

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Cyrlometodějská teologická fakulta**

**Katedra křesťanské sociální práce**

*Mezinárodní sociální a humanitární práce*

Kamila Marková

*Volba studia sociální práce*

Bakalářská práce

vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.

**2019**



„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

V Olomouci dne 5.11.2019

.....

Kamila Marková

Poděkování:

„Děkuji paní Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph.D. za trpělivé vedení mé práce, vstřícný přístup, povzbuzení i cenné připomínky. Velké poděkování patří také mé rodině a blízkým, kteří mne podporovali v průběhu celého studia. Děkuji.“

*„A proto každá i sebenepatrnější práce je důležitá, cenná a má být vykonávána s láskou, úctou, pečlivostí. Každá z nich byla určena pro někoho a čeká právě na toho, kdo ji dovede dáti, čeho ona potřebuje. Čeká na svého člověka.“*

(Juliana Lancová, Správná volba povolání, 1925)



# Obsah

Úvod.....	9
1 Profesní orientace .....	11
1.1 Profesní orientace – vybrané teorie .....	12
1.1.1 Strukturální přístupy .....	13
1.1.2 Procesuální přístupy.....	14
1.2 Profesní orientace v období adolescence.....	16
1.2.1 Faktory ovlivňující profesní orientaci u adolescentů.....	16
1.2.2 Taxonomie překážek volby povolání u adolescentů.....	20
2 Specifika povolání sociálního pracovníka.....	22
2.1 Kompetence sociálního pracovníka.....	23
2.1.1 Odborná zdatnost .....	23
2.1.2 Osobnostní předpoklady .....	24
2.1.3 Praktické dovednosti.....	25
2.2 Rozmanitost povolání sociálního pracovníka.....	26
2.3 Úskalí povolání sociálního pracovníka.....	29
3 Hlavní cíl výzkumu a hypotézy.....	33
3.1 Cíl výzkumu .....	33
3.2 Formulace hypotéz .....	33
3.3 Operacionalizace hypotéz.....	35
4 Popis použitých metod .....	38
4.1 Technika sběru dat.....	38
5 Popis výzkumného souboru.....	40
6 Způsob zpracování dat.....	42
7 Výsledky.....	43
7.1 Demografické údaje.....	43
7.2 Vnímání sociální práce .....	44
7.3 Studium sociální práce .....	52
8 Diskuse .....	57
Závěr .....	59
Bibliografie .....	61

Seznam grafů .....	68
9 Seznam obrázků .....	69
Seznam použitých zkratk .....	70
Přílohy.....	71
9.1 Dotazník .....	71
9.2 Mýty a fakta o sociální práci .....	72



# Úvod

Sociální pracovníci hrají klíčovou roli v chodu státu. Na všech myslitelných úrovních doprovázejí desetitisíce lidí v cestě za důstojným životem. Postavení sociálních pracovníků ve společnosti však není jednoduché. Ačkoliv je jejich profese velmi náročná a vyžaduje specifické osobnostní předpoklady a dovednosti, má v českém prostředí oproti dalším pomáhajícím profesím tradičně nízkou prestiž. Přitom právě na tomto poli se často odehrává zápas o kvalitu lidských životů a vysoká úroveň sociální práce by tak měla být v popředí zájmu nás všech. Pro takový zápas potřebujeme kvalitami oplývající sociální pracovníky, a tudíž schopné studenty středních škol, kteří se pro kariéru sociálního pracovníka rozhodnou. Jak člověk dojde k takovému kariérovému rozhodnutí? Co od něj odrazuje české studenty? V této bakalářské práci se zabývám hledáním odpovědí právě na tyto otázky.

Způsobem, kterým jedinci během svého života vrství a skládají konkrétní kariérová rozhodnutí, se zabývají teorie profesní orientace. V těch dnes převládá kombinace dvou přístupů. Prvním je nahlížení na profesní orientaci jako na hledání shody mezi typem jedince a pracovním prostředím, druhým pak zaměření na rozhodovací proces jedince v čase. Na středoškolské studenty má při rozhodování vliv řada faktorů typických pro období adolescence, jako např. hledání vlastní identity či emancipace od rodičů. Ty tvoří základnu (a také překážky) pro učinění kariérového rozhodnutí a volbu vysoké školy.

Tato práce si tedy dává za hlavní cíl zjistit, jak studenti vysokých škol, zejména pak vybraných humanitních oborů, vnímají obor sociální práce a identifikovat důvody, které je vedly k tomu, aby sociální práci nestudovali. Jde o práci empirickou a její nosnou částí je kvantitativní dotazníkové šetření mezi samotnými studenty vysokých škol. Výzkumu se zúčastnilo 240 respondentů, vysokoškolských studentů studujících obory blízké sociální práci, u nichž lze předpokládat, že mají proces volby vysoké školy v nedávné paměti a zároveň pro ně studium sociální práce mohlo být svým zaměřením atraktivní.

