

**UNIVERZITA KARLOVA**  
**HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**



**Představy studentů Husitské teologické fakulty Univerzity  
Karlovy, oboru Sociální a charitativní práce, o budoucí profesi**

**Ideas of students of the Hussite Theological Faculty of Charles  
University, majoring in Social and Charity Work, about their  
future profession**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

PhDr. Jan Drahoňovský

Autorka:

Karolína Korešová

Praha 2023

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucímu své bakalářské práce PhDr. Janu Drahoňovskému za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce. Zároveň bych ráda poděkovala respondentům, kteří se zúčastnili mého výzkumu a díky nimž mohla tato práce vzniknout.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci „Představy studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, oboru Sociální a charitativní práce, o budoucí profesi“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 21.07.2023

Karolína Korešová

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá představami studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, oboru Sociální a charitativní práce, o budoucí profesi. V teoretické části je definována sociální práce a jsou popsány její metody, hodnoty i cíle. Dále popisuje sociální práci jako profesi, role a kompetence sociálního pracovníka, rizika sociální práce a etiku. Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje na motivaci, tedy na faktory, které mohou ovlivnit výkon sociálního pracovníka, včetně pozitivních i negativních motivací. V praktické části byla použita metoda kvantitativního výzkumu, která byla prováděna prostřednictvím dotazníku. Dále jsem se soustředila na cíl práce, na interpretaci dat a na výzkumné otázky i odpovědi na ně.

## **Klíčová slova**

Sociální práce, sociální pracovník, profese, student

## **Annotation**

This bachelor thesis deals with the ideas of students of the Hussite Theological Faculty of Charles University, majoring in Social and Charitable Work, about their future profession. The theoretical part defines social work and describes its methods, values, and goals. It also describes social work as a profession, the role and competencies of a social worker, risks of social work, and ethics. The final chapter of the theoretical part focuses on motivation, i.e., the factors that can influence the performance of a social worker, including positive and negative motivations. The practical part used a quantitative research method, which was conducted through a questionnaire. Furthermore, the focus was on the aim of the work, the interpretation of data, and the research questions and their answer

## **Keywords**

Social work, social worker, profession, student

# Obsah

Seznam zkratk	7
Úvod	8
Teoretická část	9
1 Sociální práce	9
1.1 Definice sociální práce	9
1.2 Metody sociální práce	10
1.3 Hodnoty a cíle sociální práce	11
2 Sociální práce jako profese	13
2.1 Sociální pracovník	13
2.2 Možnosti pracovního uplatnění pro absolventy sociální práce	17
2.3 Rizika sociální práce	18
2.4 Etika v sociální práci	22
3 Motivace	25
3.1 Motivace pro povolání sociálního pracovníka	26
3.2 Negativní motivace k výkonu sociální práce	27
4 Praktická část	29
4.1 Cíl práce	29
4.2 Výzkumné otázky	29
4.3 Výzkumná metoda a způsob sběru dat	30
4.4 Charakteristika výzkumného vzorku	31
4.5 Výsledky jednotlivých odpovědí	31
4.6 Odpovědi na výzkumné otázky	44
5 Diskuze	47
Závěr	50
Souhrn	52
Seznam použité literatury	54

Seznam grafů .....	57
Přílohy.....	58

## **Seznam zkratek**

DVO – dílčí výzkumná otázka

ZVO – základní výzkumná otázka

# Úvod

Moje bakalářská práce se zaměřuje na představy studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy v oboru Sociální a charitativní práce ohledně jejich budoucí profese. Má motivace pro tuto práci spočívá v osobním zájmu o tuto problematiku a mé vlastní zkušenosti s rozhodováním se o své budoucí kariéře. Během svého studia jsem se zamýšlela nad tím, s jakou cílovou skupinou bych chtěla v budoucnu pracovat a zda mám stále chuť v této oblasti pokračovat, neboť toto povolání může mít i některé negativní stránky. Pro mě osobně byly důvody pro studium práce s lidmi a touha jim pomáhat.

Ve své práci se soustředím na to, co si studenti představují o své budoucí kariéře, s jakou cílovou skupinou by chtěli pracovat a zda vůbec chtějí ve studovaném oboru pokračovat. Každý student má své vlastní představy a preference ohledně pracovního prostředí a cílové skupiny. Nicméně věřím, že pro studenty je užitečné mít základní představy o své budoucí kariéře již během studia, aby se na ni mohli postupně připravovat.

Tato práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická část se zaměřuje na definici a charakteristiku základních pojmů souvisejících se sociální prací, dále na sociální práci jako profesi, a taktéž na motivaci, která má velký vliv na výkon tohoto povolání.

Praktická část popisuje cíle práce, výzkumné otázky, metody a techniky sběru dat, výsledky výzkumu a diskuzi. Cílem mé práce je zjistit, jaké představy o budoucí profesi mají moji spolužáci, tedy zda vůbec chtějí pracovat ve studovaném oboru, jaký mají názor na platové podmínky i na riziko psychického vyčerpání.

Ke sběru dat je zde použita dotazníková metoda a respondenty jsou studenti bakalářského oboru Sociální a charitativní práce na husitské teologické fakultě, přičemž většina respondentů jsou ženy.

Ve své práci se zaměřuji na to, jak si studenti sociální práce představují svou budoucí profesi, a snažím se zmapovat i další oblasti, které tuto problematiku ovlivňují. Myslím si, že by se mělo věnovat více pozornosti této problematice, protože i když studenti vědí, kde a s jakou cílovou skupinou chtějí pracovat, stále mohou mít potíže s uplatněním na trhu práce.



# **Teoretická část**

## **1 Sociální práce**

### **1.1 Definice sociální práce**

Sociální práce je oblastí, kterou je obtížné přesně vymezit, protože žádná definice nemůže zahrnout její plné rozpětí a poslání. Matoušek a Navrátil se oba pokoušejí definici sociální práce formulovat, avšak jejich definice se liší.

Podle Matouška je sociální práce společenskovední disciplínou i oblastí praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení různých sociálních problémů, jako jsou například chudoba, diskriminace, delikvence mládeže a další. Pro sociální práci jsou podle něj důležité zejména rámec společenské solidarity, a také naplňování individuálního lidského potenciálu. Hlavním úkolem sociálních pracovníků je pomáhat jednotlivcům, skupinám, rodinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění a vytvářet příznivé společenské podmínky pro jejich uplatnění. Pro klienty, kteří se již nemohou společensky uplatnit, se snaží sociální práce podporovat co nejdůstojnější způsob života (Matoušek, 2008, s. 11).

Navrátil pak sociální práci definuje jako umění, vědu a profesi, která lidem pomáhá řešit jejich osobní, rodinné, skupinové a komunitní problémy. Podle něj je sociální práce uměním, které vyžaduje mnoho dovedností, jako porozumění potřebám druhých a schopnost pomoci lidem tak, aniž by se stali závislými na naší pomoci. Zároveň je vědou, jelikož vytváří teorie, které vysvětlují vznik a řešení společenských problémů. A konečně, sociální práce je profesí, neboť pracovník musí splňovat předepsané vzdělání, dodržovat profesní etiku a být členem profesní společnosti (Navrátil, 2000, s. 6–7).

Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW) schválila v červenci roku 2014 globální definici sociální práce, která ji popisuje jako profesi založenou na praxi a akademickou disciplínu podporující sociální rozvoj a změny, sociální pospolitost a posílení a osvobození lidí (International Federation of Social Workers, 2023).

Celkově lze tedy říci, že ačkoli se jednotlivé definice mohou lišit, obecně se jedná o oblast, která pomáhá lidem řešit osobní, rodinné, skupinové a komunitní problémy.

## 1.2 Metody sociální práce

Metoda obecně označuje systematický a plánovaný postup k dosažení určitého cíle. Tento přístup využívá specifické postupy a techniky, které jsou aplikovány v rámci plánované činnosti.

Mühlpachr je ve své knize Sociální práce jako životní pomoc dělí jednak na:

- metody sociální práce zaměřené na **objekt**, kterým může být člověk – jednotlivec, skupina či společenství:
  - sociální práce s jednotlivcem, nazývaná též případová sociální práce nebo individuální sociální práce,
  - sociální práce se skupinou,
  - sociální práce s komunitou;

jednak na:

- metody sociální práce zaměřené na získávání **informací**, protože sociální práce není všemocná a společnost nemá na řešení všech sociálních problémů neomezené zdroje. Proto je důležité pečlivě posoudit problémy a použít zdroje tam, kde jsou nejpotřebnější a nejpravděpodobněji účinné. Diagnóza v sociální práci zahrnuje získání klíčových informací o klientových problémech a jejich hodnocení.

Nezákladnější metodou, jak získat tyto informace, je **řízený rozhovor**. Vedle něj se používá ještě například dotazníkové šetření, standardizované testy a další (Mühlpachr, 2006).

### 1.2.1 Sociální práce s jednotlivcem, se skupinou a s komunitou

Jako ukázka práce s jednotlivcem může sloužit případová práce na konkrétním případě, tj. vedení klientova případu. Tento přístup zahrnuje podporu klienta při řešení jeho problémů a posilování jeho schopnosti vypořádat se s nimi. Základní aktivitou této práce je poskytování poradenství, které může být rozšířeno o další postupy.

Sociální případová práce se může opírat o teorii rolí, kdy jsou sociální role kulturně dané a každý jedinec se s nimi identifikuje v rámci své kultury nebo skupiny, ke které patří. Tyto role určují chování lidí a ovlivňují různé situace, kterými procházejí (Matoušek, 2008, s. 67).

Co se týká sociální práce se skupinou, v jistém smyslu lze tvrdit, že v sociální práci nelze oddělit individuální a skupinové přístupy, protože každý sociálněpracovní vztah zahrnuje klienta do určitých skupinových vazeb (minimálně vůči sociálním pracovníkům,

rodinným příslušníkům nebo přátelům klienta) (Řezníček, 1994, s. 55).

Z obecného hlediska je ale skupinová praxe klíčovou a nenahraditelnou součástí sociální práce. Skupinová práce nejen šetří čas profesionálů a peníze klientů nebo daňových poplatníků, ale také poskytuje některé možnosti, jež individuální práce s klientem nemůže nabídnout. Skupinová dynamika je důležitým faktorem skupinové práce, která aktivizuje energii, kreativitu a odvahu potřebnou pro změnu, která musí nastat, aby se zlepšily podmínky klienta (člena skupiny), a to bez ohledu na to, zda se jedná o podmínky vnitřní, vnější, nebo obojí (Matoušek, 2008, s. 153–154).

Skupina si sama stanovuje své cíle v závislosti na svém zaměření a složení. Tyto cíle mohou zahrnovat vzájemnou podporu, sdílení informací, osobní růst, odstranění chorobných symptomů, přípravu na návrat do běžného života a porozumění vlastním maladaptivním vzorcům chování. Tyto cíle jsou klíčovým krokem k následné změně chování a dosažení adekvátní sociální adaptace (Matoušek, 2008, s. 159).

Komunitní práce je charakteristická tím, že se zaměřuje na větší počet lidí (Řezníček, 1994, s. 66). Klientem je tedy komunita, přičemž její potřeby jsou nejvyšší prioritou (Navrátil, 2000, s. 55). Samozřejmá pro úspěšnou komunitní sociální práci je dobrá znalost dané obce nebo společenství a jejich institucí (Řezníček, 1994, s. 66). Cílem je uspokojení nějaké místní potřeby nebo řešení místního problému (Matoušek, 2008, s. 255). Takováto pomoc osobám v konkrétních životních situacích v určitém územním celku je vnímána jako specifikum sociální práce s komunitou. Ta je nejmladší z trojice metod sociální práce (sociální práce s jednotlivcem, se skupinou, s komunitou) a zaměřuje se na cílový subjekt.

### **1.3 Hodnoty a cíle sociální práce**

Sociální pracovníci mají jako profesní skupina společné hodnoty, které jsou zakotveny v etickém kodexu a jsou důležité v sociální práci z několika důvodů. Tyto hodnoty určují povahu vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem, kolegy a širší společností, ovlivňují použitou metodu práce a jsou klíčové při řešení etických dilemat (Matoušek, 2008, s. 33).

Některé z těchto hodnot mohou být vnitřně rozporné, jako například *zásada respektování svobodného rozhodování* v případě osob, které svým chováním škodí sobě nebo druhým. Jiné mohou být ve vzájemném konfliktu, jako například ochrana zájmů klienta a loajalita vůči zaměstnavateli a širší komunitě. Očekává se, že by sociální pracovníci měli být schopni účinně tyto orientační profesní hodnoty začlenit (Řezníček, 1994, s. 31).

Dalšími hodnotami jsou *respektování důvěrnosti sdělených informací, zachování sféry působnosti sociální práce a zodpovědnost vůči klientům, zaměstnavateli, obci, nebo komunitě a profesi*. (Řezníček, 1994, s. 32–33).

Zformulování cíle sociální práce představuje klíčový krok v procesu poskytování podpory klientovi. Cílem sociální práce je podpora sociálního fungování klienta, což zahrnuje pomoc jednotlivcům, skupinám i celým komunitám při zvládnutí sociálních problémů a výzev, které mohou negativně ovlivnit jejich schopnost úspěšně se zapojit do společnosti (Navrátil, 2000, s. 7).

Úlehla upozorňuje na to, že posláním sociální práce je vést dialog mezi požadavky společnosti, které jsou zakotveny v jejích normách, a potřebami klienta. Tento dialog by měl být založen na spolupráci mezi rovnocennými stranami, kde každá strana má svůj hlas a je schopna aktivně se účastnit v rozhodovacím procesu. Cílem je dosáhnout řešení, které bude akceptovatelné a přínosné pro obě strany. V rámci této spolupráce by měli být klienti aktivně zapojeni do procesu rozhodování a měli by mít možnost vyjádřit své názory a potřeby. To by mělo vést ke vzniku udržitelných řešení a k posílení důvěry mezi sociálními pracovníky a klienty (Úlehla, 2005, s. 24–25).

Podle Smutkové je však hlavním cílem sociální práce obecně pomáhat osobám. Tohoto cíle se dosahuje organizovanou intervencí, která využívá odborných znalostí a dovedností sociálního pracovníka. Začátek, průběh i konec této pomoci jsou předem vyjednávány s klientem (Smutková, 2007, str. 7-8).

## 2 Sociální práce jako profese

Kořeny sociální práce sahají do nejstarších období existence lidstva. V průběhu času prošla složitým vývojem, aby získala současnou podobu. Během staletí se sociální práce přizpůsobovala současným potřebám společnosti, které se neustále vyvíjely s proměnami samotné společnosti (Matoušek, 2012, s. 10). Současná podoba sociální práce je výsledkem relativně nedávného vývoje, neboť se jako samostatná disciplína a profesní obor začala rozvíjet až v průběhu 19. a 20. století (Navrátil, 2000, s. 6).

Profese (z latinského *professio*) je zaměstnání, které vyžaduje specifické znalosti a dovednosti. (Matoušek, 2016, s. 156). Sociální práce je tedy povolání, které je současně profesí. Znamená to, že existuje profesní komunita, která má za cíl regulovat chování a stanovit etické normy pro profesionály působící v této oblasti (Navrátil, 2000, s. 7).

Sociální práce patří mezi pomáhající profese, mezi něž řadíme ta povolání, která se zaměřují na poskytování pomoci a podpory jednotlivcům nebo skupinám lidí v nepříznivých sociálních situacích. Tyto profese jsou založeny na vztahu mezi pomáhajícím a příjemcem pomoci, a neřídka vyžadují osobní angažovanost a zapojení vlastní osobnosti pomáhajícího do procesu pomoci (Mátel, 2019, s. 84).

