalosti hodnot profese není zatím vhodné se věnovat výsledky aplikací profesních hodnot. Spíše je třeba poukázat na důležitost definování jednotných hodnot a zavést toto téma do vzdělávacího systému profese.

³²² Mezinárodní federace sociálních pracovníků. *Mezinárodní etický kodex sociální práce*, kap. 6.

Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

- ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1994. ISBN 80-7113-111-3.
- ANZENBACHER, Arno. *Úvod do filosofie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-804-X.
- ANZENBACHER, Arno. *Úvod do filozofie*. 1. vyd. Praha: Logos, 1989. ISBN neuvedeno.
- ATKINSON, Rita L. a kol. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.
- BANKS, Sarah. *Ethics and Values in Social Work*. 2nd ed. New York: Palgrave, 2001. ISBN 0-333-94798-3.
- BANKS, Sarah. *The social work value base: human rights and social justice in talk and action*. In BERNARD, Adam; HORNER, Nigel et al. *The Value Base of Social Work and Social Care*. 1st ed. Berkshire: Open University Press, 2008. ISBN 978-0-335-22214-8.
- BARTOŠOVÁ, Markéta. *Profesní identita školního psychologa*. Praha, 2011. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Pedagogická fakulta. Katedra psychologie. Vedoucí práce V. P. Martanová.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Psychologie hodnot*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 2004. ISBN 80-7220-195-6.
- FISCHER, Ondřej. *Role hodnot v etice pro sociální práci*. In FISCHER, Ondřej a kol. *Etika pro sociální práci*. 1. vyd. Praha: Jabok, 2008. ISBN 978-80-904137-3-3.
- GOLDMANN, Radoslav; CICHÁ, Martina. *Etika zdravotní a sociální práce*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. ISBN 80-244-0907-0.
- HAVRÁNKOVÁ, Olga. *Případová práce*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
- HARTL, Pavel. *Poradenství*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
- HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*. 1. vyd. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- HOFMANNOVÁ, Klára. *Motivace žáků k učení v souvislosti s jejich hodnotovou orientací*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně. Filozofická fakulta. Psychologický ústav. Vedoucí práce Z. Stránská.

- HORNER, Nigel. *What is social work? Context and Perspectives*. 3rd ed. Nashville: Learning Matters, 2009. ISBN 978-1-84445-248-4.
- HOŠEK, Pavel. *A Bohové se vracejí: Proměny náboženství v postmoderní době*. 1. vyd. Jihlava: Mlýn, 2012. ISBN 978-80-86498-48-5.
- HREHOVÁ, Helena. *Etika v období stredoveku*. In REMIŠOVÁ, Anna a kol. *Dejiny etického myslenia v Európe a USA*. 1. vyd. Bratislava: Kalligram, 2008. ISBN 978-80-8101-103-0.
- JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-749-3.
- JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
- JORDAN, Bill. *Social work and social value: well-being, choice and public service reform*. In BERNARD, Adam; HORNER, Nigel et al. *The Value Base of Social Work and Social Care*. 1st ed. Berkshire: Open University Press, 2008. ISBN 978-0-335-22214-8.
- HEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: Psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.
- KOTOUS, Jan a kol. *Obecné otázky sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2013. ISBN 978-80-87439-08-1.
- KOVAŘÍK, Jiří; PAZLAROVÁ, Hana. *Posuzování situace a potřeb ohroženého dítěte*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-774-4.
- LEVICKÁ, Jana. *Etické dilemy sociální práce*. In KAPPL, Miroslav a kol. *Etika sociální práce*. 1. vyd. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2010. ISBN 978-80-7435-037-5.
- LOZOVIUK, Peter. *Etnická indiference a její reflexe v etnologii*. In JAKOUBEK, Marek; HIRT, Tomáš. *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identity: (antropologická perspektiva)*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-86898-22-9.

LYOTARD, Jean-François. *O postmodernismu. Postmoderno vysvětlované dětem. Postmoderní situace*. 1. vyd. Praha: Filosofický ústav AV ČR, 1993. ISBN 80-7007-047-1.

MACHULOVÁ, Helena. *Filosofický a teologický pojem hodnoty se zřetelem na etiku v sociální práci*. České Budějovice, 2008. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra filosofie a religionistiky. Vedoucí práce J. Vokoun.

MANDOVÁ, T. a kol. *Novoveké etické teorie zmluvy*. In REMIŠOVÁ, Anna a kol. *Dejiny etického myslenia v Európe a USA*. 1. vyd. Bratislava: Kalligram, 2008. ISBN 978-80-8101-103-0.

MATOUŠEK, Oldřich. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, Oldřich; HARTL, Pavel. *Nároky sociální práce a syndrom vyhoření*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, Oldřich; KOLDINSKÁ, Kristina. *Trendy v historickém vývoji sociálních služeb*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby: Legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0041-3.

MURÁNSKY, Martin. *Kantova deontologická etika*. In REMIŠOVÁ, Anna a kol. *Dejiny etického myslenia v Európe a USA*. 1. vyd. Bratislava: Kalligram, 2008. ISBN 978-80-8101-103-0.

MUSIL, Libor. *Identita oboru/profese sociální práce*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 967-80-262-0366-7.

MUSIL, Libor. „*Ráda bych Vám pomohla, ale...*“: *Dilemata práce s klienty v organizacích*. 1. vyd. Brno: Marek Zeman, 2004. ISBN 80-903070-1-9.

NAVRÁTIL, Pavel. *Humanistické a existenciální teorie*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0211-0.

NAVRÁTIL, Pavel. *Současné pojetí a dilemata disciplíny*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0211-0.

Navrátil, Pavel a kol. *Vybrané teorie sociální práce*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0211-0.

MARTINEK, Michael. *Teologický a pastorační aspekt komunitní práce*. In MARTINEK, Michael a kol. *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. 1. vyd. Praha: Jabok, 2008. ISBN 978-80-904137-2-6.

- NEČASOVÁ, Mirka. *Profesní etika*. In MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
- NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-01.
- Papežská rada pro spravedlnost a mír. *Kompendium sociální nauky církve*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-7195-014-1.
- PARROTT, Lester. *Values and Ethics in Social Work Practice*. 2nd ed. Nashville: Learning Matters, 2010. ISBN 978-1-84445-370-2.
- PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. 1. vyd. Praha: Vyšehrad, 1999. ISBN 80-7021-331-0.
- PRUDKÝ, Libor. *Hodnoty a normy české společnosti – stav a vývoj v posledních letech*. 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2004. ISBN 80-7204-358-7.
- PRUDKÝ, Libor a kol. *Inventura hodnot: Výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1751-2.
- RABUŠIC, Ladislav. *České hodnoty 1991–1999*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2001. ISBN 80-210-2623-5.
- REAMER, Frederic. *Social Work Values and Ethics*. 2nd ed. New York: Columbia university press, 1999. ISBN 0-231-11391-9.
- RŮŽIČKOVÁ, Daniela. *Význam myšlenky „oborové kolektivní identity“ pro sociální pracovníky v české společnosti*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně. Fakulta sociálních studií. Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí práce L. Musil.
- SINGER, Peter. *Spisy o etickom životí*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Spolku slovenských spisovateľov, 2008. ISBN 978-80-8061-332-7.
- SOUSEDÍK, Stanislav. *Svoboda a lidská práva*. 1. vyd. Praha: Vyšehrad, 2010. ISBN 978-80-742-9036-7.
- SMUTEK, M. *Je možné objektivně posoudit životní situaci v sociální práci?* In NAVRÁTIL, Pavel a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. ISBN 978-80-7435-038-2.
- ŠEBKOVÁ, Ivana. *Profesní identita studentů psychologie*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně. Fakulta sociálních studií. Katedra psychologie. Vedoucí práce I. Poledňová.
- THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-806-6.

VRZÁČEK, Petr. *Vedení ve shodě s organizačními hodnotami*. In HAVRDOVÁ, Zuzana a kol. *Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb*. 1. vyd. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2010. ISBN 978-80-87398-06-7.

Odborné články

CHALOUPKOVÁ, Soňa. *10 P (nejen) pro sociální pracovníky*. Sociální práce / Sociální práce. Různá pojetí sociální práce. 9. Ročník, 3/2009, s. 147–151. ISSN 1213-6204.

MACHULA, Tomáš; MACHULOVÁ, Helena. *Nedostatečná definice pojmu hodnota jako zásadní problém etiky sociální práce*. Sociální práce / Sociální práce. Komunitní plánování. 9. Ročník, 1/2009, s. 97–104. ISSN 1213-6204.

