



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Profesní identita sociálního pracovníka

Bakalářská práce

Studijní program

Sociální práce

Autor: Ing. Helena Matoušková
Vedoucí práce: Mgr. Miloslava Šotolová

Olomouc 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Olomouci datum 20.4.2024

Ing. Helena Matoušková

Poděkování

Ráda bych upřímně poděkovala vedoucí práce, paní Mgr. Miloslavě Šotolové za její obětavé a vstřícné vedení po celou dobu psaní mé práce. Její odborné rady a podpora byly pro mě velkou motivací a inspirací. Dále bych chtěla vyjádřit díky své rodině za jejich nekonečnou trpělivost, pochopení a neustálou podporu. V neposlední řadě si velké poděkování zaslouží také moji spolužáci za jejich účast při shromažďování nezbytných dat pro analýzu potřebnosti a za jejich celkovou podporu.

Anotace

Bakalářská práce Identita sociálních pracovníků se zabývá potřebností a významem "platformy" studentů po ukončení studia jako nástroje pro zvyšování identity nových sociálních pracovníků. Práce se zaměřuje na role sociálních pracovníků a faktory, které mají vliv na utváření jejich identity. Práce se věnuje přidruženým tématům, jako jsou prestiž sociální práce, kompetence sociálních pracovníků nebo také etické hledisko. Implementace nové platformy může přispět k posílení identity sociálních pracovníků a následně zvýšit prestiž sociální práce ve společnosti.

Klíčová slova

Sociální práce, identita, kompetence, prestiž, funkce sociální politiky

Annotation

The bachelor thesis Social Workers' Identity addresses the need and importance of students' post-graduation "platform" as a tool for enhancing the identity of new social workers. The thesis focuses on the roles of social workers and the factors that influence the formation of their identity. The thesis discusses associated themes such as the prestige of social work, the competences of social workers, as well as ethical considerations. The implementation of the new platform can contribute to strengthening the identity of social workers and consequently increase the prestige of social work in society.

Keywords

Social work, identity, competence, prestige, social policy functions

Obsah

Anotace.....	7
Annotation.....	7
Úvod.....	11
1 Představení tématu.....	13
1.1 Vymezení pojmů a popis výchozího stavu.....	13
1.2 Zakotvení tématu v odborné literatuře.....	14
1.3 Role sociálních pracovníků a vlivy na její výkon.....	15
2 Příležitost ke zkvalitnění výkonu sociální práce.....	18
3 Sociální pracovník ve veřejně politických dokumentech.....	20
3.1 Listina základních práv a svobod.....	20
3.2 Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.....	20
3.3 Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádí zákon o sociálních službách.....	21
3.4 Nařízení vlády č. 275/2016 Sb. o oblastech vzdělávání ve vysokém školství.....	22
3.5 Připravovaný zákon o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)...	23
4 Propojení tématu se sociální politikou.....	25
4.1 Sociální politika.....	25
4.1.1 Funkce sociální politiky.....	26
4.1.2 Cíle sociální politiky.....	28
4.1.3 Nástroje sociální politiky.....	29
5 Propojení tématu s teoriemi a metodami sociální práce.....	32
5.1 Definice sociální práce.....	33
5.2 Identita v sociální práci.....	34
5.2.1 Profesní identita – Sociální pracovník.....	36
5.2.2 Identita profese – Sociální práce.....	39
5.2.3 Profesní identita versus Identita profese.....	41
5.3 Identita sociálních pracovníků: Faktory a Odlišnosti.....	42
5.3.1 Typy sociálních pracovníků.....	43
5.3.2 Kompetence sociálních pracovníků.....	44
5.3.3 Prestiž.....	45
5.4 Vzdělávání v oblasti sociální práce a supervize.....	46
6 Etický pohled.....	48
7 Analýza potřebnosti.....	51
7.1 Metody použité pro získání dat.....	51
7.1.1 Fokální skupina.....	51
7.1.2 Sekundární data z rešerše zdrojů.....	52
7.1.3 Závěr ze získaných dat.....	53
7.2 Témata nové aplikace dle získaných dat.....	54

7.3 Velikost cílové skupiny	56
7.4 Analýza stakeholderů	57
7.5 Závěr analýzy	58
8 Projekt – Aplikace Kompas sociální práce pro posílení identity sociálních pracovníků	60
8.1 Cíl projektu.....	60
8.2 Klíčové aktivity a jejich indikátory	61
8.3 Harmonogram aktivit – Ganttův diagram.....	65
8.4 Výstupy a výsledky projektu s vazbou na indikátory.....	66
8.5 Přidaná hodnoty projektu	69
8.6 Management rizik.....	70
8.7 Rozpočet.....	71
8.8 Rekapitulace klíčových ukazatelů projektu.....	73
Závěr.....	75
Bibliografie.....	77
Seznam příloh.....	81
Přílohy	83

Úvod

V dnešní společnosti, která se neustále vyvíjí a čelí narůstajícím sociálním výzvám, se stává role sociálního pracovníka stále důležitější. Tyto profesionály, kteří se potýkají s různými problémy – od chudoby, přes rodinné krize, až po podporu osob s různorodými zdravotními a sociálními potřebami, najdeme v přímém kontaktu s jednotlivci a komunitami. Práce sociálních pracovníků je založena na pevných základech sociální spravedlnosti, empatie a neustálé snahy o zlepšování podmínek života lidí. Tato angažovanost sebou nese nejen vysokou míru osobního uspokojení z pomoci druhým, ale také řadu profesionálních výzev a rizik. Jedním z nejzávažnějších problémů, se kterými se sociální pracovníci setkávají, je stav vyhoření, který může mít výrazný dopad na kvalitu poskytovaných služeb, ale i na osobní život sociálních pracovníků. To může mít následně negativní vliv na profesní identitu sociálních pracovníků.

Vzhledem k rychlému společenskému, ekonomickému a technologickému vývoji se sociální pracovníci potýkají nejen s narůstajícím objemem a složitostí sociálních problémů, ale i s vlastními vnitřními výzvami plynoucími z této náročné práce.

Cílem bakalářské práce je připravit projekt pro založení a fungování "platformy" studentů po ukončení studia s cílem zvýšit a udržet profesní identitu sociálních pracovníků. Platforma bude přispívat k posílení profesní identity tím, že nabídne prostor pro sdílení, vzájemnou podporu a profesionální rozvoj. Rozvoj profesní identity a prevence vyhoření jsou klíčové aspekty, které pomáhají zvyšovat kvalitu sociálních služeb a zajišťují, že sociální pracovníci mohou dále přispívat k životům jednotlivců a komunit. Platforma poskytne prostor pro sdílení zkušeností, vzájemnou podporu a přístup k odborným zdrojům, a tím podpoří rozvoj profesní identity, odolnost proti stresu a zvýší kvalitu poskytovaných sociálních služeb. To přispěje k rozvoji profesní komunity sociálních pracovníků a efektivní pomoci jednotlivcům a komunitám, s nimiž pracují. Platforma si klade jako další cíl poskytnout konkrétní nástroje a přístupy, které mohou pomoci zvýšit jejich odolnost vůči stresu a vyhoření.

Význam tohoto projektu je v jeho schopnosti reagovat na aktuální potřeby sociálních pracovníků, poskytnout jim nástroje k lepšímu zvládnání stresu, vyhoření a podporovat jejich profesní růst. Tím se nejen zlepšuje kvalita života pracovníků v této oblasti, ale zároveň se zvyšuje efektivita a kvalita sociálních služeb poskytovaných jednotlivcům nebo komunitám. V konečném důsledku má tato platforma potenciál nejen obohatit profesní život sociálních pracovníků, ale také přispět k většímu uznání a hodnocení sociální práce v širším společenském kontextu.

1 Představení tématu

Bakalářská práce se zaměřuje na téma, které je klíčové pro sociální pracovníky, a to je profesní identita. Posilování profesní identity sociálních pracovníků je důležité pro uznání a efektivitu jejich práce. V dnešní době rychlého technologického rozvoje se nabízí nové možnosti, jak podporovat a rozvíjet profesní identitu sociálních pracovníků. Jedním z nástrojů může být vývoj a zavedení nové platformy, která bude sloužit jako platforma pro sdílení odborných znalostí a zkušeností, bude nástrojem pro osobní rozvoj, vzdělávání a supervizi, což jsou klíčové aspekty pro udržení a rozvoj profesní identity.

V následujících podkapitolách bude pozornost nejdříve věnována důležitým pojmům souvisejícím s profesní identitou a charakteristikou výchozího stavu. Další části jsou věnovány zařazení tématu do kontextu odborné literatury, definování rolí sociálních pracovníků a vlivu na její výkon.

1.1 Vymezení pojmů a popis výchozího stavu

Témata zvyšování povědomí o sociální práci a identitě sociálních pracovníků je v naší společnosti důležité. Často se hodnotí úspěch podle kritérií odlišných od těch, která jsou klíčová pro sociální práci, což zdůrazňuje důležitost této problematiky. Zatímco společnost často spojuje úspěch s konkrétními a okamžitě viditelnými výsledky, jako jsou finanční zisky, postavení, moc nebo sláva, sociální práce se soustřeďuje na méně viditelné, ale významné cíle, jako je zlepšení kvality života jednotlivců a skupin, podpora sociální spravedlnosti a zmírnění lidského utrpení.

Potřeba identity a uznání v sociálním kontextu, pocit začlenění do společnosti a touha po autonomii a sebeuznání jsou hluboce zakotveny v našich zkušenostech. Tato potřeba je základem našeho vnitřního světa ovlivňujícího to, jak vnímáme sami sebe a naše místo ve společnosti. Při zkoumání konceptu identity – co znamená být skutečným "já", je zřejmé, že její jádro spočívá ve schopnosti odlišit se od anonymity. Anonymita zastupující nedostatek osobního rozpoznání a jedinečnosti je v přímém kontrastu s ideou osobní identity, která vyjadřuje naši jedinečnost a individualitu. Zralá identita není pouze pasivním přijetím sociálních rolí, ale zahrnuje aktivní, tvůrčí zapojení při přijímání a plnění těchto rolí. Toto zapojení zahrnuje přijetí našich osobních vlastností, jak pozitivních, tak negativních, a jejich začlenění do širšího kontextu našeho života. Je to proces, ve kterém přijímáme naše vrozené atributy – ať už se jedná o biologické charakteristiky, jako je pohlaví, nebo sociálně-kulturní

faktory, jako je naše rodinné a společenské prostředí. Dále zahrnuje jak naše talenty, tak i naše slabosti a omezení. (Matoušek, 2003, str. 212)

Výchozí stav nově navrhované platformy, která je specificky vytvořena pro podporu identity začínajících sociálních pracovníků, je zaměřen na podporu řešení významných problémů, jako jsou vyhoření a emoční vyčerpání. Tato platforma si klade za cíl poskytnout nezbytnou podporu pro posílení profesní identity těchto pracovníků. Bude nabízet prostor pro sdílení zkušeností, přístup k odbornému poradenství a techniky sebezpečí, čímž bude pomáhat čelit klíčovým výzvám spojených s počátky kariéry v sociální práci. Hlavním cílem je poskytnout prostředek pro sdílení zkušeností a technik sebezpečí, podporu vzájemné solidarity a možnosti odborného rozvoje, čímž reaguje na naléhavou potřebu zlepšení pracovních podmínek a posílení pocitu profesní sounáležitosti. Platforma usiluje o zvýšení veřejného uznání sociální práce a jejího přínosu pro společnost, přičemž klade důraz na význam vzájemné podpory a profesního rozvoje v rámci komunity sociálních pracovníků. Tento přístup usiluje o zmírnění komplikovaných výzev v oboru, ale také otevírá cestu k udržitelnějšímu a odolnějšímu způsobu vykonávání sociální práce zdůrazňující její nezastupitelnou roli ve fungování společnosti.

1.2 Zakotvení tématu v odborné literatuře

Zakotvení problematiky identity sociálních pracovníků v domácí odborné literatuře je potřebné pro důkladné pochopení a zkoumání tohoto tématu v kontextu našeho prostředí. Autoři jako Libor Musil, Radka Janebová a Oldřich Matoušek nahlíží na sociální práci z různých úhlů, včetně významu profesní identity, jejího rozvoje, výzev a strategií pro její posílení. Poskytují důležité teoretické základy a empirické poznatky, které ukazují, jak sociální pracovníci chápou svou profesní roli, jak se vyrovnávají s výzvami v praxi a jaké faktory přispívají k jejich profesní spokojenosti a odolnosti. Zaměřují se na teoretické koncepty a modely pomáhající vysvětlit, co tvoří jádro profesní identity sociálních pracovníků, a jak se tato identita vyvíjí v čase na základě osobních zkušeností a profesních výzev.

Časopis "Sociální práce / Sociálna práca" a podobné odborné publikace jsou klíčové pro rozvoj a posílení profesní identity sociálních pracovníků, protože nabízejí informace z aktuálních výzkumů, teoretických diskusí a praktických zkušeností z různých kultur a sociálních kontextů. Tyto zdroje zdůrazňují význam multidisciplinárních¹ pohledů,

¹ Multidisciplinární – jedná se o přístup charakterizovaný spoluprací více vědních oborů při realizaci odborné a vědecko-výzkumné činnosti

osvědčených postupů a reflexe o profesní praxi, což umožňuje sociálním pracovníkům udržet krok s nejnovějšími trendy, rozvíjet kritické myšlení a etické chování. Dále zdroje přispívají k hlubšímu porozumění složitosti profesní identity, podporují odborný růst, posilují odolnost proti vyhoření a zvyšují efektivitu a empatii při poskytování sociálních služeb, což má zásadní význam pro kvalitu péče o klienty a celkovou spokojenost v oblasti sociální práce.

Mezi zahraniční autory, kteří se věnují tématu této bakalářské práce patří Stephen A. Webb, který zdůrazňuje, jak vlastní hodnoty a přesvědčení ovlivňují práci sociálních pracovníků a jejich vztahy s klienty. Dalšími autory jsou Robert Adams, který se specializuje na teoretické základy sociální práce, Lena Dominelli, známá svými příspěvky k sociální spravedlnosti a environmentální sociální práci, Malcom Payne, který rozvíjí teoretické a praktické přístupy pro složité sociální situace, nebo Alan Edward Barsky, jenž se zabývá etickými dilematy v sociální práci. Dalším zdrojem informací pro bakalářskou práci byly instituce sociální práce, jako je například USC Dworak-Peck School of Social Work, která je uznávaná pro inovativní přístupy v oblasti vzdělávání a výzkumu sociální práce.

Kombinace této literatury nabízí komplexní pohled na problematiku profesní identity sociálních pracovníků, od teoretických rámců přes empirické studie po praktické návody. Důležitost této tematiky spočívá v jejím přímém dopadu na kvalitu poskytovaných služeb, na spokojenost a odolnost pracovníků a na celkovou efektivitu sociálních služeb. Rozvoj a posílení profesní identity je tak klíčové nejen pro individuální pracovníky, ale i pro stabilitu a rozvoj celého sektoru sociální práce.

1.3 Role sociálních pracovníků a vlivy na její výkon

Role definují očekávané chování jednotlivce v určité sociální pozici a stanovují, co by měl daný jedinec dělat, kdy a kde to má provádět. To zároveň určuje, jaká očekávání může mít od ostatních, pokud se rozhodne danou roli přijmout či odmítnout. Rolí dochází k realizaci určité pozice ve společnosti. Jedinec může zastávat více rolí, které mohou být buď ve vzájemném souladu nebo v konfliktu. (Matoušek, 2003a, str. 190)

Sociální pracovníci podobně jako ostatní pracovníci v pomáhajících profesích čelí složitým výzvám svých klientů, přičemž nemohou zůstat emocionálně nebo postojově neutrální. Jejich schopnost empatie, identifikace skrytých aspektů problémů klientů a podpora při hledání konstruktivních řešení jsou zásadními prvky jejich role. Toto ztotožnění s klientem znamená, že sociální pracovníci neoddělují svůj osobní život od profesní role. Jejich reakce jsou pro klienta klíčové – kdykoli je to možné a bez rizika poškození klienta, měli by sociální

pracovníci jednat s maximální otevřeností. Takový přístup k roli sociálního pracovníka napomáhá klientům lépe porozumět vlastním emocím a názorům. Sociální pracovníci by se neměli angažovat ve vztazích s klienty, s nimiž nejsou schopni pracovat na základě vzájemného akceptování. (Matoušek, 2003a, str. 190)

Sociální pracovníci se ve své profesi setkávají s řadou výzev a problémů, kterým musí čelit, bránit se jim a které mají vliv na výkon jejich role. Dle informací publikovaných na stránkách USC Suzanne Dworak-Peck (2019) se může jednat se například o:

Profesní vyčerpání a stres: Kvůli intenzivní emocionální práci s lidmi v těžkých životních situacích jsou sociální pracovníci vystaveni vysokému riziku profesního vyčerpání a stresu. Musí najít způsoby, jak se chránit před emocionálním vyhořením a udržet si psychickou odolnost.

Nedostatečné zdroje: Čelí nedostatku finančních, personálních a materiálních zdrojů potřebných k poskytování účinné pomoci. To může vést k frustraci a pocitu bezmoci, když nejsou schopni plnit své profesní cíle tak, jak by si přáli.

Vysoké pracovní zatížení: Často se potýkají s vysokým pracovním zatížením a velkým počtem případů, což ztěžuje poskytování individualizované a důkladné péče každému klientovi.

Konfrontace s lidským utrpením a krizemi: Pravidelně se setkávají s těžkými životními situacemi, jako je zneužívání, závislost, chudoba a další formy sociálního vyloučení, což může být emočně náročné.

Nepochopení a nedostatek uznání: Bojují s nedostatkem veřejného uznání a nepochopením povahy své práce. To může zahrnovat stereotypy a předsudky, které jejich profesi dehodnotí.

Konflikty s politikami a systémy: Musí se vyrovnávat s politikami a systémovými omezeními, které mohou komplikovat nebo bránit poskytování pomoci. To zahrnuje byrokracii, nedostatečné legislativní podpory pro zranitelné skupiny, nebo nesoulad mezi politikami a potřebami klientů.

Pro obranu proti těmto výzvám by měly sociální pracovníci vyvíjet strategie pro osobní péči a odolnost, hledat podporu u kolegů a supervizorů, angažovat se v profesním rozvoji a vzdělávání, a zasazovat se o lepší pracovní podmínky a sociální politiky. Také je klíčové budovat silné profesní sítě a podporovat veřejné povědomí o hodnotě a významu sociální práce pro společnost.

Jak uvádí Barsky (2010, str.58), pro utváření identity sociálního pracovníka je důležité zvažovat psychosociální dopad různých politických rozhodnutí a perspektiv odlišných kulturních skupin v komunitě. Uvědomění si vlastních postojů a jejich vlivu na profesionální

praxi zahrnuje pochopení, jak intenzita a jistota těchto postojů ovlivňují schopnost pohledu na problémy z různých úhlů. Extrémní nebo hluboce zakořeněné postoje mohou ztěžovat objektivní hodnocení situace nebo přijetí odlišných názorů, což může být obzvláště významné, pokud jsou tyto postoje stěžejní částí osobní identity sociálního pracovníka. To vede k osobnímu vnímání útoků při zpochybnění těchto postojů, což může vytvářet bariéry pro efektivní a etické rozhodování v rámci sociální práce.

2 Příležitost ke zkvalitnění výkonu sociální práce

Navrhovaná platforma pro posílení profesní identity sociálních pracovníků bude přínosem pro sociální pracovníky, protože přímo reaguje na potřebu osobního rozvoje v důležitých aspektech. Platforma nabídne nástroj pro sdílení zkušeností, metod sebepéče a osvědčených postupů. Zahrnutím možnosti hledat podporu u kolegů a supervizorů, angažovat se v profesním rozvoji a vzdělávání přes platformu, se otevírá prostor pro zlepšení pracovních podmínek a posilování sociálních politik. Platforma také umožní budování silných profesních sítí, což je klíčové pro vzájemnou podporu a sdílení osvědčených praxí.

Důležitým aspektem je i podpora veřejného povědomí o hodnotě a významu sociální práce pro společnost. Platforma může sloužit jako prostředek ke zvýšení viditelnosti sociální práce, osvětě o jejích výzvách a přínosu, a tím podporovat pochopení a respekt veřejností. Tímto způsobem nejenže posiluje profesní identitu sociálních pracovníků, ale zároveň pomáhá zlepšit vnímání sociální práce jako nezbytné součásti fungující společnosti. V konečném důsledku Platforma představuje inovativní přístup k řešení některých z nejpálčivějších problémů, kterým sociální pracovníci v současnosti čelí, a nabízí cestu k udržitelnější a odolnější praxi v oblasti sociální práce.

Syndrom vyhoření představuje komplex symptomů, které se často objevují u osob pracujících v pomáhajících profesích v důsledku dlouhodobého a nekompensovaného stresu z práce s lidmi. Tento stav může vést k psychickému a někdy i fyzickému vyčerpání, doprovázenému pocitu frustrace, obav nebo dokonce zlosti. Důsledky mohou být závažné, včetně poklesu pracovní motivace, zhoršení výkonu, snížení sebeúcty, a v distancovanějším přístupu ke klientům s převahou důrazu na disciplínu a pravidla. Tento stav je méně pravděpodobný u lidí s pevným sociálním zázemím, asertivních, schopných efektivně organizovat svůj čas a diverzifikovat své pracovní aktivity, jakož i u těch, kteří jsou optimističtí a spokojení se svým životem. (Matoušek, 2003a, str.263)

V tomto kontextu by měla navrhovaná platforma pro posílení profesní identity sociálních pracovníků pomoci. Tato platforma nabídne prostor pro sdílení zkušeností, metody sebepéče, strategie pro zachování psychického a fyzického zdraví, a podporu veřejného povědomí o hodnotě sociální práce. Důležitá bude zejména pro budování silných profesních sítí a pro hledání podpory mezi kolegy, což jsou klíčové strategie pro zvládání stresu a prevenci vyhoření. Platforma také umožní angažování v profesním rozvoji a vzdělávání, podpoří lepší pracovní podmínky a prosazování efektivnějších sociálních politik. Ve výsledku tato platforma přispěje k udržení optimálního zapojení sociálních pracovníků ve vztahu ke klientům, pomůže

oddělovat pracovní a osobní život, zajistí pestrost pracovních režimů a podpoří supervizi a případové porady, což jsou zásadní prvky prevence vyhoření.