### 2.1 Sociální pracovník

Profese sociálního pracovníka se objevila v důsledku potřeby reagovat na nové nepříznivé sociální situace, které způsobují problémy nejen jednotlivcům, ale i celé společnosti (Hanuš, 2007, s. 5).

Podle Matouška jsou profesionální sociální pracovníci zaměstnanci sociálních subjektů, ve kterých realizují sociální cíle, programy, plány nebo projekty, a poskytují tak sociální objektům (klientům) předměty (dávky a služby), aby uspokojili jejich konkrétní sociální potřeby. Tito pracovníci také poskytují informace, rady i další podobné služby a využívají svých odborných znalostí z mnoha oblastí, což jim umožňuje diagnostikovat potřeby klienta a navrhnout řešení. Sociální pracovníci však sami neposkytují specializované odborné služby, jako jsou psychologické, zdravotní, právní nebo jiné, a naopak odkazují klienty k dalším odborníkům (Matoušek, 2007, s.179-180).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, charakterizuje sociálního pracovníka jako osobu, která „*vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné*

*činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“ (Zákon č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě).*

Sociální pracovník při své práci používá dva opěrné body. Prvním z nich jsou normy, které zahrnují zákony, předpisy, povinnosti a možnosti, jež jsou v naší společnosti vymezeny. Sociální pracovník musí tyto normy dodržovat a zároveň je využívat jako prostředek k pomoci svým klientům. Jedná se o normy buď psané, či nepsané. Druhým opěrným bodem jsou klientovy způsoby, které zahrnují chování, jednání, postoje, názory a styl života, které z člověka vytváří klienta. Klientem je osoba, která potřebuje pomoc v situaci, kdy se její způsoby neshodují s normami společnosti. Využití těchto opěrných bodů umožňuje sociálnímu pracovníkovi pracovat efektivně a efektivita je klíčová pro poskytování kvalitní pomoci (Úlehla, 2005, s. 24).

### **Vzdělávání sociálního pracovníka podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**

V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, najdeme přesně stanoveny určité požadavky na kvalifikaci, které musí sociální pracovník k výkonu této profese splňovat. Tato odborná způsobilost sestává z:

- vyššího odborného vzdělání (zaměřeného na sociální práci, sociální pedagogiku, humanitární práci, sociálně právní činnost a charitativní činnost),
- vysokoškolského vzdělání získaného studiem v bakalářském, magisterském či doktorském studijním programu (zaměřeného na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo či speciální pedagogiku).

## **2.1.1 Role a kompetence sociálního pracovníka**

### **Role sociálního pracovníka**

Prvními autory zabývajícími se teorií rolí jsou G. H. Mead a K. Linton. Tato teorie je postavena na předpokladu, že lidé v rámci sociální struktury společnosti zaujímají různé pozice. Role označují očekávané chování jednotlivců vůči držitelům těchto pozic. Role mohou být **připsané** (v důsledku určitých okolností, jako jsou pohlaví, věk nebo rasa), **získané** (v důsledku činností, jako jsou vzdělání nebo prestiž) nebo **vnucené** (v důsledku činnosti někoho jiného, jako jsou například nezaměstnanost či vojenská služba) (Matoušek, 2010, s. 217).

Podle Řezníčka mají při své práci sociální pracovníci mnoho různých rolí, které se navzájem prolínají. Na základě činností, jež sociální pracovníci vykonávají, rozlišil několik rolí:

**Pečovatel** – pomáhá klientům vykonávat důležité denní aktivity, které v důsledku postižení, onemocnění, slabosti nebo jiných překážek sami nezvládnou. Tyto služby mohou být poskytovány buď v pobytovém zařízení, nebo v domácnostech klientů.

**Zprostředkovatel služeb** – jeho úkolem je pomáhat klientům najít potřebná sociální zařízení a další zdroje pomoci. Vzhledem k tomu, že síť sociálních služeb není vždy dobře koordinována a klienti neznají všechna existující zařízení, je nutné stanovit hierarchii potřeb služeb podle jejich naléhavosti a situace klienta.

**Cvičitel sociální adaptace** – působí jako učitel nebo trenér sociálních dovedností, povzbuzuje ke změnám a působí preventivně v situacích s potenciální krizí.

**Poradce nebo terapeut** – pomáhá klientům získat vhled do svých postojů, emocí a způsobů chování, aby podpořil jejich osobní růst a adaptabilitu.

**Případový manažer** – zaměřuje se na zajištění, koordinaci a poskytování služeb pro klienty s vysokými sociálními a zdravotními potřebami. Tato role je často potřebná pro problémové rodiny a pro osoby snažící se vrátit do běžného života.

**Manažer pracovní náplně** – je zodpovědný za plánování intervencí, rozvrhování času, sledování kvality poskytovaných služeb a průběžné zpracovávání informací. Jedná se zejména o pracovníky ve větších zařízeních s rozsáhlou klientelou, kde je nutné rychlé a efektivní rozhodování i zasahování.

**Personální manažer** – zajišťuje výcvik a výuku, supervizi, konzultace a řízení pracovníků.

**Administrátor** – (většinou se jedná o vedoucího pracovníka nebo o ředitele zařízení) plánuje, rozvíjí a zavádí práci, služby a programy v zařízeních pro klientelu. Jeho funkce zahrnují manažerskou a koordinační činnost, plánování rozvoje a hodnocení programů.

**Činitel sociálních změn** – jedná se o člověka, který se angažuje při identifikaci a řešení širších společenských problémů (Řezníček, 1994, s. 63–64).

Sociální pracovník má v rámci své role určitá práva a povinnosti, které se v ideálním případě vzájemně doplňují. Nicméně v praxi se často setkáváme s konfliktem mezi nimi a poté musíme dát něčemu přednost. Na základě toho můžeme rozlišit reflexivní a defenzivní praxi.

**Defenzivní praxe** se vyznačuje tím, že se sociální pracovník řídí předpisy a povinnostmi definovanými zaměstnavatelem a zákonem. Tímto postupem se sociální pracovník chrání před vlastní odpovědností, ale zároveň ho dané postupy omezují. Tento přístup se často uplatňuje v organizacích, kde se preferuje manažerská strategie, která minimalizuje spolupráce mezi skupinami. Sociální pracovníci mají stanovená pravidla, postupy a vědí, jaké zdroje mají k dispozici, aby mohli dosáhnout stanovených cílů. Nicméně tímto postupem mohou být ignorovány nebo filtrovány problémy klientů, které s sebou přinášejí nejistotu a jsou vzájemně propojené a komplexní.

V **reflexivní praxi** je sociální pracovník schopen zamyslet se nad svou prací, dokáže rozpoznat etické problémy a pochopit, jak vznikají. Takový pracovník má větší jistotu ohledně svých vlastních hodnot i profesních principů a dokáže je uplatnit v praxi. Dovede se vyrovnat s nejistotou, kterou sociální práce přináší, a je připraven nést odpovědnost za svá rozhodnutí. Rozumí tomu, že profesní hodnoty, osobní hodnoty a hodnoty zaměstnavatele se mohou lišit. Tento druh sociálního pracovníka je nezávislou osobností, která má schopnost nést morální odpovědnost za své činy (Matoušek, 2008, s. 45).

### **Kompetence sociálního pracovníka**

Kompetence v sociální práci definuje Havrdová jako „*funkcionální projev dobře zvládané a profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese*“ (Havrdová, 1999, s. 42).

Havrdová v roce 1999 vytvořila ve spolupráci se školami zaměřenými na sociální práci a Radou pro rozvoj sociální práce Soustavu základních kompetencí. Ta se skládá ze šesti oblastí, představujících určité profesionální role, jež se vzájemně prolínají. Mezi klíčové dovednosti a schopnosti tedy patří:

- rozvíjení účinné komunikace (účinná komunikace s jednotlivci, skupinami, rodinami a komunitami),
- orientace a plánování postupu (schopnost orientace v potřebách, možnostech a porozumění klientovi, a následné vymezování oblastí a plánování spolupráce),
- podpora soběstačnosti (schopnost rozpoznat silné stránky a možnosti klienta a podpořit jeho soběstačnost i sebeúctu),
- zasahování a poskytování služeb (využívání služeb ve prospěch klienta a pomáhání mu je přijmout i ukončit),
- přispívání k práci organizace,
- odborný růst (Havrdová, 1999, s. 45–46).



## 2.2 Možnosti pracovního uplatnění pro absolventy sociální práce

Podle Tomeše mohou začínající sociální pracovníci pracovat jako zaměstnanci veřejnoprávních institucí na úrovni střední (celostátní) či místní samosprávy anebo soukromoprávních institucí jak ziskových, tak neziskových (Tomeš, 1997, s. 26–27).

Květenská dále uvádí, že zásadním posunem v sociální práci je převzetí iniciativy ze strany státu a případně obcí na nestátní neziskové organizace, církevní nebo soukromé organizace. Sociální pracovníci nacházejí uplatnění v těchto resortech:

### Ministerstvo práce a sociálních věcí

- péče o rodinu,
- sociálně právní ochrana,
- sociální služby,
- kurátoři,
- nezaměstnanost,
- státní sociální podpora,
- koncepční činnost (sociální plánování, komunitní plánování apod.),
- agenda České správy sociálního zabezpečení nebo okresních správ sociálního zabezpečení;

### Ministerstvo zdravotnictví

- sociální práce v nemocnicích,
- ústavní péče,
- léčebny,
- různé druhy patologických závislostí;

### Ministerstvo vnitra

- prevence rizikového chování;

### Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

- diagnostické ústavy,
- dětské domovy,
- dětské domovy se školou,
- výchovné ústavy pro mládež,
- střediska výchovné péče,
- pedagogická působnost na VŠ či VOŠ;

## **Ministerstvo spravedlnosti**

- věznice (vězeňství),
- probační a mediační služba.

Na úrovni **obcí**, případně **obcí s rozšířenou působností** se mohou sociální pracovníci uplatňovat v těchto složkách:

- sociální služby,
- prevence,
- sociálně právní ochrana,
- dávky sociální péče,
- komunitní plánování (Květenská, 2007, s. 25–27).

Je důležité si uvědomit, že kromě výše uvedených veřejnoprávních institucí mohou sociální pracovníci nalézt pracovní příležitosti také v soukromých zařízeních se ziskovým i neziskovým zaměřením. Tato zařízení se specializují na různé typy sociálních služeb a také mohou upřednostňovat určité skupiny lidí z rozsáhlého množství potenciálních uživatelů sociálních služeb. V České republice je počet soukromých poskytovatelů sociálních služeb, kteří jsou orientováni na zisk pro právnickou nebo fyzickou osobu, relativně malý. Tyto organizace obvykle nabízejí služby, jako jsou domovy pro seniory, služby osobní asistence nebo pečovatelské služby v domácnosti (Květenská, 2007, s. 28–29).

Sociální pracovníci také mohou najít uplatnění v **nevládních neziskových organizacích**, které se v posledních letech staly důležitými partnery obcí, měst, případně krajů, nakupujících sociální služby pro své obyvatele. Legislativní zakotvení nevládních neziskových organizací – a tedy i další možnosti uplatnění sociálních pracovníků – jsou ve formách občanských sdružení, obecně prospěšných společností, nadací a nadačních fondů i církevních zařízení (Květenská, 2007, s. 30).

Z výše uvedených oblastí je tedy patrné, že sociální práce poskytuje svým absolventům velmi rozmanité možnosti uplatnění.

## **2.3 Rizika sociální práce**

Pro pracovníky zaměstnané v oblasti pomáhajících profesí je klíčové, aby disponovali určitými předpoklady a schopnostmi. Současně jsou lidé v této profesi vystaveni většímu riziku určitých nebezpečí (Matoušek, 2008, s. 52). Většina autorů zmiňuje především **syndrom vyhoření** (burn-out syndrom).

Podle Matouška je syndrom vyhoření soubor příznaků, které se vyskytují u lidí pracujících v pomáhajících profesích a jsou způsobeny dlouhodobou nevyváženou pracovní zátěží spojenou s prací s lidmi (Matoušek, 2016, s. 246). Tento stav je charakterizován psychickým vyčerpáním, pocitem beznaděje a obavami a má negativní dopad na pracovní motivaci, sebevědomí i výkon. Matoušek navrhuje jako způsoby prevence udržování optimální angažovanosti vůči klientům, oddělování práce od osobního života, pestrou pracovní rutinu, supervizi a případové porady (Matoušek, 2008, s. 263).

Hlavním zdrojem stresu bývá podle Řezníčka nejčastěji pracovní přetížení, které může být způsobeno nadměrným množstvím pracovních hodin, trvalým vystavením krizovým situacím, častými konflikty, nadměrným emocionálním nebo fyzickým vytížením a nedostatečným uznáním. Sociální pracovníci se často potýkají s nadměrnými počty případů, administrativou, rutinní pracovní náplní, nedostatkem spolupráce klientů a neuspokojivým pokrokem při práci s nimi, špatnou supervizi a nedostatečným vedením (Řezníček 1994, str. 65).

**Syndrom vyhoření** nevyhnutelně patří k pomáhajícím profesím a je velice pravděpodobné, že po určité době se s ním setká prakticky každý pracovník (Matoušek, 2008, s. 55–58). Je to neustále se vyvíjející proces, který může trvat měsíce až roky. Tento proces může začít u zaměstnance, který je motivovaný, nadšený, plný ideálů a optimismu. Syndrom vyhoření se skládá z několika stupňů, přičemž na začátku dochází k *emočnímu vyhoření*, následuje *psychické vyhoření* a ztráta inspirace, a nakonec může dojít k *fyzickému vyčerpání*, které často vede k psychosomatickému onemocnění.

Syndrom vyhoření lze členit do těchto fází:

- 1) nadšení (ideály, jasný cíl, motivace, smysluplnost práce),
- 2) stagnace (ochabování počátečního nadšení, slevování ze svých ideálů),
- 3) frustrace (pochybnosti o efektivitě a smysluplnosti své práce),
- 4) apatie (povolání jako pouhý zdroj obživy, vykonávání pouze nejnutnějších prací),
- 5) vyhoření (vyčerpání, negativismus, lhostejnost a naprosté vyhýbání se pracovním požadavkům) (Venglářová, 2011, s. 29–30).

Kopřiva tvrdí, že pro zvládnutí stresu v pomáhajících profesích jsou klíčové životní styl, zázemí v osobních vztazích a přijetí sebe sama. Dlouhodobý stres může vést k depresi, lhostejnosti, cynismu, izolaci, ztrátě sebevědomí, častým nemocem a fyzickým problémům. Také může nastolit otázky ohledně smyslu své vlastní práce (Kopřiva, 2006, s. 100–101).

Aby se předešlo syndromu vyhoření, je velmi důležité zajistit kvalitní teoretickou přípravu na danou profesi, jasně definovat poslání organizace a metody práce, stanovit roli pracovníka a jeho náplň práce. Dalšími klíčovými faktory jsou pravidelné supervize, programy pro osobní rozvoj a vzdělávání, možnost profesionálního poradenství, omezení administrativní zátěže a kombinace práce s klienty s jinými činnostmi (Matoušek, 2008, s. 58).

Za zmínku také stojí **syndrom pomocníka**, který se může objevit u lidí pracujících v pomáhajících profesích, kteří se nedokážou vyrovnat se sebou a se svou prací. (Schmidbauer, 2008, s. 16). Podle Schmidbauerovy definice je syndrom pomocníka projevem neschopnosti vyjádřit své vlastní emoce a potřeby, které se staly pevnou součástí osobnostní struktury, kvůli nedostatku emocionální komunikace s ostatními lidmi. Tento syndrom slouží jako kompenzace vnitřního pocitu prázdnoty a bezcennosti. Potřeba pomáhat je tedy nevědomou obranou, která kompenzuje neschopnost prožívat a vyjadřovat vlastní pocity a potřeby.