MUSIL, Libor. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*. Sociální práce / Sociální práce. Společenská zakázka a naše odpovědnost. 8. ročník, 2/2008, s. 60–79. ISSN 1213-6204.

NEČASOVÁ, Mirka. *Komentář k mezinárodnímu etickému kodexu*. Sociální práce / Sociální práce. Hodnoty a etika v sociální práci. 4. Ročník, 4/2004, s. 36–38. ISSN 1213-6204.

RŮŽIČKOVÁ, Daniela; MUSIL, Libor. *Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu?* Sociální práce / Sociální práce. Různá pojetí sociální práce. 9. ročník, 3/2009, s. 79–92. ISSN 1213-6204.

ŠRAJER, Jindřich. *Lidská důstojnost a sociální práce*. Sociální práce / Sociální práce. Domácí násilí. 6. ročník, 2/2006, s. 109–113. ISSN 1213-6204.

ŠTĚCH, Stanislav. *Profesní identita školního psychologa*. Školský psycholog. 8/1998, s. 26–32. ISSN 1212-0529.

ŠVAŘÍČEK, Roman. *Zlomové události při vytváření profesní identity učitele*. Pedagogika.sk. 2. ročník, 4/2011, s. 247–274. ISSN 1338-0982.

Slovníky

BARKER, Robert. *The social work dictionary*. 5th ed. Washington, DC: NASW Press (National Association of Social Workers), 2003. ISBN 978-0871013552.

BRUGGER, Walter. *Filosofický slovník*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1994. ISBN 80-206-0409-X.

GEIST, Bohumil. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: VODNÁŘ, 2000. ISBN 80-86226-07-7.

GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: VICTORIA PUBLISHING, 1992. ISBN 80-85605-28-7.

HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.

HORYNA, Břetislav a kol. *Filosofický slovník*. 2. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1998. ISBN 80-7182-064-4.

KÁBRT, Jan a kol. *Latinsko/český slovník*. 1. vyd. Voznice: LEDA, 2000. ISBN 80-85927-82-9.

MAŘÍKOVÁ, Hana a kol. *Velký sociologický slovník*. 1. vyd. 1. svazek. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.

MAŘÍKOVÁ, Hana a kol. *Velký sociologický slovník*. 1. vyd. 2. svazek. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.

Zákokony a kodexy

Armáda spásy Česká republika. *Etický kodex zaměstnance Armády spásy* [pdf].

Česká biskupská konference. *Kodex Charity Česká republika* [online]. (cit. 3. března 2014). URL: <http://www.charita.cz/res/data/000077.pdf>.

Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex sociálního pracovníka ČR* [online]. (cit. 1. března 2014). URL: <http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-pracovniku/article/ke-stazeni>.

Společnost sociálních pracovníků ČR. *Mezinárodní etický kodex* [online]. (cit. 1. března 2014). URL: <http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-pracovniku/article/ke-stazeni>.

Zákon 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění zákona 401/2012 Sb.

Zákon 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, ve znění ústavního zákona 162/1998 Sb.

Bible

Bible. Český ekumenický překlad.

Internetové zdroje

British Association of Social Workers. *The Code of Ethics for Social Work* [online]. (cit. 2. ledna 2014). URL: http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_112315-7.pdf.

EUROPEAN VALUES STUDY. *Evropský výzkum hodnot – ČR 2008* [online]. (cit. 1. února 2014). URL: <http://archiv.soc.cas.cz/articles/cz/134/-yzkumy-hodnot.html>.

FISCHER, ONŘEJ; a kol. *Etika a lidská práva* [online]. (cit. 5. března 2014). URL: <http://mail.vsss.cz/skripta/BI%C3%A1ha/Etika/Etika-a-lidska-prava.pdf>.

HARTMANN, Nicolai. *Problém nejvyšší hodnoty: Dobro a zlo* [online]. (cit. 7. června 2013). URL: http://profil.muni.cz/02_2002/hartmann_hodnoty.html.

International Federation of Social Workers. *Definice sociální práce* [online]. (cit. 7. června 2013). URL: <http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>.

LITTLECHILD, Brian. *Hodnoty a etika sociální práce v Evropě* [online]. (cit. 28. května 2013). URL: <http://evis.osu.cz/index.php?kategorie=35161&id=5091>.

Rada pro rozvoj sociální práce. *Hodnoty sociální práce, které vyznáváme* [online]. (cit. 3. listopadu 2013). URL: <http://www.rarosp.cz/>.

Rada pro rozvoj sociální práce. *Poslání* [online]. (cit. 3. listopadu 2013). URL: <http://www.rarosp.cz/>.

Seznam zkratek

BASW	Britská asociace sociálních pracovníků
EK	etický kodex
NASW	americká Národní asociace sociálních pracovníků
Projekt GAJU	výzkum Grantové agentury Jihočeské univerzity č. 117/2013/H
RAROSP	Rada pro rozvoj sociální práce
SP	sociální práce

Biblické zkratky jsou uvedeny podle Českého ekumenického překladu.

Seznam příloh

Příloha I.	Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU
Příloha II.:	Záznam otázek z rozhovoru výzkumu GAJU s respondenty
Příloha III.	Příklady pojetí sociální práce v organizacích dle Musila
Příloha IV.	Kompetence sociálního pracovníka
Příloha V.	Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR
Příloha VI.	Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy
Příloha VII.	Komplexní posouzení situace
Příloha VIII.	Metodika výzkumu GAJU

Příloha I.

Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU

Záznam odpovědí na otázku z rozhovoru předvýzkumu GAJU

Jak konkrétně se, podle Vás, projevuje profesní identita, ztotožnění se s profesí, na výkonech sociálního pracovníka?

Respondent č. 1: Když si pracovník najde své místo, ztotožní se s profesí, dokáže účinně pracovat s lidmi. Ale řekla bych, že záleží na spoustě věcí.

Respondent č. 2: No, to se projevuje hodně. Už jsem o tom mluvila: pokud nemáte ke své práci vztah, nemáte ji ráda, neumíte to s lidmi, tak se to určitě musí projevit na Vašem výkonu. Ale to je podle mě v každé profesi. Projeví se to i tím, že lidé, tedy klienti, za Vámi nebudou chtít chodit, budou si žádat jinou sociální pracovníci.

Respondent č. 3: Tak to tedy nevím, jak tomu mám rozumět. Sociální pracovník dělá svou práci. Co je potřeba, co je v náplni práce. Je to tak pestrý. Nevím, jak rozumět ztotožnění s profesí. Samozřejmě mě hned napadá etický kodex atd. Ale jinak nevím.

Respondent č. 4: Prostě jak už jsem řekla: sociální pracovník – tu práci nemůže vykonávat každý. Když s tím bude ztotožněnej, tak ta práce bude kvalitní, ale musí to tak opravdu cítit, musí bejt k tomu motivovanej. Pokud motivovanej nebude vnitřně, bude cítit, že tu práci vykonává jen proto, že jiná práce nebyla. Nebude ho to prostě, hm. Nebude se o ty klienty zajímat anebo nebude tam ten zájem k tomu dosáhnout toho cíle, co ten projekt prostě žádá. Tak prostě ta práce nebude mít kvalitu.

Respondent č. 5: Tady je určitě důležité zase se zaměřit na ty vlastnosti, kdy ten sociální pracovník musí mít určitou míru empatie, aby vlastně tu práci mohl vykonávat, aby třeba konkrétně tím, že my děláme administrativu a i ty terénní šetření, tak aby vlastně byly ty šetření udělány tak, jak mají být. Ale zase si myslím, že pro samotnou osobnost toho sociálního pracovníka to musí mít určité hranice, určitou míru. Je třeba, aby se se vším ztotožnil, aby prostě, jak se říká, nepřenašel domů, protože potom to vlastně jeho samotného jakoby pojme nebo sežere. Nebo jak se tomu říká, jo? Musí samozřejmě jako sociální pracovník mít určitou tu míru empatie a ty vlastnosti, které jsem už zmiňovala, které k sociálnímu pracovníkovi patří, ale musí tam být určité hranice, aby třeba nedošlo právě k tomu syndromu vyhoření. Nebo aby prostě sám sebe jakoby tou prací nezahltil, aby potom ho to prostě nezasáhlo třeba i do toho osobního života, když to takhle vezmu.