3 Sociální pracovník ve veřejně politických dokumentech

Legislativa, která má vliv na identitu sociálních pracovníků, se v jednotlivých zemích liší v souvislosti s kulturními, politickými, ekonomickými a historickými faktory. Obecně lze říct, že zahrnuje zákony a nařízení, které definují profesní standardy, etické zásady, vzdělávací požadavky a ovlivňují regulace sociální práce.

Tato kapitola se zaměřuje na politické dokumenty ovlivňující identitu sociálních pracovníků, jejich role, práva a povinnosti v této oblasti, a dále pak na dopad na praxi a profesní identitu sociálních pracovníků. Kapitola nabídne objektivní pohled na význam těchto dokumentů pro sociální práci.

3.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je důležitým dokumentem, který je součástí ústavního pořádku České republiky. Tato listina byla přijata Parlamentem České a Slovenské Federativní Republiky dne 16. prosince 1992 a stala se součástí ústavního pořádku České republiky po rozdělení Československa 1. ledna 1993. Listina slouží jako základní dokument, který zaručuje a chrání základní lidská práva a svobodu jednotlivcům. (PSP, Listina základních práv a svobod [online])

Tento dokument má vliv na identitu sociálních pracovníků v České republice na několika úrovních, které se promítají do jejich profesního života. Vazba mezi Listinou a sociální prací je důležitá, protože sociální práce je disciplínou, která přímo ovlivňuje životy lidí a usiluje o podporu, ochranu a zlepšování jejich životních podmínek a práv. Listina základních práv a svobod na jedné straně poskytuje etický a právní rámec pro práci sociálních pracovníků a na straně druhé zavazuje sociální pracovníky k respektování lidské důstojnosti, rovnosti a spravedlnosti ve své práci, což je nezbytné pro poskytování kvalitních služeb potřebným. Tímto způsobem Listina základních práv a svobod nejenže formuje profesní identitu sociálních pracovníků, ale také posiluje sociální spravedlnost a lidská práva v české společnosti.

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

Tento zákon řeší, jaké sociální služby jsou poskytovány, definuje kvalifikační požadavky na sociální pracovníky, zásady na poskytovatele sociálních služeb a také, jak mají být řešeny

potřeby klientů. V zákoně je několik důležitých paragrafů zásadních pro formování a podporu identity sociálních pracovníků. Mezi ně patří například:

§ 2 Definice sociálních služeb stanovuje, co jsou sociální služby, jaké jsou jejich cíle a zásady, a tím dochází k vymezení rámce, ve kterém sociální pracovníci působí. Tento paragraf umožňuje veřejnosti pochopit činnosti sociální práce, což následně pomáhá ke zvyšování profesní identity sociálních pracovníků.

§ 76 až § 79 Kvalifikační požadavky: definují minimální kvalifikační požadavky pro pracovníky v sociálních službách, včetně sociálních pracovníků. Zahrnují požadavky na jejich vzdělání a praxi, které jsou nezbytné pro kvalitní poskytování sociálních služeb. Tyto normy zvyšují prestiž povolání požadavkem, že sociální pracovníci musí mít potřebné vzdělání a dovednosti.

§ 3 Zásady poskytování sociálních služeb: Tento paragraf uvádí zásady, kterými se musí poskytování sociálních služeb řídit, včetně respektování lidské důstojnosti, samostatnosti a práv klientů. Tyto zásady jsou základem etické praxe v sociální práci a jsou klíčové pro utváření profesní identity.

§ 118 až § 121 Dohled nad poskytováním sociálních služeb: Ustanovení o dohledu a kontrole kvality sociálních služeb pomáhají zajistit, aby sociální pracovníci dodržovali stanovené standardy a etické normy. To přispívá k důvěryhodnosti a odbornosti povolání.

§ 4 až § 6 Práva klientů: Tyto paragrafy definují práva klientů, která musí být při poskytování sociálních služeb respektována. Zdůrazňují závazek sociálních pracovníků k ochraně a podpoře práv a potřeb klientů, což je základním kamenem profesní identity.

§ 15 Informovanost o sociálních službách: Zajišťuje, že sociální pracovníci mají povinnost informovat klienty o dostupných službách a podpoře, což podtrhuje jejich roli jako zprostředkovatelů mezi klienty a systémem sociální péče.

3.3 Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádí zákon o sociálních službách

Vyhláška č. 505/2006 Sb. klade důraz na profesionalitu a etické jednání v sociální práci, a to má přímý dopad na identitu sociálních pracovníků. Zvyšuje se tak jejich povědomí o důležitosti odborné přípravy, neustálého vzdělávání a osobního rozvoje. Sociální pracovníci se musí řídit nejen etickými principy svého povolání, ale také prokázat hluboké znalosti v oblastech, jako je psychologie, sociologie a právo, aby mohli efektivně pomáhat svým klientům. Tato vyhláška

tak podporuje vytváření silné profesní identity založené na kompetencích, empatii a závazku vůči klientům a společnosti.

Pro identitu sociálních pracovníků jsou klíčové ty části vyhlášky, které se týkají kvalifikačních požadavků, odborné přípravy a neustálého vzdělávání. Tyto aspekty zajišťují, že sociální pracovníci mají potřebné znalosti, dovednosti a kompetence pro kvalitní a efektivní poskytování sociálních služeb. Důraz na etické principy a profesní standardy podporuje rozvoj profesní identity, která odráží závazek k poskytování empatické, respektující a efektivní pomoci osobám, které potřebují pomoci.

3.4 Nařízení vlády č. 275/2016 Sb. o oblastech vzdělávání ve vysokém školství

Přijetím nařízení vlády č. 275/2016 Sb. o oblastech vzdělávání ve vysokém školství došlo ke standardizaci v oblasti sociální práce, která předtím byla částečně řízena konzultační činností Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Toto nařízení stanovuje základní tematické oblasti, typické studijní programy, profil absolventa a relevantní pracovní pozice. Orgánem odpovědným za dohled nad dodržováním těchto ustanovení je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Obor sociální práce, jak je definován Nařízením vlády č. 275/2016 Sb., o oblastech vzdělávání ve vysokém školství, zahrnuje široké spektrum disciplín, které se zabývají teoretickými základy a praktickými dovednostmi nezbytnými k poskytování sociální podpory a pomoci různým skupinám lidí v potřebě. Mezi hlavní oblasti zájmu v tomto oboru se řadí teorie sociální práce, metody sociálního výzkumu, etika, sociologické a psychologické teorie, právní aspekty, sociální politika, práce s ohroženými skupinami, práce s menšinami, zdravotní a nemocniční sociální práce, praxe a supervize a pedagogické přístupy.

Typické studijní programy v oblasti sociální práce zahrnují například programy zaměřené na sociální politiku a sociální práci, stejně jako programy, které se soustředí výhradně na sociální práci.

Absolventi těchto oborů jsou v souladu s tímto nařízením vybaveni širokým spektrem znalostí a dovedností důležitých pro výkon povolání sociálního pracovníka. Jsou schopni identifikovat potřeby klientů, navrhnout a realizovat intervence a efektivně spolupracovat s dalšími odborníky a organizacemi. Absolventi mohou nalézt uplatnění ve vědecké sféře, ve vzdělávacích institucích, ve veřejné správě, v neziskovém sektoru, v poradenských službách a dalších oblastech.

Minimální standard vzdělávání v sociální práci, který stanovuje Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), se zaměřuje na definování základních kvalitativních požadavků pro studijní programy. Tyto standardy specifikují rámcové obsahy výuky a nezbytné kompetence, které jsou klíčové pro rozvoj profesní identity a efektivní výkon profese sociálního pracovníka. Kromě toho umožňují školám prostor pro jejich specifickou adaptaci na konkrétní témata sociální práce. Celkově se tím zvyšuje kvalita vzdělávacích programů, což je pravidelně hodnoceno reflektovanou praxí a aktivním členstvím v profesních sdruženích. (ASVSP, Standard [online])

3.5 Připravovaný zákon o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)

Návrh zákona vychází z výstupů dvouleté práce specializovaných pracovních skupin, které se od roku 2012 věnovaly formulaci klíčových bodů pro zpracování konceptu zákona týkajícího se sociálních pracovníků a zřízení jejich profesní komory. Předkládaný dokument slouží jako podkladový materiál a základ pro věcnou diskusi o „Pracovním dokumentu – návrhu klíčových tezí pro legislativní návrh zákona o sociálních pracovnících a jejich profesní komoře“. Hlavním cílem této legislativy je posílit odborný status sociálních pracovníků a zvýšit prestiž celého oboru, nikoli primárně řešit specifické výzvy jednotlivých sektorů, jako jsou sociální služby, sociálně-právní ochrana dětí, nebo sociální agendy v kontextu veřejné správy. (MPSV, konzultační dokument [online])

Velké množství sociálních pracovníků v České republice si klade otázku, zda bude přijat profesní zákon, který by mohl být nazván jako Zákon o sociálních pracovnících a povoláních. Tento návrh diskutovaný v profesních kruzích už přes 15 let má za cíl regulovat sociální práci a zřídit profesní komoru. Diskuse se točí kolem potřeby a účelnosti tohoto zákona, jeho obsahu a dopadu na sociální pracovníky. Zatímco absolventi sociální práce podporují jeho přijetí, někteří manažeři v sociálních službách, kteří mají jiné vzdělání, vyjadřují pochybnosti o jeho nutnosti. Od roku 2022 se znovu začalo pracovat na přípravě tohoto profesního zákona, přičemž byly navrženy klíčové oblasti a teze k debatě. Setkání s ministrem Mariánem Jurečkou a profesními spolky sociálních pracovníků vedla k dohodě na spolupráci při tvorbě zákona. Návrh by měl být projednán v roce 2024 vládou a Legislativní radou a následně v obou komorách Parlamentu ČR. (Sociální novinky 2022[online])

Po důkladném zhodnocení všech dostupných možností se dle Věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2016) jako nejlepší řešení jeví přijetí zákona o sociálních

pracovnících, kterým by byla profese sociálních pracovníků regulována státem. Tento přístup se nabízí jako klíčový krok k dosažení požadovaného cíle, a to je zlepšení a zajištění vysoké kvality sociální práce prostřednictvím procesu její profesionalizace. Profesionalizace v tomto kontextu znamená stanovení jasných kvalifikačních kritérií, etických standardů a pravidel pro výkon práce, které společně přispějí k posílení důvěryhodnosti a efektivity sociální práce jako důležitého segmentu veřejných služeb. Navíc adopce tohoto zákona by znamenala, že se Česká republika aktivně zapojuje do mezinárodního trendu rozvoje a profesionalizace sociální práce, což je trend pozorovaný v mnoha zemích po celém světě. Tímto krokem by se potvrdilo, že Česká republika je odhodlaná sledovat nejlepší mezinárodní praxe a standardy v této oblasti, a to s cílem zabezpečit, aby sociální práce byla prováděna na nejvyšší možné úrovni, přičemž by byly respektovány potřeby a práva jejích klientů. Varianty dle Věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2016), které byly z hlediska praktické platformy hodnoceny jako nejprospěšnější, zahrnují:

- Nastavení požadavků na kvalifikaci pro vykonávání profese,
- Zavedení systému registrace pro sociální pracovníky s později nastupující povinností,
- Stanovení nutnosti pravidelného profesního vzdělávání o minimálním rozsahu 24 hodin a supervize 12 hodin ročně,
- Přidělování akreditací vzdělávacím programům v oblasti sociální práce ministerstvem,
- Schvalování studijních programů v sociální práci pro zajištění jejich kvality,
- Rozvoj profesní dráhy rozdělený do tří úrovní,
- Vymezení pravidel pro samostatné působení v oboru, která budou mít účinnost později,
- Zavádění standardů kvality na pracovištích s dobrými praktikami s odloženým spuštěním,
- Definování a zajištění ochrany názvu profese.

4 Propojení tématu se sociální politikou

Sociální politika systematicky usiluje o rozvoj a podporu sociálních systémů a hraje zásadní roli v utváření profesní identity sociálních pracovníků. Tato kapitola se bude věnovat tématům sociální politiky, které jsou provázány s identitou sociálních pracovníků.

4.1 Sociální politika

Sociální politika je systematické úsilí jednotlivých sociálních aktérů, které směřuje k udržení nebo dosažení změn ve fungování a podpoře rozvoje sociálních systémů. Jejím cílem je ovlivnit činnost, rozvoj nebo změnu vlastního sociálního systému nebo nástrojů pro realizaci sociální politiky. Toto úsilí se projevuje prostřednictvím rozhodování nebo nečinnosti sociálních aktérů a jejich aktivit.

V rámci sociální práce je sociální politika neoddelitelnou součástí, která zásadně formuje identitu sociálních pracovníků a ovlivňuje jejich každodenní práci. V sociální politice se odráží jejich profesní cíle, hodnoty a přesvědčení, které se snaží o dosažení sociální spravedlnosti a podpory těch nejzranitelnějších členů společnosti. Jejich rozhodování a aktivity jsou podmíněny aktuálními politickými směry a legislativou, což může přinášet etická dilemata a vyvolávat potřebu neustálého reflexe vlastní role v rámci komplexního sociálního kontextu. Taková reflexe je klíčová pro udržení integrity a profesionálního sebepojetí sociálních pracovníků, kteří se pohybují mezi krátkodobými potřebami klientů a dlouhodobými cíli sociální politiky, přičemž se neustále přizpůsobují a reagují na proměnlivé sociální podmínky a politické tlaky.

Propojení mezi sociální prací a sociální politikou je klíčové pro rozvoj a efektivní fungování sociálních služeb a opatření. Sociální práce a sociální politika se navzájem doplňují a ovlivňují ve snaze reagovat na sociální problémy a potřeby společnosti.

Vztah mezi sociální prací a sociální politikou je dynamický a vzájemně se ovlivňující. Účinná sociální politika potřebuje příspěvek a podporu ze strany sociální práce k identifikaci a řešení sociálních problémů, zatímco sociální práce potřebuje silnou sociální politiku, která poskytuje potřebný rámec a zdroje pro její činnost.

Sociální politika má zásadní vliv na profesní identitu sociálních pracovníků, protože definuje rámec, cíle a metody jejich práce, stejně jako oblasti, na které se mají zaměřit. Toto propojení ovlivňuje jak vnímání profese veřejností, tak sebepojetí sociálních pracovníků.

Vliv sociální politiky na profesní identitu sociálních pracovníků je tedy komplexní a mnohostranný. Posiluje nebo mění profesní identitu skrze legislativní rámce, etické normy, oblasti specializace, veřejné vnímání a profesní autonomii. Identita sociálních pracovníků je tak dynamická a neustále se vyvíjí v reakci na změny v sociální politice a společenských potřebách.

4.1.1 Funkce sociální politiky

V běžném životě se setkáváme s tím, že různé aspekty sociální politiky jsou vzájemně propojené a působí na širokou škálu cílových skupin – od jedinců na trhu práce, přes osoby v nouzi, pracovní týmy, až po pacienty. Tyto aspekty mohou mít různorodý dopad na jedince nebo skupiny, na které se zaměřují. Celkově pak sociální politika ovlivňuje společnost jako celek, což se projevuje jejím globálním dopadem. Sociální politika tak přistupuje k lidem v mnoha rolích a situacích, které odráží jejich rozličné potřeby a výzvy. (Krebs, 2015, str. 56)

Funkce sociální politiky může mít značný vliv na profesní identitu sociálních pracovníků, a to z několika důvodů. Profesní identita se týká toho, jak jedinci vnímají svou roli, hodnoty a přesvědčení spojené s jejich prací. V případě sociálních pracovníků je jejich identita úzce spjata s cíli, hodnotami a praxí, které jsou formovány širším sociálněpolitickým kontextem. Celkově vliv sociální politiky na identitu sociálních pracovníků ilustruje, jak jsou sociální práce a sociální politika vzájemně propojené a jak politické rozhodování ovlivňuje nejen poskytované služby, ale i samotnou podstatu profese sociální práce.

Různé funkce se objevovaly postupně a vyvíjely v závislosti na konkrétním časovém a prostorovém kontextu podle situace v jednotlivých státech. V dějinách sociální politiky tak měly různou důležitost, jak v celkovém rámci, tak ve specifických oblastech. Pro stát, který hraje klíčovou roli v oblasti sociální politiky, představuje jednu z komplikovaných výzev sladění těchto funkcí v rámci praktické politické činnosti. Mezi nejčastěji uváděné funkce jsou zmiňovány: (Krebs, 2015, str. 57-63)

Ochranná funkce se zaměřuje na řešení situací, kdy jednotlivec nebo skupina lidí je ve společnosti postavena do nevýhodné pozice. Hlavním cílem je zmírnit nebo úplně odstranit negativní dopady těchto situací. Tato role je nejstarším a zároveň základním pilířem sociální politiky, představující její tradiční a stabilní složku, kterou je nutné průběžně posilovat.

Rozdělovací a přerozdělovací funkce představuje jednu z nejkompexnějších a zároveň klíčových úloh v rámci sociální politiky. Lze říci, že právě skrze tuto úlohu se výrazně projevuje základní směr a cíle sociálních opatření, zejména na státní úrovni. Je zodpovědná za určení, jakým způsobem se mají jednotlivci podílet na výnosu z ekonomické aktivity a společenském

bohatství. Zabývá se otázkami přerozdělení – co, jak, komu, za co a na základě jakých kritérií rozdělovat. Rozdělovací úloha tak zahrnuje nejenom distribuci příjmů, ale i integraci lidí do společnosti, rozdělení zdrojů, možností a podmínek, které napomáhají ke zlepšení kvality života a osobnímu rozvoji.

Funkce homogenizační je vnímána jako poměrně nový prvek v oblasti sociální politiky. Úzce souvisí s předchozí funkcí a v rozvinutých zemích se orientuje na dosahování jisté míry vyrovnání příjmů a na snižování sociálních rozdílů v životních podmínkách jednotlivců a skupin, jakož i na eliminaci neopodstatněných nerovností. V tomto kontextu je zaměřena na vytváření určité uniformity ve splňování základních potřeb života.

Úkolem **stimulační funkce** v rámci sociální politiky je motivovat a povzbuzovat jednotlivce i celé sociální skupiny k požadovaným formám chování, a to nejen v ekonomické sféře, ale i v jiných oblastech společenského života. Cílem je tedy nejen podporovat ekonomickou aktivitu, ale i podněcovat sociální soudržnost, vzdělávání, zdravý životní styl a další pozitivní aspekty, které přispívají k celkovému blahobytu společnosti. Stimulační funkce se snaží ovlivnit směr, v němž se sociální a ekonomické procesy ubírají, aby podporovala udržitelný rozvoj, snižovala sociální vyloučení a zvyšovala kvalitu života. V praxi to může znamenat různé podněty, jako jsou finanční pobídky, vzdělávací programy, zdravotní kampaně nebo politiky zaměřené na rovné příležitosti, které jsou navrženy tak, aby podpořily a usměrňovaly sociální chování ve prospěch širší společnosti.

Preventivní funkce sociální politiky je zaměřena na proaktivní opatření proti potenciálním negativním dopadům na život a zdraví jednotlivců a skupin ve společnosti. Tato funkce usiluje o minimalizaci rizika vzniku nepříznivých sociálních situací, jako je chudoba, nezaměstnanost, zdravotní problémy a jiné formy sociálního vyloučení. Cílem je, aby se těmto situacím, pokud možno, zcela předešlo, nebo aby byl jejich dopad na jedince a společnost co nejmenší. Preventivní opatření zahrnují široké spektrum aktivit, od vzdělávacích programů, přes zdravotní prevenci, až po ekonomické strategie zaměřené na podporu zaměstnanosti a finanční stabilitu.

Identita sociálních pracovníků je výrazně ovlivněna zapojením sociálních pracovníků do realizace klíčových funkcí sociální politiky, jako jsou ochranná, rozdělovací, homogenizační, stimulační a preventivní funkce. Tyto principy nejen odrážejí široký rozsah jejich zásahů – od podpory jednotlivců v nepříznivých situacích, přes snižování sociálních a ekonomických nerovností, až po motivaci a prevenci – ale také posilují jejich roli jako strážců sociální spravedlnosti, podporovatelů osobního a komunitního rozvoje a klíčových aktérů v boji proti sociálnímu vyloučení. Sociální pracovníci tak vidí svou identitu jako součást širšího úsilí o

vytváření inkluzivnější a spravedlivější společnosti, kde je kladen důraz na práva, rovné příležitosti a podporu pro všechny, a to s cílem podněcovat pozitivní sociální změnu a zlepšovat kvalitu života jedinců i celých komunit.

4.1.2 Cíle sociální politiky

Základním cílem sociální politiky je zajistit všem občanům důstojné životní podmínky a rovné příležitosti ve velkém množství různých sociálních situací. Tento cíl zahrnuje adaptaci na proměnlivé podmínky společenského vývoje a anticipaci možných budoucích trendů, stejně jako řešení různých ekonomických a sociálních výzev. Sociální politika by měla vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj jednotlivců i celých sociálních skupin a její konkrétní opatření by měla být jasně specifikována včetně časového harmonogramu, formy realizace a odhadovaných nákladů. Jedním z nejdůležitějších cílů je zajištění obecného blahobytu pro všechny občany, což zahrnuje přístup ke kvalitnímu vzdělání, osobní bezpečnost, adekvátní bydlení, zdravou stravu, možnosti odpočinku a cestování, mezi dalšími. (Dufková, 2013, str. 49)

V rámci sociální politiky, která se zaměřuje na vytváření důstojných životních podmínek a rovných příležitostí pro všechny, se utváří a definuje profesní identita sociálních pracovníků. Toto zaměření ovlivňuje nejen jejich práci, ale také jejich vnímání sebe sama jako odborníků v dané oblasti. Sociální pracovníci se stávají zprostředkovateli mezi sociální politikou a komunitami, což jim přináší silné pocity odpovědnosti a poslání v pomoci ostatním. Identifikují se s hodnotami jako je spravedlnost, rovnost a podpora zranitelných, což formuje základ jejich profesního odhodlání.