Syndrom pomocníka má pět složek:

- 1) Odmítnuté dítě = motiv, který shrnuje mnoho sil spojených v syndromu pomocníka. Tento syndrom je projevem nedostatku emocionálního otevření v oblastech, kde se pomocník cítí slabý a nedokonalý. Chce být silný, dokázat svou hodnotu a schopnosti, a proto odmítá své vlastní zranitelné stránky (Schmidbauer, 2008, s. 31). Často je to spojeno s těžkým dětstvím, kdy se cítil opomíjený nebo zanedbávaný rodiči, případně byl přetěžován jako náhražka pro partnera. Také se může jednat o děti, které vnímají, že rodiče milují jen svůj ideál dítěte nebo jsou neschopní empatie. Dítě tak přebírá úlohu mocného pomocníka, který nasazuje své schopnosti pro druhé, ale zapomíná na své vlastní potřeby a přání. Toto vnitřní zranění často způsobuje pomocníkovi pocit bezmocnosti a nedokonalosti, který si nechce přiznat (Schmidbauer, 2000, s. 44).
- 2) Identifikace s nadjád, jáským ideálem – Freud říká, že svědomí je soudící morální instance a má podíl v nevědomí, což může vést k nevědomým tendencím. Pokud máme disociální vývoj, můžeme trpět permanentním přehráváním rolí a kompenzovat to výkonností a orientací na společensky přijímané věci. Milované a respektované dítě má v dospělosti větší schopnost udržet rovnováhu mezi přáním a postojem. Vnitřní grandiózní já pomocníka pudí k neustálému úsilí a může se projevit neschopností přijmout kompliment, pochvalu či díky (Schmidbauer, 2008, s. 34–37).

- 3) Narcistická nenasytlost – je způsobena problémem s pocitem vlastní hodnoty, který vznikl v dětství, a omezeními vlastního chování a vztahů s druhými lidmi. Tento problém bývá často spojen s perfekcionismem a ideálem dokonalosti, což vede k neustálému usilování o dokonalost a k nespokojenosti. Pomocníci mohou mít tendenci být fanatičtí a mít problémy s odpočinkem, což vede k vyhoření a snižuje kvalitu jejich pomoci. Perfekcionismus může být důsledkem traumatizace a kompenzační strategie, což znamená, že člověk se cítí zraňován neustálým upomínáním na své nedokonalosti. Traumatizace může také vést k tomu, že osoba neumí udržet odstup a humor vůči událostem spojeným s traumatem (Schmidbauer, 2008 str. 66–67).
- 4) Uhýbání před vzájemností – pro upevnění vztahů mezi dospělými je důležitá emocionální komunikace, která zahrnuje střídání rolí silného i slabého a vzájemnou potřebu. Avšak bezmocný pomocník nedokáže správně vnímat, projevovat nebo uspokojovat své emocionální potřeby, protože potlačuje své dětské stránky, jako jsou touha po uznání a sebepotvrzení. Také se vyhýbá vztahům, kde by nebyl ten, kdo poskytuje pomoc, a projevuje pouze touhu být nezbytný. Často si neuvědomuje, že se vyhýbá komunikaci a žije v jednostranných vztazích. Pochopení toho, že mu něco chybí, obvykle nastane, když se dostane do situací s hlubokými jednostrannými vztahy. Často infantilizuje nebo parentalizuje své partnery (Schmidbauer, 2008, str. 67).
- 5) Nepřímá agrese – dynamika odmítnutého dítěte zahrnuje zvyšování agresivity (což vysvětluje, proč nadaní lidé a kriminální osoby mohou být psychologicky podobní). Odmítnuté dítě se cítí zrazené a touží se pomstít těm, kteří ho neuznávají, ale zároveň ví, že realizace pomsty by mu jen ublížila. Pomocník na druhé straně překonává vlastní agresi a lhostejnost dospělých, aby vytvořil lepší svět. Ztotožňuje se s rolí pomáhajícího a učí se projevovat svůj vztek nepřímým způsobem. V dospělosti může být v opozici proti lidem, kteří neodpovídají jeho ideálům, a projevovat nepřímou agresi, když musí zpracovávat nespokojenost. Mohou být náchylní k nedostatku citu a empatie vůči těm, kteří neuposlechnou jejich dobré rady (Schmidbauer, 2008 str. 68).

## 2.4 Etika v sociální práci

Během své praxe se sociální pracovník dostává do situací, které musí vyřešit. Někdy může být pro něj obtížné rozhodovat, protože jeho rozhodnutí může být v rozporu s jeho osobními morálními zásadami. Nicméně jako profesionál by měl být schopen tyto situace zvládnout.

**Etika** je disciplína zabývající se správným chováním v lidské společnosti. Aby se etika mohla nazvat vědou, musí mít svůj předmět, kterým je morálka. Etika se tedy zaměřuje na studium morálky a racionální odůvodnění morálního jednání. V sociální práci je důležité přihlížet ke zdůvodnění morálního jednání pomocí rozumu. **Morálku** můžeme definovat jako soubor zásad lidského jednání, které se opírají o rozlišení mezi správným a špatným chováním a jež umožňují člověku jednat v souladu s těmito principy. Nicméně tento systém soudících názorů, postojů, pravidel, zvyků a ideálů, kterým se lidé řídí, je výsledkem kulturních a historických podmínek a podléhá kontrole jak zevnitř (svědomí), tak zvenčí (sociální) (Matoušek, 2008, s. 22–23).

Podle Jankovského může práce sociálního pracovníka, která je založena na pomáhající profesi, přinášet řadu obtíží, problémů a zklamání (2003, s. 157). Během své práce se sociální pracovník často musí rozhodovat a volit způsoby, slova a nápady, což nebývá vždy snadné. Navíc je pro sociálního pracovníka těžší najít vhodné řešení, protože musí zohlednit jak požadavky společnosti, tak přání klienta. Toto rozhodování je však neodmyslitelnou součástí práce sociálního pracovníka a jeho schopnost volby ukazuje na jeho profesionalitu (Úlehla, 1999, s. 25–27). Tyto situace často vedou k etickým problémům a dilematům. **Etické problémy** se vyskytují v situaci, kdy je sociálnímu pracovníkovi zřejmé, jak by měl jednat, ale toto rozhodnutí je v rozporu s jeho osobními zásadami. Příkladem etického problému může být situace, kdy sociální pracovník ví, že by klientovi měl poskytnout nezbytnou pomoc, ale nemůže tak učinit, protože instituce, v níž pracuje, stanovila kritéria, která klient nesplňuje. Na druhé straně **etická dilemata** vznikají, když sociální pracovník čelí situaci, kdy má k dispozici dvě nebo více stejně nevhodných možností, které jsou v konfliktu s morálními principy (např. právo klienta na sebeurčení versus povinnost sociálního pracovníka chránit zdraví klienta). V takové situaci není jasné, které rozhodnutí by bylo přijatelnější (Matoušek, 2008, s. 24).

Etický problém nebo dilema není možné jednotně stanovit pro všechny sociální pracovníky, protože co pro jednoho představuje pouze technickou otázku (např. dodržování pravidel), může pro druhého znamenat etický problém (jednoznačné, ale těžké rozhodnutí) a pro třetího etické dilema (situace, kdy se zdá, že neexistuje přijatelné řešení) (Nečasová, 2001, s. 7).

Podle Nečasové lze však identifikovat tři hlavní oblasti, ve kterých se často vyskytují etické problémy a dilemata:

- 1) Oblasti týkající se práv a kvality života jednotlivců – konflikt mezi snahou zajistit klientovi spokojený život a právem klienta rozhodovat o sobě samém.
- 2) Oblasti týkající se obecného blaha – konflikt mezi potřebami a zájmy klienta na jedné straně a odpovědností sociálního pracovníka vůči společnosti a státu na straně druhé.
- 3) Oblasti týkající se nerovnoprávnosti a strukturálního útlaku – sociální pracovníci mají povinnost aktivně se podílet na změnách v politice svého zaměstnavatele, ale také ve společnosti jako celku (Nečasová, 2001, s. 7)

Sociální pracovník se zavazuje k dodržování lidských práv jednotlivců a skupin podle příslušných dokumentů, které jsou relevantní pro práci sociálního pracovníka, jako je například Etický kodex sociálních pracovníků v České republice.

Etický kodex tedy vymezuje oblasti, ve kterých stanovuje pravidla etického chování sociálního pracovníka. Jednotlivé oblasti jsou:

- Ve vztahu ke klientovi:
  - Sociální pracovník se snaží o to, aby bylo se všemi klienty zacházeno stejně a nebyli diskriminováni. Respektuje individualitu každého klienta a pracuje s ním na základě jeho unikátních potřeb a cílů. Kromě toho sociální pracovník také vede klienty k odpovědnosti za jejich vlastní životy a podporuje jejich důstojnost a lidská práva.
  - Sociální pracovník musí dodržovat zásadu mlčenlivosti a poskytnout informace o klientovi pouze v případech, kdy jsou ohroženy další osoby, nebo v případě osob zbavených svéprávnosti, kdy je třeba chránit jejich zájmy a práva. Sociální pracovník by měl informovat klienta o rozsahu svého profesionálního tajemství a podmínkách, za nichž může informace o klientovi být sdělena třetím stranám.

- Sociální pracovník by měl klienta informovat o možnostech sociálního zabezpečení a služeb, které jsou pro něj k dispozici, a pomáhat mu při žádosti o tyto dávky a služby.
  - Sociální pracovník se snaží klientovi poskytnout podporu a prostředky, které mu umožní řešit své problémy a situace sám. Měl by klienta aktivně zapojovat do procesu řešení a podporovat jeho samostatnost i rozhodovací schopnosti.
- Ve vztahu ke svému zaměstnavateli:
- Pracovník má povinnost plnit své pracovní povinnosti a dbát na to, aby poskytoval klientům služby na co nejvyšší úrovni. Zároveň je však odpovědností zaměstnavatele zajistit, aby pracovní postupy byly založeny na nejvyšších standardech a aby byly zaměřeny na potřeby a očekávání klientů.
- Ve vztahu ke svým kolegům:
- Sociální pracovník by měl respektovat znalosti a zkušenosti svých kolegů i ostatních odborných pracovníků a uznávat, že každý má své vlastní způsoby a postupy, jak řešit různé situace. Sociální pracovník by měl být otevřený a schopen diskutovat o různých pohledech a přístupech s kolegy i jinými odborníky, aby mohl zlepšit své vlastní znalosti a dovednosti. Tímto způsobem může sociální pracovník přispět k vytvoření širšího a komplexnějšího pohledu na danou situaci, a zlepšit tak kvalitu poskytovaných služeb.
- Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti:
- Zaměstnanec se snaží udržovat a zlepšovat renomé svého oboru.
  - Využívá znalostí a schopností svých kolegů i dalších odborníků.
  - Snaží se stále vzdělávat a aplikovat nové přístupy a metody.
- Ve vztahu ke společnosti:
- Angažuje se ve zlepšování kvality života všech lidí, s důrazem na osoby nebo skupiny s postižením a znevýhodněním.
  - Podílí se na zlepšování sociálních podmínek a prosazuje spravedlnost tím, že iniciuje změny v zákonech, státní politice a politice na mezinárodní úrovni (Havrdová, 1999, s. 137–139).



### 3 Motivace

Pojem *motivace* je odvozen z latinského slova *movere*, což znamená *pohybovat se*. Motivace představuje nadšení a zájem o něco, co nás směřuje k určitému cíli, a aktivně se snažíme dosáhnout výsledku. Jinak řečeno, motivace je důvod, proč začneme něco dělat a aktivně pracujeme na dosažení daného cíle. Motivace se skládá ze tří základních složek: směru, tedy toho, co se jedinec snaží uskutečnit, úsilí, které vynakládá, aby toho dosáhl, a vytrvalosti, která určuje, jak dlouho bude ve svém úsilí pokračovat (Plevová, 2012, s. 304–305).

Podle Slavíkovy definice je motiv základním faktorem motivace, který působí jako pohnutka k činnosti, nebo jí naopak zabraňuje. Motivace by měla podporovat žádoucí činnosti a omezovat ty nežádoucí. Motiv slouží jako faktor, který motivuje jednotlivce k určité činnosti, nebo ho od ní odrazuje. Je důležité, aby převažující motivace přecházela z vnějších motivů, jako jsou pobídky rodiny nebo učitelů, k vnitřním motivům (Slavík et al., 2012, s. 105–107).

Motivace zahrnuje různé vnitřní síly, které pohání člověka k jednání a udržují ho aktivním v dané činnosti. Tyto síly mohou být zodpovědné za začátek, udržování a posun v určité aktivitě a vedou k motivovanému chování jedince (Pauknerová, 2012, s. 171).

Podle Nakonečného představuje motivace proces, který vyjadřuje interakci mezi jednotlivcem a jeho životní situací, což vytváří rozpor mezi tím, co jedinec aktuálně prožívá, a co by chtěl prožívat. Pojem *motiv* odkazuje na vnitřní předpoklady a výsledek těchto souvislostí, tedy obsah uspokojení. Motivace lidského chování je velmi složitá, ale umožňuje nám lépe pochopit lidskou psychiku. Rozdíl mezi motivací a motivováním spočívá v tom, že motivace je vnitřní stav, který je prožíván jedincem, zatímco motivování je stav, který je aktivován vnějšími faktory. Motivace má za úkol uspokojovat potřeby jedince. Pokud v biogenním nebo sociogenním prostředí dojde k nedostatku nebo neuspokojení nějaké potřeby, vnitřní síla vytváří stav motivace, který zahrnuje vzorec chování vedoucí k uspokojení. Tento stav motivace směřuje k udržování a obnovování optimálního vnitřního stavu spokojenosti, který je u každého jedince individuální. Záleží na podmínkách spokojenosti a potenciálu potřeb, které se projevují v různých způsobech (Nakonečný, 1996, s. 15–16).

### 3.1 Motivace pro povolání sociálního pracovníka

Podle Kopřivy existuje několik povolání, jejichž hlavním cílem je pomáhat lidem, například lékaři, zdravotní sestry, pedagogové, sociální pracovníci, pečovatelky a psychologové. Každé z těchto povolání vyžaduje specifické vzdělání, tedy souhrn znalostí a dovedností, které jsou potřebné pro jeho výkon. Nicméně, na rozdíl od jiných profesí, tato povolání kladou velký důraz na lidský vztah mezi pracovníkem a klientem. Pacient potřebuje důvěřovat svému lékaři, žák chce projevovat úctu ke svému učiteli a klienti chtějí mít důvěru v sociálního pracovníka. V těchto profesích je tedy klíčovým prvkem osobnost pomáhajícího profesionála a jeho schopnost navázat pozitivní vztah s klientem (Kopřiva, 2016, s. 14).

Sociální pracovníci jsou motivováni smysluplností své práce, která je velmi potřebná pro pomoc lidem v těžkých životních situacích. Ačkoli se s klienty setkávají denně a vidí, jak těžký je život mnoha lidí, vědomí, že mohou pomoci alespoň částečně zmírnit jejich utrpení, je pro ně velmi důležité. Další motivací pro sociální pracovníky jsou úspěchy jejich klientů. I když se nedaří vždy dosáhnout požadovaného výsledku, sociální pracovníci se radují z drobných změn k lepšímu, které jejich klienti prožívají. Tyto změny představují pro sociální pracovníky důležitý krok vpřed a posilují jejich vnitřní motivaci pokračovat v práci. Kromě toho je důležité, aby sociální pracovníci měli morální kredit a dostatečnou profesní jistotu, kterou získávají kvalitním vzděláním a profesionalizací své profese. Vděčnost a ocenění ze strany zaměstnavatele a společnosti jsou dalšími motivacemi pro sociální pracovníky. To ukazuje, že jejich práce je ceněna a má význam pro společnost. Bohužel společenská prestiž sociální práce stále není odpovídající, což může být i pro sociální pracovníky demotivující. Je důležité, aby společnost pochopila důležitost této profese a aby sociální pracovníci měli dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatelů a společnosti (Faltisová, 2021).