Respondent č. 6: Tak když budu mluvit hodně za sebe, tak s klientem pracuje se zájmem, je empatický, zajímá se o jeho sociální situaci, aktivně hledá řešení jeho problémů, poskytuje mu oporu. Dále když to vezmu z druhé stránky věci, tak zde hrozí i určité negativní situace – jako třeba workoholismus nebo syndrom vyhoření, který v práci s lidmi hrozí téměř vždycky, ale v našem oboru, kde musíme řešit nějaký

náročný situace s klientem, tak tady si myslím, že ten syndrom vyhoření jako opravdu hrozí, a když už nastane, tak je určitě nutný zpomalit a třeba práci změnit.

Respondent č. 7: Tak rozhodně se to projevuje tím, že sociální pracovník vykonává dobře svoji práci, když je s ní sžitéj, že jo. Když má nějakou profesní identitu a je ztotožněn s ní, protože když by nebyl, nebavila by ho ta práce, pak tu práci nemůže dělat dobře. Může bejt třeba hodně stereotypní, může strašně snadno vyhořet a to není dobrý. (To znamená, že sociální pracovník by měl vědět, že to dělá dobře, tu svoji práci?) Rozhodně, právě k tomu přispívá i ta profesní identita a ztotožnění se s tou profesí.

Respondent č. 8: Nejspíš empatií a schopností umět jednat ve vypjatých situacích, v krizových situacích, umět si zachovat chladnou hlavu a poradit si. To je důležité.

Respondent č. 9: Myslím si, že se to projevuje hodně, protože i ztotožnit se s tím, že dělám povolání, který je v pomáhající profesi, ale společensky není, jak už jsme o tom mluvily, není nijak kladně hodnoceno. To určitě má dopad na to, jaký pak jsem dobrý či nedobrý sociální pracovník. Takže už smířit se i s touhleto nálepkou je pro mnohé sociální pracovníky ne příliš jednoduchý, a pak se to samozřejmě odráží i v tom, jací jsou sociální pracovníci.

Respondent č. 10: Takže když bych teď jenom zreflektovala to, co říkáme. Tak protože si myslíš, že ta profesní identita je vnímána víceméně negativně i díky obrazu médií společnosti, tak díky tomu i jakoby vlastně vyrovnat se s tou definicí sociálního pracovníka, jak ji společnost vnímá, už jenom to se vyrovnat, aby mi to potom jako neovlivnilo práci.

Respondent č. 11: Já myslím, že strašně moc. Jestliže sociální pracovník neví, proč tam je, co dělá, jak tomu člověku může bejt prospěšnej, tak je to blbě. Já taky na začátku svý, nevím, jestli to můžu říct, kariéry, ale asi to řeknu, jsem chtěl bejt záchranář, sociální pracovník prostě. Jako jo, člověk dojde k tomu, že já prostě nejsem záchranář. Já jsem sociální pracovník a to je něco jinýho, než prostě toho člověka zachránit za každou cenu. Takže s vědomím si toho, proč jsem tady, v čem tomu člověku můžu pomoci a kde mám svý hranice, je prostě strašně důležitý. Protože pak zaběhnu někam, pak mě to štve a dělám fakt toho záchranáře a vyčerpávám sám sebe.

Respondent č. 12: Jestli tomu dobře rozumím, tak to vidím tak, že komu není tahle práce blížká, nemá vztah k lidem a dělá to proto, že mu nic jiného nezbylo, tak to není dobré.

Respondent č. 13: No, tak projevuje se podle mě tím, že se sociální pracovník dokáže do klienta vcítit, přemýšlet o něm a spatřit v něm lidskou bytost, i když vypadá velmi zanedbaně. Sociální pracovník nehodnotí a dá najevo svou účast, podporu za nějakých určených podmínek. Často je sociální pracovník jediný, s kým klient hovoří o svém

problému, o svých přáních. Profesní identita je myslím patrná až v té zpětné vazbě od klienta.

Respondent č. 14: Je hodně důležité, jak člověk tu profesi vnímá, protože v případě, že nebude úplně ztotožněn, tak to určitě bude mít vliv na kvalitu práce. Já to beru spíše jako poslání. Člověk nedělá práci sám pro sebe, ale může někomu pomoci.

Respondent č. 15: Pokud sociální pracovník bere svoji práci jako profesi, tak se určitě zajímá o nové postupy a trendy v oboru, takže jeho práce může být efektivnější.

Respondent č. 16: To určitě velice. Každý sociální pracovník pojímá tuto profesi podle svého. Někdo to bere jako opravdu pomáhající profesi, někdo je diplomat, který dělá mediátorskou činnost, ale někdo je sociální pracovník s velkým „S“. Přijďte a víte, že je to člověk, který vám pomůže, a někdo by se lépe hodil na úředníka. Ono vlastně v sociální sféře je několi typů sociálních pracovníků. Někdo je v kanceláři, v ústavech, někdo je v terénu. Každý z nás si asi najde tu svou pozici, ne každý asi bude terénním pracovníkem. Je to vlastně o té identitě a i o tom, co člověk zažil. Prostě člověk přijde do kanceláře a vidí, kdo před ním sedí.

Respondent č. 17: Projevuje se značně. Pokud je člověk ztotožněný se svou profesí, dokáže vykonávat svou profesi na sto procent. No prostě tu práci dělá rád a pořádně; je to něco, co má pro něj smysl.

Respondent č. 18: Když je sociální pracovník spřízněn s tím, co dělá, a myslí si to, dělá svou práci dobře. Když to chybí, přijde rychle syndrom vyhoření a sociální pracovník nemůže dobře pracovat.

Respondent č. 19: Vyšší profesionalita sociálního pracovníka při vykonávání sociální práce ve společnosti.

Respondent č. 20: Čím je vyšší profesní identita, tím lepší výkon sociálního pracovníka je možné pozorovat. Sociální pracovník může klientovi lépe poradit, je více zapálený pro svou práci, snaží se s maximálním úsilím řešit případné klientovy problémy nebo potíže.

Respondent č. 21: Takže by měl mít zájem pomáhat lidem, potom jsou lidé, který – některé případy – ale mají větší porozumění.

Respondent č. 22: Já bych řekla, že v tom velkou roli hraje i cíle a poslání instituce, která sociálního pracovníka zaštiťuje nebo zaměstnává. A zpravidla by ten pracovník měl být ztotožněn s „PR“ té organizace.

Respondent č. 23: Člověka musí ta práce bavit, bavit ho jednat s lidmi. Tím má i tu motivaci tu jeho situaci řešit, má chuť pomáhat lidem.

Respondent č. 24: Velmi. Vytváří zpětnou vazbu, propojení člověka s vlastní prací, nalezení smysluplnosti.

Respondent č. 25: Asi je znát na odborné úrovni výkonu práce. Když si je člověk vědomý vlastních kompetencí, řeší úkoly systematicky, dokáže mít víc nadhled.

Respondent č. 26: Je dobrým mediátorem – nejspíš.

Respondent č. 27: Pokud by ta profesní identita nebyla, tak tuhle práci nemůžu vykonávat. Nemůžu ji vykonávat ve složce, s jejímiž úkoly a cíli se neztotožňuji – nedělala bych pak to, co je pro danou věc v daném případě to nejlepší. Bylo by mi to de facto jedno, bylo by to pro mne jenom zaměstnání, jakýsi zdroj nutné obživy.

Respondent č. 28: Určitě v motivaci k práci a k lepším výkonům a snadnějšímu plnění úkolů, také k chtění se učit novým věcem.

Respondent č. 29: No, já si myslím, že se projevuje určitě ochotou toho celoživotního vzdělávání, který je velmi důležitý, vlastně celkově se celej ten postoj k tý práci mění. A všechno se rozvíjí, tak je potřeba ty informace mít, určitě uvědomění si vlastní role v tý práci. A důležitý je předcházet syndromu vyhoření – to je hodně žhavý téma v poslední době, a znát svoje kompetence, pracovat kvalifikovaně, tak jak by měl a jak se od něj očekává.

Respondent č. 30: No, co se týče práce tady u nás, tak je to právě takový ten nadhled. Pracujeme s dětmi. A děti nás umějí dokonale zmást, jo, prostě nás ovlivnit. Je důležité zůstat jim nablízku, ale musíme si ponechat naše hranice. Dovolím si říct, že to tady máme trochu těžší, než třeba v protidrogové léčebně, že jo. Jde tu prostě o děti, pro které jsme teď my ti jediní, komu se mohou svěřit a podobně.

Respondent č. 31: Pracovník poskytne klientovi takovou podporu, která je pro něj vhodná. Nepodporuje příliš ani málo. To, co dělá, dělá s kongruencí, klienta nehodnotí, nenálepkuje, respektuje jeho právo na odlišnost a názor.