Profesionální růst, který sociální politika podporuje skrze různé programy a iniciativy, napomáhá sociálním pracovníkům v jejich odborném rozvoji a posiluje jejich vnímání jako důležitých aktérů ve vytváření lepší společnosti. Tyto aspekty dohromady tvoří bohatou profesní identitu sociálních pracovníků, která odráží hluboké závazky sociální politiky ke zlepšování životních podmínek a poskytování podpory těm, kdo ji potřebují.

Cíle sociální politiky mohou být rozděleny na krátkodobé a dlouhodobé. Krátkodobé cíle se zaměřují na rychlé řešení aktuálních problémů, zatímco dlouhodobé cíle směřují k hlubším

a trvalejším změnám, které mají předcházet budoucím sociálním problémům. Jedním z příkladů může být implementace sociální doktríny² a programů. (Dufková, 2013, str. 50)

Pro sociální pracovníky mohou mít tyto cíle různý vliv na jejich identitu a práci. Při řešení krátkodobých cílů se často setkávají s akutními situacemi a naléhavými potřebami klientů, což může vyžadovat rychlé rozhodování a intervenční akce. To může posilovat jejich pocit účinnosti a schopnosti okamžitě pomoci.

Naopak při práci na dlouhodobých cílech se sociální pracovníci mohou ocitnout ve složitějších situacích, kde jsou zapotřebí vytrvalost, strategické plánování a spolupráce s různými aktéry. Zde může být výzvou udržet motivaci a vidět dlouhodobé změny, zejména pokud jsou výsledky postupné, a ne tak okamžité jako u krátkodobých cílů.

Nicméně oba typy cílů jsou důležité pro sociální pracovníky a jejich práci. Krátkodobé cíle mohou zajišťovat okamžitou pomoc a ulehčovat utrpení, zatímco dlouhodobé cíle mohou vést k trvalejším a strukturálním změnám, které přinášejí udržitelný sociální rozvoj. Současně může práce na obou úrovních přispívat k formování identity sociálních pracovníků jako aktivních aktérů ve společnosti, kteří se podílejí na tvorbě pozitivních změn a podporují sociální spravedlnost a inkluzi.

4.1.3 Nástroje sociální politiky

Identita sociálních pracovníků je silně ovlivněna širokým spektrem nástrojů sociální politiky, které formují rámec jejich odborné praxe. Tento rámec, odvozený od právních norem, jako jsou ústavní zákony, listiny práv a svobod, vládní nařízení, až po vyhlášky na úrovni samosprávy a kolektivní smlouvy, poskytuje základ pro etické a profesionální rozhodování v sociální práci. Sociální pracovníci tak nejenže aplikují tyto nástroje ve své práci s cílem chránit a podporovat zranitelné jedince a skupiny, ale také se aktivně podílejí na formování veřejných názorů a postojů k sociálním problémům prostřednictvím vzdělávacích aktivit a poradenství. Tím, že jsou sociální pracovníci zasazeni do tohoto komplexního systému nástrojů sociální politiky, jejich identita reflektuje hluboké porozumění právním a etickým základům své profese, zároveň s důrazem na lidská práva, sociální spravedlnost a neustálé zdokonalování své praxe v reakci na měnící se potřeby společnosti.

² Sociální doktrína – představuje strategický plán pro provádění sociální a politické činnosti na období přibližně 10 až 15 let, často i delší. Slouží jako kompas pro směřování sociální politiky, stanovuje směr, jímž by se mělo ubírat dlouhodobé plánování a jednání. Je založena na teoretických základech a je nezbytná kvůli potřebě řešit sociálně-politické problémy s ohledem na jejich dlouhodobý vývoj a potenciální dopady. (Krebs, 2015, str. 66-67)

Sociální pracovníci, jako klíčoví aktéři v procesu realizace sociální politiky, se identifikují skrze široké spektrum nástrojů, které se vyvíjejí a adaptuje s ohledem na měnící se cíle a potřeby společnosti. Právní řád a sociálně-právní legislativa tvoří základní rámec, ve kterém se sociální pracovníci pohybují, zatímco sdělovací prostředky a vzdělávací aktivity umožňují šířit osvětu, měnit veřejné názory a přístupy k sociálním problémům. Tato rozmanitost nástrojů od právních předpisů přes mediální komunikaci po poradenství a vzdělávání odráží komplexnost role sociálního pracovníka ve společnosti. Identita sociálních pracovníků je tak utvářena nejen jejich závazkem k ochraně zranitelných a podpoře sociální spravedlnosti, ale také schopností adaptovat a využívat různorodé nástroje k dosažení těchto cílů. Ve své praxi neustále balancují mezi legislativními požadavky, potřebami klientů a výzvami moderní společnosti, čímž podporují sociální změny a přispívají k vytváření inkluzivnějšího a spravedlivějšího prostředí. Konkrétně se jedná například o: (Krebs, 2015, str. 64-69)

- **Právní nástroje** zahrnují soubor normativních předpisů, mezi které patří Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, zákony, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev a dalších státních správních orgánů, jakož i vyhlášky místní samosprávy a kolektivní smlouvy.
- **Ekonomické nástroje** sociální politiky obsahují opatření pro ovlivňování a přerozdělování finančních, lidských a veřejných zdrojů, jsou klíčové pro dosahování cílů sociální spravedlnosti a rovnosti. Mezi tyto nástroje patří rozpočtové alokace, daňové úlevy, sociální dávky, granty pro neziskové organizace, investice do veřejných služeb, jako jsou zdravotnictví, vzdělávání a sociální péče, a také programy zaměřené na podporu zaměstnanosti a profesního vzdělávání. Tyto ekonomické nástroje umožňují státu a místním orgánům efektivně reagovat na sociální potřeby, snižovat nerovnosti a podporovat inkluzi. Sociální pracovníci hrají v tomto procesu zásadní roli, neboť jsou často těmi, kdo tyto zdroje směřují k jednotlivcům a skupinám v nouzi, a tím podporují jejich sociální a ekonomickou stabilitu. Ekonomické nástroje tak představují základní pilíř, na němž stojí snaha o vybudování spravedlivější společnosti, a ovlivňují jak celkové směřování sociální politiky, tak i každodenní praxi sociálních pracovníků.
- **Fiskální nástroje** sociální politiky představují transferové platby a daňové úlevy pro různé sociální skupiny, jsou klíčové pro podporu sociální spravedlnosti a rovnosti. Tyto nástroje umožňují přerozdělování zdrojů s cílem zmírnit sociální a ekonomické nerovnosti a podpořit ekonomickou stabilitu zranitelných skupin.

- **Úvěrové nástroje** zahrnují poskytování zvýhodněných půjček, které mají za cíl řešit specifické sociální situace nebo podporovat události významné pro určité sociální skupiny obyvatelstva. Tyto nástroje jsou zaměřeny na podporu ekonomického rozvoje a sociální stabilizaci těch, kteří by jinak neměli přístup k tradičním finančním zdrojům.
- **Cenová politika** se prostřednictvím cenové regulace určitých statků a služeb zaměřuje na stabilizaci nebo snížení cen za účelem zpřístupnění základních potřeb širšímu spektru obyvatelstva a ochranu před inflací nebo cenovými šoky.

Sociální dokumenty, včetně koncepcí, plánů, programů a projektů vytvářených organizacemi a institucemi slouží k definování cílů sociální politiky a strategií pro jejich dosažení. Tyto dokumenty jsou základními nástroji pro plánování, implementaci a hodnocení sociálních intervencí a iniciativ, které cílí na řešení sociálních problémů, podporu sociálního začleňování a zlepšení kvality života obyvatelstva.

Nátlakové akce, včetně stávek a podávání petičních správ, představují strategie, kterými sociální skupiny vyjadřují a prosazují své zájmy a požadavky. Tyto metody slouží jako prostředek k upozornění na společenské problémy, nespravedlnosti nebo požadavky, které nebyly dostatečně adresovány prostřednictvím běžných dialogů a jednání.

5 Propojení tématu s teoriemi a metodami sociální práce

V úvodu této kapitoly bude představena historie sociální práce a tři základní pilíře, které tuto disciplínu definují. Následuje vymezení sociální práce a identity sociální práce ze dvou perspektiv: profesní identita sociálních pracovníků a identita profese sociální práce jako takové, a dále jsou uvedeny faktory, které ji ovlivňují. V závěrečné části kapitoly je kladen důraz na význam vzdělávání a supervize pro profesní rozvoj v oblasti sociální práce.

Sociální práce procházela historickým procesem, ve kterém docházelo k mnoha transformacím. Teoretické koncepty v oblasti sociální práce se dynamicky vyvíjely tak, aby reflektovaly proměny v praxi sociální práce, které byly ovlivněny historickými událostmi a společenskými změnami. Rozmanitost teoretických přístupů, které se v sociální práci uplatňují, je odrazem trendů v různých historických obdobích převládajícími. Některé z těchto teoretických směrů si udržely svůj význam a staly se klíčovou součástí vzdělávání a praxe sociálních pracovníků. Naopak, jiné přístupy se postupně přestaly používat. Vývoj sociální práce, jak ho známe dnes, byl zvláště ovlivněn v 19. a 20. stoletím. Do 19. století byla sociální podpora poskytována většinou rodinou, sousedy a lokálními komunitami. Nicméně, procesy modernizace a sociální změny, zejména během industrializace a urbanizace, vedly k narušení tradičních forem podpory a k rozpadu tradičních společenství, což výrazně zvýšilo potřebu institucionální pomoci. Tento přechod představoval klíčový moment pro rozvoj sociální práce, která se začala rozšiřovat, zkoumat nové fenomény a vytvářet potřebné instituce pro adresování těchto potřeb. V České republice byl tento vývoj specificky ovlivněn obdobím komunismu a neprobíhal shodně s vývojem v jiných zemích. (Navrátil, 2001, str. 7-10)

Pro stabilitu sociální práce podobně jako u ostatních pomáhajících povolání jsou klíčové tři základní pilíře. **První pilířem** je soubor zákonů a předpisů, včetně povinností a možností, které z nich plynou. Tento právní rámec zahrnuje jak psané, tak nepsané normy, které jsou univerzálně závazné a stanovují společensky akceptovatelné hranice chování mezi lidmi. Tyto normy mohou určovat nebo omezovat určité typy chování v daných situacích a jsou považovány za závazné směrnice a pravidla. **Druhý pilíř** tvoří specifika klientů, tedy jejich chování, myšlení, postoje, přání, názory, přesvědčení a životní styly, které z nich činí osoby vyžadující pomoc. Klient je základem sociální práce, neboť bez jeho potřeb by sociální práce neexistovala. Často se stává, že klientovy životní způsoby jsou v rozporu s obecně přijímanými normami včetně těch, které si klient osvojil. **Třetí pilíř** představuje profesionální expertizu sociálního pracovníka, který slouží jako prostředník mezi společenskými normami a potřebami klienta. Tato odbornost vyžaduje od sociálních pracovníků neustálou práci na sobě, rozvoj a udržování

své odborné kompetence. Úkolem sociální práce je vytvářet dialog mezi požadavky společnosti vyjádřenými v normách a individuálními potřebami klientů. Vyhodnocování sociálního pracovníka spočívá v umění zprostředkovávat tento dialog, čímž ovlivňuje jak chování klienta, tak společenské normy. (Úlehla, 2009, str.24-25)

Jak uvádí Navrátil (2001, str.25), teoretické podklady představují klíčový pilíř pro utváření profesionální identity sociálních pracovníků a současně působí jako jedna z nezbytných podmínek pro efektivní vykonávání jejich pracovních povinností a zajištění produktivní vzájemné komunikace mezi nimi. Praktické využití teoretických poznatků hraje primární roli v usnadňování každodenní praxe a poskytuje jasná pravidla ohledně toho, co a proč by mělo být provedeno v rámci sociální práce. V této souvislosti je zřejmé, že odloučení teoretického základu od praktického vykonávání práce je zcela nerealizovatelné. Profesionální působení sociálních pracovníků lze tedy interpretovat jako zapojení jejich teoretických znalostí a schopnost aplikovat relevantní teorie ve prospěch dosahování cílených změn, ať už se jedná o změny v životní situaci klienta nebo v jeho širším sociálním okolí.

5.1 Definice sociální práce

Sociální práce se řadí do skupiny pomáhajících oborů (jako jsou právo, lékařství, psychologie či zdravotnictví), jejichž společným záměrem je poskytovat podporu lidem v tíživých situacích s cílem podporovat jejich osobní rozvoj, nezávislost a zlepšení životních okolností. Ačkoliv mezi jednotlivými obory existují určité ohraničené role, je zásadní, aby spolupracovaly a koordinovaly své činnosti tak, aby bylo dosaženo maximálního přínosu pro klienty. (Musil In Matoušek, 2013, str. 506-507)

Sociální práce představuje jeden z nástrojů realizace sociální politiky, která se zaměřuje na udržení, naplnění nebo transformaci podmínek života a práce jedinců, či na situace v jejich životech, s nimiž si nemohou poradit samostatně. Jejím cílem je poskytnout podporu klientům ve snaze zmírnit nebo úplně odstranit sociální problémy, včetně jejich příčin, důsledků a souvisejících jevů. (Matoušek, 2001, str.155-162)

Správně definovat sociální práci je pro sociální pracovníky velice důležité především proto, aby byla sociální práce veřejně uznávanou disciplínou. Na rozdíl od dalších pomáhajících profesí nemá sociální práce jasně zaměřenou specializaci a tím je těžké ji vymezit.

Jak uvádí Janebová (2014, str. 16) existuje v současné době řada dobrých i špatných definic sociální práce, které lze považovat za určité milníky porevoluční sociální práce v České republice.

Z definice Mezinárodní federace sociálních pracovníků (International federation of social workers) vyplývá, že úkolem sociálního pracovníka je usilovat o změnu systému nebo o sociální změnu.

"Sociální práce je profese založená na praxi a akademická disciplína, která podporuje sociální změny a rozvoj, sociální soudržnost a zplnomocnění a osvobození lidí. Zásady sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektu k diverzitě jsou pro sociální práci stěžejní. Sociální práce, která se opírá o teorie sociální práce, sociální vědy, humanitní vědy a vlastní znalosti sociální práce, zapojuje lidi a struktury do řešení životních problémů a zvyšování blahobytu." (IFSW, Global Definition of Social Work 2014 [online])

Další definice je součástí tzv. návrhu zákona o sociálních pracovních a pravděpodobně bude mít vliv na fungování sociální práce v budoucnu:

„Sociální práce je činnost, která je součástí systémů sociální ochrany osob. Jejím předmětem je podpora zvládání obtížných životních situací klientů zprostředkováním změny problémových interakcí mezi klienty a subjekty v jejich sociálním prostředí působením na klienty, působením na subjekty v jejich sociálním prostředí a působením na průběh interakce mezi nimi.“ (MPSV, konzultační dokument [online])

Adams (2005, str.1) uvádí, že sociální práce je o lidských bytostech v jejich sociálních světech. Lidské bytosti jsou samy o sobě složité a žijeme ve složitých světech. Praxe sociální práce je proto náročná, protože neustále vyžaduje řešení složitosti.

V oblasti sociálních a podpůrných služeb je klíčová kvalita vztahu mezi poskytovatelem a příjemcem služby. Interakce s lidmi je sice běžná i v mnoha jiných oborech, ale v těchto případech se očekává především zdvořilost. Naproti tomu, sociální pracovníci a další odborníci v pomocných povoláních musí nabídnout mnohem víc než jen zdvořilý přístup. Stěžejní je pro ně vytvoření hlubšího, smysluplného vztahu s klientem. Bez takového vztahu se jejich práce může snadno zvrhnout v rutinní plnění povinností, které postrádá osobní přístup a svede se k byrokratickému jednání. (Kopřiva, 2011, str. 14)

5.2 Identita v sociální práci

Tato práce se zaměřuje na téma identity komplexně v kontextu sociální práce, což představuje stěžejní oblast zkoumání, která se dotýká jak jedinců, tak i skupin v rámci různorodých sociálních struktur a institucí. Identita je zde pojímána jako dynamický proces, ovlivněný širokou škálou faktorů.

Zvláštní pozornost bude věnována vlivům, prostřednictvím kterých sociální práce přispívá k upevňování nebo transformaci identity, a to jak na individuální a kolektivní úrovni, tak na úrovni profesní. Kapitola dále zdůrazňuje význam reflexe a kritického myšlení³ v praxi sociální práce, což umožňuje sociálním pracovníkům lépe pochopit a respektovat identitu klientů v její plné komplexnosti a diverzitě.

Jedním z cílů této práce je definovat roli identity v sociální práci a zdůraznit, jak důležité je pro sociální pracovníky rozumět faktorům, které identitu utvářejí a ovlivňují. Toto pochopení je klíčové pro rozvoj empatie, respektu a efektivní podpory v procesu sociální práce, což v konečném důsledku přispívá k pozitivním změnám v životech jednotlivců a komunit, s nimiž sociální pracovníci přicházejí do kontaktu.

Identita jedince je vnímána jako soubor charakteristik, podle kterých je tento jedinec rozpoznáván a známý v rámci určité specifické skupiny. Tato aktuální identita odráží skutečnou podobu jedince, jaká osoba ve skutečnosti je, včetně všech jeho projevů a vlastností. Na druhou stranu existuje také pojem potenciální identity. Tato forma identity zahrnuje vlastnosti nebo schopnosti, které jedinec má, ale dosud je z nějakého důvodu nevyužil nebo nevyvinul. Zatímco aktuální identita vypovídá o tom, kdo jedinec je v současnosti, potenciální identita nabízí pohled na to, čím by jedinec mohl být, pokud by došlo k rozvoji jeho skrytých schopností či vlastností. (Hartl 1993)

V rámci této práce je klíčové pochopit různé druhy identity, které společně tvoří komplexní obraz o jedinci a jeho postavení v různých sociálních kontextech. Toto rozlišení nám umožňuje hlubší vhled do toho, jak jednotlivci a skupiny definují sami sebe a jsou definováni ve společnosti.

Individuální identita se týká jedinečného sebepojetí a souboru charakteristik, přesvědčení, hodnot a zkušeností, které definují osobu jako jedinečnou bytost. Tato identita odpovídá na otázku „Kdo jsem?“ a odráží vnitřní svět jedince, jeho osobní zájmy, myšlení, cítění a hodnotový systém. Individuální identita je neustále ve vývoji a mění se na základě osobních zkušeností a reflexe.

Kolektivní identita u sociálních pracovníků ukazuje na společnou identitu lidí pracujících v sociálních službách. Odpovídá na otázku „Kdo jsme jako sociální pracovníci?“ a zahrnuje sdílené hodnoty, etiku a poslání, které charakterizují sociální práci jako profesi.

³ Kritické myšlení – jedná se o metody zaměřené na identifikaci původu sociálních problémů v rámci společenských struktur a rozvoj strategií cílících na transformaci sociálního kontextu (jako jsou strukturální metody, přístupy proti útlaku, kritická sociální teorie, antirasistická sociální práce a podobně). (Janebová, 2004, str. 47)

Kolektivní identita vytváří pocit sounáležitosti mezi sociálními pracovníky a podporuje jejich společný závazek k sociální spravedlnosti a pomoci lidem v nouzi.

Sociální identita se vztahuje k tomu, jakým způsobem jedinci nacházejí své místo ve společnosti a identifikují se s určitými skupinami nebo komunitami. Tato identita odpovídá na otázku „Kam patřím?“ a je formována interakcemi s ostatními a vnímáním sebe samého v rámci těchto sociálních struktur. Sociální identita pomáhá jedincům porozumět jejich roli ve větších sociálních skupinách, jako jsou rodina, přátelé, etnické nebo kulturní skupiny.

Profesní identita se soustředí na to, jak jedinci definují sebe samé skrze svou pracovní roli nebo kariéru. Tato identita odpovídá na otázku „Kdo jsme pracovně?“ a odráží hodnoty, zkušenosti a závazky spojené s jejich profesním životem. Profesní identita je důležitá pro pochopení, jak jedinci vnímají svou práci a jaké místo má práce v jejich životě.

Identita profese se zaměřuje na definici a charakteristiku sociální práce jako oboru. Tato identita odpovídá na otázku „Co je to sociální práce?“ a obecně se věnuje principům, metodám a cílům, které tuto disciplínu odlišují od ostatních. Identita profese zahrnuje teoretické základy, praktické aplikace a etické směrnice, které formují praxi sociální práce a její význam ve společnosti.

Webb (2017, str.3) poukazuje na to, že koncept identity byl v sociálních vědách podroben rozsáhlé kritice. Tento fakt je způsoben mnoha různými perspektivami, které se na definování identity podílejí, a také nejednoznačným a často populisticky atraktivním používáním tohoto pojmu. Při zkoumání problematiky profesní identity v sociální práci se ukazuje, že oblast je zatížena ambivalencí, chybějícím konsenzem o jejích základních charakteristikách a obtížemi při definování klíčových aspektů, které jsou pro konstituci identity rozhodující.

5.2.1 Profesní identita – Sociální pracovník

Janebová (2014, str.24) popisuje osobnost sociálního pracovníka jako celek tvořený třemi vzájemně provázanými dimenzemi, které mají vliv na kvalitu a efektivitu jeho práce. První dimenze je **osobní** a zahrnuje vlastnosti a aspekty, jež jsou spojeny s osobou sociálního pracovníka jako jedince. Druhá dimenze představuje sociálního pracovníka v roli **profesionála a experta**, poslední třetí dimenze se věnuje jeho roli v rámci týmu a jeho **interakci s pracovním prostředím**.