Naše individuální životní příběhy, obsahující naše zájmy, hodnoty, představy, problémy a životní zkušenosti, často ovlivňují naše rozhodnutí ohledně volby povolání a mohou nám bránit ve zvažování dalších možností, aniž bychom si to uvědomovali. Práce je úzce spojena s pocitem užitečnosti a vnímáním vlastní důstojnosti. Když si vážíme sami sebe, chceme se také aktivně zapojovat do tvorby hodnot ve společnosti (Henriksen, 2000, s. 88–89).

Henriksen a Vetlesen uvádějí, že volba pomáhající profese může mít několik motivací, které se liší, ale mají společný základ:

- 1) Poslání – méně běžná motivace, která spočívá v pocitu vnitřního volání pomáhat druhým a sloužit Bohu nebo jiné bytosti. Tuto motivaci často mívají lidé pracující v náboženských nebo humanitárních organizacích, jako jsou Červený kříž, Lékaři bez hranic atd.
- 2) Seberealizace – nejčastější motivace, která umožňuje lidem uplatnit své schopnosti a realizovat své hodnoty a přesvědčení o tom, co je v životě důležité.
- 3) Práce v moderním smyslu – motivace, která je spojena s nutností uplatnit své individuální schopnosti a možnosti, aniž by se jednalo o pozitivní stránku. Jedná se spíše o povinnost, která slouží k získání finančních prostředků.
- 4) Kompenzace soukromých potřeb – motivace spojená s naplněním nedostatečného sociálního kontaktu nebo jiných osobních potřeb, které nelze uspokojit v běžném životě, lze je však naplnit skrze zaměstnání v této oblasti (Henriksen a Vetlesen, 2000, s. 94–98).

### **3.2 Negativní motivace k výkonu sociální práce**

Je důležité si uvědomit, proč jsme se stali sociálními pracovníky, a to nejen z důvodu vyjasnění našich motivů a silných stránek. Rozhodování o motivaci je také důležité proto, že nikdo nemůže jednat z naprosto čistých motivů. Pokud jsou naše motivy kontaminovány temnými motivy, jako je například předsudečnost, může to ovlivnit naši schopnost zachovat objektivitu v naší práci s klienty. Je tedy důležité být si vědomi svých motivů a pokusit se minimalizovat vliv temných motivů, aby naše práce byla co nejobjektivnější. Tyto temné motivy často vycházejí z našich traumatických či bolestivých zážitků (Hawkins a Shohet, 2004, s. 10).

Hawkins a Shohet (2004) identifikují tři „temné motivy“, které mohou ovlivnit sociální práci. Tyto motivy jsou touha po moci, naplňování vlastních potřeb a touha po léčení. Touha po moci je charakterizována jako přání pomoci klientům, ale ve skutečnosti spíše sociálnímu pracovníkovi lichotí, že může být obklopen lidmi, kteří jsou na tom hůře než on sám. Někteří pracovníci se také mohou cítit přitahováni možnostmi řídit část života lidí, kteří potřebují pomoc. Naplňování vlastních potřeb se může projevat tím, že sociální pracovníci hledají osobní uspokojení ze své práce. Například když se snaží vyřešit problémy klientů, aby získali pocit, že jsou užiteční a potřební. Touha po léčení se projevuje jako snaha sociálního pracovníka vyléčit klienta ze všech jeho problémů. To může být problematické, protože to

může vést k nerealistickým očekáváním a zklamání pro obě strany, když se nedosáhne požadovaných výsledků.

Je důležité, aby si sociální pracovníci byli vědomi těchto temných motivů a pracovali na minimalizaci jejich vlivu, aby mohli co nejefektivněji pomoci svým klientům.

Schmidbauer (2008) popisuje „syndrom odmítnutého dítěte“ jako další negativní motivaci pro pomáhající profese, tedy i sociální práci. Tento syndrom se často vyvíjí v dětství, kdy nám naši rodiče nebo opatrovníci nevěnovali dostatek pozornosti. To může vést k pocitu ostrčení a nedostatečnosti. Tyto děti mívají potíže s vyvinutím zdravého vztahu k sobě samým a s rozvinutím normativního vnitřního hlasu svědomí, který by dokázal řídit jejich emoce a pudy. Odmítnuté dítě nám pak brání otevření se emocionální oblastem, kde se cítíme zranitelní a nedokonalí. Chceme být za každou cenu silní, dokázat svoji hodnotu a schopnosti (Schmidbauer, 2008, s. 31–33).

K výše zmíněným negativním motivacím přidává Říčan soucit, pocit povinnosti pomáhat, osobní neštěstí a osamělost. Soucit je sice v pomáhajících profesích důležitý, ale měl by být používán pouze v určité míře a měl by vést ke konkrétním činům namísto degradace druhé osoby. Dále je důležité, aby pracovník byl schopen unést tento pocit soucitu a nedovolil mu ovládnout jeho práci. Někteří lidé pomáhají z pocitu povinnosti, protože si myslí, že je to správné, či takto byli naučeni svou výchovou nebo náboženskými přesvědčeními. Avšak pocit povinnosti může být tíživý, a pokud si neuvědomíme, že nás motivuje pouze povinnost, a zakrýváme to jinými důvody, můžeme se snadno dostat do nepříjemných situací. Pomoc ostatním může být motivována i naším osobním neštěstím. Někdy lidé, kteří se nedokážou vypořádat se svým vlastním životem, hledají útočiště v pomáhání ostatním. To však není podle autora nic špatného, jen je důležité si to přiznat a nezakrývat to ušlechtlejšími motivy. Jako motiv pro pomáhání může sloužit i osamělost. Lidé, kteří mají problém navazovat v běžném životě kontakty, mohou hledat v pomáhajících profesích únik, a především kontakt s lidmi – jak s kolegy, tak s klienty. Je však důležité si uvědomit, že navazování vztahů s klienty může být problematické, neboť v profesích, kde se lidem pomáhá, je vztah mezi pomáhajícím a klientem nerovnoměrný. Klienti jsou závislí na pomoci sociálních pracovníků, což může způsobit, že se nabízené přátelství bude ze strany klienta obtížně odmítat. Tento typ vztahu může vést k oboustranné závislosti, kdy se pracovník stává závislým na klientovi a klient zase na poskytovaných sociálních službách, které jsou zprostředkovávány skrze sociálního pracovníka (Říčan, 2003).

## 4 Praktická část

Tento výzkum umožňuje získat hlubší vhled do myšlení, motivací a hodnot studentů oboru Sociální a charitativní práce. Tyto informace mohou být cenné pro tuto fakultu, která na základě zjištěných poznatků může upravit své programy a kurikulum tak, aby lépe odpovídaly potřebám studentů. Například pokud výzkum ukáže, že studenti mají silný zájem o konkrétní témata nebo dovednosti, fakulta může začlenit tyto prvky do svých výukových plánů. Výsledky výzkumu tak mohou pomoci vylepšit kvalitu výuky a připravit studenty na reálný pracovní život.

Dále výzkum poskytuje informace o tom, nakolik jsou studenti připraveni na reálný pracovní život a jaká jsou jejich očekávání. Na základě zjištěných dat může fakulta poskytnout studentům relevantní podporu, například prostřednictvím rozšíření stáží nebo nabídky předmětů zaměřených na praktické dovednosti. Zároveň výzkum vytváří základ pro další diskuzi mezi fakultou a studenty ohledně jejich potřeb a očekávání. Společná reflexe výsledků a následná diskuze mohou vést k lepšímu porozumění a spolupráci mezi fakultou a studenty, což může vést ke zlepšení celkového vzdělávacího prostředí.

### 4.1 Cíl práce

Cíl mé bakalářské práce spočívá v průzkumu představ studentů husitské teologické fakulty studujících obor Sociální a charitativní práce o budoucí profesi sociálního pracovníka.

### 4.2 Výzkumné otázky

S ohledem na splnění cíle své bakalářské práce jsem si vybrala základní výzkumnou otázku v následujícím znění:

**ZVO: „Jaké jsou představy studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, oboru Sociální a charitativní sociální práce o budoucí profesi?“**

Kromě toho jsem si pak stanovila dílčí výzkumné otázky, jež mi měly pomoci hlouběji porozumět danému tématu a poskytnout odpovědi na ZVO.

DVO 1: *Chtějí studenti oboru Sociální a charitativní práce na Husitské teologické fakultě Univerzity Karlovy pracovat ve studovaném oboru?*

DVO 2: *Jaký názor mají studenti na výši finančního ohodnocení v oblasti sociální práce a bylo by pro ně nízké platové ohodnocení důvodem ke změně práce?*

DVO 3: *Jak studenti vnímají náročnost sociální práce na psychiku?*

### 4.3 Výzkumná metoda a způsob sběru dat

K dosažení cíle své bakalářské práce jsem se rozhodla použít metodu kvantitativního výzkumu.

Podstata kvantitativního výzkumu spočívá ve vztahu mezi proměnnými (Punch a Shohet, 2008, s. 18). Kvantitativní výzkum se tedy zaměřuje na to, co lze změřit a kvantifikovat, za účelem získání objektivních dat. Badatelé, kteří provádějí tento typ výzkumu, se snaží být nestranní a neovlivnit výsledky výzkumu. K tomu používají konkrétní ukazatele a měří je pomocí vhodných metod, jako jsou například dotazníky. Kvantitativní výzkum se obvykle spoléhá na hypotézy, které jsou formulovány na základě obecných teorií, a ty jsou následně testovány v konkrétních situacích (Baum a Shohet, 2014, s. 22).

#### Způsob sběru dat – dotazník

Jako prostředek k získání odpovědí jsem se rozhodla využít metodu dotazníkového šetření. Dotazník je často používanou a pravděpodobně nejrozšířenější i nejúčinnější technikou výzkumu, kterou lze aplikovat v různých oblastech.

Dotazník má řadu výhod, jako jsou vysoká efektivita, schopnost zahrnout velký počet jedinců s malými náklady a možnost zkoumat respondenty ze vzdálených území bez potřeby vyškolených pracovníků v terénu. Nicméně jeho nevýhodou je, že respondenti mohou poskytnout zkreslené nebo nesprávně interpretované odpovědi a nelze ověřit, zda dotazník byl vyplněn skutečně tou osobou, která nás zajímá. Interpretace odpovědí je také omezena pouze na grafický záznam (Murdza, 2010, s. 78–79).

Dotazník byl určen studentům oboru Sociální a charitativní práce Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Obsahoval celkem 22 otázek, rozdělených do tří sekcí (obecné otázky, bližší otázky ke studiu a představy o budoucí profesi). V úvodu jsem seznámila respondenty se základními informacemi o sobě a o své bakalářské práci, a to za účelem přiblížit jim cíle dotazníku a získat jejich důvěru. Dále jsem zdůraznila, že všechny odpovědi jsou anonymní, což znamená, že jejich osobní údaje nebudou zveřejněny a jsou chráněny. Tento fakt může být klíčový pro nejednoho z dotazovaných, neboť poskytuje pocit bezpečí a soukromí. Na závěr jsem vyjádřila vděčnost respondentům za jejich spolupráci, protože bez nich by můj výzkum nebyl možný.

Dotazník byl vytvořen pomocí nástroje Formuláře Google a byl elektronicky rozeslán studentům oboru Sociální a charitativní práce, za pomoci studijního oddělení a sociální sítě Facebook.

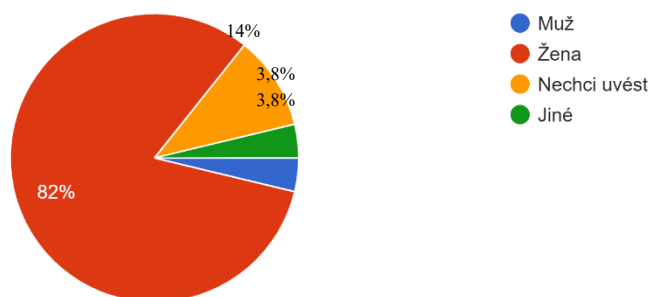
## 4.4 Charakteristika výzkumného vzorku

V rámci výzkumného projektu byl jako vzorek vybrán soubor studentů bakalářského oboru Sociální a charitativní práce na Husitské teologické fakultě Univerzity Karlovy. Informace o celkovém počtu studentů byla poskytnuta studijním oddělením, přičemž první ročník oboru studuje 133 studentů, druhý 43 a třetí ročník 33 studentů. Celkový vzorek tedy čítal 209 osob. Dotazník nakonec vyplnilo 133 lidí, návratnost tedy činí 64 %.

## 4.5 Výsledky jednotlivých odpovědí

Otázka č. 1: Jste...

Graf 1: Pohlaví

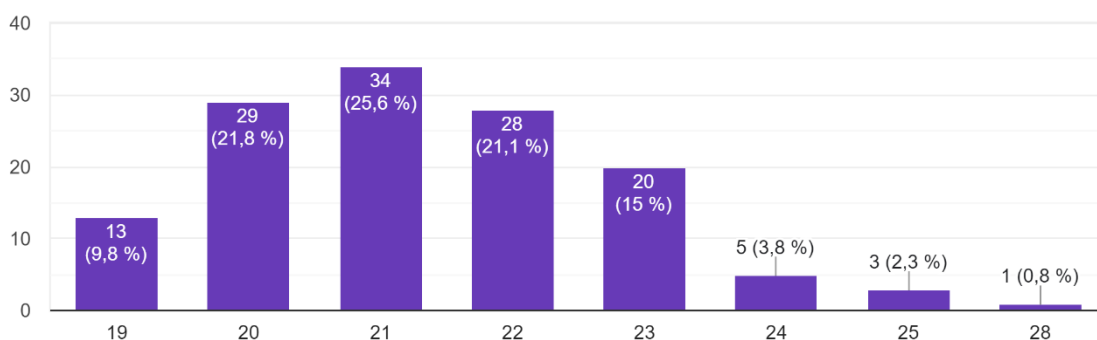


Zdroj: **Vlastní**

Největší podíl respondentů, konkrétně 109 (82 %), se identifikovalo jako ženy. Pouze pět respondentů (3,8 %) se identifikovalo jako muži, dalších pět (3,8 %) se identifikovalo jako jiné a 14 osob (10,5 %) nechtělo uvést své pohlaví.

Otázka č. 2: Věk

Graf 2: Věk



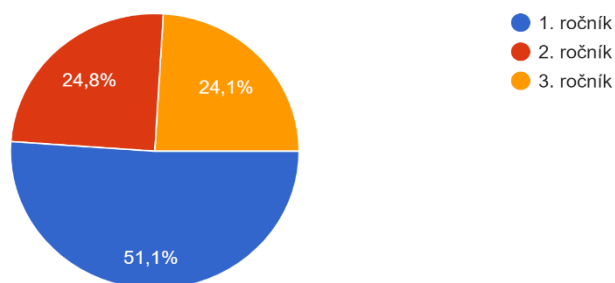
Zdroj: **Vlastní**

Věkové rozpětí studentů se pohybovalo mezi 19–28 lety. Z celkového počtu respondentů jsme zjistili, že 13 studentů (9,8 %) je ve věku 19 let, 29 studentů (21,8 %) je ve věku 20 let, 34 studentů (25,6 %) je ve věku 21 let, 28 studentů (21,1 %) je ve věku 22 let, 20 studentů (15 %) je ve věku 23 let, pět studentů (3,8 %) je ve věku 24 let, tři studenti (2,3 %) jsou ve věku 25 let a jeden student (0,8 %) je ve věku 28 let.