Příloha II.

Záznam otázek z rozhovoru výzkumu GAJU s respondenty

Záznam otázek z rozhovoru výzkumu GAJU s respondenty

Respondent B:

Jak je v současnosti u nás vnímaná sociální práce běžnými občany jako profese a co má vliv na toto vnímání?

„Jak mě jakoby vnímají lidi, jakoby okolí třeba a co má na to vliv? Aha, hm. Vnímána sociální práce, ne sociální pracovník? Jako ta práce, hm. Je tím myšlena jako sociální práce obecně, jako není to jako, e, sociální pracovník? Jak nás vnímá. No, já totiž se pohybuju jakoby v okolí, kde je hodně lidí, jako bych řekla jako sociálně naladěnejch, takže podle mě je to pořád vnímání tak, že to je jako pomoc lidem, jako že se staráme, prostě pomáháme a tak. A spíš mám jakoby pocit, že někteří lidi i z jiných profesí jakoby říkají: „Vaše práce má smysl, je to dobrý. My bysme tam chtěli dělat. A taky abysme mohli jako vy pomáhat lidem.“ Ale pak je druhá stránka, že někteří lidi řeknou: „Jejda, proč těm bezdomovcům se dávají ty polívky, dyť je to blbost, jim se dělat nikdy jako chtít nebude,“ a tak. Takže úplně bych řekl, že jsou protikladný názory a záležití, v jakým prostředí se člověk pohybuje. No, možná na cílové skupině, jakoby komu se člověk věnuje, že třeba když se někdo věnuje postiženým, tak to lidi vnímají jako kladně, bych řekla ještě pořád, a když se někdo stará třeba o osoby bez přístřeší, tak na to jsou lidi úplně alergičtí a nejradši by se tomu jakoby vyhli úplně kdykoli. A to vnímání, no, a ještě je to, ještě si myslím, že na to vnímání těch lidí má vliv jakoby ten samotnej jakoby pracovník, ať je to instruktor, pečovatel nebo kdokoliv nebo sociální pracovník, tak jakoby jak o té práci mluví, tak potom to okolí to vnímá. Takže když přijde manželka domů a stěžuje si manželovi, že to je v práci katastrofa, tak ten manžel získá negativní postoj, ale pokud někdo přijde a jakoby dobře o tom mluví, tak si myslím, že i to vnímání jakoby. Takže ta reklama samotných těch pracovníků. Pokud budem nespokojení, budeme mít málo peněz, budeme si prostě stěžovat, jak je to náročný, tak potom i to vnímání toho okolí bude, bude špatný.“

Uveďte prosím na příkladu, čím se projevuje podle Vás dobrá sociální práce?

Příklad dobré sociální práce je ten, že nás někdo osloví a chce využít naše služby. Věnujeme se mu a zjistíme po nějaké době, že je prostě schopnej třeba žít samostatně a není potřeba, aby byl závislý jakoby na našich službách. Je schopnej existovat a fungovat sám bez nás, třeba jenom s nějakou minimální podporou nebo asistencí. To si myslím, že je takovej jakoby dobrej výsledek té naší práce. Jako že podle mě špatný je to, že se snažíme ty uživatelé jakoby k sobě připoutat a starat se o ně co nejvíc. Vlastně i ideální sociální práce je ta, že žádná nebude potřeba. Myslím ta preventivní, ale ty služby péče – tam ty lidi můžeme akorát tak doprovázet a zkoušet je posouvat dál.

Respondent X:

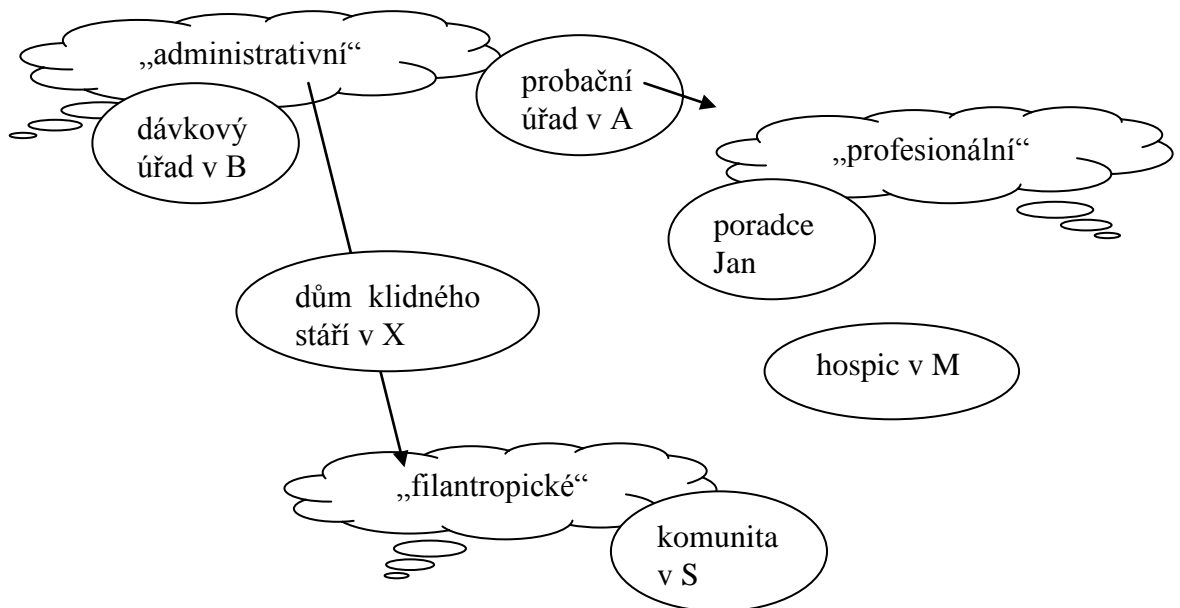
Které tři z níže uvedených charakteristik, jsou podle Vás nejvíce typické pro sociálního pracovníka ve Vaší organizace?

Tak já si myslím, že asi největší částí je asi to aktivní nasazení v rámci nebo vůbec toho zájemce, který přichází. Rozhodně to jsou, do toho vstupují i ty administrativní úkoly a vyřizování agendy a potom jsou to ty specifické potřeby, protože v naší organizaci se zabýváme pomocí klientům s Alzheimerovou chorobou ve velké míře, a tam velmi často potřebujeme pracovat právě se specifickými potřebami u každého člověka individuálně a na to musíme velmi často reagovat, a tím pádem i to komplexní posouzení těch individuálních okolností klienta a na základě toho reagovat. Ale právě často přichází zájemce, který potřebuje tu situaci řešit komplexně, nepřichází jenom z toho důvodu, že ví přesně, že chce tu konkrétní službu. Ale často musím hledat celý ten kontext toho řešení a nabídku případných dalších služeb a vlastně kombinaci těch služeb tak, aby situace byla řešitelná a abychom ji spolu s klientem a jeho rodinou mohli zvládnout.

Příloha III.

Příklady pojetí sociální práce v organizacích dle Musila

Příklady pojetí sociální práce v organizacích dle Musila



Obr. 2: Vymezení pomyslného prostoru, ve kterém se nalézají specifická pojetí SP různých jedinců a organizací, pomocí tří „čistých“ typů pojetí SP³²³

³²³ MUSIL, L. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*, s. 65.

Příloha IV.

Kompetence sociálního pracovníka

Kompetence sociálního pracovníka³²⁴

1. Uplatňovat dovednost kritického myšlení v pracovním kontextu, včetně dovednosti uplatňovat teorie v praxi.
2. Pracovat v souladu s etickými principy sociální práce a s ohledem na pozitivní význam odlišnosti.
3. Být schopen profesionálně využívat vlastní osobnost.
4. Rozumět rozličným formám a způsobům utlačování; znát strategie, jimiž se dá dosahovat sociální a ekonomické spravedlnosti.
5. Rozumět historii sociální práce, znát její současnou podobu a významná témata.
6. Uplatňovat své znalosti při práci s cílovými skupinami na všech úrovních.
7. Uplatňovat své znalosti při práci se specifickými problémy.
8. Kriticky analyzovat a uplatňovat znalost bio-psycho-sociálních činitelů, které ovlivňují vývoj jedince. Rozumět interakci mezi jednotlivcem a sociálními systémy různých úrovní.
9. Analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, sociálních pracovníků i organizací poskytujících sociální služby. Prokázat schopnost ovlivňovat zásady sociální politiky.
10. Hodnotit výsledky relevantního výzkumu a uplatňovat je v praxi. Umět navrhnout výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je sdělit jiným.
11. Umět zhodnotit empiricky vlastní činnost a činnost jiných relevantních subjektů.
12. Dokázat komunikovat s různými typy klientů, kolegů a s veřejností.
13. Umět poskytovat supervizi a konzultace v oblasti vlastní specializace.
14. Umět pracovat ve struktuře organizace a v systému poskytování sociálních služeb a dokázat prosazovat nutné organizační změny.