Osobní rovina je jakýmsi sebepoznáním představující klíčový prvek v profesní praxi sociálních pracovníků, který umožňuje hlubší porozumění sobě samým a následně i efektivnější a respektování hodnot klientů. Existuje mnoho nástrojů a metod, které lze využít k dosažení

sebepoznání. Jednou z těchto metod je supervize, která umožňuje reflexi vlastních osobních předpokladů a dopadů na profesionální jednání. Další možností je intervize a diskuse s kolegy, které otvírají prostor k reflexi a zrcadlení se v pohledu druhých. Důležitým aspektem sebepoznání je také práce se svými emocemi a pocity. Metoda focusingu poskytuje strukturovaný rámec pro vnímání a pojmenování emocionálních prožitků. Skrze studium lidského chování a komparaci s vlastním životem lze lépe porozumět různým dimenzím lidské existence. Další klíčovou oblastí sebepoznání je reflexe životního stylu, životní filozofie a hodnotového systému. Každý člověk je ovlivněn svým sociálním kontextem, rodinným prostředím a životními zkušenostmi, což formuje jeho jedinečnou identitu a pohled na svět. Hodnotové konflikty mohou vznikat mezi osobními hodnotami a hodnotami klienta, profese, společnosti nebo platnými zákony. Je důležité tyto konflikty identifikovat a řešit s ohledem na profesní etiku a individuální potřeby klientů. Stereotypy a předsudky jsou dalšími faktory, které mohou ovlivňovat profesní jednání sociálních pracovníků. Je důležité usilovat o jejich identifikaci a aktivně pracovat na jejich překonání nebo alespoň ověření jejich platnosti v dané situaci. Sebepoznání je neustálý proces, který by měl provázet celou profesní kariéru sociálního pracovníka. Emoce hrají významnou roli v každodenní práci a je důležité umět je rozpoznat a adekvátně reagovat na situace, které vyvolávají. Celkově je sebepoznání klíčovým prvkem pro posílení profesionální identity a efektivní práci v oblasti sociální práce. (Janebová, 2014, str. 25-32)

V **profesionální rovině** sociální práce je nezbytné, aby sociální pracovníci vykazovali soubor klíčových profesních vlastností a dovedností, které umožňují efektivní podporu a pomoc klientům. Mezi tyto základní rysy se řadí profesionální zralost, schopnost kritické sebereflexe, objektivita, autenticita a transparentnost v komunikaci, vynikající komunikační dovednosti a efektivní práce s emocemi. Profesionální zralost odráží schopnost sociálního pracovníka rozumět komplexním situacím klientů a přistupovat k nim s potřebnou citlivostí a uvážlivostí. To zahrnuje schopnost dělat informovaná rozhodnutí, která jsou v nejlepším zájmu klienta, zatímco si pracovník zachovává profesionální odstup. Autenticita a transparentnost v komunikaci jsou elementární pro budování důvěry a otevřených vztahů s klienty. Sociální pracovníci by měli být schopni sdílet informace a rozhodovací procesy s klienty, což zahrnuje schopnost otevřeně komunikovat o potenciálně nepříjemných tématech s respektem k důstojnosti klienta. Komunikační dovednosti, jak verbální, tak neverbální, jsou klíčové pro efektivní výměnu informací mezi sociálním pracovníkem a klientem. Sociální pracovníci musí být schopni jasně vyjadřovat své myšlenky a zároveň být citliví k verbálním a neverbálním signálům od klientů. Práce s emocemi je zásadní, protože sociální práce často zahrnuje práci s

lidmi v obtížných životních situacích. Sociální pracovníci by měli být vybaveni dovednostmi k efektivnímu zvládnání vlastních emocí a ke správnému reagování na emoce klientů, což zahrnuje empatii a schopnost poskytnout podporu bez osobního zapojení. Schopnost akceptace a empatie umožňuje sociálním pracovníkům pochopit a respektovat různorodost klientů a jejich zkušeností. To znamená rozlišovat mezi akceptací osoby a jejího chování, a schopnost navázat profesionální vztah i v případě, že klientovy činy nebo situace vyvolávají silné osobní reakce. Tyto profesionální vlastnosti a dovednosti jsou základem pro úspěšnou praxi v sociální práci, přičemž umožňují sociálním pracovníkům efektivně podporovat klienty při řešení jejich problémů a zlepšování jejich životních podmínek s ohledem na etické standardy a profesionální integritu. (Janebová, 2014, str. 33-46)

Ve třetí rovině, ve které se sociální pracovníci musí pohybovat, je klíčový organizační kontext a **spolupráce s ostatními odborníky**. Důležitým aspektem je pochopení organizační kultury, která ovlivňuje výkon sociální práce. Organizační kultura, charakterizovaná sdílenými předpoklady, hodnotami a normami, může podporovat efektivitu práce, ale i představovat bariéru pro dosahování cílů. Sociální práce ve vícečlenných systémech zahrnuje supervizi, intervizi, konzultace s jinými odborníky, odkazování klientů a spolupráci nebo týmovou práci s různými profesemi. Efektivní spolupráce vyžaduje dobré znalosti o rolích a kompetencích různých profesí a organizací. Týmová práce se může vyznačovat různými formami, od volnějším po strukturované s pevným vedením, přičemž každá má své výhody a nevýhody. Rozdíly v organizační kultuře a přístupech mohou vytvářet dilemata mezi pracovními podmínkami a ideály sociální práce. Sociální pracovníci se mohou setkat s tlaky, které vyplývají z politických, ekonomických a dalších vnějších požadavků, jež mohou omezovat schopnost organizace zaměřit se na své poslání a cíle. Výzvou je najít rovnováhu mezi organizací a etickými standardy sociální práce, přičemž v extrémních případech může být nutné zvažovat změnu zaměstnání, pokud je neslučitelné s profesionální etikou sociálního pracovníka. Je důležité, aby sociální pracovníci byli schopni efektivně jednat ve prospěch klientů, což může zahrnovat vyjednávání se zaměstnavateli nebo odkazování na etické principy a profesní standardy v případě konfliktu mezi požadavky organizace a potřebami klientů. (Janebová, 2014, str. 60-71)

Týmová práce přináší sociálním pracovníkům a klientům významné výhody, včetně snížení rizika chybných rozhodnutí díky sdílení a komplexnímu hodnocení informací. Zajišťuje efektivní využití dostupných zdrojů a motivuje klienta i jeho sociální prostředí k aktivní účasti na řešení problémů, což vede k úsporám času a financí. Na druhé straně se v týmové práci může objevit několik výzev, jako je rozdílný status a chápání priorit mezi různými profesemi, což

vyžaduje jasnou komunikaci a vzájemné respektování odborných principů. Rozdíly v organizační kultuře mohou rovněž komplikovat týmovou práci, zejména mezi veřejnými a nestátními organizacemi. Zároveň se mohou objevit problémy s ochranou důvěrnosti informací sdílených v rámci týmu, což může poškodit důvěru klienta ve služby. Je třeba stanovit jasné zásady pro sdílení informací a zajistit transparentnost vůči klientovi. Další výzvou je formálnost a časová náročnost týmové práce, která může vyústit v neúplné nebo neefektivní plánování a intervence. Nízká kapacita organizací a nedostatečná motivace členů týmu mohou bránit efektivní spolupráci. V takových případech je klíčová otevřená diskuse o očekáváních, cílech a možnostech zapojení každého člena týmu. V neposlední řadě může být výzvou zapojení klientů do týmové práce. Ačkoli zapojení klientů může být někdy komplikované, je důležité si uvědomit, že aktivní účast klienta na plánování a realizaci intervencí může výrazně zvýšit šance na úspěch. V případech, kdy je klientova účast problematická, je nutné situaci pečlivě zvážit a pokusit se najít způsoby, jak klienta motivovat nebo jak efektivně řešit situaci i bez jeho bezprostřední účasti. Efektivní týmová práce tedy vyžaduje nejen technické dovednosti a organizační opatření, ale také schopnost empatie, otevřenosti a flexibilního přístupu k řešení vzniklých výzev. (Janebová, 2014, str. 79-86)

Studie Social Work Identity (2018) zkoumala, jak je chápána identita sociálních pracovníků z pohledu propojenosti, rozsahu a efektivity. Propojenost se vztahuje na trvalé sociální vztahy mezi sociálními pracovníky, rozsah ukazuje šíři jejich sociálně-profesionální identity a efektivita odkazuje na jejich schopnost efektivně vykonávat práci a dosahovat změn. Tyto aspekty jsou zásadní pro formování profesní identity, která se vyvíjí v reakci na různé profesní dráhy a vnější vlivy. Identita sociálních pracovníků je dynamická, vyžaduje kontinuální podporu, vzdělávání a adaptaci, aby reflektovala změny v sociálním a profesním prostředí a zůstala účinná v různorodých kontextech praxe. (Bradly Forenza 2018)

5.2.2 Identita profese – Sociální práce

Tato část bude zaměřena na otázku identity v kontextu profesního života. Nejprve bude definováno, co znamená pojem profese a následně význam profesní identity, což je pro tento text zásadní. Jasná definice sociální práce jako profese je potřeba pro formování identity sociálních pracovníků. Rozlišení profesí od ostatních oborů ukazuje na jejich profesionalitu, odborné znalosti a soubor dovedností, kterými disponují jednotlivci vykonávající danou profesi. (Janebová, 2014, str. 18-19)

Zaměstnání, které vyžaduje specifické znalosti a dovednosti, se označuje jako **profese**. Toto zaměstnání bývá ovlivněno normami a standardy, včetně etických pravidel, které stanovují profesní organizace. Prestiž dané profese se zvyšuje s úrovní její nezávislosti na státní správě, což zahrnuje samostatnost v rozhodování profesní skupiny, rozsah specializace uvnitř oboru, vymezení hranic oproti jiným oborům, strukturu profesních pozic, přístup k univerzitnímu vzdělávání a možnost získání akademických titulů. Standardy profese určují metodiku práce a v případě pomáhajících povolání také definují, kdo je vhodným klientem. Sociální práce byla někdy považována za polo-profesi, jelikož ji mohou vykonávat také dobrovolníci nebo speciálně vyškolení pracovníci. Profese, které si udržují vysokou úroveň prestiže, mají tendenci vyloučit klienty z procesu rozhodování a uplatňovat nad nimi autoritu odborníků. (Matoušek, 2003, str.165)

Speciální a jedinečné znalosti a dovednosti oddělují každou profesi od ostatních a zároveň tak každou profesi dělají čitelnou, tzn. je známo, co od ní lze očekávat a požadovat. To umožňuje i představitelům dané profese vědět co nabídnout, s čím pomoci a také znát hranici, kam jejich kompetence již nesahají.

Sociální práce se odehrává v různých prostředích, kde se nabízí široká škála sociálních služeb cílených na různé skupiny klientů. Ti čelí odlišným výzvám, které vyžadují mnohostranné přístupy a řešení. To přináší otázky: **Je možné, aby sociální pracovníci z tak různých oblastí sociálních služeb měli společnou profesní identitu? Jaké společné prvky mohou sdílet například pracovník v domově pro seniory a terénní sociální pracovník poskytující služby pro rodiny s dětmi?** Právě tato diverzita představuje klíčovou výzvu v procesu vytváření jednotné profesní identity pro sociální pracovníky.

Definicí pro pojem profese existuje více. Pro tuto práci bude použito její vymezení na základě pěti atributů dle Greenwooda (Johnson, 1998 In Janebová, 2014, str. 18)

Mezi atributy dle Greenwooda patří:

1. Systematická teoretická základna:

Zásadní pro vykonávání jakékoli profese je získání specifické úrovně a charakteru vzdělání, které kombinuje teoretické a praktické poznatky. Tato kombinace je pevným teoretickým základem daného oboru.

2. Autorita profese uznávaná klientem:

Osoba v profesní roli disponuje specifickými znalostmi a dovednostmi, díky nimž je schopna řešit problémy, které by laik v dané oblasti nezvládl samostatně. Vzniká tak vztah mezi odborníkem a klientem, kde klient vkládá důvěru do odborníka a vyhledává jeho pomoc v situacích, kde si sám neumí poradit.

3. Autorita profese uznávaná společností:

Je důležité, aby každá profese zaujímala respektované místo v rámci společnosti a byla uznávána ostatními profesními skupinami. Tento status je nezbytný pro zajištění práva na existenci a rozvoj vzdělávacích systémů a koordinaci profesní praxe v rámci dané společnosti.

4. Profesní kultura:

Každý obor má svůj specifický soubor pravidel a hodnot, které jsou klíčové pro jeho praktikování. Tyto hodnoty a normy jsou sdíleny všemi členy profese a jsou známé nejen jim, ale i lidem mimo daný obor a celou společností.

5. Etický kodex:

Existence etického kodexu je klíčová pro udržení vysoké kvality profesní praxe. Etický kodex však není jen formální záležitostí, pravidla a normy v něm uvedené musí být profesionály internalizovány a uplatňovány v každodenní praxi.

Pokud hovoříme o profesní identitě, rozumíme pod tím „*společné sebechápání jedinců, kteří si cení a usilují o dosahování cílů, přičemž se řídí metodami a postupy, které jsou charakteristické pro jejich obor*“ (Matoušek, 2013, str. 512)

5.2.3 Profesní identita versus Identita profese

Z uvedeného vyplývá, že obě identity jsou důležité především proto, aby sociální pracovník věděl, kým je a ostatní zase věděli, koho mají před sebou. Oba pohledy jak ze strany sociálního pracovníka, tak i vnímání ostatními jsou stejně důležité a nelze je od sebe oddělit. Vzájemně na sebe působí a vytváří výslednou identitu nejen každé osoby ale i profese.

Zvláště je důležité si uvědomit, že identita obsahuje jedinečnou a specifickou podstatu každé profese. Proces ztotožňování se s profesí zahrnuje postupné přijímání charakteristických rysů a hodnot spojených s danou pracovní rolí. Tímto procesem jedinec integruje do svého sebevědomí a chování ty aspekty, které jsou pro danou profesi relevantní a specifické. Je to jakýsi průběh, během kterého se jedinec začleňuje do daného povolání a začíná se identifikovat s jeho normami, hodnotami a očekáváními. (Zita, 2005, str.79. [online])

Identifikovaný člověk je ten, který je s prací vnitřně ztotožněn. Je možné předpokládat, že snadněji se člověk identifikuje s prací, která je mu blízká, rád ji vykonává a přináší mu jisté uspokojení. Identifikace člověka prací má pozitivní vliv na jeho pracovní chování, přináší motivaci k práci a výkon. Všeobecně se předpokládá, že čím více jsou pracovníci identifikováni se svou prací, tím bývá lepší klima v organizaci. V opačném případě může mít klima vliv na

psychiku a pracovní chování zaměstnanců a v neposlední řadě na plnění svých pracovních povinností.

Často je kladena otázka, zda by měla být sociální práce nazývána profesí, nebo spíše oborem, disciplínou, aktivitou či činností. Může se zdát, že se jedná o nepodstatnou otázku, ale každá z uvedených definic představuje odlišný význam. Pod pojmem „profese“ se očekává odbornost pracovníků dané profese určitou profesní organizací, která dohlíží na výkon práce v profesi, s garancí kvality vykonávané práce s předpokladem jejich specifického odborného vzdělání. Pojmy „obor“, „disciplína“ či „činnost“ v sobě tyto hodnoty obsaženy nemají. V zájmu sociálních pracovníků by mělo být zasazování se o nazývání „profesí“. Samotné přejmenování na „profesi“ nestačí, další možností je například zvyšování prestiže sociální práce. (Janebová, 2014, str. 17)

Ve společnosti je pohled na „sociální práci“ různorodý, což může na jedné straně představovat jistou bohatost zahrnující příležitosti k volbám, tak na straně druhé jistou rozplizlost způsobující zmatek a neúplnost. To znamená, že si pod pojmem sociální práce každý představí něco jiného. Tato mnohostrannost způsobuje, proč převládající představy vypovídají o nejasnosti a nevědomosti o tom, kdo je to sociální pracovník a jaké jsou jeho činnosti. Lidé často neví, co specifického by jim sociální pracovník mohl nabídnout, a proto si o to nemohou říct. Velké množství z nich netuší, že jim mohou nabídnout to, čemu ostatní pomáhající profese nevěnují pozornost. Často je za sociálního pracovníka považován každý pomáhající a zároveň nikdo. (Musil, 2008, str. 60-61)

5.3 Identita sociálních pracovníků: Faktory a Odlišnosti

Tato kapitola se zaměřuje na analýzu faktorů, které ovlivňují identitu sociálních pracovníků a zároveň vyvolávají odlišnosti mezi jednotlivými profesionály v této oblasti. Identita sociálních pracovníků není pouze produkt jejich osobního vývoje, ale je formována různými vnějšími i vnitřními vlivy, včetně profesních zkušeností, pracovních rolí, kulturních faktorů a osobních hodnot. Tyto vlivy formují jedinečnou identitu sociálního pracovníka a odrážejí se na jejich profesionálním působení v různých kontextech sociální práce.

Činnosti v oblasti sociální práce nejsou pouze o poskytování pomoci, ale o komplexním prostředí, kde se prolínají osobní zkušenosti, profesní role a společenské očekávání. Právě identita sociálního pracovníka je základem pro jeho práci a ovlivňuje jeho vztahy s klienty, kolegy a celým pracovním prostředím.

5.3.1 Typy sociálních pracovníků

Sociální pracovníci svou profesi vykonávají na mnoha různých pozicích a pracují s různými typy klientů s využitím různých metod. Z toho vyplývá, že pracovníci mohou mít různé postoje, uznávat jiné hodnoty a také odlišným způsobem vykonávat činnosti v rámci svého zaměstnání.

Na identitu sociální práce mají vliv čtyři pojetí- „**filantropické**“, „**administrativní**“, „**profesionální**“ a „**aktivistické**“. V praxi často fungují všechny typy sociálních pracovníků vedle sebe, ale častěji v kombinaci těchto typů. To bývá často příčinou neúspěchu při hledání společného vymezení profese sociálního pracovníka. (Musil, 2008, str. 64-68)

Administrativní pojetí

Tento typ sociálního pracovníka bude úředníkem, který se soustředí na ověřitelná a měřitelná data, která bude upřednostňovat před emoční a vztahovou dimenzí práce s klientem. Svou práci bude vykonávat dle předepsaných normativních aktů, nejčastěji sociálních zákonů a příslušných předpisů. Ve své roli bude subjektům poskytovat informace a stanoviska určená zákonem.

Filantropické pojetí

Sociální pracovník filantrop je člověkem, který vnímá své povolání jako životní poslání. Cítí se být předurčen k pomoci druhým. Filantrop je empatický a vnímavý ke specifickým potřebám každého klienta. Důvěřuje více svým vlastním schopnostem a dovednostem spojených se svými prožitky než teoriím, což se projevuje i v samotném výkonu profese. Důležitou roli zde hraje hodnota lásky k bližnímu.

Profesionální pojetí

Sociální pracovník je specialista, který dává hlavní důraz na hodnoty a pravidla obsahující dokumenty zpracované profesními asociacemi, nebo například etický kodex sociálních pracovníků. Řeší životní situaci klienta jako jedinečnou a věnuje se posouzení celé její komplexnosti, situace je chápána celistvě.

Aktivistické pojetí

Aktivistický sociální pracovník vkládá do výkonu své profese vlastní přesvědčení a hodnoty. Na rozdíl od filantropa to nedělá primárně s cílem pomoci konkrétnímu klientovi, ale chce změnit pravidla, kvůli kterým se klienti do svých nepříznivých situací dostali. Sociální pracovník vnímá vzniklou situaci jako nespravedlivou. Změna může být v různých oblastech sociální politiky, práva, systémových změn. (Matoušek, 2003a, str. 45)

5.3.2 Kompetence sociálních pracovníků

Profesní vývoj je celoživotním procesem, jehož součástí je strukturované osvojování nových poznatků, dovedností a širších kompetencí. Učení má mít cíle, které je možné definovat jako znalosti, dovednosti a širší kompetence. Za znalosti považujeme soubory poznatků, které lze testovat například u ústní zkoušky, zjednodušeně je to, co člověk ví. Dovednosti jsou praktické činnosti naučenými postupy v simulovaných nebo reálných situacích. Obě tyto aktivity společně tvoří jistou profesní výbavu specialisty nazvanou kompetence. (Matoušek, 2021, str.22)

Termín „kompetence“ pochází z latinského výrazu *competens*, což v překladu znamená vhodný, náležitý, správný.

Havrdová (1999, str. 45–105) uvádí, že kompetentní sociální pracovník je schopen zvládat svou profesionální roli na základě svých odborných znalostí a na základě těchto znalostí jednat. S týmem spolupracovníků zkonstruovala soustavu šesti základních kompetencí sociálního pracovníka:

- Schopnost rozvíjet účinnou komunikaci

Je schopen aktivně naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi klienty, jak individuálně, tak ve skupinách a v rámci komunit. Podporuje spolupráci a motivuje k přehodnocení a reflektování zájmů klientů. Tato schopnost představuje základní pilíř dovedností pro další rozvoj v oblasti.

- Schopnost orientovat se a plánovat postup

Ve spolupráci s klienty, jejich pečovateli a dalšími odborníky analyzuje současné i potenciální potřeby a zdroje klientů. Společně formulují strategie adresující identifikované krizové situace a možná rizika. Má schopnost identifikovat rizikové faktory a určit hranice možné spolupráce. Tato dovednost je občas označována jako diagnostická kompetence.

- Schopnost podporovat a pomáhat k soběstačnosti

Motivuje k využívání vlastních schopností a potenciálu. Podporuje přijetí odpovědnosti, zajištění práv a řízení rizikového chování. Tato schopnost odráží principy etického kodexu a je zásadní pro specifické jednání a postupy v praxi.

- Schopnost zasahovat a poskytovat služby

Sociální pracovník poskytuje nebo zajišťuje adekvátní podporu, péči, ochranu a kontrolu, přičemž se aktivně věnuje preventivním opatřením. Funguje jako spojnice pro spolupráci mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi. Tato kompetence ukazuje, jak sociální pracovník umí efektivně operovat v rámci systému sociálních služeb a vychází z prvních tří

kompetencí. Součástí této dovednosti je také hluboké porozumění problematice sociální práce a komplexní přehled o síti sociálních služeb.

- Schopnost přispívat k práci organizace

Sociální pracovník se angažuje jako odpovědný člen organizace, podílí se na hodnocení a zlepšování kvality a efektivity služeb poskytovaných klientům a efektivně využívá všechny dostupné zdroje. Kromě toho úzce spolupracuje s ostatními kolegy.