To znamená, že největší skupinu respondentů tvoří studenti ve věku 21 let, což je téměř čtvrtina všech studentů. Většina studentů se pohybuje v rozmezí mezi 19–23 lety, což nepřekvapuje vzhledem k tomu, že se jedná o bakalářské studium.

Otázka č. 3: Jaký ročník bakalářského studia studujete?

Graf 3: Ročník bakalářského studia



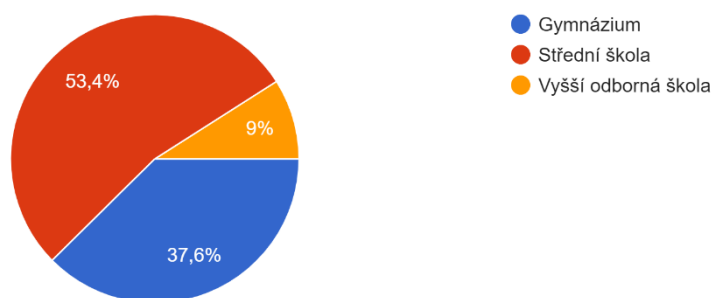
Zdroj: *Vlastní*

Z celkového počtu 133 respondentů bylo 68 dotazovaných (51,1 %) z prvního ročníku bakalářského studia. Ze druhého ročníku se do mého dotazníkového šetření zapojilo 33 studentů (24,8 %) a ze třetího ročníku 32 studentů (24,1 %). Toto rozložení odpovídá obvyklému trendu, kdy první ročník navštěvuje nejvíce studentů, ovšem jejich počet se postupně snižuje v dalších ročnících. Zároveň lze pozorovat, že stále více lidí se zajímá o studium sociální práce.



#### Otázka č. 4: Jaké bylo Vaše předchozí studium?

Graf 4: Předchozí studium

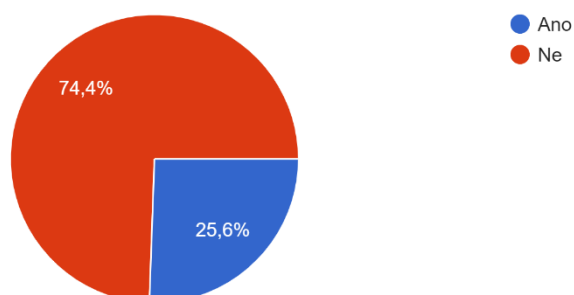


Zdroj: *Vlastní*

Ze 133 respondentů odpovědělo 71 (53,4 %), že před nástupem na vysokou školu navštěvovali střední školu. Zatímco 50 respondentů (37,6 %) navštěvovalo gymnázium a 12 (9 %) přišlo z vyšší odborné školy.

#### Otázka č. 5: Bylo Vaše předchozí studium zaměřené na sociální práci?

Graf 5: Zaměření předchozího studia

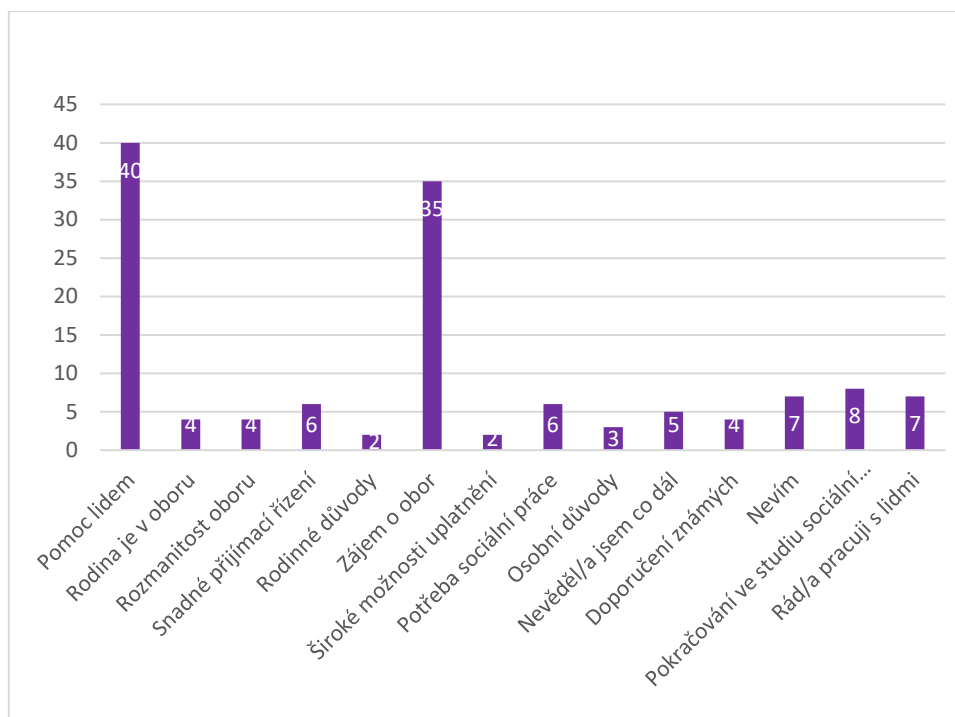


Zdroj: *Vlastní*

Na tuto otázku odpovědělo 99 osob (74,4 %), že jejich předchozí studium se nezaměřovalo na sociální práci, zatímco 34 studentů (25,6 %) odpovědělo, že jejich předchozí studium bylo zaměřeno na sociální práci.

## Otázka č. 6: Z jakého důvodu jste se rozhodl/a studovat sociální práci?

Graf 6: Důvod pro studium sociální práce



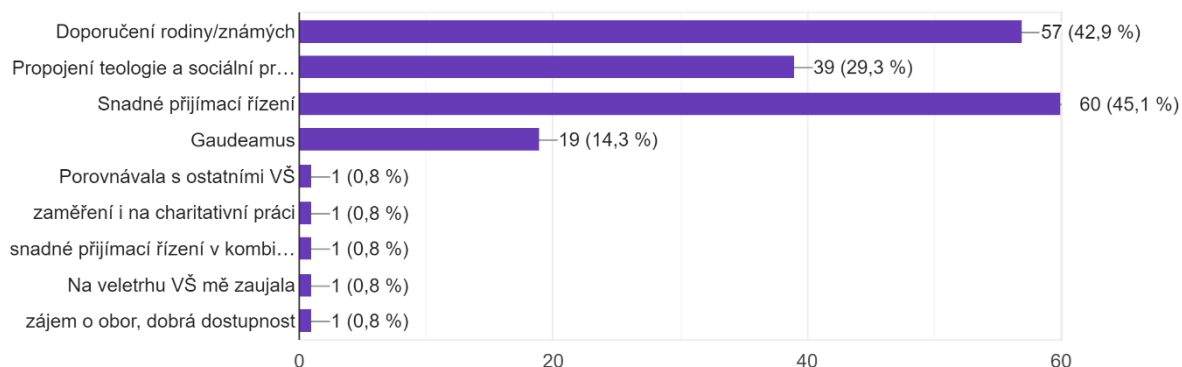
Zdroj: *Vlastní*

Jelikož jsem vzhledem k tomu, že se jednalo o otevřenou otázku, získala řadu odlišných odpovědí, rozdělila jsem je do 15 kategorií na základě jejich podobnosti.

Nejčastějším důvodem byla chuť pomáhat lidem, kterou uvedlo 40 respondentů, tedy 30,1 % z celkového počtu. Následně 35 respondentů (26,3 %) uvedlo zájem o obor jako důvod pro studium sociální práce. Dalším důvodem pro studium daného oboru bylo pokračování ve studiu sociální práce, což uvedlo osm respondentů (6 %). Mezi méně časté důvody patří například „rodina je v oboru“ (4, tj. 3 %), dále „rozmanitost oboru“ (4, tj. 3 %), „snadné přijímací řízení“ (6, tj. 4,5 %), „rodinné důvody“ (2, tj. 1,5 %), „široké možnosti uplatnění“ (2, tj. 1,5 %), „potřeba sociální práce“ (6, tj. 4,5 %), „osobní důvody“ (3, tj. 2,3 %), „nevěděl/a jsem, co dál“ (5, tj. 3,8 %), „doporučení známých“ (4, tj. 3 %), „nevím“ (7, tj. 5,3 %) a „rád/a pracuji s lidmi“ (7, tj. 5,3 %).

Otázka č. 7: Proč jste si vybral/a studium sociální práce právě na husitské teologické fakultě?

Graf 7: Důvod studia na husitské teologické fakultě

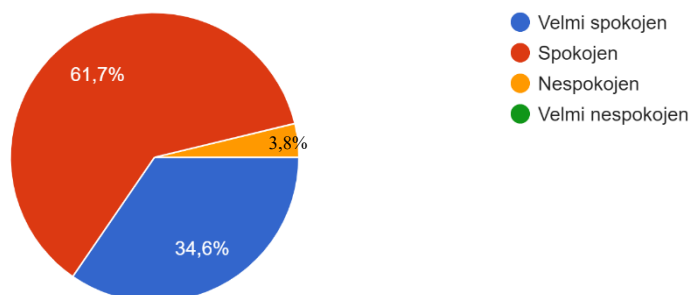


Zdroj: *Vlastní*

Výběr byl založen na nabídce možností, z nichž mohli respondenti vybírat. Nejčastěji zastoupenou odpovědí bylo snadné přijímací řízení, které uvedlo 60 respondentů, tedy 45,1 % z celkového počtu. Následně si 57 dotázaných (45,1 %) vybralo doporučení rodiny či známých jako důvod pro výběr této školy. Propojení teologie a sociální práce bylo důvodem pro 39 osob (29,3 %). Mezi další důvody patřilo porovnání s ostatními vysokými školami, zaměření na charitativní práci, snadné přijímací řízení v kombinaci se vstřícným přístupem ke studentům se speciálními potřebami, zaujetí na veletrhu vysokých škol a zájem o obor spojený s dobrou dostupností školy. Návštěva veletrhu Gaudeamus ovlivnila výběr školy v 19 případech (14,3 %).

Otázka č. 8: Jak jste spokojeni s kvalitou výuky na této fakultě?

Graf 8: Spokojenost s kvalitou výuky



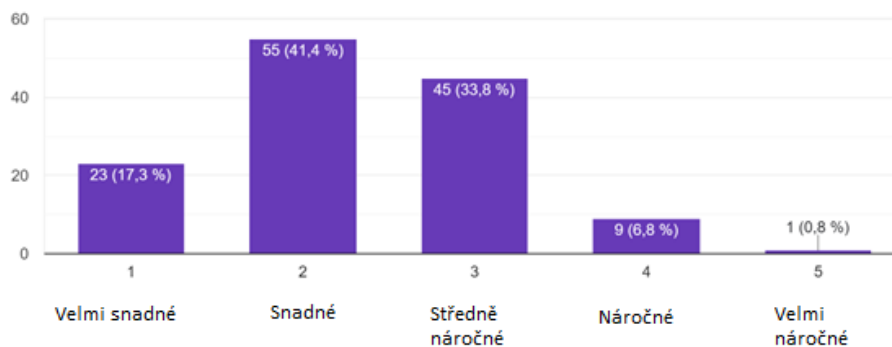
Zdroj: *Vlastní*

Z celkového počtu 133 respondentů odpovědělo, že jsou spokojeni s kvalitou výuky, 82 osob, což představuje 61,7 %. Ze spokojených respondentů bylo 46, tedy 34,6 %, dokonce velmi spokojeno s kvalitou výuky. Pouze pět respondentů (3,8 %) vyjádřilo

nespokojenost s kvalitou výuky v dané škole. Celkově lze tedy říci, že většina respondentů je spokojena s kvalitou výuky ve své škole.

Otázka č. 9: Přejde Vám studium tohoto oboru obtížné?

Graf 9: Obtížnost studia

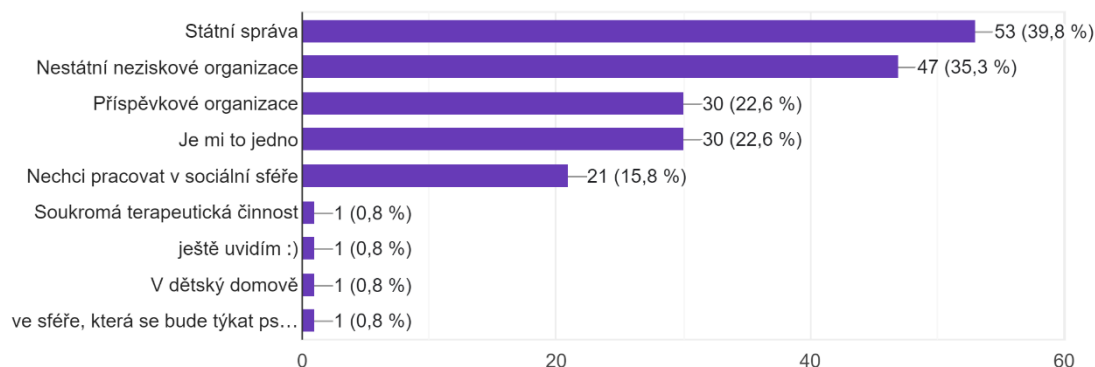


Zdroj: *Vlastní*

Z celkového počtu 133 studentů, kteří studují tento obor, se 23 studentů (17,3 %) domnívá, že je velmi snadné, 55 studentů (41,4 %) ho považuje za snadné, 45 studentů (33,8 %) za středně náročné, devět studentů (6,8 %) za náročné a pouze jeden student (0,8 %) ho považuje za velmi náročné. Z tohoto rozložení lze usoudit, že většina studentů (59,1 %) vnímá studium sociální práce jako snadné nebo velmi snadné, zatímco menší počet studentů (7,6 %) shledává tento obor náročným nebo velmi náročným.

Otázka č. 10: Po ukončení studia bych rád/a pracoval/a v:

Graf 10: Preference budoucího zaměstnání



Zdroj: *Vlastní*

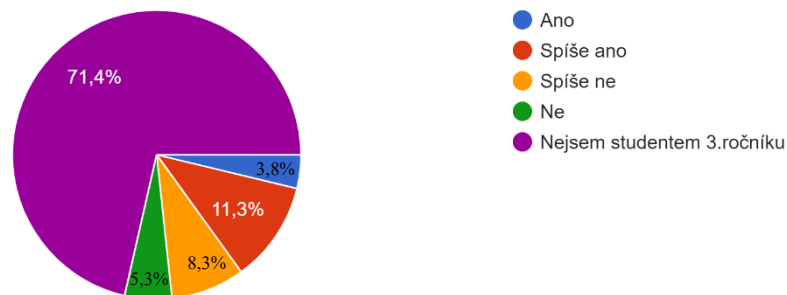
U této otázky měli respondenti možnost vybrat si z několika možností. Nejvíce dotazovaných zvolilo práci ve státní správě, konkrétně 53 (39,8 %). Dále bylo

47 respondentů (35,3 %), kteří upřednostnili práci v nestátních neziskových organizacích, a 30 respondentů (22,6 %), kteří se rozhodli pro práci v příspěvkových organizacích. Stejný počet respondentů (30, tedy 22,6 %) odpověděl, že nemají žádné preference. Celkem 21 respondentů (15,8 %) nechce pracovat v sociální oblasti vůbec.