³²⁴ MATOUŠEK, O. *Úvod: Cíle a úrovně sociální práce*, s. 15.

Příloha V.

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR³²⁵

1. Etické zásady

- 1.1. Sociální práce je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v dokumentech relevantních pro praxi sociálního pracovníka, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.
- 1.2. Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
- 1.3. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.
- 1.4. Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a sdružení občanů svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.
- 1.5. Sociální pracovník dává přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby poskytuje na nejvyšší odborné úrovni.

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2.1. Ve vztahu ke klientovi

- 2.1.1. Sociální pracovník podporuje své klienty k vědomí vlastní odpovědnosti.
- 2.1.2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.
- 2.1.3. Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Sociální pracovník jedná s každým člověkem jako s celostní bytostí. Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity a společenského a přirozeného prostředí a usiluje o rozpoznání všech aspektů života člověka.

³²⁵ Společnost sociálních pracovníků ČR. *Etický kodex sociálního pracovníka ČR* [online].

Sociální pracovník se zaměřuje na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit a tak podporuje jejich zmocnění.

- 2.1.4. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby, které nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu (zejména nezletilé děti) nebo tehdy, kdy jsou ohroženy další osoby. V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy, umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, které se řízení týkají.
- 2.1.5. Sociální pracovník podporuje klienty při využívání všech služeb a dávek sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnáni, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje klienta při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.
- 2.1.6. Sociální pracovník podporuje klienty při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.
- 2.1.7. Sociální pracovník je si vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s klientem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Sociální pracovník jedná s osobami, které používají jejich služby (klienty) s účastí, empatií a péčí.

2.2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli

- 2.2.1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.
- 2.2.2. V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.
- 2.2.3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

2.3. Ve vztahu ke kolegům

- 2.3.1. Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.
- 2.3.2. Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.
- 2.3.3. Sociální pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a je zodpovědný za to, že jeho rozhodnutí budou eticky podložena.

2. 4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti

- 2.4.1. Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.
- 2.4.2. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- 2.4.3. Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.
- 2.4.4. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.
- 2.4.5. Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.
- 2.4.6. Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.

2.5. Ve vztahu ke společnosti

- 2.5.1. Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.
- 2.5.2. Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.
- 2.5.3. Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

2.5.4. Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštěm zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2.5.5. Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

2.5.6. Sociální pracovník požaduje uznání toho, že je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavatelům, profesní organizaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.

Etické problémové okruhy

Tyto problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika sociální práce v různých oblastech. Sociální práce s jednotlivcem, rodinami, skupinami, komunitami a organizacemi vytváří pro sociálního pracovníka situace, ve kterých musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i eticky rozhodovat. Sociální pracovník eticky uvažuje při sociálním šetření, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správních postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledků na klientův život.

A. Základní etické problémy jsou

- kdy vstupovat či zasahovat do života občana a jeho rodiny, skupiny či obce (např. z hlediska prevence či sociální terapie společensky nežádoucí situace),
- kterým sociálním případům dát přednost a věnovat čas na dlouhodobé sociálně výchovné působení,
- kolik pomoci a péče poskytnout, aby stimulovaly klienta ke změně postojů a k odpovědnému jednání a nevedly k jejich zneužití,
- kdy přestat se sociální terapií a poskytováním služeb a dávek sociální pomoci

B. Další problémové okruhy,

kteře se občas vyskytují a vyžadují etické hodnocení a rozhodování vyplývají z následujících situací, kdy loajalita sociálního pracovníka s klientem se dostane do střetu zájmů

- při konfliktu zájmu samotného sociálního pracovníka se zájmem klienta,

- při konfliktu klienta a jiného občana,
- při konfliktu mezi institucí či organizací a skupinou klientů,
- při konfliktu zájmu klientů a ostatní společnosti,
- při konfliktu mezi zaměstnavatelem a jeho sociálními pracovníky.

C. Sociální pracovník má ve své náplni roli pracovníka,

který klientům pomáhá a současně má klienty kontrolovat. Vztahy mezi těmito protichůdnými aspekty sociální práce vyžadují, aby si sociální pracovníci vyjasnili etické důsledky kontrolní role a do jaké míry je tato role přijatelná z hlediska základních hodnot sociální práce.

Postupy při řešení etických problémů

1. Závažné etické problémy budou probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci Společnosti sociálních pracovníků ČR (dále jen Společnost). Sociální pracovník má mít možnost: diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, event. i za účasti stran, kterých se týkají.
2. Společnost může doplnit a přizpůsobit etické zásady pro ty oblasti terénní sociální práce, kde jsou etické problémy komplikované a závažné.
3. Na základě tohoto kodexu je úkolem Společnosti pomáhat jednotlivým sociálním pracovníkům analyzovat a pomáhat řešit jednotlivé problémy.

Etický kodex byl schválen plénem Společnosti sociálních pracovníků 19. 5. 2006 a nabývá účinnosti od 20. 5. 2006.

Příloha VI.

Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy

Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy³²⁶

Návrh přijatý valným shromážděním IFSW
(Mezinárodní federace sociálních pracovníků),
Adelaide, Austrálie, 29. 9.–1. 10. 2004

1. Úvod

Etické uvědomění je nutnou součástí odborné praxe sociálních pracovníků. Schopnost a oddanost etickému jednání je základním aspektem kvality služby nabízené uživatelům služeb sociální práce.

2. Definice sociální práce

Profese sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v lidských vztazích a také zmocnění a osvobození lidí v zájmu zvýšení blaha. Sociální práce zasahuje v oblastech, kde dochází k interakci lidí a jejich prostředí, a využívá k tomu teorie lidského chování a sociálních systémů. Základem sociální práce jsou principy lidských práv a sociální spravedlnosti.

3. Mezinárodní konvence

Mezinárodní deklarace a úmluvy o lidských právech vytvářejí obecné standardy a poukazují na práva, která jsou globální společností akceptována. Dokumenty relevantní pro praxi sociální práce jsou:

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Úmluva původních domorodých obyvatel (11,0 konvence 169)

³²⁶ Společnost sociálních pracovníků ČR. *Mezinárodní etický kodex* [online].

4. Principy

4.1 Lidská práva a lidská důstojnost

Sociální práce je založena na respektu k hodnotě a důstojnosti všech lidí a na právech, která z toho vyplývají. Sociální pracovníci podporují a chrání fyzickou, duševní, emocionální a duchovní integritu a blaho každého člověka. To znamená:

1. Respektovat právo na sebeurčení – sociální pracovníci respektují a podporují právo lidí na provádění vlastních výběrů a rozhodnutí, nezávisle na jejich hodnotách a životních rozhodnutích, za předpokladu, že to neohrozí práva a legitimní zájmy druhých.
2. Podporovat právo na participaci – sociální pracovníci podporují plné zapojení a účast lidí, kteří používají jejich služby, takovými způsoby, aby mohli dosáhnout zmocnění ve všech aspektech rozhodování a jednání, které ovlivňuje jejich život.
3. Jednat s každým člověkem jako s celostní bytostí – sociální pracovníci se zajímají o celého člověka v rámci rodiny, komunity a společenského a přirozeného prostředí a usilují o rozpoznání všech aspektů života člověka.
4. Identifikovat a rozvinout silné stránky – sociální pracovníci se zaměřují na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit, a tak podporují jejich zmocnění.

4.2 Sociální spravedlnost

Sociální pracovníci mají povinnost podporovat sociální spravedlnost ve vztahu ke společnosti obecně i ve vztahu k lidem, se kterými pracují. To znamená:

1. Čelit negativní diskriminaci – sociální pracovníci mají povinnost čelit negativní diskriminaci na základě takových charakteristik, jako jsou schopnosti, věk, kultura, rod nebo pohlaví, rodinný stav, socioekonomický status, politické názory, barva pleti nebo jiné fyzické charakteristiky, sexuální orientace nebo duchovní přesvědčení.
2. Uznat diverzitu – sociální pracovníci rozpoznávají a respektují etnickou a kulturní rozdílnost ve společnostech, kde pracují, berouce při tom v úvahu individuální, rodinné, skupinové a komunitní odlišnosti.
3. Spravedlivě distribuovat zdroje – sociální pracovníci zaručují, že zdroje, které mají k dispozici, jsou rozdělovány spravedlivě ve shodě s potřebami.
4. Čelit nespravedlivé politice a praktikám – sociální pracovníci mají povinnost upozorňovat své zaměstnavatele, tvůrce politik, politiky samotné a veřejnost na situace, kdy lidé žijí v chudobě, když zdroje nejsou adekvátní nebo když rozdělování zdrojů, politika a praxe jsou utlačující, nespravedlivé nebo škodlivé.