- Schopnost odborně růst

Má schopnost aktivně se zapojovat do konzultací a řízení svého profesního a osobního růstu. Dokáže se kvalifikovaně rozhodovat, dosahovat stanovených pracovních cílů v určeném časovém limitu a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru. Kompetence profesního růstu je považována za klíčový atribut kvalitního profesionála a zaměstnance v moderní západní společnosti, zahrnující schopnost celoživotního učení, rozhodnost, ochotu k spolupráci, angažovanost v oboru a dovednost organizačně řídit práci.

5.3.3 Prestiž

Slovo Prestiž pochází z latinského "praestigiae", což znamená iluze a vztahuje se k dobrému jménu, veřejně a společensky uznávané vážnosti osoby nebo skupiny, a k respektu, který je jim projevován ostatními. Jedná se o relativní hodnotu přisuzovanou sociálním skupinám. Historicky byl termín prestiž užíván negativně pro označení výsledku dosaženého úskokem, v 19. století získal neutrálnější význam a dnes je spojován s pozitivním vlivem a sociálním statutem. (Sociologická encyklopedie, 2018)

Podle Janebové (2014, str. 6-7) panuje mezi sociálními pracovníky shoda o tom, že jejich profese je ve společnosti vnímána jako málo **prestižní**, což je spojeno i s nízkým finančním oceněním práce, kterou vykonávají. Aby se prestiž sociální práce zvýšila, je klíčové, aby široká veřejnost byla lépe informována o jejím významu a měla přístup k pravdivým informacím o různých aspektech sociální práce. Nedostatečná informovanost odborné i laické veřejnosti o sociální práci je hlavním důvodem její nízké společenské prestiže. Pokud není zřejmé, jaké jsou výsledky práce sociálních pracovníků, jaké mají cíle a proč jsou pro společnost důležité, je obtížné, aby byli náležitě uznáváni a váženi. Přestože by mohlo být logické očekávat, že sociální pracovníci budou veřejnost více informovat o své činnosti, narazíme zde na překážku spočívající v různorodosti oboru, která komplikuje formulaci jasné a pro všechny srozumitelné definice sociální práce.

Matoušek (2003, str. 41) poukazuje, jak je sociální práce často neuznávána jako plnohodnotná profese mimo jiné i z důvodu, že spadá do kategorie tradičně ženských povolání. U těchto povolání se často očekává, že pro poskytování péče není nutná žádná speciální odbornost nebo dovednosti. Tato předsudek přispívá k nižší společenské prestiži sociální práce.

Janebová (2014, str.23) uvádí příklady, jak mohou sociální pracovníci přispět ke zlepšení image sociální práce ve společnosti například těmito způsoby:

- zamýšlet se nad podstatou sociální práce a jejím odlišením od ostatních pomáhajících povolání;
- aktivně vysvětlovat účel a cíle sociální práce klientům, veřejnosti, profesionálům z jiných oborů i politikům;
- přistupovat k výkonu sociální práce s důrazem na její hlavní poslání, aplikovat odborné metody zahrnující komplexní přístup a snažit se nejen pomáhat klientům, ale i usilovat o změny v sociálním prostředí, jež může být příčinou jejich problémů;
- obhajovat své postupy před klienty, zaměstnavateli, zadavateli, médií a veřejností s odvoláním na odborné znalosti sociální práce;
- angažovat se ve vytváření a činnosti samosprávné profesní komory, která by mohla efektivně podporovat zájmy klientů i samotné profese;
- neustále se vzdělávat v teoretických aspektech profese a přispívat k rozvoji její teoretické základny;
- podílet se na vytváření a prosazování etických principů a standardů v praxi sociální práce.

5.4 Vzdělávání v oblasti sociální práce a supervize

Proces vzdělávání sociálních pracovníků má klíčový význam pro utváření, orientaci a určení pozice sociální práce v rámci společenské struktury. Tento proces nejenže ovlivňuje profesní dovednosti a výkonnost sociálních pracovníků, ale také formuje samotnou identitu oboru sociální práce. Struktura a obsah vzdělávacích programů jsou neustále ovlivňovány společenskými faktory a trendy, přičemž vzdělávací přístupy vznikají na základě interakce mezi širokou škálou aktérů, včetně společnosti, profesních sdružení, oborových organizací a samotných sociálních pracovníků. (Matoušek, 2013, str.509)

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách § 111, stanovuje, že zaměstnavatelé musí sociálním pracovníkům umožnit další vzdělávání, aby si mohli upevňovat a rozšiřovat své odborné znalosti a dovednosti. Každý sociální pracovník má právo na nejméně 24 hodin

vzdělávání ročně. Pokud pracovní poměr trvá kratší dobu než rok, nároky na vzdělávání se přizpůsobují poměrně.

Formy dalšího vzdělávání zahrnují specializační vzdělávání na vysokých a vyšších odborných školách, které navazuje na získanou kvalifikaci, účast na akreditovaných kurzech, odborné stáže, účast na školeních a konferencích. Vzdělávací programy musí být akreditovány ministerstvem a mohou probíhat na různých vzdělávacích institucích. Účast na dalším vzdělávání je považována za součást profesního rozvoje. Dokladem o absolvování je osvědčení nebo potvrzení od pořadatele.

Další vzdělávání je pro sociální pracovníky zásadní, neboť přímo ovlivňuje jejich profesní identitu a umožňuje jim udržovat přehled v dynamicky se vyvíjejícím oboru. Aktualizací znalostí a zdokonalením dovedností nejenže zvyšují kvalitu poskytovaných služeb a efektivně reagují na různorodé potřeby klientů, ale také podporují svůj osobní a profesní rozvoj. Toto neustálé vzdělávání napomáhá k upevnění jejich sebevědomí, rozvíjí etické uvědomění a posiluje jejich schopnost reflektovat a adaptovat se na nové výzvy. Skrze budování profesní identity a podporu komunitní soudržnosti mezi sociálními pracovníky tak další vzdělávání hraje klíčovou roli v udržení vysoké úrovně profesionality a odolnosti vůči výzvám spojeným s prací v tomto náročném a důležitém oboru.

Supervize představuje cílenou a odborně řízenou reflexi, která má za cíl zlepšit kvalitu profesionální praxe v konkrétním pracovním oboru. Tento proces vychází z interakce mezi zadavatelem supervize, supervizorem a účastníky, z níž se vyvíjí produktivní pracovní aliance. Je zaměřena na rozvoj pracovních postojů, metod a mezilidských vztahů v souladu s profesionálními hodnotami a cíli aplikovanými v pracovním prostředí. V oblasti sociální práce se supervize opírá o zásady stanovené v hodnotových rámcích a etických směrnících profesního oboru. (Matoušek, 2013, str.514)

Supervize v sociální práci představuje nejen nástroj pro rozvoj profesní identity sociálních pracovníků, ale nabízí také cennou příležitost pro sdílení zkušeností a vzájemnou podporu mezi účastníky. Tento proces umožňuje sociálním pracovníkům reflexi vlastní praxe a osobní růst, ale také poskytuje prostor pro diskusi o etických dilematech, zlepšení kvality služeb a efektivním řešení emocionálních a psychických výzev, které práce přináší. Sdílení zkušeností a strategií v bezpečném a podporujícím prostředí umožňuje pracovníkům lépe rozumět svým reakcím, zvyšovat svou odolnost vůči stresu a vyhoření, a tím posilovat svou profesní identitu. Vzájemná podpora a učení se od kolegů zvyšuje pocit sounáležitosti a podporuje rozvoj silné a zdravé profesní identity.

6 Etický pohled

Etika má roli v utváření identity sociálních pracovníků tím, že definuje jejich profesionální hodnoty, přesvědčení a metody práce. Pro sociální pracovníky je zásadní chápat etiku jako neodmyslitelnou součást své profese, jelikož jejich povolání vyplývá z hlubokého přesvědčení o nutnosti podporovat sociální spravedlnost a uznávat důstojnost každé osoby.

Slovo etika má svůj původ v řeckém slově „ethos“ což v překladu do češtiny znamená „zvyk, mrav, obyčej“. Z toho lze odvodit, že se jedná o nauku, která se zabývá správným – obvyklým jednáním v lidském společenství. (Jankovský, 2003, str.21)

Etika poskytuje jedinci současně platné normy, které mu umožňují spolehlivě rozeznat, co je mravné a co je neetické, co je správné a co chybné, co je dobré a co zlé atd. Dále etika definuje cílové hodnoty, ke kterým by mělo směřovat chování každého jednotlivce. (Kutnohorská, 2011, str.13)

Porozumění etice jakožto celoživotního úkolu, ke kterému je člověk z povahy svého bytí přirozeně zavázán jako mravní bytost, představuje přijetí a pochopení vlastní důstojnosti a vytvoření základu pro její naplňování ve svobodě a odpovědnosti. Etika v sociální práci by neměla pouze operovat s kategoriemi etických systémů, etických dilemat či neurčitými aplikacemi lidských práv, ale měla by být plně realizována za podpory individuálně etických motivací všech zainteresovaných stran. To by mělo předcházet pasivitě a formalismu a pomoci sociálním pracovníkům vyvarovat se rutinního přístupu k problémům klientů, přičemž by měli náležitě rozlišovat jejich situace a skutečné potřeby. Na druhé straně by klienti neměli propadat iluzi, že řešení jejich problémů závisí pouze na vnější pomoci sociálního pracovníka a systému sociální pomoci, a měli by si uvědomit svou osobní zodpovědnost a schopnost provádět změny ve svých osobních postojích a životních návycích. Je důležité zkoumat efektivitu využití finančních prostředků vložených do sociální práce, aby bylo možné lépe odpovědět na potřeby klientů a dosáhnout udržitelných sociálních změn. (Šrajer, 2012, str.85)

Při vykonávání své profese se sociální pracovníci mohou potýkat s dvěma základními typy situací, které vyžadují jejich řešení: (Matoušek, 2003, str. 24)

1. **Etický problém** nastává, když je zřejmé, jaké rozhodnutí by sociální pracovník měl učinit, avšak toto rozhodnutí je v rozporu s jeho osobními přesvědčeními.
2. **Etická dilemata** se objevují, když se sociální pracovník ocitne mezi dvěma nebo více rozhodnutími, která se zdají být stejně problematická a vedou k rozporu mezi morálními zásadami.

Co je pro jednoho člověka pouze technickou záležitostí, tedy dodržováním pravidel, může být pro druhého etickým problémem, kdy je sice rozhodnutí jasné, ale jeho provedení přináší obtíže, zatímco pro třetí osobu to může představovat dilema, v němž se zdá, že všechny možnosti jsou nepřijatelné. To, jak sociální pracovník situaci vnímá a řeší, závisí na jeho osobnosti, zkušenostech s morálním rozhodováním a systému hodnot, kterými se řídí. Významnou roli hraje i rámec, v němž se sociální práce odehrává.

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky je zásadním dokumentem, který vychází z mezinárodně uznávaných dokumentů o lidských právech a zákona o sociálních službách. Jeho účelem je stanovit normy etického chování pro sociální pracovníky, aby jejich práce byla vykonávána s nejvyšší mírou profesionality, svědomitosti a zodpovědnosti. Kodex zdůrazňuje význam sociální spravedlnosti, respektování lidských práv a osobních hodnot, a podporuje sociální změnu, rozvoj a rovnost. Dále specifikuje povinnosti sociálního pracovníka vůči klientům, zaměstnavatelům, kolegům, profesi samotné a společnosti. Dodržování těchto etických principů a zásad je považováno za klíčové pro odborný růst sociálních pracovníků a celkový rozvoj profesní etiky, a to bez ohledu na členství v profesních organizacích.

Při použití Chat GPT a podání otázky jakým etickým problémům a dilematům mohou sociální pracovníci v České republice čelit, odpověděla umělá inteligence následovně:

Respektování lidské důstojnosti vs. potřeba ochrany: Sociální pracovníci se mohou setkat s dilematem, kdy musí vyvážit respekt k lidské důstojnosti klienta s nutností zasáhnout v situacích, kdy je klient nebo jiné osoby v bezprostředním nebezpečí. Například, když klient odmítá nutnou lékařskou péči, která může zachránit jeho život, sociální pracovník musí rozhodnout, do jaké míry respektovat klientovo rozhodnutí a kdy je oprávněné či dokonce nezbytné zasáhnout.

Právo na sebeurčení vs. zásah do života klienta: Sociální pracovníci podporují právo klientů na sebeurčení, ale mohou čelit situacím, kdy je nutné omezit toto právo v zájmu ochrany klienta nebo veřejnosti. Dilema se může objevit, pokud sociální pracovník zjistí, že klient se chová způsobem, kterým ohrožuje sebe nebo ostatní, jako v případě závažné závislosti nebo domácího násilí.

Ochrana soukromí a důvěrnosti vs. povinnost hlásit: Etický kodex vyžaduje, aby sociální pracovníci chránili soukromí a důvěrné informace svých klientů. Nicméně, mohou nastat situace, kdy mají povinnost tyto informace odhalit, například pokud existuje riziko vážného poškození klienta nebo jiné osoby. Sociální pracovníci musí najít rovnováhu mezi ochranou důvěrnosti a splněním svých zákonných povinností.

Profesionalita vs. osobní hodnoty: Sociální pracovníci mohou narazit na situace, kdy jejich osobní hodnoty nebo přesvědčení jsou v konfliktu s profesionálními zásadami nebo požadavky jejich role. Například, jak jednat v případě, kdy sociální pracovník nesouhlasí s rozhodnutím klienta, které se týká léčby nebo výchovy dětí na základě vlastních náboženských nebo morálních přesvědčení.

Profesní identita sociálních pracovníků je ovlivněna etickými dilematy a složitými situacemi, se kterými se sociální pracovníci setkávají v praxi. Výzvy jako vyvážení ochrany a respektu k lidské důstojnosti, právo na sebeurčení versus nutnost zásahu, ochrana soukromí versus povinnost hlásit, a konflikty mezi osobními a profesionálními hodnotami nutí sociální pracovníky neustále zvažovat a redefinovat své role a zásady. Tyto zkušenosti formují jejich profesní identitu tím, že podporují rozvoj dovedností jako jsou etické rozhodování, empatie, adaptabilita a kritické myšlení.

7 Analýza potřebnosti

Důležitost sociálních pracovníků ve společnosti, která hodnotí úspěch na základě kritérií, jako jsou finanční zisk, postavení, moc nebo sláva, často zůstává opomíjená. V protikladu k těmto hmatatelným a okamžitě viditelným výsledkům je práce sociálních pracovníků zaměřena na méně zřetelné, avšak zásadně důležité cíle. Ty zahrnují zlepšování kvality života jednotlivců, podporu sociální spravedlnosti a zmírňování lidského utrpení. Povědomí o těchto významných aspektech může výrazně zvýšit prestiž a uznání sociální práce. Sociální pracovníci se často setkávají s potřebou obhajovat a vysvětlovat důležitost své práce a neustálého zvyšování kvalifikace, což není jednoduchý úkol.

Sociální oblast je velmi komplexní oblast se širokým spektrem situací, které mohou nastat, a které musí řešit. Navrhovaná platforma bude pomáhat nejen začínajícím sociálním pracovníkům, ale i již „zaběhlým“ pracovníkům, kteří budou hledat podporu ve své práci.

V první fázi bude platforma řešením primárně pro absolventy Caritas – Vyšší odborná škola Olomouc (dále jen Caritas). V plánu je rozšíření platformy v rámci celé České republiky, proto je tento projekt navržen pro větší okruh zúčastněných stran, nejen pro absolventy Caritas.

Analýza potřeb bude důležitým krokem pro úspěšné zavedení platformy do praxe. Cílem této analýzy bylo identifikovat klíčové oblasti, ve kterých mohou sociální pracovníci potřebovat podporu, ať už se jedná o vzdělávací materiály, poradenské služby, nebo přístup k metodikám a studijním materiálům.

7.1 Metody použité pro získání dat

Data pro analýzu byla získána dvojím způsobem. První zdrojem jsou data získaná prostřednictvím fokusní skupiny⁴ a druhým zdrojem data ze sekundární analýzy rešerše zdrojů nabízených v online prostředí.

7.1.1 Fokusní skupina

První zmíněnou metodou byla fokusní skupina, která se sešla 22.3.2024. Skupina byla složená ze studentů 3. ročníku distančního studia Caritas oboru sociální práce v počtu 6 studentů, tzn.

⁴ Fokusní skupina je metoda k získávání výzkumných dat. Přínosem metody je možnost důkladně porozumět tomu, jak jednotliví aktéři vnímají určitý problém nebo situaci

z budoucích absolventů bakalářského studia, pro které je platforma navržena. Vybraní studenti, kteří se zapojili do práce fokusní skupiny, byli ti, kteří měli zkušenosti s používáním platformy.

Cílem provedené analýzy bylo shromáždit názory a zpětnou vazbu od budoucích sociálních pracovníků na návrh nové platformy, která má za cíl usnadnit jejich denní práci a podporovat jejich profesní rozvoj. Získané informace budou sloužit k identifikaci funkcí a nástrojů, které by platforma měla obsahovat, aby co nejlépe odpovídala potřebám a očekáváním uživatelů. Důraz byl také kladen na identifikaci možných překážek, které by mohly uživatelům bránit v efektivním využívání platformy. Diskuse v rámci setkání přinesla cenné informace, které byly využity při definování témat nové aplikace. Průběh setkání fokusní skupiny je uveden v příloze této práce.

7.1.2 Sekundární data z rešerše zdrojů

Druhá metoda pro získání dat byla rešerše zdrojů – aplikací, které mohou sociální pracovníci v současné době využívat. Cílem bylo identifikovat a zhodnotit aplikace a platformy, které jsou užitečné pro začínající sociální pracovníky. Tato rešerše měla za úkol shromáždit informace o existujících nástrojích, které podporují profesní rozvoj a efektivní práci sociálních pracovníků. Mezi nalezené aplikace nebo platformy, které pomáhají podpořit profesní rozvoj a efektivní práci sociálních pracovníků se řadí:

Therappic představuje inovativní webovou aplikaci, která je pro sociální pracovníky komplexním a intuitivním nástrojem pomáhajícím při každodenní práci s klienty. Tato platforma umožňuje uživatelům snadno nahrávat, spravovat a sdílet dokumenty a informace související s klienty. Vše probíhá s důrazem na zabezpečení důvěrných informací. Díky přístupnosti z různých zařízení nabízí Therappic flexibilitu a mobilitu, což je zásadní pro sociální pracovníky, kteří často pracují v terénu. Je možné využívat přehledné statistiky s možností exportu dat do Excelu, což přinese zjednodušení pro případné hodnocení a reportování. Aplikace nabízí databáze pro sociální pracovníky a je provozována společností BugBeaters s.r.o.

Sociální pracovník v mobilu je nástrojem, který byl vyvinutý pro podporu sociálních pracovníků, státních úředníků, a dokonce i jednotlivců nacházejících se v nepříjemné sociální situaci. Poskytuje rychlý a snadný přístup k informacím o dostupných službách a podpoře, což je zásadní pro efektivní řešení krizových situací. Tato aplikace usnadňuje vyhledání nezbytné pomoci pro sebe nebo pro klienty, což činí sociální práci rychlejší a cílenější. Tím dochází k

propojení mezi potřebnými službami a těmi, kteří je nejvíce potřebují. Projekt aplikace byl realizován Univerzitou Pardubice a je ke stažení z Google Play.

Joplan je webová aplikace, která transformuje způsob, jakým sociální pracovníci vytvářejí a spravují individuální plány pro své klienty. S tímto nástrojem mohou pracovníci snadno generovat strukturované, přehledné a přizpůsobené plány, které zohledňují specifické potřeby a cíle každého klienta. Joplan zjednodušuje plánovací proces a zvyšuje jeho efektivitu, což sociálním pracovníkům umožňuje lépe se soustředit na poskytování kvalitních služeb. Tato aplikace nabízí významnou podporu v procesu plánování, který je zásadní pro úspěšnou sociální práci a pro dosahování dlouhodobých výsledků u klientů. Aplikace je dostupná ke stažení z webových stránek www.joplan.cz.

VeruApp je aplikace navržená pro zefektivnění a automatizaci procesů v sociální péči, zejména v oblasti terénních pečovatelských služeb. Tato platforma nabízí řadu funkcí pro správu a koordinaci sociálních služeb, což zahrnuje plánování návštěv, evidenci aktivit, správu klientů a sdílení informací v rámci týmu. Díky VeruApp mohou sociální pracovníci lépe sledovat a koordinovat poskytovanou péči, a tím zvyšovat efektivitu a kvalitu služeb. Aplikace také podporuje transparentnost a zlepšuje komunikaci mezi pracovníky a klienty, což je klíčové pro budování důvěry na obou stranách a úspěšné výsledky v sociální práci. Aplikaci je nabízena především pro terénní pečovatelské služby na webových stránkách <https://veruapp.cz/>.

Každá z těchto uvedených aplikací je cenným nástrojem pro začínající sociální pracovníky, který jim může pomoci zlepšit organizaci práce, zvýšit efektivitu a poskytnout lepší podporu svým klientům. Výběr vhodné aplikace by měl vycházet z konkrétních potřeb pracovníka a charakteru jeho práce, aby maximalizoval jeho přínosy.

7.1.3 Závěr ze získaných dat

Na základě provedené fokusní skupiny bylo zjištěno, že budoucí sociální pracovníci mají velký zájem o novou aplikaci, která by přispěla ke zvýšení jejich identity a veřejného uznání profese. Diskuse v rámci fokusní skupiny odhalila klíčová témata a funkce, které by měla tato aplikace zahrnovat, aby efektivně podporovala sociální pracovníky v jejich denní činnosti a profesním rozvoji. Tato témata byla podrobně analyzována a jsou prezentována v samostatné části této práce. Cílem je, aby aplikace odpovídala reálným potřebám a představám začínajících sociálních pracovníků a poskytovala jim praktické nástroje pro zlepšení kvality jejich práce a posílení jejich profesní identity.