Kromě těchto odpovědí byly zaznamenány další možnosti, jako například soukromá terapeutická činnost, pracovní příležitosti v dětských domovech nebo práce v oblasti psychiatrické nebo paliativní péče v rámci sociální práce.

Otázka č. 11: Pokud jste studentem 3. ročníku, cítíte se být adekvátně připraven/a do praxe?

Graf 11: Připravenost do praxe

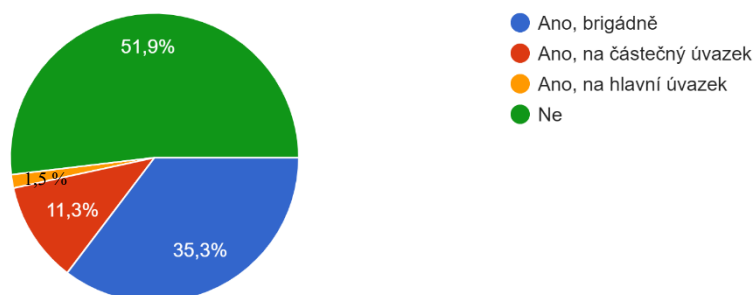


Zdroj: *Vlastní*

Studenti 3. ročníku (33 odpovědi) uvedli, že pět z nich (15,2 %) se cítí být připraveno do praxe, 15 uvedlo, že spíše ano (45,5 %), spíše nepřipraveno se cítí být 11 studentů (33,3 %) a zcela nepřipraveno sedm studentů (21,2 %). Z toho lze vyvodit, že většina studentů třetího ročníku se cítí alespoň částečně připravena na praxi.

## Otázka č. 12: Pracujete v sociální sféře i při studiu?

Graf 12: Práce při studiu



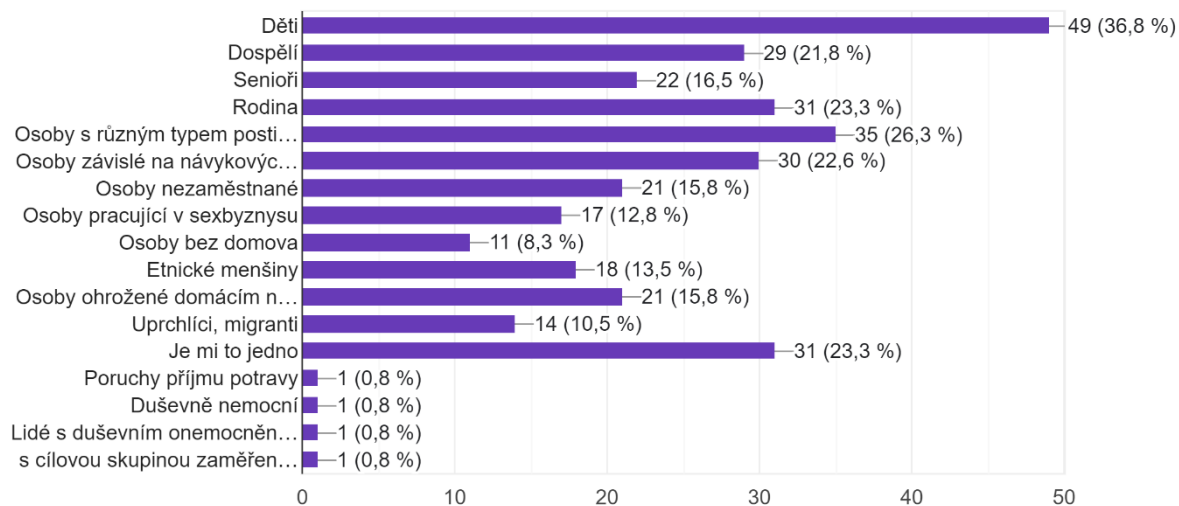
Zdroj: *Vlastní*

Na otázku, zda studenti pracují v sociální sféře i při studiu, odpovědělo 69 z nich (51,9 %), že nepracují v sociální oblasti během studia. Ze zbylých 64 studentů pracuje jako brigádníci 47 (což představuje 35,3 % ze zkoumaného vzorku). Dalších 15 (11,3 %) pracuje na částečný úvazek a pouze dva (1,5 %) pracují na plný úvazek mimo sociální oblast.

To znamená, že většina studentů (51,9 %) nepracuje v sociální oblasti během studia, a jestliže pracují, pak většinou pouze brigádnicky nebo na částečný úvazek.

## Otázka č. 13: S jakou cílovou skupinou byste chtěl/a pracovat?

Graf 13: Preferovaná cílová skupina



Zdroj: *Vlastní*

U této otázky měli respondenti možnost vybrat si z několika možností a jejich preference jsou vyjádřeny v procentech.

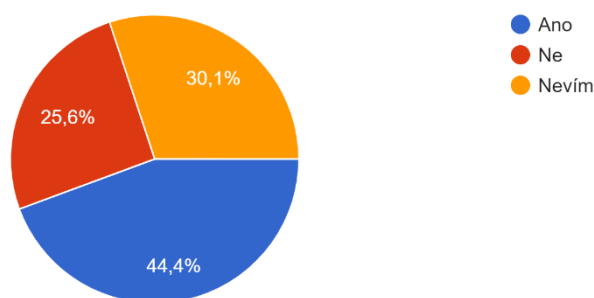
Největší zájem, a to 36,8 % respondentů, byl projevován o práci s dětmi. Dále bylo zaznamenáno 21,8 % hlasů pro práci s dospělými a 16,5 % hlasů pro práci se seniory. Rodina byla vybrána jako cílová skupina 23,3 % respondentů.

Mezi další skupiny, se kterými by chtěli respondenti pracovat, patří osoby s různým typem postižení (26,3 %), osoby závislé na návykových látkách (22,6 %), osoby nezaměstnané (18,8 %), osoby pracující v sexbyznysu (12,8 %), osoby bez domova (8,3 %), etnické menšiny (13,5 %), osoby ohrožené domácím násilím (15,8 %) a uprchlíci (10,5 %).

Celkem 23,3 % respondentů uvedlo, že jim je to jedno, a 3,2 % respondentů zvolilo kategorii „Jiné“. Celkově lze tedy říci, že respondenti mají největší zájem o práci s dětmi, ale jsou ochotni pracovat s různými cílovými skupinami.

Otázka č. 14: Máte v plánu pokračovat v magisterském studiu ve stejném oboru na této fakultě?

Graf 14: Pokračování v magisterském studiu

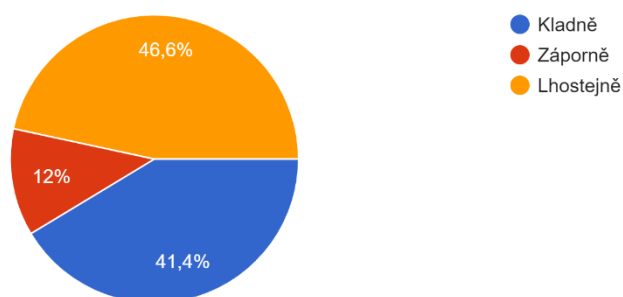


Zdroj: *Vlastní*

Z celkového počtu 133 respondentů odpovědělo 59 (44,4 %) kladně. To znamená, že mají zájem získat další vzdělání na magisterské úrovni v oblasti sociální práce. Na druhé straně 34 respondentů (25,6 %) odpovědělo záporně, tedy že v magisterském studiu pokračovat nebudou. Čtyřicet respondentů (30,1 %) uvedlo, že nevědí, zda budou pokračovat v magisterském studiu, nebo ne.

Otázka č. 15: Jak si myslíte, že společnost nahlíží na práci sociálních pracovníků?

Graf 15: Nahlížení společnosti na práci sociálních pracovníků



Zdroj: *Vlastní*

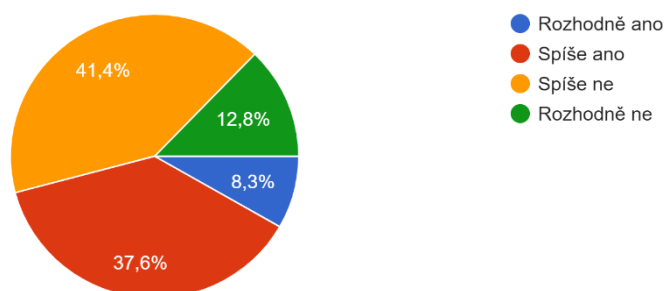
Z odpovědí na otázku ohledně nahlížení společnosti na práci sociálních pracovníků vyplývá, že 55 studentů (41,4 %), kteří odpověděli na tuto otázku, se domnívá, že společnost vnímá práci sociálních pracovníků pozitivně. To může být přisuzováno zvyšující se informovanosti ve společnosti o sociální práci, zvýšení zájmu o oblast sociální práce, a také tomu, že je sociální práce stále více uznávána jako profesionální a potřebná oblast.

Na druhé straně se 16 studentů (12 %) domnívá, že společnost na tuto práci nahlíží negativně. To může být způsobeno nedostatečnou informovaností o práci sociálních pracovníků, stereotypy a předsudky vůči této profesi nebo negativními zkušenostmi s institucemi sociálního zabezpečení.

Podle 62 studentů (46,6 %) vnímá společnost práci sociálních pracovníků lhostejně. To může odrážet nedostatek povědomí a informovanosti o sociální práci, nebo jen malý vliv této profese na každodenní život lidí.

Otázka č. 16: Myslíte si, že profese sociálního pracovníka patří mezi prestižní povolání?

Graf 16: Prestiž povolání



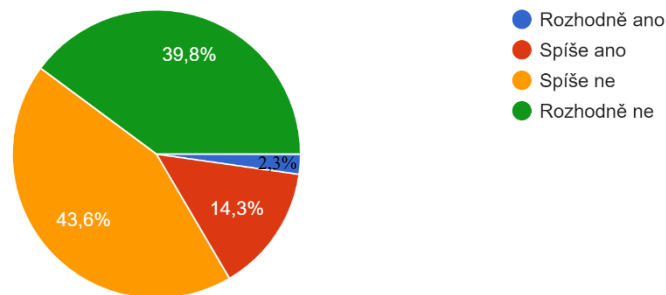
Zdroj: *Vlastní*



Z údajů získaných dotazníkovým šetřením vyplývá, že většina studentů sociální práce nevnímá tuto profesi jako příliš prestižní. Jedenáct respondentů (8,3 %) odpovědělo „rozhodně ano“, což naznačuje, že někteří studenti mají pozitivní názor na tuto profesi. Dalších 50 respondentů (37,6 %) odpovědělo „spíše ano“, což může naznačovat, že někteří studenti vidí pozitivní stránky této profese, ale zároveň vnímají, že v očích společnosti to nemusí být takto vnímáno. Na druhé straně 55 respondentů (41,4 %) odpovědělo „spíše ne“, což naznačuje, že více studentů má negativní názor na prestiž této profese. Vyskytlo se též 17 respondentů (12,8 %), již odpověděli „rozhodně ne“, což naznačuje, že někteří studenti mají velmi negativní názor na prestiž této profese.

Otázka č. 17: Myslíte si, že je platové ohodnocení sociálního pracovníka adekvátní?

Graf 17: Platové ohodnocení

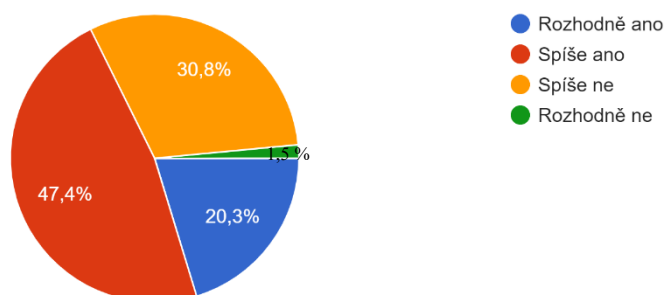


Zdroj: *Vlastní*

Na otázku, zda je platové ohodnocení sociálního pracovníka adekvátní, odpověděli „rozhodně ano“ tři ze 133 respondentů (2,3 %), „spíše ano“ uvedlo 19 respondentů (14,3 %), „spíše ne“ odpovědělo 58 respondentů (43,6 %) a „rozhodně ne“ 53 dotazovaných (39,8 %). Z toho vyplývá, že se většina studentů (83,4 %) domnívá, že platové ohodnocení sociálních pracovníků není adekvátní.

Otázka č. 18: Bylo by pro Vás nízké platové ohodnocení důvodem ke změně práce?

Graf 18: Důvod ke změně povolání

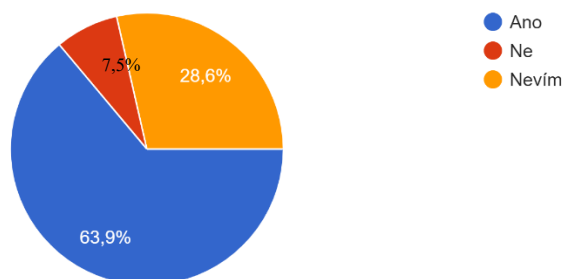


Zdroj: *Vlastní*

Z výsledků průzkumu vyplývá, že pro značnou část studentů sociální práce by mohlo být nízké platové ohodnocení důležitým faktorem při rozhodování o své budoucí kariéře. Konkrétně 27 studentů (20,3 %) uvedlo, že by nízké platové ohodnocení určitě vedlo k tomu, aby zvažovali změnu práce. Dalších 63 respondentů (47,7 %) by to zvažovalo, ale pro 41 z nich (30,8 %) by to nebylo příliš pravděpodobné. Pouze dva respondenti (1,5 %) uvedli, že by nízké platové ohodnocení nebylo důvodem k úvaze o změně práce.

Otázka č. 19: Myslíte si, že je snadné najít uplatnění jako sociální pracovník?

Graf 19: Uplatnění

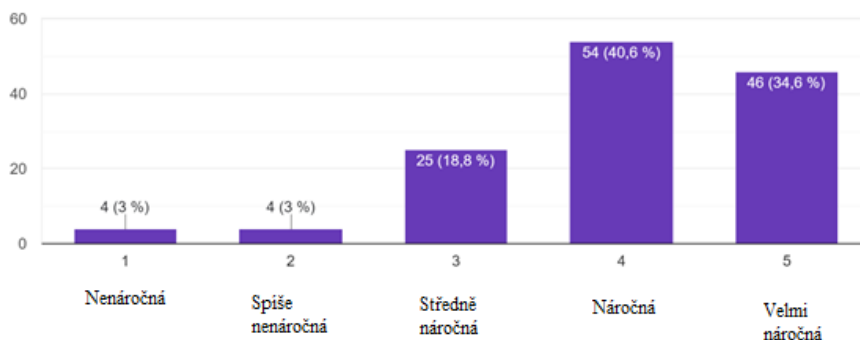


Zdroj: *Vlastní*

Ze 133 dotazovaných studentů jich 85 (63,9 %) má za to, že je snadné najít uplatnění v oboru sociální práce. To znamená, že věří, že existuje dostatek pracovních příležitostí a že mají potřebné schopnosti i kvalifikace pro získání zaměstnání v této oblasti. Na druhé straně 10 respondentů (7,5 %) se domnívá, že není snadné najít uplatnění jako sociální pracovník. Dalších 38 studentů (28,6 %) uvedlo, že nevědí, zda je snadné najít uplatnění v oboru sociální práce.

Otázka č. 20: Myslíte si, že je práce sociálního pracovníka psychicky náročná?