5. Pracovat na základě solidarity – sociální pracovníci mají povinnost čelit sociálním podmínkám, které přispívají k sociálnímu vyloučení, stigmatizaci nebo útisku, a pracovat pro sociální inkluzi.

5. Profesionální jednání

Národní členské organizace IFSW mají povinnost rozvíjet a pravidelně aktualizovat svoje vlastní etické normy nebo etické směrnice tak, aby byly konzistentní s prohlášením IFSW. Národní organizace mají také povinnost informovat sociální pracovníky a vzdělavatele v sociální práci o těchto normách a směrnicích.

Sociální pracovníci by měli jednat v souladu s etickým kodexem nebo směrnicemi, které platí v jejich zemi. Tyto budou obvykle zahrnovat detailnější pravidla v etické praxi specifická podle národního kontextu. Následující obecná doporučení pro profesionální jednání se týkají toho, že:

1. Od sociálních pracovníků se očekává, že budou rozvíjet a udržovat požadované dovednosti a kompetence v oblasti své práce.
2. Sociální pracovníci nedopustí, aby jejich dovednosti byly využity k nehumánním účelům, jako je například mučení nebo terorismus.
3. Sociální pracovníci jednají bezúhonným způsobem. To zahrnuje nezneužívání vztahu důvěry s lidmi, kteří užívají jejich služeb, rozeznávání hranice mezi osobním a profesním životem a nezneužívání svého postavení pro osobní obohacení nebo zisk.
4. Sociální pracovníci jednají s lidmi, kteří používají jejich služby, s účastí, empatií a péčí.
5. Sociální pracovníci nepodřizují potřeby a zájmy lidí, kteří užívají jejich služeb, svým vlastním potřebám a zájmům.
6. Sociální pracovníci mají povinnost učinit nezbytné kroky v profesionální i osobní péči o sebe na pracovišti i ve společnosti s cílem zajistit, aby byli schopni poskytovat odpovídající služby.
7. Sociální pracovníci zachovávají důvěrnost informací, které se týkají lidí užívajících jejich služby. Výjimky mohou být odůvodněny pouze na základě vyššího etického požadavku (jako je například ochrana života).
8. Sociální pracovníci vyžadují uznání toho, že jsou zodpovědní za své jednání vzhledem k lidem, se kterými pracují, vzhledem ke kolegům, zaměstnavatelům, profesní asociaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.

9. Sociální pracovníci mají povinnost spolupracovat se školami sociální práce, aby podpořili studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.
10. Sociální pracovníci iniciují a zapojují se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a jsou odpovědni za to, že jejich rozhodnutí budou eticky podložena.
11. Sociální pracovníci jsou připraveni uvést důvody svých rozhodnutí, založených na etickém rozvažování, a jsou odpovědni za svoje volby a jednání.
12. Sociální pracovníci pracují na vytváření takových podmínek ve svých zaměstnavatelských organizacích i ve své zemi, aby principy tohoto prohlášení i principy jejich národního kodexu (existuje-li) byly diskutovány, hodnoceny a prosazovány.

Příloha VII.

Komplexní posouzení situace

Komplexní posouzení situace

21. Které tři z níže uvedených charakteristik, jsou podle Vás nejvíce typické pro sociálního pracovníka ve Vaší organizaci?

- a) administrativní úkony
- b) komplexní posouzení různorodých a individuálních okolností klienta a jeho situace
- c) navázání vztahu s klientem
- d) naplňování práv znevýhodněných
- e) znalost příslušné legislativy
- f) posilování schopností klienta zvládat vlastní situaci
- g) zabývání se zejména klientovými specifickými potřebami
- h) prosazování zájmů svých klientů
- ch) vyřizování své agendy
- i) spolupráce s dalšími pomáhajícími profesemi
- j) empatický a ochotný přístup
- k) aktivní nasazení v rámci řešení klientovy situace

Tab. 3: Odpovědi respondentů

Resp.	1. odp.	2. odp.	3. odp.	Resp.	1. odp.	2. odp.	3. odp.
<i>A</i>	<u>B</u>	E	H	<i>M</i>	I	J	K
<i>B</i>	<u>B</u>	A	K	<i>N</i>	<u>B</u>	C	F
<i>C</i>	<u>B</u>	F	J	<i>O</i>	C	E	K
<i>D</i>	<u>B</u>	A	F	<i>P</i>	C	F	H
<i>E</i>	A	E	J	<i>Q</i>	<u>B</u>	A	I
<i>F</i>	<u>B</u>	A	F	<i>R</i>	<u>B</u>	C	F
<i>G</i>	C	E	CH	<i>S</i>	<u>B</u>	A, CH	E
<i>H</i>	C	F	G	<i>T</i>	F	I	J
<i>CH</i>	<u>B</u>	CH	J	<i>U</i>	<u>B</u>	G	J
<i>I</i>	C	J	K	<i>V</i>	<u>B</u>	C	E
<i>J</i>	C	F	I	<i>W</i>	A	C	J
<i>K</i>	C	J	K	<i>X</i>	<u>B</u> , G	A, CH	K
<i>L</i>	A	C	E				

Příloha VIII.

Metodika výzkumu GAJU

Metodika výzkumu GAJU

Výzkumný vzorek

Tab. 4: Výzkumný vzorek

Respondent	Typ obce	Kraj	Typ služby
A	velkoměsto	Praha	ambulantní
B	obec	Olomoucký	ambulantní
C	obec	Plzeňský	ambulantní
D	město	Jihočeský	terénní
E	obec	Jihočeský	pobytová
F	město	Liberecký	terénní
G	velkoměsto	Praha	úřad
H	město	Karlovarský	ambulantní
CH	město	Jihomoravský	úřad
I	velkoměsto	Jihomoravský	pobytová
J	město	Ústecký	pobytová
K	město	Moravskoslezský	ambulantní
L	obec	Moravskoslezský	pobytová
M	velkoměsto	Moravskoslezský	terénní
N	velkoměsto	Praha	terénní
O	město	Středočeský	úřad
P	obec	Středočeský	ambulantní
Q	velkoměsto	Středočeský	terénní
R	město	Olomoucký	úřad
S	obec	Královéhradecký	úřad
T	obec	Pardubický	úřad
U	velkoměsto	Ústecký	terénní
V	obec	Vysočina	ambulantní
W	obec	Zlínský	ambulantní
X	město	Zlínský	terénní

Tab. 5: Rodělení podle typu obcí

Typ obce	Četnost
obec	9
město	9
velkoměsto	7
<i>celkem</i>	25

Tab. 6: Rodělení podle krajů

Kraj	Četnost
Hlavní město Praha	3
Středočeský kraj	3
Jihočeský kraj	2
Plzeňský kraj	1
Karlovarský kraj	1
Ústecký kraj	2
Liberecký kraj	1
Královéhradecký kraj	1
Pardubický kraj	1
Kraj Vysočina	1
Jihomoravský kraj	2
Olomoucký kraj	2
Moravskoslezský kraj	3
Zlínský kraj	2
<i>celkem</i>	25

Tab. 7: Rodělení podle typu poskytované služby

Typ poskytované služby	Četnost
ambulantní	8
pobytová	4
terénní	7
úřad	6
<i>celkem</i>	25

Tab. 8: Rodělení podle věku a vzdělání respondentů

Věk respondentů	Četnost	Vzdělání v oboru	Četnost
do 29	8	kurz	3
do 44	14	VOŠ	1
do 59	2	Bc.	14
60+	1	Mgr.	7
<i>celkem</i>	25	<i>celkem</i>	25

Přehled otázek rozhovoru

1. V kterém roce jste začala vykonávat profesi sociálního pracovníka?
2. Co si všechno představíte, když se řekne sociální práce?
3. Jaké činnosti jsou podle Vás spojeny s výkonem sociální práce?
4. Jak je v současnosti u nás vnímaná sociální práce běžnými občany jako profese a co má vliv na toto vnímání?
5. Uveďte prosím na příkladu, čím se projevuje podle Vás dobrá sociální práce?
6. Vysvětlete prosím, jaký dopad mají společenské a politické podmínky na současný stav sociální práce v ČR?