Provedená rešerše zdrojů odhalila, že na trhu v současnosti chybí aplikace s funkcemi a zaměřením, které je navrhováno v této práci. Tento nedostatek zdůrazňuje potřebu vytvoření takového nástroje, který by byl k dispozici pro začínající sociální pracovníky.

Cílem navrhované aplikace bude poskytnout podporu v klíčových oblastech, jako jsou profesní rozvoj, efektivní denní práce a posílení identity sociálních pracovníků. Tím by mělo dojít nejen ke zlepšení kvality poskytovaných sociálních služeb, ale také ke zvýšení viditelnosti a uznání této důležité profese ve společnosti.

7.2 Témata nové aplikace dle získaných dat

V rámci fokusní skupiny došlo k navržení řešení platformy formou mobilní aplikace, která by měla reflektovat a plnit konkrétní potřeby a očekávání budoucích sociálních pracovníků. Z fokusní skupiny vyplynula řada témat, která jsou klíčová pro vývoj nové aplikace. Diskuze odhalila specifické potřeby a očekávání cílové skupiny, které by aplikace měla splňovat. Zároveň se skupina zaměřila i na vzhled a uživatelskou přívětivost aplikace, což je rozhodující pro její úspěšné přijetí mezi začínající sociální pracovníky.

Nová aplikace pro začínající sociální pracovníky, která má za cíl přispět k posílení identity sociální práce, bude komplexní a multifunkční. Bude podporovat rozvoj odborných dovedností, posilovat povědomí o etických zásadách a standardech v sociální práci, a zároveň nabídne prostor pro sdílení zkušeností a vzájemnou podporu mezi sociálními pracovníky. Zde jsou klíčová témata, která bude aplikace obsahovat:

- **Interaktivní kalendář** – kalendář, který umožní uživatelům zobrazit nastavené důležité termíny a současně nabízí možnost přidávat, upravovat a spravovat vlastní události.
- **Identita sociální práce** – odpovědi na otázky spojených s identitou v oboru sociální práce, včetně definic pojmu identita, vysvětlení, co představuje profesní identita, rozbor identity profese a faktorů, které formují identitu sociální práce.
- **Etika poradce** – Interaktivní průvodce, který sociální pracovníky seznamuje se složitými etickými dilematy, s nimiž se mohou v praxi setkat. Nabízí scénáře založené na skutečných případech, diskuse o možných řešeních a odkazy na relevantní etické kodexy a normy. Tato funkce podporuje hlubší porozumění etickým zásadám a jejich aplikaci v praxi.
- **Zdroje a informace o aktuálních trendech** – Aplikace bude poskytovat pravidelné aktualizace novinek, článků a odborných materiálů týkajících se sociální práce. Důležité je zahrnout informace o nejnovějších výzkumech, legislativních změnách a nových metodách

práce. Databáze odborné literatury a výzkumných studií by měla být snadno přístupná a umožňovat uživatelům zůstat na špičce odborného poznání.

- **Prestiž sociální práce** – definice pracovní prestiže, popis aktuálního vnímání prestiže sociální práce v České republice a návrhy strategií pro pozitivní ovlivnění tohoto vnímání. Dále budou uvedeny faktory, které formují pohled veřejnosti a odborníků na sociální práci.
- **Práce a pracovní podmínky** – pracovní podmínky sociálních pracovníků se liší dle regionů a zkušeností, avšak často neodpovídají náročnosti profese. Sociálním pracovníkům bývají poskytovány benefity, které zahrnují například flexibilní pracovní dobu, příspěvky na další vzdělávání, wellness programy, penzijní spoření, příspěvky na dopravu atd. V rámci tohoto bodu, budou uvedeny zveřejněné statistické údaje z veřejných zdrojů, a také zde bude prostor pro příspěvky jednotlivých sociálních pracovníků dle vlastních zkušeností.
- **Marketing v sociální práci** – je nástrojem pro zvyšování povědomí o jejím významu, k propagaci úspěchů a klíčových rolí sociálních pracovníků ve společnosti. Ke zvyšování dochází osvětovými kampaněmi, vzdělávacími programy a využitím sociálních sítí pro šíření příběhů úspěchu zdůrazňujících dopad sociální práce na jednotlivce a komunity. Tyto aktivity nejenže zlepšují vnímání profese veřejností, ale také motivují nové zájemce k zahájení kariéry v sociální práci, čímž podporují její udržitelný rozvoj a zvyšují její společenskou prestiž.
- **Legislativa** – Tento oddíl bude zaměřen na pravidla sociální práce určená státem a na diskusi o připravovaném zákonu o sociálních pracovnících. Bude zkoumat, jak nová legislativa plánuje modernizovat obor, definovat profesní standardy a zlepšit pracovní podmínky a ochranu klientů v sociální práci.
- **Technologické nástroje a inovace** – Využívání moderních technologických nástrojů a inovací pro efektivní práci v oblasti sociální práce, online zdroje, softwarové aplikace pro správu agendy atd.
- **Cílové skupiny** – Rozdělení informací dle cílových skupin umožňuje sociálním pracovníkům přizpůsobit svůj přístup specifickým potřebám a výzvám, kterým jednotlivé skupiny čelí, a tím zvyšuje účinnost sociálních služeb a podpůrných programů, budou mít možnost vybrat si dle konkrétního tématu potřebné informace.
- **Vzdělávání a materiály** – Bude zahrnovat nabídku kurzů a vzdělávacích materiálů zaměřených na klíčové aspekty sociální práce. V nabídce budou odkazy na externí zdroje a také na interaktivní online školení, navržených pro tuto aplikaci.

- **Prostor pro sdílení a komunitní podporu** – Bude zde prostředí, kde mohou sociální pracovníci sdílet své zkušenosti, hledat rady a podporu, a vytvářet profesní sítě. Diskusní fóra a chatovací místnosti budou navrženy pro otevřenou výměnu myšlenek a řešení problémů. Funkce mentoringu a koučování umožňuje nováčkům v oboru spojit se s více zkušenými kolegy, což podporuje jejich profesní růst a rozvoj. V rámci komunitní podpory budou probíhat i pravidelná setkávání. V této části bude možnost pořádat skupinové supervize, bude zde prostor pro kazuistické semináře a další týmové aktivity.
- **Uživatelsky přívětivé rozhraní** – Design aplikace by měl být intuitivní a snadno použitelný pro uživatele všech úrovní technické dovednosti. Důraz by měl být kladen na jednoduchost, přehlednost a rychlý přístup k nejdůležitějším funkcím, aby se minimalizovala potřeba rozsáhlého školení a umožnilo efektivní využívání aplikace v každodenní praxi.

Vývoj takové aplikace by měl vycházet z aktuálních potřeb a výzev v sociální práci, zohledňovat zpětnou vazbu od samotných sociálních pracovníků a být průběžně aktualizován o nové poznatky a technologie. Cílem je vytvořit nástroj, který nejen podporuje profesní růst jednotlivců, ale také přispívá k posílení identity a hodnot sociální práce jako celku. Aplikace bude průběžně aktualizovaná dle potřeb uživatelů.

7.3 Velikost cílové skupiny

Cílovou skupinou navrhované aplikace jsou především absolventi oboru sociální práce, kteří jsou na počátku své kariéry, a právě dokončili bakalářské nebo magisterské studium jak denního, tak distančního studia. Tyto osoby jsou často plné ideálů a odhodlání změnit svět k lepšímu, avšak se mohou cítit nejistě v reálných situacích, kdy je nutné aplikovat teoretické znalosti v praxi. Aplikace je navržena tak, aby jim poskytla "most" mezi akademickým světem a realitou sociální práce dle specifických potřeb a výzev, se kterými se noví sociální pracovníci mohou setkat.

Cílová skupina se vyznačuje vysokou motivací pomáhat druhým a přispívat k pozitivním sociálním změnám. Současně mohou cítit úzkost a nejistotu ohledně toho, jak začít, jak čelit složitým sociálním situacím a jak zůstat odolní vůči emocionálnímu vyčerpání. Navrhovaná aplikace bude dalším nástrojem, který se stane pomocníkem při zvládnání uvedených náročných situací, které se mohou na jejich profesní cestě objevit.

Dle dat zveřejněných Českým statistickým úřadem byl počet absolventů oboru sociální práce a poradenství tzn. potencialních uživatel v posledních pěti letech 787 osob.⁵

7.4 Analýza stakeholderů

Tato aplikace má potenciál stát se cenným nástrojem pro začínající sociální pracovníky, avšak její úspěch závisí na účinné spolupráci a podpoře různých skupin s různými zájmy. Níže je uvedena analýza stakeholderů a jejich specifických zájmů:

Absolventi oboru sociální práce jsou primárními uživateli, kteří hledají v aplikaci zdroj podpory a orientace v sociální oblasti. Aplikace bude jedním z nástrojů, který jim pomůže překlenout propast mezi akademickým studiem a praktickou sociální prací. Aplikace jim poskytne přístup k informacím z praxe, komplexním vzdělávacím materiálům, a zároveň jim umožní budovat síť profesionálních kontaktů. Pro tuto skupinu je klíčové, aby aplikace byla navržena s důrazem na uživatelskou přívětivost, personalizaci obsahu a možnosti interaktivního učení.

Vzdělávací instituce mají zájem na tom, aby jejich absolventi byli co nejlépe připraveni na vstup do profesního života. Tyto instituce mohou aplikaci využívat jako doplněk k tradičnímu vzdělávání a nabízet studentům jako další zdroj a nástroj pro jejich rozvoj.

Organizace zaměstnávající sociální pracovníky budou moci využívat aplikaci ke zvýšení kvalifikace a připravenosti nových pracovníků, což přímo ovlivní kvalitu poskytovaných služeb. Zaměstnavatelé mají zájem na snížení času a zdrojů potřebných pro zaškolení nových zaměstnanců, a také na zvýšení efektivity výkonů jejich práce a efektivity práce jejich týmů.

Asociace vzdělavatelů v sociální práci hraje klíčovou roli při definování standardů a etických zásad pro praxi sociální práce. Aplikace by pro uvedenou asociaci mohla být cenným nástrojem k podpoře profesního rozvoje, etické praxe a zvyšování povědomí o důležitosti sociální práce.

Vývojáři a poskytovatelé aplikace – je klíčové, aby produkt byl technologicky pokročilý, bezpečný a odpovídal nejnovějším trendům v oblasti digitálních aplikací. Zároveň je pro ně důležitá spokojenost uživatelů, jejich zpětná vazba a schopnost aplikace vyvolat pozitivní sociální dopad. Cílem této skupiny osob je vytvoření aplikace, která by byla dlouhodobě životaschopná a poskytovala uživatelsky příjemného prostředí pro uživatele.

⁵ Studenti a absolventi vysokých škol v České republice - 2001–2022 | ČSÚ (czso.cz)

Investoři a finanční partneři poskytují potřebné zdroje pro vývoj a provoz aplikace. Jejich zájmem je dosáhnout dobré návratnosti investice a zároveň podpořit projekt s pozitivním sociálním dopadem. Očekávají transparentní komunikaci, efektivní využití zdrojů a strategii pro dosažení udržitelného růstu.

Pochopení a adresování potřeb a očekávání těchto stakeholderů je nezbytné pro úspěšný vývoj, nasazení a provoz aplikace. Strategické plánování, zapojení stakeholderů do procesu vývoje, průběžná komunikace a feedback jsou klíčové pro vybudování aplikace, která bude prospěšná pro všechny zúčastněné strany a přispěje k posílení praxe sociální práce.

7.5 Závěr analýzy

Závěr analýzy potřebnosti ukazuje, že existuje poptávka mezi budoucími sociálními pracovníky po aplikaci, která by podporovala jejich profesní identitu a veřejné uznání. Získané informace z fokusní skupiny odhalily specifické potřeby a očekávání, které tato aplikace by měla splnit, aby efektivně podporovala sociální pracovníky v jejich každodenní práci a profesním rozvoji.

Dále, řešerše zdrojů potvrdila, že na trhu momentálně neexistuje aplikace s podobným zaměřením a funkcemi, jaké jsou navrhovány. To zdůrazňuje kritickou potřebu vývoje takového nástroje, který by byl přístupný a užitečný pro začínající sociální pracovníky. Navrhovaná aplikace se zaměří na klíčové oblasti jako je podpora profesního rozvoje, efektivita denní práce a posilování profesní identity, což by mělo přispět k zlepšení kvality poskytovaných sociálních služeb a ke zvýšení prestiže sociální práce ve společnosti.

Výsledky této analýzy potřebnosti jasně ukazují, že vyvinutí a implementace aplikace, která reaguje na tyto identifikované potřeby, je nejen žádoucí, ale i nezbytné pro podporu a rozvoj budoucích generací sociálních pracovníků.

Práce sociálních pracovníků může být emocionálně vyčerpávající a vést k profesnímu vyhoření. Aplikace by měla poskytovat komplexní zdroje pro podporu duševního zdraví, včetně možností poradenství, sebe rozvojových kurzů, technik odolnosti proti stresu a programů pro udržení duševní zdraví. Zvláštní pozornost by měla být věnována strategiím pro zachování osobního a profesního vyvážení, což je zásadní pro dlouhodobou udržitelnost v oboru.

Vzhledem k rozšířeným potřebám a očekáváním je zřejmé, že aplikace má potenciál stát se neocenitelným nástrojem pro začínající sociální pracovníky. Její úspěch bude záviset na schopnosti reagovat na specifické výzvy oboru a poskytnout uživatelům relevantní, přístupné a praktické zdroje, které podpoří jejich profesní a osobní rozvoj. Důkladné pochopení a zapojení

stakeholderů bude klíčové pro vývoj aplikace, aby mohlo být překonáno očekávání cílové skupiny.

8 Projekt – Aplikace Kompas sociální práce pro posílení identity sociálních pracovníků

Projekt se zaměřuje na vytvoření návrhu aplikace, která vychází z dat analýzy potřebnosti tak, aby přesně odpovídala specifickým potřebám a výzvám, se kterými se sociální pracovníci setkávají. Hlavním cílem aplikace je posílit profesní identitu sociálních pracovníků, podporovat jejich odborný růst, zlepšovat mezilidské vztahy a síťování v rámci komunity, a zároveň přispívat k pozitivnímu vnímání sociální práce ve společnosti. Aplikace bude sloužit jako multifunkční platforma nabízející přístup k aktuálním informacím, odborným materiálům, online školením, diskusním fóřům a nástrojům pro emocionální podporu, vše v souladu s identifikovanými potřebami sociálních pracovníků. Tento projekt usiluje o to, aby sociální práce byla vnímána jako klíčová a respektovaná součást sociálního systému, čímž se zvýší uznání a podpora této profese ve veřejném prostoru.

8.1 Cíl projektu

Cíl projektu definuje účel, který má být díky jeho realizaci splněn, a představuje důležitou součást projektového řízení, neboť tvoří základ projektového kontraktu, slouží jako hlavní komunikační článek, určuje kritéria pro úspěšné dokončení, nastavuje parametry a měřitelné cíle, které jsou východiskem pro plánování celého projektu. (Svozilová, 2011, str. 83):

Svozilová (2011, str. 83) popisuje, jak použití SMART techniky pro formulaci cílů projektu ve fázi jeho přípravy může efektivně přispět k vytvoření optimálních podmínek pro jeho realizaci. Jedná se o:

- **Specific** – Cíle by měly být jasně **specifické** a konkrétní.
- **Measurable** – Mají být **měřitelné**.
- **Assignable** – Cíle by měly být měly být **přidělené** jedinému odpovědnému subjektu.
- **Realistic** – Cíle by měly být **dosazitelné**.
- **Time – bound** – Měly by být **časově ohraničené**.

Cílem bakalářské práce je připravit projekt pro založení a fungování “platformy“ studentů po ukončení studia s cílem zvážit a udržet profesní identitu sociálních pracovníky. Podmínky pro realizaci projektu byly definovány následujícím způsobem:

- **Specifický:** projekt je primárně určen absolventům oborů sociální práce pro zvyšování jejich identity a také identity sociální práce.

- **Měřitelný:** projekt je měřitelný, aplikace bude dostupná ke stažení z veřejně dostupných platforem (App Store, Google Play), bude možné sledovat počet stažených aplikací.
- **Přidělitelný:** v rámci projektu je určena konkrétní osoba s odpovědností a autoritou k provedení rozhodnutí.
- **Dosažitelný:** k vytvoření aplikace jsou přesně definovány a stanoveny jednotlivé kroky.
- **Časově ohraničený:** trvání projektu je přibližně rok a půl. Jednotlivé kroky a jejich období jsou uvedeny v následující kapitole.

8.2 Klíčové aktivity a jejich indikátory

Na základě analýzy potřeby byl navržen vývoj aplikace pro sociální pracovníky, která bude sloužit jako komplexní nástroj pro podporu jejich profesního a osobního rozvoje, zvyšování uznání sociální práce a posilování jejich profesní identity. Projekt je složen z několika klíčových aktivit, jejichž cílem je vytvořit užitečný, uživatelsky přívětivý a obsahově bohatý produkt.

KA01 – Analýza potřeb studentů Caritas (Březen 2024)

- **Aktivita:** V březnu se sešla fokusní skupina studentů 3.ročníku Caritas jako budoucích sociálních pracovníků.
- **Výstupy:** V rámci diskuse byly zjištěny témata, které by měla aplikace zahrnovat.
- **Indikátory:** Počet studentů, kteří se zapojili, byl 6 z celkového počtu 20 oslovených, výběr byl zaměřeným na ty, kteří mají zkušenosti s používáním aplikací.

Tato aktivita se zaměřuje na potřeby sociálních pracovníků odlišující se v závislosti na jejich specifických pracovních rolích a na typech klientů, se kterými spolupracují. Pro výkon své profese sociální pracovníci využívají různé metody. Toto odlišné pracovní prostředí vede k různorodým potřebám sociálních pracovníků, kteří mohou upřednostňovat odlišné hodnoty a způsoby vykonávání svých profesních činností.

KA02-Vytvoření pilotního návrhu a zjednodušení modelu aplikace (Duben–Květen 2024)

- **Aktivita:** Vypracování grafického návrhu a vývoj prototypu aplikace pro demonstraci funkcí a designu během analýzy potřeb širší cílové skupiny v České republice.
- **Výstupy:** Grafický prvotní návrh aplikace a naprogramování zjednodušeného modelu pro představení aplikace.
- **Indikátory:** Úspěšné vytvoření a prezentace grafického návrhu a funkčního prototypu aplikace představeného minimálně 50 zástupcům cílové skupiny pro získání zpětné vazby.

Výsledkem bude zjednodušený model aplikace, která bude podporovat začínající sociální pracovníky a posilovat jejich profesní identitu při výkonu jejich profese po absolvování studia Caritas. Aplikace bude zaměřena na podporu odborného růstu, emocionální vyrovnanosti sociálních pracovníků a podporu v rámci komunity.

KA03-Testování zjednodušeného modelu aplikace (Červen–Srpen 2024)

- **Aktivita:** Uživatelské testování zjednodušeného modelu aplikace se zaměřením na jeho funkčnost a použitelnost pro cílovou skupinu.
- **Výstupy:** Zpráva z uživatelského testování obsahující analýzu použitelnosti a seznam doporučení pro vylepšení aplikace.
- **Indikátory:** Úspěšné provedení testů s více než 50 uživateli a identifikace nejméně 5 klíčových problémů s použitelností.

V této počáteční fázi, kterou lze považovat za pilotní, bude nová aplikace testována omezeným počtem uživatelů. Testování bude zahrnovat různé aspekty aplikace, jako jsou uživatelská přívětivost, funkčnost a dopad aplikace na profesní praxi uživatelů.

KA04-Analýza a výzkum potřeb absolventů Caritas (Září–Říjen 2024)

- **Aktivita:** Provedení dotazníkového šetření a rozhovorů s budoucími uživateli aplikace z řad sociálních pracovníků, bývalých studentů Caritas, kteří budou působit v rámci ČR na různých pracovních pozicích.
- **Výstupy:** Detailní report potřeb, preferencí a očekávání cílové skupiny.
- **Indikátory:** Počet zapojených respondentů (min. 50)

Tento krok umožní sběr cenných zpětných vazeb a umožní identifikovat potenciální problémy před širším uvedením na trh. Respondentům budou představena témata, která budou v aplikaci zahrnuta. Mezi klíčová témata patří různé faktory, které mají vliv na profesní identitu sociálních pracovníků. Jedná se například o kompetence sociálních pracovníků, prestiž sociální práce, jednotlivé typy sociálních pracovníků a v neposlední v řadě vzdělávání sociálních pracovníků a supervize.

KA05-Vývoj aplikace (Listopad 2024–březen 2025)

- **Aktivita:** Technický vývoj aplikace včetně programování, designu a testování.
- **Výsledky:** Funkční verze aplikace připravená k pilotnímu testování.
- **Indikátory:** Splnění technických specifikací, uživatelská přívětivost, bezpečnostní standardy.

Aktivita technického vývoje aplikace zahrnuje programování, design a testování. Programátoři budou transformovat požadavky na funkční software, zatímco designéři se soustředí na vytvoření intuitivního a esteticky přitažlivého uživatelského rozhraní.

KA06-Pilotní testování a zpětná vazba (Duben–Květen 2025)

- **Aktivita:** Distribuce aplikace mezi vybranou skupinu sociálních pracovníků pro testování v reálném čase.
- **Výsledky:** Shromáždění zpětné vazby, identifikace problémů a návrhů na vylepšení.
- **Indikátory:** Počet identifikovaných chyb a nedostatků, spokojenost uživatelů.

Po dokončení vývoje testovací tým provede různé typy testů, včetně funkčních a bezpečnostních, aby zajistil, že aplikace je stabilní a bezpečná pro užívání. Tento integrovaný přístup zajišťuje, že aplikace bude splňovat technické specifikace a uživatelské požadavky před jejím širším nasazením.

KA07-Finalizace a spuštění aplikace (Červen-Červenec 2025)

- **Aktivita:** Implementace zpětné vazby, finalizace obsahu a oficiální spuštění aplikace.
- **Výsledky:** Veřejně dostupná aplikace pro sociální pracovníky.
- **Indikátory:** Úspěšné spuštění, počet stažení aplikace v prvním měsíci.