Graf 20: Psychická náročnost

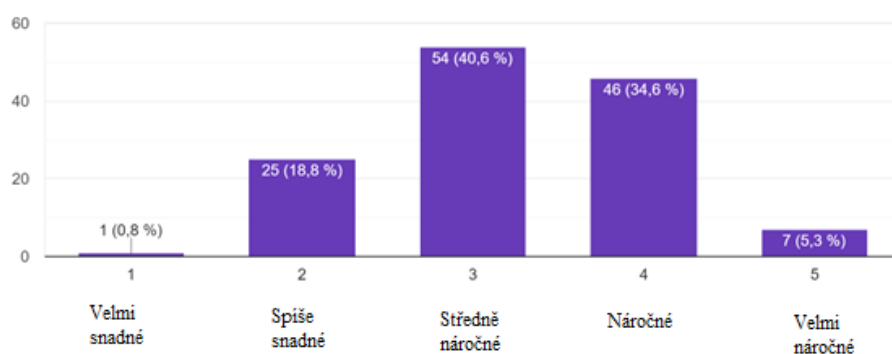


Zdroj: *Vlastní*

Z odpovědí na otázku týkající se psychické náročnosti práce sociálního pracovníka lze vyčíst, že většina studentů, tedy 80,6 % (tj. 107 respondentů), vnímá tuto práci jako psychicky náročnou až velmi náročnou. Pouze malé procento, 6 % (tj. osm respondentů), se domnívá, že práce sociálního pracovníka není psychicky náročná nebo je spíše nenáročná. Zbývají respondenti (18, tj. 13,5 %) se domnívají, že je středně psychicky náročná.

Otázka č. 21: Myslíte si, že je v tomto oboru snadné oddělit profesní život od osobního?

Graf 21: Oddělení profesního života od osobního

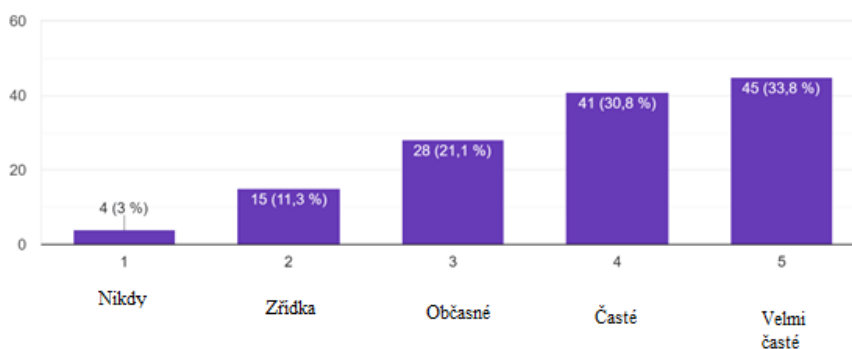


Zdroj: *Vlastní*

Z průzkumu mezi 133 respondenty vyplývá, že pouze jedna osoba (0,8 %) považuje oddělení profesního a osobního života v tomto oboru za velmi snadné. Celkem 25 respondentů (18,8 %) si myslí, že je to spíše snadné. Největší skupinu tvoří 54 respondentů (40,6 %), kteří vnímají oddělení těchto dvou životních sfér jako středně náročné. Pro 46 respondentů (34,6 %) je toto oddělení náročné a pouze pro sedm respondentů (5,3 %) je to velmi náročné.

Otázka č. 22: Myslíte si, že je v tomto oboru časté vyhoření?

Graf 22: Vyhoření



Zdroj: *Vlastní*

Ze získaných odpovědí vyplývá, že většina respondentů vnímá vyhoření jako poměrně častý jev. Téměř třetina respondentů (41, tj. 30,8 %) odpověděla, že k vyhoření dochází často, a dalších 45 dotazovaných (33,8 %) uvedlo, že k němu dochází velmi často. Na druhé straně 15 respondentů (11,3 %) odpovědělo, že k vyhoření dochází jen zřídka, a pouze čtyři respondenti (3 %) předpokládají, že k němu vůbec nedochází.

#### 4.6 Odpovědi na výzkumné otázky

DVO 1: Chtějí studenti oboru Sociální a charitativní práce na Husitské teologické fakultě Univerzity Karlovy pracovat ve studovaném oboru?

Z ankety uskutečněné mezi studenty sociální a charitativní práce vyplynulo, že 21 studentů z celkového počtu 133 dotazovaných (což představuje pouze 15,8 %) netouží pracovat v sociální sféře. To znamená, že zbývající studenti (84,2 %) vyjádřili zájem pracovat ve svém oboru. Tuto skutečnost lze interpretovat jako to, že většina studentů studujících sociální a charitativní práci stále má zájem o práci v této oblasti. Tento výsledek je pro studijní obor pozitivní, neboť studenti s vášní pro svou oblast a ochotou pracovat v ní mohou přinášet pozitivní změny a představovat přínosy pro společnost a potřebné skupiny.

DVO 2: Jaký názor mají studenti na výši finančního ohodnocení v oblasti sociální práce a bylo by pro ně nízké platové ohodnocení důvodem ke změně práce?

Z odpovědí na otázku č. 17 vyplývá, že pouze 2,3 % studentů sociální a charitativní práce rozhodně souhlasí s tím, že finanční ohodnocení sociálních pracovníků je adekvátní. Odpovědi „spíše ano“ uvedlo 14,3 % studentů, což naznačuje, že jsou sice přesvědčeni o jeho adekvátnosti, nicméně zároveň si uvědomují, že by mohlo být lepší. Spíše negativní názor na platové ohodnocení mělo 43,6 % studentů, kteří odpověděli „spíše ne“, a „rozhodně ne“ se vyjádřilo 39,8 % studentů.

Je zřejmé, že téměř 84 % studentů má alespoň určité pochybnosti o výši finančního ohodnocení sociálních pracovníků. Tento výsledek naznačuje, že studenti si uvědomují důležitost i náročnost práce v oblasti sociální práce a zároveň vnímají, že finanční ohodnocení není v souladu s významem a rozsahem práce, kterou tato oblast vyžaduje.

Lze tedy říci, že výzkum ukázal, že studenti sociální a charitativní práce si uvědomují důležitost této oblasti a ochotně se jí věnují, avšak mají určité pochybnosti o adekvátnosti finančního ohodnocení.

Z obdržných odpovědí na otázku č. 18 vyplývá, že 67,9 % dotazovaných studentů by zvažovalo změnu práce v případě nízkého platu a pouze 32,1 % studentů by zůstalo v této oblasti. To naznačuje, že platové ohodnocení je pro mnoho studentů důležitým faktorem při výběru jejich budoucí práce v oblasti sociální práce.

Nicméně studenti jsou si pravděpodobně vědomi, že v oblasti sociální práce není vysoké platové ohodnocení hlavním faktorem pro volbu této kariéry. Mohou mít silný pocit poslání a touhu pomáhat ostatním, což je pro ně důležitější než výše platu.

V každém případě je důležité, aby organizace v oblasti sociální práce poskytovaly studentům i zaměstnancům dostatečné finanční ohodnocení, které by reflektovalo náročnost a důležitost jejich práce. Kromě toho by měly být poskytovány i další benefity a možnosti rozvoje, aby byla práce v této oblasti přitažlivá pro potenciální studenty a aby bylo možné udržet kvalifikované zaměstnance.

DVO 3: Jak studenti vnímají náročnost sociální práce na psychiku?

Výzkumná otázka, jak studenti vnímají náročnost sociální práce na psychiku, je velmi relevantní, protože pracovní působení v oblasti sociální práce může být velmi náročné a stresující.

Z otázky č. 20 vyplývá, že většina studentů vnímá sociální práci jako náročnou nebo velmi náročnou na psychiku. Celkem 75,2 % respondentů (tj. 100) označilo tuto práci za náročnou nebo velmi náročnou. Je zajímavé, že pouze 3 % respondentů se domnívají, že tato práce není psychicky náročná.

Za pozornost stojí i fakt, že střední náročnost práce popsalo 25 respondentů (18,8 %). To může být spojeno s tím, že někteří studenti mohou vnímat náročnost práce v jiných oblastech než na psychické úrovni. Například mohou být náročné pracovní podmínky, délka pracovní doby nebo zodpovědnost za klienty.

**ZVO: „Jaké jsou představy studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, oboru Sociální a charitativní sociální práce o budoucí profesi?“**

Základní výzkumná otázka se týká představ studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, kteří studují obor Sociální a charitativní sociální práce, o budoucí profesi. Na základě výsledků dílčích výzkumných otázek se ukazuje, že drtivá většina těchto studentů chce pracovat v sociální sféře, což svědčí o zájmu o tuto profesi. Nicméně výsledky ukazují, že téměř všichni studenti mají určité pochybnosti ohledně výše finančního ohodnocení této profese. Tento fakt by mohl být důsledkem nízkého finančního ohodnocení této profese, které může být považováno za nedostatečné vzhledem k náročnosti a významu sociální práce.

Výzkum ukázal také to, že převážná část studentů by zvažovala změnu profese z důvodu nízkého platového ohodnocení. To naznačuje, že i když mají studenti zájem o práci v sociální sféře, platové ohodnocení je pro ně důležitým faktorem při výběru kariéry.

Zároveň však studenti vnímají sociální práci jako náročnou, zejména psychicky, což může být také důvodem pro jejich pochybnosti o této profesi. Studenti jsou si vědomi toho, že tato práce vyžaduje nejen odborné znalosti, ale také emoční stabilitu a psychickou odolnost.

Celkově lze tedy říci, že studenti Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, kteří studují obor Sociální a charitativní sociální práce, mají realistické představy o budoucí profesi a vnímají ji jako náročnou, ale zároveň si uvědomují její společenskou důležitost. Tyto výsledky by mohly být použity ke zlepšení podmínek pro sociální pracovníky a k motivaci studentů pro tuto důležitou a náročnou profesi.

## 5 Diskuze

Byla jsem mile překvapena ochotou studentů vyplnit dotazník, což mi umožnilo shromáždit potřebná data v relativně krátké době a s poměrně vysokou úspěšností.

Nejsnazší bylo získat odpovědi od studentů druhého a třetího ročníku, což si vysvětluji tím, že tito studenti představují menší skupinu, takže pro mě bylo snadnější s nimi navázat kontakt a oslovit je. Dále jsem s těmito studenty měla častější interakce, což vedlo k vytvoření blízkých a přátelských vztahů. Věřím, že tato důvěra, kterou jsem si s nimi vybudovala, vedla ke snadnějšímu získávání dat.

Původně jsem plánovala vytvořit hypotézu, zda existuje rozdíl mezi studenty 1. a 3. ročníku v tom, zda chtějí pracovat v oboru po dokončení studia. Avšak ze získaných odpovědí jsem zjistila, že valná většina studentů chce v oboru pokračovat, takže porovnávat pouze několik studentů mi přišlo zbytečné.

Rozhodla jsem se tedy pouze pro deskriptivní výzkum, který nicméně přinesl podle mého názoru velmi zajímavé poznatky o všech studentech bakalářského programu Sociální a charitativní práce.

Mé největší zájmy v průběhu výzkumu směřovaly k pochopení důvodů, proč se studenti rozhodli studovat sociální práci. Na základě výsledků dotazníkového šetření jsem zjistila, že nejčastějšími důvody pro vstup do tohoto oboru byly touha pomáhat lidem a zájem o obor.

Nicméně překvapilo mě, když jsem získala odpovědi od studentů, kteří uvedli „nevím“ nebo „nevěděl/a jsem, co dál“ jako důvody pro studium sociální práce. Domnívám se, že toto může být způsobeno tím, že oblast sociální práce nabízí různorodé a široké uplatnění a studenti se mohou během studia dostat do kontaktu s různými oblastmi sociální práce a zjistit, která z nich je pro ně nejvhodnější. Mohou také získat další zkušenosti a dovednosti, které jim pomohou při hledání zaměstnání po skončení studia.

Dále jsem se ptala na důvody, proč si studenti vybrali právě husitskou teologickou fakultu pro studium sociální práce. Nejvíce zastoupenou odpovědí bylo snadné přijímací řízení, což si vysvětluji tím, že je snadné se na tuto fakultu dostat, nicméně to neznamená, že by studium bylo méně náročné nebo kvalitní než na jiných fakultách. Druhou nejčastější odpovědí bylo doporučení rodiny či známých, což poukazuje na spokojenost absolventů. Pro spoustu studentů bylo rovněž významné spojení teologie a sociální práce, což může být vysvětleno jejich zájmem o víru a snahou propojit ji s jejich budoucí pracovní dráhou.

Zajímavé mi rovněž přišly otázky spojené se studiem na této fakultě. Výzkum ukázal, že většina studentů je s výukou spokojena, a někteří jsou dokonce velmi spokojeni. To svědčí o vysoké kvalitě výuky a způsobilosti přednášejících. Většina studentů také považuje studium tohoto oboru za snadné, pouze jeden respondent vyjádřil názor, že je toto studium velmi náročné, což mě překvapilo a ráda bych se dozvěděla, jaké byly jeho důvody k této odpovědi.

Na otázku, kde by chtěli studenti pracovat po ukončení studia, nejvíce respondentů odpovědělo, že by chtěli pracovat ve státní správě. To může být způsobeno tím, že práce v této oblasti může poskytnout stabilní zaměstnání a dobrou pracovní jistotu. Zajímavé je, že poměrně vysoký počet studentů, konkrétně 29 z 133, nemá žádné konkrétní preference ohledně budoucího zaměstnání. To si můžeme vysvětlit tím, že studenti zatím nevědí, jaké pracovní příležitosti se jim po ukončení studia nabídnou, a chtějí být otevření různým možnostem. Pouze 21 respondentů uvedlo, že nechtějí pracovat v sociální sféře, což pravděpodobně souvisí s tím, že tito respondenti nejeví zájem o práci v této oblasti, případně mají zájem pracovat v jiných oblastech.

Zajímavé odpovědi jsem obdržela na otázku ohledně připravenosti studentů 3. ročníku do praxe. Většina studentů se cítí alespoň částečně připravena na praxi, avšak 52,7 % studentů spíše připravených a 47,3 % studentů nepřipravených naznačuje, že existuje prostor pro zlepšení přípravy studentů na praxi. Je velmi důležité, aby vysoké školy poskytovaly studentům dostatečné množství praxe a podpory při získávání praktických zkušeností. Navíc by bylo vhodné se studenty na toto téma dále rozvést diskuzi, aby mohli sdělit své poznatky a důvody, proč se necítí dostatečně připraveni na praxi. To by mohlo vést ke zlepšení praxe a přípravy studentů na budoucí kariéru.

Přestože se sociální práce nezaměřuje primárně na děti, nejvíce respondentů odpovědělo, že by chtěli pracovat s dětmi. Možným vysvětlením může být to, že většinu respondentů tvořily ženy, u nichž se předpokládá kladný vztah k dětem. Druhou nejčastější možností byla práce s osobami s různým typem postižení, což může být vesměs spojeno s osobními zkušenostmi a motivací pro tuto práci. Je potřeba si uvědomit, že v rámci sociální práce je důležité mít otevřený přístup ke všem skupinám a neomezovat se pouze na jednu konkrétní skupinu klientů.

Co mě naopak vůbec nepřekvapilo, byly odpovědi na otázku, zda je platové ohodnocení sociálního pracovníka adekvátní. Celkem 83 % studentů se shodlo na tom, že platové ohodnocení není adekvátní. Hlavním důvodem pro tuto názorovou shodu může být skutečnost, že práce sociálního pracovníka bývá nezřídka náročná a vyžaduje vysokou



úroveň odbornosti a zodpovědnosti, přesto však neodpovídá adekvátnímu finančnímu ohodnocení. Dalším možným důvodem může být obecný nedostatek finančních prostředků v sociální oblasti, což se projevuje i v nízkém platovém ohodnocení pracovníků v této oblasti.