Nyní ke standardům kvality sociálních služeb (SQSS)

7. Jak probíhalo zavádění SQSS do praxe Vaší organizace? Jak jste byla zapojena do tohoto procesu?
8. Jak realizujete metodiky dle SQSS v praxi?
9. V jakém směru ovlivnily SQSS samostatnou sociální práci?
10. Proč si myslíte, že SQSS vznikly?
11. Jak hodnotíte stav soudobé sociální práce v ČR?
12. Co má podle Vás nejvýraznější vliv na uznání významu sociální práce ve společnosti?
13. Které konkrétní instituce vnímáte jako důležité pro fungování sociální práce?

Nyní k samotné profesi sociálního pracovníka

14. Proč jste se rozhodla pro profesi sociálního pracovníka? Co Vás vedlo k tomuto rozhodnutí?
15. Které hodnoty se podle Vás spojují s profesí sociálního pracovníka?
16. Prosím rozveďte, zda nabízí sociální pracovník klientům něco jiného než ostatní pomáhající profese?
17. Jaké osobní vlastnosti jsou klíčové pro dobrého sociálního pracovníka?
18. Jaké konkrétní projevy sociálního pracovníka vypovídají o jeho profesní identitě?
19. Co nejvíce ovlivňuje profesní identitu sociálního pracovníka?
20. Jak se promítá nedostatek profesní identity při každodenní realizaci sociální práce?

21. Které tři z níže uvedených charakteristik jsou podle Vás nejvíce typické pro sociálního pracovníka ve Vaší organizaci?

- a) administrativní úkony
- b) komplexní posouzení různorodých a individuálních okolností klienta a jeho situace
- c) navázání vztahu s klientem
- d) naplňování práv znevýhodněných
- e) znalost příslušné legislativy
- f) posilování schopností klienta zvládat vlastní situaci
- g) zabývání se zejména klientovými specifickými potřebami
- h) prosazování zájmů svých klientů
- ch) vyřizování své agendy
- i) spolupráce s dalšími pomáhajícími profesemi
- j) empatický a ochotný přístup
- k) aktivní nasazení v rámci řešení klientovi situace.

22. Je podle Vás důležité pro výkon profese sociálního pracovníka speciální vzdělání v tomto oboru?

23. Poznatky z jaké oblasti jsou pro Vás nejdůležitější?

24. Jakých dovedností, které potřebujete, se Vám nedostalo v průběhu Vaší profesní přípravy?

25. V jakém poměru by měl být sociální pracovník vybaven teoretickými znalostmi a praktickými zkušenostmi a proč by tomu tak mělo být?

26. Ke které profesi podle prestiže se podle Vás nejvíce blíží profese sociálního pracovníka?

27. V jakých konkrétních pracovních situacích musí brát sociální pracovník v úvahu etiku?

28. Jak hodnotíte profesi sociálního pracovníka z hlediska náročnosti?

29. S nároky profese se vyrovnáváte sami nebo Vám přitom pomáhá organizace?

30. Jak si představujete ideální pracovní podmínky pro výkon sociální práce?

31. Pokud je kvalitní sociální práce hodnocena známkou 1, jakou známkou byste hodnotili praxi Vaší organizace?

32. Charakterizujte prosím Váš vztah ke křesťanství:

33. Povídají si klienti sociálního zařízení o přístupu sociálních pracovníků k práci. Pan Petr říká: Většina pracovníků má k nám ryze profesionální přístup. Paní Andrea říká: Většina pracovníků ve svém přístupu dbá hlavně na předpisy. Pan Marek říká: Většina pracovníků k nám projevuje laskavý, vstřícný přístup. Paní Tereza říká: Většina pracovníků se snaží do řešení problému klienta zapojit i širší okolí. Ke kterému z názorů se při hodnocení většiny spolupracovníků nejvíce blíží Vaše stanovisko?

A nakonec několik demografických údajů:

34. Patříte do věkové skupiny: do 29 (1), do 44 (2), do 59 (3), 60+ (4)

35. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání je:

36. S jakou skupinou klientů pracujete?

37. V jakém typu zařízení či sociální služby vykonáváte profesi sociálního pracovníka?

38. V oboru sociální práce máte vzdělání v kurzu, na SOŠ, na VOŠ, stupeň Bc., stupeň Mgr.

Otázka č. 15 a kódování

Které hodnoty se podle Vás spojují s profesí sociálního pracovníka?

Respondent A:

Sociální pracovník A jako hlavní hodnotu vnímá lidská práva. Úkolem sociálního pracovníka má být především hájení práv a zájmů klientů. Všichni mají právo na podobnou kvalitu života. Sociální pracovník má bojovat proti lhostejnosti ve společnosti vůči lidem znevýhodněným, má bojovat za jejich práva. Důležitým nástrojem a hodnotou je věrohodnost pracovníka, která je spojená s autenticitou (pracovník se nepřetvařuje, je sám sebou). Klient má rovněž právo na vlastní názory a hodnoty, i když s nimi sociální pracovník nemusí souhlasit.

Kódování: lidská práva, kvalita života, důvěryhodnost, zralá osobnost, akceptace.

Respondent B:

Podle sociálního pracovníka B se někteří sociální pracovníci hodnotami uvědoměle nemusí řídit a berou profesi čistě jako práci. V profesi vidí spíše svůj vlastní zájem: zabezpečit rodinu, vydělat peníze, seberealizovat se. Hodnotou jsou lidé samotní, o které nám má jít v první řadě. Hodnotou sociálního pracovníka je pak pomoc či služba druhým, doprovázení. Hodnotou může být samotná práce sociálního pracovníka, pokud věří, že je to jeho poslání, úkol v životě.

Kódování: vlastní zájmy, lidství, služba, profese jako životní úkol.

Respondent C:

Pracovník C odpověděl slovním spojením „získaná odbornost“. Odpověď není nijak více rozvedena.

Kódování: odbornost.

Respondent D:

Pro pracovníka D Mezi základní hodnoty patří rodina, pak dále poctivost, pravdomluvnost, otevřenost, empatie. Více není rozvedeno.

Kódování: rodina, poctivost, pravda, otevřenost, empatie.

Respondent E:

Pro sociálního pracovníka E je důležité vzdělání. V rámci „všeobecného přehledu“ si uvědomuje potřebnost komplexního přístupu ve smyslu nabídnutí možností klientovi. Dále jmenoval hodnotu empatie.

Kódování: odbornost, empatie, komplexnost (kam poslat klienta).

Respondent F:

Pracovník F odpověděl krátce. Důležitými hodnotami jsou pro něj altruismus a empatie.

Kódování: altruismus, empatie.

Respondent G:

Pro pracovníka G je nejvyšší hodnotou úcta k člověku. Úctou je možné projevovat čistým zájmem o klientův problém, příběh. Na základě takto projevené úcty zjistíme potřeby klientů.

Kódování: úcta.

Respondent H:

Sociální pracovník H nedokázal v tu chvíli vyjmenovat konkrétní hodnoty. Uvedl pouze hodnotu člověka jako takového.

Kódování: lidství.

Respondent CH:

Pracovník CH uvedl stručně dvě hodnoty: odbornost a empatii.

Kódování: odbornost, empatie.

Respondent I:

Pracovník I si uvědomuje, že pojem hodnota není jednoznačný a že mu úplně nerozumí. Hodnotou je pro něj autenticita, která je důležitá pro důvěryhodnost sociálního pracovníka.

Kódování: důvěryhodnost.

Respondent J:

Pracovník J Vyjmenoval stručně několik hodnot, které vnímá spíše jako vhodné vlastnosti pro profesi: empatie, komunikativnost, trpělivost. Hodnotou je vzdělání a odpovědnost, dále sebeuplatnění, jednota a důslednost, vzájemné partnerství.

Kódování: empatie, komunikace, trpělivost, odbornost, odpovědnost, vlastní zájmy, poctivost, vztah.

Respondent K:

Sociální pracovník K uvedl mnoho filantropických hodnot. Základními hodnotami jsou pro něj láska a pravda. Další hodnoty spojil s praxí sociálního pracovníka, který má být empatický, komunikativní (umět naslouchat) a především mít rád lidi jako takové. Pro vztah je důležitá důvěra.

Kódování: pravda, altruismus (láska), empatie, komunikace, lidství, vztah, důvěryhodnost.