Aktivita uvedení aplikace na trh zahrnuje implementaci zpětné vazby získané během testování, finalizaci obsahu a oficiální spuštění produktu. Proces začíná začleněním uživatelských připomínek do finální verze aplikace, aby byly zajištěny její funkčnost a přizpůsobení potřebám koncových uživatelů. V této finální fázi bude aplikace k dispozici sociálním pracovníkům a bude nabízet všechna témata, která vyplynula z analýzy potřebnosti. Tím budou mít sociální pracovníci k dispozici další nástroj pro zvyšování jejich profesní identity.

KA08-Marketing a propagace (Červenec 2025-stále)

- **Aktivita:** Spuštění marketingové kampaně pro zvýšení povědomí o aplikaci.
- **Výsledky:** Rozšíření dosahu aplikace a zvýšení počtu jejích uživatelů.
- **Indikátory:** Počet nových uživatelů aplikace, rozsah mediálního pokrytí.

Spuštění marketingové kampaně pro novou aplikaci je zaměřeno nejen na zvýšení identity sociálních pracovníků a posílení prestiže sociální práce, ale i zvýšení efektivity a profesionality sociálních pracovníků, což přispěje k lepšímu vnímání celého oboru. Kampaně by měly zahrnovat příběhy úspěchu, které demonstrují, jak aplikace pomáhá v praxi, a zdůrazňovat její roli ve zlepšování kvality služeb a podporování odborného růstu pracovníků.

Projekt bude průběžně monitorován a hodnocen s ohledem na jasně definované a ověřitelné indikátory, aby se zajistilo dosažení stanovených cílů a výsledků. Pro každou

klíčovou aktivitu budou nastaveny specifické metriky úspěchu, které umožní efektivní sledování pokroku a případné korekce v průběhu realizace projektu.

Monitoring a evaluace

Pravidelné sledování: Aktivity projektu budou pravidelně sledovány prostřednictvím měsíčních reportů a analýz dat. Tento přístup umožní rychlou reakci na případné problémy a efektivní přizpůsobení strategie podle aktuálních potřeb a zpětné vazby uživatelů.

Evaluace úspěšnosti: Po každé významné fázi projektu (např. po pilotním testování a po oficiálním spuštění) bude provedena hloubková evaluace s cílem zhodnotit dosažené výsledky v kontextu původních cílů a indikátorů. Tato evaluace zahrnuje nejen kvantitativní data, ale také kvalitativní zpětnou vazbu od uživatelů a zapojených stakeholderů.

Otevřená zpětná vazba: Prostřednictvím aplikace bude zaveden mechanismus pro snadné poskytování zpětné vazby uživatelům, což umožní nejen identifikaci oblastí k vylepšení, ale také upozornit na pozitivní dopad aplikace na praxi sociální práce.

Zapojení stakeholderů: V průběhu celého projektu bude kladen důraz na zapojení stakeholderů, včetně sociálních pracovníků, vzdělávacích institucí, organizací zaměstnávajících sociální pracovníky a finančních partnerů. Tím se zajistí, aby aplikace co nejvíce odpovídala reálným potřebám a očekáváním cílové skupiny.

Udržitelnost a rozvoj

Průběžný rozvoj: Aplikace bude navržena tak, aby umožňovala snadné aktualizace a rozšiřování funkcionalit na základě nových poznatků, technologií a potřeb uživatelů. To zajistí její dlouhodobou udržitelnost a přitažlivost pro stávající i nové uživatele.

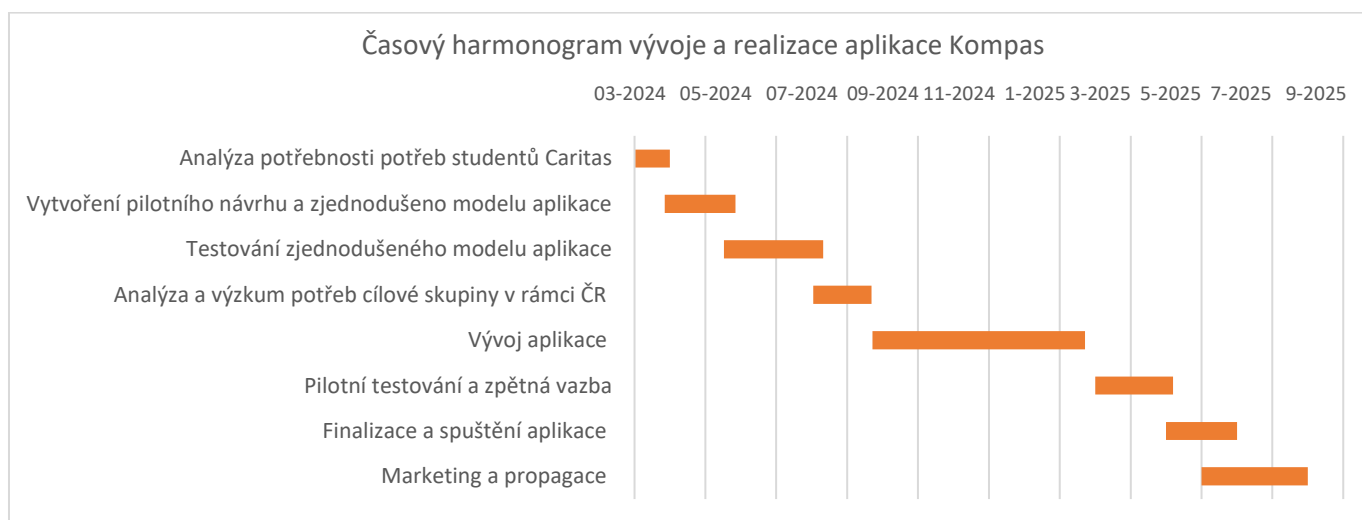
Podpora komunity: Cílem je vytvoření silné online komunity uživatelů aplikace, která bude podporovat vzájemnou výměnu zkušeností, sdílení osvědčených postupů a posilování profesní identity sociálních pracovníků.

Projekt aplikace pro sociální pracovníky je ambiciózním podnikem, který má potenciál významně přispět k profesnímu růstu sociálních pracovníků a ke zvýšení uznání sociální práce v širší společnosti. Díky pečlivému plánování, průběžnému monitoringu a hodnocení, otevřené komunikaci se stakeholdery a flexibilnímu přístupu k inovacím a vylepšení, má projekt všechny předpoklady pro úspěch a pozitivní dopad na sociální oblast.

8.3 Harmonogram aktivit – Ganttův diagram

Ganttův diagram je zásadní nástroj v projektovém managementu, který efektivně vizualizuje časové rozvržení úkolů projektu. Úkoly jsou v diagramu uvedeny na levé straně a jsou zobrazeny na časové ose, která se rozkládá v horní části diagramu. Každý úkol je znázorněn horizontálním pruhem, jehož délka odpovídá trvání tohoto úkolu. Tato vizualizace umožňuje jednoduchý pohled na začátek, trvání a konec úkolů, což zjednodušuje plánování a koordinaci mezi členy týmu. Ganttův diagram nejenže usnadňuje rozpoznání překrývání úkolů a identifikaci kritických milníků, ale také pomáhá v udržení přehledu o celkovém postupu projektu. Jeho schopnost zobrazit vzájemné vztahy mezi úkoly činí z Ganttova diagramu nezbytný nástroj pro efektivní správu projektů. (Svozilová, 2011, str. 138-139)

V případě tohoto projektu Ganttův diagram slouží jako klíčový nástroj pro vizualizaci a plánování celého průběhu prací, který se rozprostírá od 1. března 2024 do 31. července 2025. Tento diagram přehledně ukazuje rozvržení jednotlivých úkolů, milníků a fází projektu v průběhu přibližně osmnácti měsíců. Vizualizace umožňuje snadné sledování začátků a ukončení jednotlivých aktivit, jejich trvání a překrývání se s jinými úkoly. Díky tomu mohou všichni zúčastnění rychle identifikovat kritické období projektu, vyhodnotit postup práce a efektivně alokovat zdroje. Diagram také napomáhá v komunikaci s týmem a s dalšími zainteresovanými stranami, poskytuje jasné vizuální reprezentace plánovaného postupu a usnadňuje přizpůsobení v reakci na nečekané změny nebo výzvy v rámci projektu.



Obrázek 1: Časové vymezení dílčích aktivit (vlastní zpracování)

8.4 Výstupy a výsledky projektu s vazbou na indikátory

Projekt aplikace pro sociální pracovníky si klade za cíl vytvořit komplexní a multifunkční nástroj, který bude podporovat nejenom profesní rozvoj jednotlivců, ale také přispívat k posílení celkového vnímání sociální práce. Hlavními výstupy projektu jsou konkrétní, hmatatelné služby, které projekt poskytuje. Výsledky projektu odkazují na změny nebo přínosy, které tyto výstupy přinášejí cílové skupině a širší komunitě, s důrazem na kvalitativní hodnocení.

Výstupy projektu

1. Funkční aplikace:

- Aplikace se stává klíčovým výstupem, poskytujícím uživatelům širokou paletu funkcí, včetně přístupu ke vzdělávacím modulům, komunitní platformě pro sdílení a podporu, a databázi odborných zdrojů a informací.
- Indikátor úspěchu: Dosažení minimálně 500 aktivních uživatelů do měsíce od spuštění aplikace bude ukazovat na její atraktivitu a užitečnost pro cílovou skupinu.

2. Vzdělávací obsah a moduly:

- Obsah pokrývající klíčová témata a výzvy sociální práce, dostupný prostřednictvím aplikace, bude pomáhat uživatelům rozvíjet jejich odborné dovednosti a znalosti.
- Indikátor úspěchu: Vytvoření minimálně 20 kvalitních vzdělávacích modulů, což představuje 80 hodin edukativního obsahu, bude přispívat k odbornému růstu uživatelů.

3. Databáze zdrojů a informací:

- Rozsáhlá sbírka odborných materiálů a zdrojů podporuje sociální pracovníky ve výzkumu a poskytování kvalifikované péče.
- Indikátor úspěchu: Shromáždění a zpřístupnění více než 300 odborných zdrojů, což sociálním pracovníkům umožní efektivně přistupovat k potřebným informacím.

Výsledky projektu

1. Posílení profesní identity a prestiže sociální práce:

- Využívání aplikace povede k posílení sebevědomí sociálních pracovníků a zvýší uznání a prestiž sociální práce v očích veřejnosti. Aplikace umožní uživatelům lépe diskutovat o hodnotě své práce a přínosech pro společnost.
- **Indikátor úspěchu:** Zvýšení profesního sebepojetí uživatelů aplikace o 25% po 3 měsících používání aplikace.

2. Zvýšení kvality a efektivity sociální práce:

- Díky snadnému přístupu k aktuálním informacím a odborným zdrojům přispěje aplikace k efektivnější práci sociálních pracovníků, což má přímý dopad na kvalitu péče o klienty.
- **Indikátor úspěchu:** Výsledky interních hodnocení a zpětné vazby od klientů ukáže, že 70% sociálních pracovníků využívajících aplikaci zaznamenalo zlepšení v kvalitě a přesnosti poskytovaných služeb.

3. Rozvoj profesní komunity a podpora sdílení zkušeností:

- Aplikace poskytuje platformu pro vytváření a udržování profesních sítí, kde mohou sociální pracovníci sdílet zkušenosti, případové studie a osvědčené postupy. Toto propojení podporuje kulturu neustálého učení a vzájemné pomoci, což je neocenitelné pro osobní a profesní růst.
- **Indikátor úspěchu:** Vytvoření aktivní online komunity s více než 1 000 registrovanými členy a průměrným počtem 100 nových příspěvků nebo diskusí měsíčně bude svědčit o vysoké míře zapojení a vzájemné podpory mezi sociálními pracovníky.

4. Podpora neustálého vzdělávání a osobního rozvoje:

- Aplikace nabídne široké spektrum vzdělávacích materiálů a kurzů, které budou navrženy tak, aby odpovídaly různým úrovním znalostí a specializacím uživatelů. Tím podpoří nejenom rozvoj odborných dovedností, ale také osobního rozvoje a zvyšování odolnosti vůči stresu a profesnímu vyhoření.
- **Indikátor úspěchu:** Počet absolvovaných vzdělávacích modulů a kurzů přesahující 5 000, ukáže na široké přijetí a využití těchto zdrojů pro osobní a profesní rozvoj uživatelů.

5. Zlepšení přístupu k aktuálním informacím a trendům v sociální práci:

- Aplikace bude zajišťovat, aby sociální pracovníci měli snadný přístup k nejnovějším výzkumům, studiím a trendům v oblasti sociální práce. Tato aktualizovaná znalostní báze umožní sociálním pracovníkům přizpůsobit své postupy na základě aktuálních doporučení a osvědčených metod.
- **Indikátor úspěchu:** Průběžná aktualizace databáze zdrojů a informací s více než 500 nově přidanými odbornými materiály ročně umožní uživatelům zůstat v popředí odborného vývoje v sociální práci.

6. Posílení odolnosti a podpora duševního zdraví sociálních pracovníků:

- V sekci aplikace věnované podpoře duševního zdraví budou sociálním pracovníkům k dispozici zdroje a nástroje pro zvládnání stresu, prevenci vyhoření a podpory duševní zdraví. To napomáhá udržet vysokou úroveň odolnosti v náročném prostředí sociální práce.
- **Indikátor úspěchu:** Očekává se, že více než 80% uživatelů aplikace bude využívat materiály a nástroje pro podporu duševního zdraví pravidelně, což přispěje k pozornosti věnované osobnímu zdraví a odolnosti v rámci profesní komunity.

7. Zvýšení veřejného uznání a povědomí o sociální práci:

- Aplikace bude obsahovat sekci zaměřenou na edukaci širší veřejnosti o významu a přínosech sociální práce, příběhy úspěchu a příklady pozitivního dopadu sociálních služeb na jednotlivce i celou společnost. Tím přispěje k lepšímu veřejnému uznání sociální práce a podpoří pozitivní vnímání profese.
- **Indikátor úspěchu:** Sledování počtu zobrazení a sdílení veřejně zaměřených materiálů v aplikaci a zaznamenání zvýšení veřejného zájmu a pozitivního vnímání sociální práce měřeného průzkumy veřejného mínění.

8. Podpora profesního růstu a kariérního rozvoje:

- Poskytování průvodců, nástrojů a zdrojů pro kariérní plánování a rozvoj v aplikaci umožní sociálním pracovníkům lépe postupovat v jejich profesní dráze, identifikovat příležitosti pro rozvoj a pokrok a vytvářet strategie pro dosažení svých kariérních cílů.
- **Indikátor úspěchu:** Počet uživatelů, kteří aktivně využijí kariérní a rozvojové moduly v aplikaci, odhadem překročí 2 000, což poukáže na vysokou úroveň angažovanosti a zájmu o osobní a profesní rozvoj.

Vazba těchto výstupů a výsledků na indikátory projektu umožní nejen kvantitativně a kvalitativně měřit pokrok a úspěch projektu, ale také poskytuje důležité informace pro jeho další vylepšování a adaptaci. Přesně definované a ověřitelné indikátory jsou klíčové pro hodnocení dopadu aplikace na sociální pracovníky, jejich praxi a celkové vnímání sociální práce ve společnosti. Dále umožní identifikovat oblasti, které jsou potřeba pro další rozvoj a podporu, a bude pomáhat v budování silné, udržitelné a pozitivně vnímané sociální pracovní komunity.

8.5 Přidaná hodnoty projektu

Přidaná hodnota projektu aplikace pro sociální pracovníky spočívá ve více rovinách a projevuje se jak na individuální úrovni uživatelů, tak v širším společenském kontextu. Zde jsou klíčové aspekty přidané hodnoty, které projekt přináší:

Pro individuální uživatele (Sociální pracovníky)

- **Zvýšení profesní efektivity a kvality práce:** Aplikace poskytne nástroje, informace a zdroje, které sociálním pracovníkům umožní vylepšit kvalitu poskytovaných služeb, zefektivnit jejich práci a zvýšit jejich schopnost reagovat na složité situace. Toto přímé zlepšení odborné praxe bude mít pozitivní dopad na životy klientů a přispěje k lepší sociální péči.
- **Podpora osobního a profesního rozvoje:** Nabídka vzdělávacích modulů a materiálů pomůže sociálním pracovníkům v neustálém profesním růstu a rozvoji, což je klíčové v rychle se měnícím a náročném oboru, jako je sociální práce.
- **Zvýšení odolnosti a podpora duševního zdraví:** Sekce aplikace zaměřené na podporu duševního zdraví a odolnosti nabídne sociálním pracovníkům důležité zdroje pro prevenci vyhoření a podporu osobní pohody.

Pro sociální praxi a komunitu

- **Posílení profesní komunity:** Aplikace vytvoří prostředí pro vzájemnou podporu, sdílení zkušeností a budování profesních sítí, což zvýší kohezi a spolupráci mezi sociálními pracovníky. Tato posílená profesní komunita bude základem pro výměnu osvědčených postupů a společné řešení problémů.
- **Zvýšení veřejného uznání sociální práce:** Informační a vzdělávací obsah aplikace určený veřejnosti přispěje k lepšímu porozumění významu sociální práce, jejího přínosu pro společnost a výzev, kterým sociální pracovníci čelí. Tím podpoří pozitivní vnímání profese a zvýší její společenské uznání.

Pro celou společnost

- **Přínos pro společnost:** Zvyšování kvality a efektivity sociální práce má přímý pozitivní dopad na jednotlivce i celé komunity, které z této péče těží. Aplikace tak nepřímo přispěje ke zlepšení sociální soudržnosti, snižování sociálních nerovností a podpoří vytváření inkluzivnější společnosti.

- **Podpora inovace v sociálních službách:** Projekt aplikace sociální práce ukazuje na možnosti využití moderních technologií v sociální práci a může inspirovat další inovace v oblasti sociálních služeb, což vede k jejich dalšímu rozvoji a zlepšování.

Celkově projekt aplikace pro sociální pracovníky přináší značnou přidanou hodnotu tím, že adresuje specifické potřeby a výzvy oboru sociální práce, posiluje profesní identitu a komunitu sociálních pracovníků.

8.6 Management rizik

Tento segment nabízí možnost přistupovat k řízení projektu z proaktivní perspektivy. Díky předvídání možných komplikací a výzev lze vybrat efektivní strategie pro jejich zmírnění či úplné odvrácení, což přináší plynulejší průběh implementace. Důkladné rozpoznání a prevence potenciálních rizik v konečném důsledku napomáhá k celkovému úspěchu a efektivitě projektu, čímž se zvyšuje jeho schopnost splnit stanovené cíle a dosáhnout očekávaných výstupů.

Pro tento projekt jsou předpokládána rizika rozčleněna do jednotlivých kategorií dle různých pohledů:

Technické problémy a vývojová zpoždění:

- Možnost technických problémů během vývoje aplikace, které by mohly vést ke zpoždění ve vývoji a spuštění aplikace.

Nedostatečná uživatelská přívětivost:

- Riziko, že aplikace nebude dostatečně uživatelsky přívětivá pro sociální pracovníky různých věkových skupin a technických dovedností.

Ochrana soukromí a bezpečnost dat:

- Riziko nedostatečné ochrany soukromí a bezpečnosti dat uživatelů, což by mohlo vést k úniku osobních údajů.

Nízký zájem a zapojení uživatelů:

- Možnost, že aplikace nebude přijata cílovou skupinou tak, jak bylo očekáváno, což by mohlo mít za následek nízké uživatelské zapojení a nesplnění stanovených cílů.

Finanční rizika:

- Riziko nedostatečného financování pro pokrytí všech nákladů na vývoj, testování a provoz aplikace.

Změny v legislativě a regulacích:

- Možnost, že se během vývoje projektu změní legislativa nebo regulace týkající se sociální práce, což by vyžadovalo nákladné úpravy aplikace.

Pro minimalizaci dopadu potenciálních rizik na projekt bylo navrženo několik preventivních opatření, která zahrnují různé aspekty řízení projektu, technický vývoj a komunikaci se zainteresovanými stranami. Zde je rozepsaný seznam těchto opatření:

Rozsáhlé testování a prototypování:

- Pravidelné testování a prototypování s cílovou skupinou během celého vývojového procesu, aby se zajistilo, že technické problémy jsou identifikovány a řešeny včas.

Uživatelské testování a zpětná vazba:

- Provádění uživatelských testů a sběr zpětné vazby k zajištění, že aplikace je intuitivní a snadno použitelná pro 90% sociálních pracovníků.

Implementace silných bezpečnostních protokolů:

- Vývoj aplikace s využitím nejnovějších technologií a protokolů pro ochranu dat a zabezpečení, včetně šifrování a bezpečných serverů.

Marketingové strategie:

- Vývoj a implementace silných marketingových strategií, včetně spolupráce s odborníky na sociální práci a vzdělávacími institucemi, k zajištění vysokého přijetí aplikace.

Diversifikace zdrojů financování:

- Hledání různých zdrojů financování, včetně grantů, sponzoringu a crowdfundingových kampaní⁶, k zajištění finanční stability projektu.

Monitorování legislativních změn:

- Pravidelné sledování a analýza legislativních změn souvisejících se sociální prací a přizpůsobování vývoje aplikace těmto změnám, aby se předešlo nákladným úpravám po spuštění.

8.7 Rozpočet

Předběžná kalkulace rozpočtu byla vyčíslena pro projekt aplikace pro sociální pracovníky trvající sedmáct měsíců v návaznosti na časový plán uvedený v předchozím diagramu. Pro sestavení rozpočtu projektu je důležité zvážit všechny klíčové oblasti výdajů, které jsou nutné pro úspěšné dokončení a provoz aplikace. Následující rozpočet je orientační a pokrývá hlavní

⁶ Crowdfundingové kampaně jsou metody financování, při kterých se shromažďují malé částky peněz od velkého počtu lidí, obvykle prostřednictvím internetu, aby se podpořil vývoj nových projektů, produktů nebo podniků.

kategorie nákladů spojených s vývojem, spuštěním a udržováním aplikace. Jsou uvedeny odhadované částky, které bude možné upravit dle konkrétních potřeb a dostupnosti finančních prostředků.