Tyto výsledky mohou naznačovat, že by bylo dobré uvažovat o zlepšení platového ohodnocení sociálních pracovníků v České republice. To by mohlo přispět k tomu, aby se více lidí rozhodlo pro kariéru v sociální práci a aby se zlepšila kvalita péče poskytované sociálními pracovníky.

Z odpovědí na otázku, jak si studenti myslí, že je časté vyhoření v sociální práci, vyplývá, že většina respondentů vnímá vyhoření jako poměrně častý jev. Dvě třetiny odpověděly, že se domnívají, že k vyhoření dochází často, či dokonce velmi často. Tento výsledek naznačuje, že vyhoření představuje pro sociální pracovníky reálné riziko a může mít vliv na jejich pracovní výkon i zdraví.

Tyto výsledky mohly samozřejmě ovlivnit různé faktory, jako například velikost vzorku. I když jsem získala odpovědi od 64 % respondentů, je stále možné, že s dalšími respondenty bych získala odlišné odpovědi. Také se mohlo stát, že pro některé studenty nebyly mé otázky náležitě jasně formulovány, což mohlo vést k nejasným odpovědím.

Celkově se tedy dá říci, že výsledky výzkumu jsou velmi zajímavé a nabízejí podrobnější vhled do představ a názorů studentů. Díky těmto výsledkům máme možnost zvážit případné změny a vylepšení v našem přístupu ke vzdělávání. Příjemným překvapením bylo zjištění, že většina studentů, kteří studují sociální práci, má pozitivní pohled na své studium a těší se na vstup na trh práce. Tento fakt by mohl být důležitým signálem pro akademickou obec i zaměstnavatele, aby se soustředili na podporu a rozvoj tohoto oboru.

## Závěr

Tato bakalářská práce se zaměřovala na představy studentů sociální a charitativní práce o budoucí profesi. V teoretické části práce byla definována sociální práce a byly popsány její metody, hodnoty a cíle. Dále byl poskytnut popis sociální práce jako profese, role a kompetencí sociálních pracovníků, možností pracovního uplatnění a rizik tohoto povolání. V poslední kapitole bakalářské práce byla podrobněji prozkoumána motivace a její důležitost pro výběr povolání sociálního pracovníka.

Následně byl proveden výzkum, a to kvantitativní metodou pomocí dotazníkového šetření, které probíhalo mezi studenty sociální a charitativní práce na Husitské teologické fakultě Univerzity Karlovy v Praze.

Cílem bylo zjistit, jakou představu mají studenti sociální a charitativní práce o budoucí profesi. Zda vůbec chtějí pracovat ve studovaném oboru, jaký mají názor na platové podmínky i na riziko psychického vyčerpání.

Průzkum ukázal, že existují rozdíly v názorech studentů sociální práce na budoucí povolání. Tyto rozdíly se týkají zejména pracovišť a cílových skupin, se kterými by studenti chtěli pracovat. Bylo také zjištěno, že někteří studenti ve skutečnosti nechtějí pracovat v oboru, který studovali.

Naopak studenti se shodli na neuspokojivém platovém ohodnocení, které spoustu z nich vede k myšlenkám na změnu oboru. Bylo by tedy vhodné zaměřit se na zvýšení platových ohodnocení v oblasti sociální práce, aby se zajistilo, že lidé s touto kvalifikací zůstanou v oboru a budou poskytovat tolik potřebnou službu pro společnost.

Průzkum také ukázal, že si studenti dobře uvědomují, že práce v této oblasti může být psychicky náročná a vysoce riziková, co se týká vyhoření. Sociální pracovníci se v průběhu své kariéry mohou setkat s mnoha emocionálně náročnými situacemi, jako jsou traumatizující příběhy klientů, neúspěšné případy, pracovní vytížení a mnoho dalšího.

Závěrem lze tedy konstatovat, že studenti Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy, kteří studují obor Sociální a charitativní sociální práce, mají realistické představy o své budoucí profesi. Ti studenti, kteří se o tuto oblast zajímají, si uvědomují náročnost a nároky, které s sebou profese sociálního pracovníka přináší, nicméně zároveň vnímají její společenskou důležitost.

Je potěšující, že studenti projevují velký zájem o studium tohoto oboru a o setrvání v něm. Ovšem zůstává zde prostor pro zlepšení v oblasti praktické přípravy, neboť výzkum ukázal, že téměř polovina studentů třetího ročníku se necítí dostatečně připravena pro praxi.

Je proto vhodné, aby se studenti v průběhu svého studia setkávali s diskuzemi na téma praktické přípravy a aby měli příležitost diskutovat o svých obavách i o tom, jak se na praxi co nejlépe připravit. To by mohlo pomoci zlepšit podmínky pro budoucí sociální pracovníky a motivovat studenty k úspěšnému vstupu do této důležité a náročné profese.

## Souhrn

V bakalářské práci se zkoumaly představy studentů Husitské teologické fakulty Univerzity Karlovy v oboru Sociální a charitativní práce ohledně jejich budoucí profese.

Cílem práce bylo zjistit, jaké představy o budoucí profesi mají studenti, zda vůbec chtějí pracovat ve studovaném oboru, jaký mají názor na platové podmínky a na riziko psychického vyčerpání. Práce byla rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou.

První kapitola teoretické části se týkala sociální práce obecně, definoval se zde pojem *sociální práce*, určily a popsaly se její jednotlivé metody – sociální práce s jednotlivcem, se skupinou a s komunitou, a její hodnoty a cíle.

Druhá kapitola nese název Sociální práce jako profese, charakterizuje sociálního pracovníka a stanovuje kvalifikační požadavky na toto povolání. Dále se zabývá rolemi sociálního pracovníka, kterých je podle Řezníčka hned devět, a také dovednostmi a schopnostmi důležitými pro tuto profesi. Následuje výčet možností pracovního uplatnění absolventů, v neposlední řadě nelze opomenout ani rizika sociální práce, k nimž se řadí zejména syndrom vyhoření. Ten nevyhnutelně patří k pomáhajícím profesím a po určité době se s ním setká většina pracovníků. Dalším rizikem je syndrom pomocníka, který kompenzuje vnitřní pocit bezmocnosti a prázdnoty. Kapitulu uzavírá etika v sociální práci, neboť sociální pracovník se často dostává do situací, kdy jeho rozhodnutí může být v rozporu s jeho osobními morálními zásadami.

Poslední, třetí kapitola se věnuje motivaci a její důležitosti pro povolání sociálního pracovníka, neboť tito pracovníci jsou motivováni smysluplností své práce a úspěchy klientů. Vedle toho se však objevuje i negativní motivace sociálních pracovníků, které často vycházejí z jejich traumatických či bolestivých zážitků.

Praktická část popisovala výzkumné otázky, metody a techniky sběru dat, výsledky výzkumu a diskuzi. Ke sběru dat byla použita kvantitativní metoda a samotný sběr dat byl proveden pomocí dotazníku. Respondenty byli studenti bakalářského oboru Sociální a charitativní práce na husitské teologické fakultě, přičemž většinu z nich tvořily ženy. První část dotazníku se věnovala obecným otázkám o respondentech, následovaly bližší otázky ke studiu a konečně otázky týkající se představ studentů o budoucí profesi.

Na základně položených výzkumných otázek vyplynulo, že studenti sociální a charitativní práce mají realistické představy o budoucím povolání, mají velký zájem o studium tohoto oboru a setrvání v něm.

V závěru práce byly zdůrazněny obavy téměř poloviny studentů třetího ročníku ohledně své připravenosti na praxi. Proto je velmi důležité, aby se této problematice věnovala větší pozornost a aby se studentům nabídla příležitost diskutovat o této otázce a získat více sebevědomí v této oblasti.

## Seznam použité literatury

- BAUM, Detlef a Robin SHOHET. *Výzkumné metody v sociální práci: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2014. ISBN 978-80-7464-390-3.
- FALTISOVÁ, Táňa. Motivace sociálních pracovníků. In: *Socialninovinky.cz* [online]. 28. 4. 2021 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <http://www.socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/587-motivace-socialnich-pracovniku-tana-faltisova>
- HANUŠ, Petr. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce*. 2007, 1, 5–6. ISSN 1213-6204.
- HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902-0818.
- HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-717-8715-9.
- HENRIKSEN, Jan Olav a Arne Johan VETLESEN. *Blízké a vzdálené: Etické teorie a principy práce s lidmi*. Brno: Albert, 2000. ISBN 80-85834-85-5.
- INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. Global Definition of Social Work. *Ifsw.org* [online]. © 2023 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-725-4329-6.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0528-9.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 5. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-181-6.
- KVĚTENSKÁ, Daniela. *Úvod do sociální práce pro pomáhající profese*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-860-4.
- MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-2220-2.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.

- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce: učebnice metod sociální praxe*. 3. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.
- MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce: učebnice metod sociální praxe*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0211-0.
- MÜHLPACHR, Pavel. *Sociální práce jako životní pomoc*. 2. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2006. ISBN 80-86633-62-4.
- MURDZA, Karol. *Sociologický výskum*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2010. ISBN 978-80-86708-91-1.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.
- NAVRÁTIL, Pavel. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2000. ISBN: 80-903070-0-0
- NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-1.
- PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3809-3.
- PLEVOVÁ, I. et al. *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3871-0.
- PUNCH, Keith a Robin SHOHET. *Základy kvantitativního šetření: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
- ŘEZNÍČEK, Ivo. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-858-5000-1.
- ŘÍČAN, Pavel. *Kdo chce pomáhat druhým, měl by rozumět sám sobě* [online]. Praha: Pedagogický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [http://is.brailnet.cz/Osveta\\_prispevky/18.html](http://is.brailnet.cz/Osveta_prispevky/18.html)
- SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-312-9.
- SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-369-7.
- SLAVÍK, M. et al. *Vysokoškolská pedagogika: Pro odborné vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4054-6.

- SMUTKOVÁ, Lucie. *Sociální práce s rodinou*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-069-1.
- TOMEŠ, Igor. *Vzdělávací standardy v sociální práci*. Praha: Sociopress, 1997. ISBN 80-902-2603-5.
- ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-69-9.
- URBAN, Lukáš, Josef DUBSKÝ a Karol MURDZA. *Masová komunikace a veřejné mínění: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 7. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3563-4.
- VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 9788024731742.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.



## Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví.....	31
Graf 2: Věk .....	31
Graf 3: Ročník bakalářského studia.....	32
Graf 4: Předchozí studium .....	33
Graf 5: Zaměření předchozího studia .....	33
Graf 6: Důvod pro studium sociální práce.....	34
Graf 7: Důvod studia na husitské teologické fakultě.....	35
Graf 8: Spokojenost s kvalitou výuky.....	35
Graf 9: Obtížnost studia .....	36
Graf 10: Preference budoucího zaměstnání .....	36
Graf 11: Připravenost do praxe .....	37
Graf 12: Práce při studiu .....	38
Graf 13: Preferovaná cílová skupina .....	38
Graf 14: Pokračování v magisterském studiu .....	39
Graf 15: Nahlížení společnosti na práci sociálních pracovníků .....	40
Graf 16: Prestiž povolání .....	40
Graf 17: Platové ohodnocení .....	41
Graf 18: Důvod ke změně povolání .....	42
Graf 19: Uplatnění .....	42
Graf 20: Psychická náročnost .....	43
Graf 21: Oddělení profesního života od osobního.....	43
Graf 22: Vyhoření.....	44

## **Přílohy**

Příloha 1: Dotazník

## Příloha 1: **Dotazník**

Dobrý den, jmenuji se Karolína Korešová a jsem studentkou třetího ročníku oboru Sociální a charitativní práce na Husitské teologické fakultě Univerzity Karlovy. Mým cílem je zjistit, jaké představy mají studenti bakalářského studia o práci sociálního pracovníka a jaká je jejich motivace k výkonu tohoto povolání.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro účely mé bakalářské práce.  
Předem děkuji za ochotu a spolupráci.

1. Jste:

- a) Muž
- b) Žena
- c) Nechci uvést
- d) Jiné

2. Věk

3. Ročník bakalářského studia

- a) 1. ročník
- b) 2. ročník
- c) 3. ročník

4. Předchozí studium

- a) Gymnázium
- b) Střední škola
- c) Vyšší odborná škola
- d) Jiné

5. Bylo Vaše předchozí studium zaměřené na sociální práci?

- a) Ano
- b) Ne

6. Z jakého důvodu jste se rozhodl/a studovat sociální práci?

7. Proč jste si vybral/a studium sociální práce právě na husitské teologické fakultě?

- a) Doporučení rodiny/známých
- b) Propojení teologie a sociální práce
- c) Snadné přijímací řízení
- d) Gaudeamus
- e) Jiné

8. Jak jste spokojeni s kvalitou výuky na této fakultě?
- a) Velmi spokojen
  - b) Spokojen
  - c) Nespokojen
  - d) Velmi nespokojen
9. Přejde Vám studium tohoto oboru obtížné?
- a) Velmi snadné
  - b) Snadné
  - c) Středně náročné
  - d) Náročné
  - e) Velmi náročné
10. Po ukončení studia bych rád/a pracoval/a v:
- a) Státní správa
  - b) Nestátní neziskové organizace
  - c) Příspěvkové organizace
  - d) Je mi to jedno
  - e) Nechci pracovat v sociální sféře
  - f) Jiné
11. Pokud jste studentem/studentkou 3. ročníku, cítíte se být adekvátně připraven/a do praxe?
- a) Ano
  - b) Spíše ano
  - c) Spíše ne
  - d) Nejsem studentem 3. ročníku
12. Pracujete v sociální sféře i při studiu?
- a) Ano, brigádně
  - b) Ano, na částečný úvazek
  - c) Ano, na hlavní úvazek
  - d) Ne
13. S jakou cílovou skupinou byste chtěl/a pracovat?
- a) Děti

- b) Dospělí
- c) Senioři
- d) Rodina
- e) Osoby závislé na návykových látkách
- f) Osoby nezaměstnané
- g) Osoby pracující v sexbyznysu
- h) Osoby s různým typem postižení
- i) Bezdomovci
- j) Etnické menšiny
- k) Osoby ohrožené domácím násilím
- l) Uprchlíci, migranti
- m) Je mi to jedno
- n) Jiné

14. Máte v plánu pokračovat v magisterském studiu ve stejném oboru na této fakultě?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

15. Jak si myslíte, že společnost nahlíží na práci sociálních pracovníků?

- a) Kladně
- b) Záporně
- c) Lhostejně

16. Myslíte si, že profese sociálního pracovníka patří mezi prestižní povolání

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

17. Myslíte si, že je platové ohodnocení sociálního pracovníka adekvátní?

- e) Rozhodně ano
- f) Spíše ano
- g) Spíše ne
- h) Rozhodně ne

18. Bylo by pro Vás nízké platové ohodnocení důvodem ke změně práce?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

19. Myslíte si, že je snadné najít uplatnění jako sociální pracovník?
- a) Ano
  - b) Ne
  - c) Nevím
20. Myslíte si, že je práce sociálního pracovníka psychicky náročná?
- a) Nenáročná
  - b) Spíše nenáročná
  - c) Středně náročná
  - d) Náročná
  - e) Velmi náročná
21. Myslíte si, že je v tomto oboru snadné oddělit profesní život od osobního?
- a) Velmi snadné
  - b) Spíše snadné
  - c) Středně náročné
  - d) Náročné
  - e) Velmi náročné
22. Myslíte si, že je vyhoření v tomto oboru časté?
- a) Nikdy
  - b) Zřídka
  - c) Občasné
  - d) Časté
  - e) Velmi časté