Respondent L:

Pracovník L Během odpovědi na otázku kladl důraz na empatii, která je pro něj velice důležitá. Z empatie vychází i další jmenovaná hodnota: služba (pomoc).

Kódování: empatie, služba.

Respondent M:

Pro pracovníka M mezi hodnoty sociální práce patří empatie, vstřícnost, otevřenost a pochopení.

Kódování: empatie, otevřenost, služba.

Respondent N:

Sociální pracovník N má hodnotu nejvíce spojenou s pojmem rodina. Vztahy mezi členy rodiny se podle něho odráží v ostatních problémech, např. ve finanční situaci, psychických nemocech. Jako další hodnotu jmenoval odpovědnost lidí vůči sobě navzájem a svému okolí. Odpovědnost vede k uvědomění si „chudoby“ druhých a k pomoci jim.

Kódování: rodina, služba, odpovědnost.

Respondent O:

Pracovník O se odkázal na etický kodex, v kterém jsou důležité hodnoty, které ale nejmenoval konkrétně. Mezi další hodnoty podle něj patří mlčenlivost a dále přístup ke klientovi, který má být založen na hodnotě vstřícnosti, rovnosti, respektu a pokory.

Kódování: hodnoty etického kodexu, mlčenlivost, otevřenost, lidská práva, úcta, pokora

Respondent P:

Podle sociálního pracovníka P je základem vztah ke klientovi, mezi hodnoty patří jako nejdůležitější vnímavost (sociální cítění) a pak ohleduplnost a takt.

Kódování: empatie, ohleduplnost, zralá osobnost, vztah

Respondent Q:

Jako první hodnotu si pracovník Q vzpomněl na solidaritu, protože každý člověk se může dostat do situace, kdy bude potřebovat pomoc. Úkolem státu či společnosti je být solidární a pomoci mu. Jako další hodnotu vzhledem ke své cílové skupině v praxi uvedl toleranci a nediskriminaci.

Kódování: solidarita, služba, lidská práva, akceptace

Respondent R:

Sociální pracovník R uvedl, že nejdůležitější hodnotou pro profesi je empatie. Dalším pilířem je zralá a silná osobnost sociálního pracovníka, který je i vzorem, příkladem. Přesto ale si má sociální pracovník uvědomit, že není žádný „nadčlověk“. Po chvíli přemýšlení uvedl ještě jako hodnotu čest.

Kódování: empatie, zralá osobnost, pokora, čestnost.

Respondent S:

Podle sociálního pracovníka S jsou základní hodnotou úcta a schopnost vžít se do situace klienta, tedy empatie. Dále uvedl hodnotu solidarity s tím, že to patří k takovým těm vznešeným pohádkám sociální práce, protože ve skutečnosti se vytrácí.

Kódování: úcta, empatie, solidarita.

Respondent T:

Pro sociálního pracovníka T hodnoty ztratily v praxi jeho profese podle něho svůj význam. Přesto uvádí jako hodnotu empatii a „víru v lepší zítřky“.

Kódování: empatie, naděje.

Respondent U:

Podle sociálního pracovníka U je na prvním místě hodnota umění. To je součástí odbornosti: člověk může mít rozsáhlé teoretické znalosti, ale potřebuje umění komunikovat, vcítit se.

Kódování: komunikace, empatie, odbornost.

Respondent V:

Sociální pracovník V uvedl jako hodnotu vztah s klientem. Hodnotou pak je samotné lidství, od kterého se odvíjejí další hodnoty, že se např. člověk neomezuje jen na sám sebe, tedy že je otevřený k druhým lidem. S tím souvisí hodnota lásky, naděje, důvěry, empatie a trpělivosti.

Kódování: vztah, lidství, otevřenost, altruismus (láska), naděje, empatie, trpělivost.

Respondent W:

Podle sociálního pracovníka W je nejvyšší hodnotou dobro a láska k druhým i sám k sobě. Dále uvedl toleranci.

Kódování: dobro, altruismus (láska), akceptace.

Respondent X:

Sociální pracovník X téma hodnot podrobně rozebral. Nejprve poukázal, že hodnoty jsou hodně vlastnosti, které vycházejí z charakteru člověka, jako např. důvěryhodnost, spolehlivost, spravedlnost, čestnost, moralita a etické jednání. Sociální pracovník by měl dodržovat etický kodex. Pro svou praxi potřebuje mít schopnost empatie a znalost metod a technik SP. Mezi základní hodnoty patří vnímání člověka jako individuální bytosti. Proto je důležitý individuální přístup, který je také pro sociálního pracovníka X brán jako hodnota, protože jde o hledání těch nevhodnějších cest. Hodnotou je vnímat člověka s jeho všemi potřebami – základními i vyššími. To respondent spojuje s hodnotou lásky k bližnímu či vztahem k člověku (blízkost k člověku).

Kódování: důvěryhodnost, odpovědnost, spravedlnost, poctivost, lidská práva, hodnoty etického kodexu, empatie, odbornost, lidství, individuální přístup, komplexnost, altruismus (láska), vztah

Tab. 9: Přehled kódování

	Hodnota	Četnost
1	lidská práva (rovnost)	A, O, Q, X
2	kvalita života	A
3	důvěryhodnost (autenticita)	A, I, K, X
4	zralá osobnost (takt)	A, P, R
5	akceptace	A, M, Q, W
6	vlastní zájmy (např. seberealizace, peníze)	B, J
7	lidství	B, H, K, V, X
8	služba	B, L, M, N, Q
9	profese jako životní úkol	B
10	odbornost	C, E, CH, J, U, X
11	rodina	D, N
12	poctivost (důslednost, čestnost)	D, J, R, X
13	otevřenost (vstřícnost)	D, M, O, V
14	empatie	D, E, F, CH, J, K, L, M, P, R, S, T, U, V, X
15	pravda	D, K
16	komplexnost	E, X
17	altruismus (láska)	F, K, V, W, X
18	úcta	G, O, S
19	komunikace	J, K, U
20	trpělivost	J, V
21	vztah (důvěra)	J, K, P, V, X
22	odpovědnost (spolehlivost)	N
23	hodnoty etického kodexu	O, X
24	pokora	O, R
25	mĺčenlivost	O
26	ohleduplnost	P
27	solidarita	Q, S
28	naděje	T, V
29	dobro	W
30	individuální přístup	X
31	spravedlnost	X

Abstrakt

FLÍDROVÁ, M. *Sociální práce jako práce řízená profesními hodnotami*. České Budějovice 2014. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra psychologie, etiky a charitativní práce. Vedoucí práce M. Opatrný.

Klíčová slova: sociální práce, profesní identita, hodnoty, etický kodex

Identita profese sociální práce se jeví jako nejednotná. Příčinou je odlišné vnímání pojetí uvnitř profese. Jedním ze způsobů utvoření větší stability identity sociální práce může být důraz na význam hodnot v profesi a jejich jednotné definování. Tyto dva aspekty jsou hlavní náplní této diplomové práce, jejímž cílem je reflektovat pojetí hodnot v sociální práci v souvislosti s vnímáním a přístupem k profesní identitě sociální práce. Osnovu této práce tvoří vymezení pojmu hodnota, jejíž neshodný význam brání v definování konkrétních hodnot v sociální práci. Tématem následujících kapitol je role hodnot a vymezení jednotlivých hodnot sociální práce na základě profesních cílů, etických kodexů, zahraničních a českých autorů píšících o etice sociální práce. Práce je doplněná o názory sociálních pracovníků, kteří byli zapojeni do výzkumné části projektu Grantové agentury Jihočeské univerzity č. 117/2013/H zkoumajícím pojetí kvality sociální práce v souvislosti se sebedefinováním sociálního pracovníka a jeho pomáhající profese.

Abstract

Social work as a work managed by professional values

Keywords: social work, professional identity, values, code of Ethics

The identity of social work profession seems to be inconsistent. This is caused by different concept perception within the profession. One way of building greater stability of social work identity can be put the emphasis on the importance of values in the profession and their uniform definition. These two aspects are the main fulfillment of this Diploma thesis, in which the main aim is to reflect the concept of values in social work in relation to the perception and access to the professional identity of social work. The theme of this paper is built by defining the concept of value, which prevents mismatched importance in defining specific values in social work. The theme of following chapters is the role of values and definitions of individual values of social work based on career goals, code of ethics, foreign and Czech authors who write about the ethics of social work. The work is complemented by opinions of social workers who were involved in the research part of the project of Grant Agency of South Bohemian University No. 117/2013/H investigating the concept of quality of social work in relation to social worker's selfdefining and his helpful professions.