Vývoj aplikace:

Výzkum a analýza potřeb: 0 CZK (dobrovolníci z neziskových organizací a univerzity)

Návrh aplikace: 10 000 CZK

Programování a vývoj: 50 000 CZK

Testování: 15 000 CZK

Zabezpečení a ochrana dat: 15 000 CZK

Právní služby a licencování:

Právní poradenství a registrace: 15 000 CZK

Licencování obsahu a technologií: 15 000 CZK

Operace a podpora (první rok):

Hosting a cloudové služby: 10 000 CZK

Zákaznická podpora a údržba: 15 000 CZK

Aktualizace produktu a jeho další vývojové cykly: 10 000 CZK

Vzdělávací obsah a materiály:

Vytváření obsahu a vzdělávacích modulů: 15 000 CZK

Licencování existujícího vzdělávacího materiálu: 5 000 CZK

Nepředvídané výdaje:

Rezerva pro nepředvídané výdaje: 50 000 CZK

Marketing a propagace:

Branding a webové stránky: 10 000 CZK

Marketingové materiály a kampaň: 10 000 CZK

Spolupráce s odborníky a institucemi: 5 000 CZK

Celkový rozpočet: 250 000 CZK

Tento rozpočet je zjednodušený a slouží jako výchozí bod pro detailnější finanční plánování. Je důležité nezapomenout na průběžné hodnocení a případné korekce rozpočtu v průběhu realizace projektu, zejména v reakci na výsledky testování, zpětnou vazbu uživatelů a další dynamické faktory, které mohou ovlivnit finanční potřeby projektu.

Zdroje – Výdaje	Nadace Vodafone ČR	EU, EFS	Olomoucký kraj	Dary	Caritas	AVSP	CELKEM
Zdroje	90	50	30	30	10	40	250
							0
Vývoj aplikace	60	30	0	0	0	0	90
návrh aplikace	10						10
programování a vývoj	20	30					50
testování	15						15
zabezpečení a ochrana dat	15					0	15
Právní služby a licencování	30	0	0		0	0	30
právní poradenství a registrace	15						15
licencování obsahu a technologií	15						15
Operace a podpora (první rok)	0	0	0	0	0	35	35
hosting a cloudové služby						10	10
zákaznická podpora a údržba						15	15
aktualizace aplikace a další vývoj						10	10
Vzdělávací obsah a materiály	0	10	5	0	5	0	20
vytváření obsahu a vzdělávacích modulů		10			5		15
licence			5				5
Nepředvídatelné výdaje	0	0	20	25	0	5	50
rezerva pro nepředvídané výdaje			20	25		5	50
Marketing a propagace	0	10	5	5	5	0	25
Branding a webové stránky		10					10
Marketingové materiály a kampaň			5	5			10
Spolupráce s odborníky a institucemi					5		5
NÁKLADY CELKEM	90	50	30	30	10	40	250

Tabulka 1: Zdrojový rozpočet projektu

8.8 Rekapitulace klíčových ukazatelů projektu

Pro účely efektivního řízení a prezentace projektu byla vytvořena tabulka, která systematicky shrnuje klíčové aspekty projektu, včetně hlavních cílů, plánovaných aktivit, indikátorů úspěchu a časového rámce. Tato struktura poskytuje integrovaný pohled na celý projekt, což umožňuje nejen sledování pokroku, ale také vizualizaci vztahů mezi jednotlivými cíli a aktivitami. Tento přístup je zásadní pro efektivní koordinaci projektu a umožňuje průběžnou komunikaci s týmem a stakeholdery, čímž se zvyšuje transparentnost a zainteresované strany jsou neustále informovány o postupu projektu.

Tabulka rozděluje projekt do jasně definovaných fází, což usnadňuje organizaci a plánování. Tyto fáze zahrnují vše od počáteční analýzy potřeb, přes vývoj a testování, až po finální spuštění a následné marketingové aktivity. Každá fáze je přesně časově vymezena, což umožňuje přesné plánování a sledování časových lhůt. Klíčové aktivity jsou přesně popsány a

přiřazeny k odpovídajícím cílům v každé fázi, což zajišťuje, že všechny aktivity jsou směřovány k dosažení specifických cílů projektu.

Indikátory úspěchu jsou zásadní pro měření efektivity a účinnosti jednotlivých aktivit, což umožňuje týmu vyhodnotit, zda jsou cíle projektu splněny. Tyto indikátory také poskytují konkrétní metriky pro hodnocení pokroku a úspěšnosti projektu, což je klíčové pro průběžné zlepšování a přizpůsobení strategií v reakci na výzvy, které mohou v průběhu projektu nastat.

Celkově tabulka funguje jako nástroj pro strukturovaný přístup k řízení projektu, který zvyšuje jeho přehlednost, usnadňuje plánování a koordinaci, a přispívá k včasnému a efektivnímu dosažení projektových cílů. Díky tomu je tým schopen pracovat koordinovaně a efektivně, zatímco stakeholdeři mají jasné informace o postupu a očekávaných výsledcích.

Fáze	Časový Rámec	Cíl	Klíčová Aktivita	Indikátory
Analýza potřeb studentů Caritas	březen 24	Získat informace o potřebách a představách studentů o aplikaci	Setkání fokusní skupiny studentů 3. ročníku Caritas	Počet zapojených studentů: 6 z 20 oslovených
Vytvoření pilotního návrhu aplikace	Duben–Květen 24	Provedení modelu (prototypu) aplikace, který lze prezentovat a testovat	Vývoj grafického návrhu a prototypu aplikace	Prezentace návrhu a prototypu před minimálně 50 studenty
Testování zjednodušeného modelu	Červen–Srpen 24	Ověřit uživatelskou přívětivost a funkčnost prototypu	Uživatelské testování prototypu	Více než 50 testerů, identifikace 5 klíčových problémů
Analýza potřeb cílové skupiny v rámci ČR	Září–Říjen 24	Podrobně pochopit specifické potřeby a očekávání cílové skupiny	Dotazníkové šetření a rozhovory s budoucími uživateli	Počet respondentů: min. 150
Vývoj aplikace	Listopad 24–březen 25	Vyvinout plně funkční aplikaci připravenou k dalšímu testování	Technický vývoj aplikace včetně programování a testování	Splnění technických specifikací, bezpečnostní standardy
Pilotní testování a zpětná vazba	Duben–Květen 2025	Testovat aplikaci v reálném prostředí a shromáždit zpětnou vazbu	Testování aplikace ve skupině sociálních pracovníků	Počet chyb, spokojenost uživatelů
Finalizace a spuštění aplikace	Červen–Červenec 2025	Funkční aplikace ke stažení	Oficiální spuštění aplikace a zpětná vazba uživateli	Úspěšné spuštění, počet stažení v prvním měsíci 500
Marketing a propagace	Červenec 2025 a dále	Rozšířit povědomí o aplikaci a zvýšit počet jejích uživatelů	Marketingová kampaň pro zvýšení povědomí o aplikaci	Počet nových uživatelů, rozsah mediálního pokrytí

Tabulka 2: Klíčové ukazatele projektu

Závěr

Po dokončení studia noví sociální pracovníci vstupují do svých praxí s nadšením a plní očekávání. Mají za sebou absolvované studium, které je vybavilo nejen teoretickými znalostmi, ale také etickými principy a praktickými dovednostmi potřebnými pro práci v oblasti sociální práce. Sebou si nesou ideály pomoci a změny ve prospěch klientů a společnosti jako celku. Často se setkávají s překážkami ve chvíli, kdy začnou pracovat v reálném prostředí. Může se jednat o nedostatek zdrojů, složitost byrokracie, nepochopení ze strany veřejnosti nebo klientů, anebo dokonce i odpor ze strany nových kolegů. Tato realita může vést k frustraci a pocitu nesplněných očekávání.

Narazit na nepochopení a odpor může mít negativní dopad pro začínající sociální pracovníky, kteří mohou začít pochybovat o svých schopnostech a hodnotách. Mohou se cítit izolovaní a ztracení ve svém profesním směřování. To může vést k deformaci jejich profesní identity, kdy začnou zpochybňovat své přesvědčení a účinnost své práce.

Je tedy klíčové, aby noví sociální pracovníci získali podporu a mentoring od zkušenějších kolegů nebo supervizorů. Tato podpora zvenčí může pomoci novým pracovníkům lépe porozumět realitě práce v sociální sféře, zvládat stres a frustraci a udržet si svou profesní identitu a integritu. Taková podpora může být klíčovým faktorem pro dlouhodobý úspěch a spokojenost v profesionálním životě sociálních pracovníků.

Bakalářská práce zdůrazňuje významné faktory, které přispívají k nízké prestiži sociální práce ve společnosti a jakým způsobem různé faktory ovlivňují formování profesní identity studentů sociální práce. Jednotlivé faktory, jako nedostatečné veřejné povědomí, stereotypy a stigmatizace, nízké finanční ohodnocení, emocionální zátěž, nejasné profesní hranice, politické a ekonomické vlivy, nedostatek veřejné podpory a uznání, jsou vzájemně propojeny a mají zásadní dopad právě na vnímání a prestiž sociální práce.

Posílení veřejné podpory a uznání sociální práce je klíčové pro zvýšení prestiže této profese. Propagace pozitivních příkladů a úspěchů sociální práce ve veřejném prostoru může pomoci překonat negativní postoje a přispět k vytvoření pozitivnějšího vnímání této důležité profese.

Pro zvýšení profesní identity sociálních pracovníků je klíčové přistoupit k inovativním řešením, která podporují jejich odborný rozvoj a zvyšují povědomí o významu jejich práce ve společnosti. V rámci této bakalářské práce byl vypracován projekt aplikace, která může hrát klíčovou roli v tomto procesu. Aplikace má za cíl poskytovat sociálním pracovníkům přístup k užitečným zdrojům, informacím a nástrojům, které podporují jejich práci a profesní růst.

Díky této aplikaci budou moci sociální pracovníci získávat aktuální informace o nejnovějších metodách a postupech v oblasti sociální práce, sdílet své zkušenosti a osvědčené postupy s kolegy, a navazovat kontakty a spolupráci s dalšími profesionály v oboru. Tímto způsobem aplikace přispívá nejen k posílení profesní identity jednotlivých sociálních pracovníků, ale také k posílení celé profesní komunity a k uznání sociální práce jako klíčové složky sociálního systému.

Důležitým prvkem navrhované aplikace je také podpora emocionálního zvládnání pracovní zátěže, což může snížit riziko vyhoření a přispět k dlouhodobému udržitelnému profesnímu úspěchu. Tímto způsobem aplikace přispívá k celkovému zvyšování kvality péče poskytované sociálními pracovníky a k posílení jejich profesní identity.

V kontextu této bakalářské práce je tedy navrhovaná aplikace klíčovým nástrojem, který může aktivně přispět k posílení profesní identity sociálních pracovníků a ke zvýšení prestiže sociální práce ve společnosti. Její implementace a široké využití může vést k pozitivním změnám v oblasti sociální práce a k posílení uznání a respektu, které tato důležitá profese zasluhuje.

Projekt aplikace pro začínající sociální pracovníky představuje zásadní krok vpřed v posilování profesní identity sociálních pracovníků v České republice. Cílem tohoto projektu je nabídnout nejen platformu pro sdílení znalostí a zkušeností, ale především nástroj, který sociálním pracovníkům umožní lépe pochopit a ocenit hodnotu a význam své práce ve společnosti.

Díky aplikaci se sociální pracovníci nejen setkají s bohatým vzdělávacím obsahem a příležitostmi pro osobní rozvoj, ale také s prostředím, které podporuje vzájemnou pomoc a sdílení mezi odborníky. Tento aspekt je zásadní pro budování silné profesní identity a pro pocit sounáležitosti v rámci komunity sociálních pracovníků.

Projekt přináší nejen praktický nástroj pro každodenní práci, ale také platformu pro rozvoj profesní identity a upevnění postavení sociální práce v českém sociálním systému. V důsledku toho se očekává, že projekt přispěje k většímu veřejnému uznání a ocenění sociálních pracovníků a jejich nezastupitelné role ve společnosti.

V konečném důsledku aplikace nejen podporuje sociální pracovníky v jejich profesním a osobním rozvoji, ale také posiluje veřejné povědomí o sociální práci, čímž napomáhá k celkovému zvýšení identity sociálních pracovníků. Projekt jde ruku v ruce s očekáváním, že silná profesní identita je základem pro kvalitní sociální služby a také pro společnost, která oceňuje a podporuje ty, kteří se věnují práci na podporu a pomoc druhým.

Bibliografie

- Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Standard: *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP*. ASVSP [online]. 2021 [citováno 2024-03-25]. Dostupné z: <https://www.asvsp.org/standardy/>
- ADAMS, Robert; DOMINELLI, Lena; PAYNE, Malcom. *Social work futures*. New York: Pargrave Macmillan, 2005. ISBN-10: 1-4039-1614-4
- BARSKY, Alan Edward. *Ethics and Values in Social Work*. Oxford: Oxford University Press, Inc, 2010. ISBN 978-0-19-532095-4, dostupné z: <https://gacbe.ac.in/images/E%20books/Ethics%20and%20values%20in%20social%20work%20.pdf>
- ČESKO. *Nářízení vlády č. 275/2016 Sb. o oblastech vzdělávání ve vysokém školství*. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2024 [citováno 23. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?text=.%20275%2F2016%20S>
- ČESKO. *Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících*. [online]. 2016 [citováno 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>
- ČESKO. *Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách*. [online]. 2024 [citováno 2024-03-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?text=Vyhl%C3%A1ka%20%C4%8D.%20505%2F2006%20Sb>
- ČESKO. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. částka 37, s. 1257-1289. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?text=Z%C3%A1kon%20%C4%8D.%20108%2F2006%20Sb.%2C%20o%20soci%C3%A1ln%C3%ADch%20slu%C5%BEb%C3%A1ch>
- DUKOVÁ, Ivana; DUKA, Martin a KOHOUTOVÁ, Ivana. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.
- Etický kodex sociálních pracovníků České republiky [online], 2013. Praha: Asociace sociálních pracovníků ČR [citováno 2023-03-20]. Dostupné z: <https://www.dchp.cz/res/archive/001/000121.pdf?seek=1561454028>
- FORENZA, Bradly; ECKERT Caitlin, *Social Worker Identity: A Profession in Context*. Montclair State University. 2018. Dostupné z: <https://digitalcommons.montclair.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=social-work-and-child-advocacy-facpubs>
- HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. 1993. Praha: Jiří Budka, ISBN 80-901549-0-5.
- HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*. OSMIUM, vydavatelství y nakladatelství Praha, 1999. ISBN 80-902081-8-5
- IFSW. *Global Definition of Social Work*. *International Federation of Social Workers* [online]. 2014. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/> [citováno 2024-03-15].

JANEBOVÁ, Radka, 2014. *Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-374-1.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.

KOPŘIVA, Pavel. 2011. *Lidský vztah jako profese*. 6. vyd. Portál. ISBN 987-80-7367-922-4.

KUTNOHORSKÁ, Jana; CICHÁ, Martina a GOLDMANN, Radoslav. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3843-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003a. ISBN 80-7178-549-0.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. 1. vydání. Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7.

MPSV, 2014. Konzultační dokument MPSV pro období červen až září 2014. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [citováno: 2024-03-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/3b._Doprovodny_text_k_pracovnímu_dokumentu_profesni_zakon_cerven_zari_FINAL.pdf/2064a694-e594-3953-1e8a-67297b2e9615

MUSIL, Libor. *Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu „sociální práce“*. In: Sociální práce/Sociální práca 2/2008 [online]. 2008. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/article/ruznorodost-pojeti-nejasna-nabidka-a-kontrola-vykonu-socialni-prace>. [citováno 2024-03-20].

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

OPENAI. ChatGPT: OpenAI. [online] 2024. [citováno: 2024-03-20] Dostupné z: <https://chat.openai.com/chat>.

Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Listina základních práv a svobod. PSP [online]. [citováno 2024-04-1]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

SOCIÁLNÍ NOVINKY, 2022. *Bude profesní zákon?* [online]. Dostupné z: <https://www.socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/595-bude-profesni-zakon> [citováno 2024-03-20].

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, 2018. *Sociologická encyklopedie* [online] Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Presti%C5%BE>. [citováno: 2024-03-20]

SVOZILOVÁ, Alena. *Projektový management*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Expert (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3611-2.

ŠRAJER, Jindřich. *Etika a požadavek komplexnosti v sociální práci*. In: Sociální práce/Sociální práca 3/2012 [online]. 2012. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/article/etika-a-pozadavek-komplexnosti-v-socialni-praci/>. [citováno 2024-03-20].

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-86429-36-6.

USC, University of Southern California Suzanne Dworak-Peck School of Social Work. 2019. *How Social Workers Can Prioritize Self-Care in High-Stress Working Environments*. Dostupné z: <https://dworakpeck.usc.edu/news/how-social-workers-can-prioritize-self-care-high-stress-working-environments> [citováno 2024-04-10]

WEB, Stephen A. *Professional Identity and Social Work*. New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1-138-23443-7.

ZITA, Josef. *Univerzalizace – specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník*. Možnosti sociální práce na počátku 21.století. 2005. [online] Dostupné z: https://www.prohuman.sk/files/2005_sbornik_moznosti_socialni_prace_na_pocatku_21_stoleti.pdf

Seznam příloh

Příloha 1: Průběh setkání fokusní skupiny	83
Příloha 2: Návrh aplikace Kompas sociální práce.....	84

Přílohy

Příloha 1: Průběh setkání fokusní skupiny

- Na začátku setkání byl respondentům představen návrh na vytvoření platformy, která bude sloužit pro začínající sociální pracovníky.
- Byly definovány cíle setkání, kterými bude shromáždit názory a zpětnou vazbu od budoucích sociálních pracovníků na nově vyvíjenou platformu usnadňující jejich denní práci a podporovat jejich profesní rozvoj.
- Byla nastavena pravidla diskuse – zdůraznění důležitosti důvěrnosti informací, které budou sdíleny během setkání, vzájemného respektu a povzbuzení k otevřenosti a upřímnosti.
- Diskuse byla zahájena dotazem na zkušenosti účastníků s používáním technologií a platformem v sociální práci, aby se otevřela diskuse a nastavil se kontext pro další rozhovor.
- Diskuse se vedla o konkrétních funkcích a nástrojích platformy, aby co nejvíce pomáhala v každodenní práci. Z diskuse vyplynula témata, která by platforma měla obsahovat. Témata jsou uvedena v samostatné části analýzy potřebnosti.
- Identifikace možných překážek, které by mohly začínajícím sociálním pracovníkům bránit efektivně využívat platformu.
- Závěrečná diskuse a prostor pro zpětnou vazbu
- Ukončení setkání – informování účastníků o možnosti zaslání informací o výsledcích fokusní skupiny v rámci nově vytvořené fokusní skupiny v aplikaci Teams. Účastníci v rámci této skupiny měly možnost doplnit nebo připomínkovat témata a řešení v rámci platformy.

Příloha 2: Návrh aplikace Kompas sociální práce

Pozadí – světlý odstín modré nebo zelené barvy, což jsou barvy spojované s klidem, harmonií a společenstvím.

Název – výrazný přátelský font, který vyzařuje důvěru a profesionalitu.

Ikona – Kompas ve tvaru kruhu s vodorovnou čarou a šipkami ukazujícími směr. Uprostřed kruhu může symbol srdce symbolizující péči a empatii.

Přihlašovací pole

- Tlačítko "Přihlásit se" vedle přihlašovacího pole.
- Tlačítko "Registrace" nebo "Vytvořit nový účet" pro nové uživatele.

Hlavní nabídka aplikace

- Jednoduché a přehledné rozložení s ikonami nebo textovými odkazy pro každou hlavní funkci aplikace.
- Možnost přizpůsobit si hlavní nabídku podle preferencí uživatele – ikona / textové odkazy

Profil uživatele

- Osobní údaje uživatele (jméno, fotografie apod.).
- Možnost úpravy profilu a preferencí.
- Historie aktivit a přístup k uloženým zdrojům

Hledání a prohlížení zdrojů

- Vyhledávací lišta pro snadné hledání zdrojů podle klíčových slov nebo témat.
- Kategorie a filtry pro snadnější procházení dostupných zdrojů.
- Náhledy zdrojů obsahující popis, hodnocení a recenze uživatelů.

Diskusní fórum

- Přehledné zobrazení aktivních diskusí a témat.
- Možnost přidat nový příspěvek, komentovat existující příspěvky a reagovat na ně.

Témata sociální práce

- Profesionální rozvoj – Kurzy, semináře a zdroje pro rozvoj dovedností a znalostí v oblasti sociální práce, komunikace, interpersonálních dovedností, řízení stresu atd.
- Etika a profesionální standardy – Diskuse a příklady ohledně etických dilemat a řešení v sociální práci, dodržování profesionálních standardů a právních předpisů.
- Zvládání stresu a péče o sebe – Strategie pro zvládání pracovního stresu, vyhoření, self-care a udržení osobního a profesního rovnováhy, důležitost supervizí

- Komunitní zdroje a partnerství – Informace o dostupných komunitních zdrojích, organizacích a partnerstvích pro podporu klientů v různých oblastech, jako jsou zdravotní péče, bydlení, zaměstnanost atd.
- Práce s klienty – Metody a techniky pro práci s různými skupinami klientů, jako jsou děti, dospívající, starší lidé, lidé s mentálním postižením atd.
- Multikulturní kompetence – Porozumění a respekt k různým kulturám, včetně problematiky rasové a etnické rozmanitosti, imigrace, a jak efektivně pracovat s klienty různých kultur.

Dokumentace a záznamy:

Průvodce správnou dokumentací a záznamy v práci s klienty, základní právní a etické požadavky.

Právní aspekty:

Informace o právních aspektech sociální práce, včetně práv klientů, povinností sociálních pracovníků, zákonných postupů a povinných ohlašování.

Technologické nástroje a inovace:

Využívání moderních technologických nástrojů a inovací pro efektivní práci v oblasti sociální práce, online zdroje, softwarové aplikace pro správu.