Práce je rozčleněna do dvou větších celků – na část teoretickou a výzkumnou. Teoretická část nejprve v kapitole 1 shrnuje dosavadní vývoj teorie profesní orientace výčtem zásadních přístupů k procesu kariérového vývoje jedince. Dále se věnuje popisu faktorů, které na jedince typicky působí v období adolescence, a představuje taxonomii překážek, kterým je v tomto procesu vystaven dle Gatiho. Kapitola 2 pak teoreticky vymezuje specifické znaky povolání sociálního pracovníka. Shrnuje kompetence

nezbytné pro výkon tohoto povolání i rozmanité podoby (činnosti, role, pozice), které na sebe může vzít. Nakonec nastiňuje úskalí povolání sociálního pracovníka. Navazující výzkumná část prezentuje výzkumné cíle, výzkumné hypotézy, metodologické postupy a samozřejmě výsledky kvantitativního dotazníkového šetření. V diskusi se soustředím na srovnání těchto výsledků s obdobnými studii a na limity daného výzkumu.

Po svém vlastním rozhodnutí studovat sociální práci jsem se častokrát setkala s vyjádřeními typu: „Máš přece navíc.“; „Nenič si život“ nebo „Chceš si to jen zjednodušit“, které mé volbě dodaly hořkosladký nádech. Během studia však i mne samotnou překvapilo, nakolik je sociální práce oborem bohatým, rozmanitým, hlubokým a náročným. V této bakalářské práci bych proto ráda podpořila přemýšlení o tom, co formuje kariérové rozhodování jedinců a co je nakonec od studia sociální práce odradí. Myslím, že takové přemýšlení se může stát odrazovým můstkem ke snahám sociální práci věrněji a sebevědoměji prezentovat mladým lidem v době, kdy hledají své životní poslání. Věřím totiž, že sociální práce má všechny předpoklady pro to, aby se v procesu volby povolání zařadila po bok prestižních studijních oborů.

# 1 Profesní orientace

Práce nás, lidi, provází od nepaměti. Tato cílevědomá činnost člověka hraje v našich životech klíčovou roli (Matoušek, 2008, s. 149). Střídání námahy a klidu máme prostě v genech, je to pro nás přirozené a dobré (Arendtová, 2007, s. 136-137). Bez tohoto střídání pocítíme přetlak vnitřních sil. Laicky řečeno: „něco prostě dělat musíme“ (Šmajš, 2013, s. 14). Práci nemáme na mysli pouze produkci prostředků k zajištění vlastní obživy či holého přežití (Marx, 1978, s. 184-192). Kromě materiálního prospěchu přináší člověku práce i pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Dává mu místo v řádu sociálních vztahů a naplňuje lidskou potřebu sebeuplatnění, sebeúcty a ctižádosti (Šmajšová, 2002, s. 75). Většinou vnáší do lidského života také různorodost, časovou strukturu a v neposlední řadě se podílí na vymezení jedincovy identity (Giddens, 2013, s. 840-842), srov. (Šmajšová, 2002, s. 169). Jde o fenomén, týkající se téměř všech lidí, který vyplňuje většinu našeho života.

Jaké cesty nás vedou ke konkrétní práci? Jak si práci vybíráme? Podle čeho, kdy a jak se rozhodujeme? Na tyto otázky nenajdeme jednoduché, jasné a stručné odpovědi. Mají však konkrétní a velmi praktické dopady do našich životů, a proto je v mnoha případech žádoucí se jimi zabývat. Koncept profesní orientace v sobě snoubí všechna témata zmíněných otázek a v této práci nám prozkoumání profesní orientace pomůže objasnit, jak se čeští vysokoškoláci dívají na profesi sociálního pracovníka.

Profesní orientace je jednoduše řečeno dlouhodobý proces, ve kterém člověk rozvažuje další kroky ve své profesionální kariéře dle různých kritérií, a na konci tohoto procesu dospívá k určitému rozhodnutí (Pugnerová, 2006, s. 10). Pedagogický slovník vykládá pojem profesní orientace jako: „Utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy mladého člověka a vlastností a schopností významných pro proces volby povolání, jeho vykonávání a eventuálně rekvalifikace“ (Mareš, Průcha, Walterová, 2003, s. 181). Definice profesní orientace se nápadně kryjí s definicemi volby povolání/kariéry či kariérovým vývojem. Nalezneme v nich pouze drobné odchylky, srov. (Super, 1980, s. 282-296), (Bělohávek, 1996, s. 11), (Mareš a kol., 2003, s. 274) aj. Společně vyzdvihují zejména skutečnost, že se jedná o biodromální koncept, který tvoří všechny zkušenosti, vzdělání i mimoprofesní aktivity jedince, které lze k práci vztáhnout (Hlad'o, 2012, s. 15). Pro zjednodušení můžeme říci, že profesní orientaci jedince tvoří jeho jedinečný kariérový vývoj, který je u konkrétního jedince jako mozaika poskládaná z řady

konkrétních kariérových rozhodnutí během celého života (Peterson, 2002, s. 314). Při vývoji tohoto procesu se uplatňuje množství rozličných faktorů (psychologické, sociologické, ekonomické, kulturní, příležitosti atp.), které pak ovlivňují např. výběr zaměstnání, postup, či případně schopnost se v zaměstnání adaptovat. (Hlad'o, 2012, s. 16), (Sears, 1982, s. 139). Obecně můžeme říci, že jde o hledání souladu mezi atributy člověka, atributy světa práce a sférami vzdělávání. Do tohoto rozhodování patří jak volba další vzdělávací dráhy, tak i volba konkrétního povolání (Hlad'o, 2008, s. 44-45). Vlastní rozhodování je přitom hledáním styčného bodu zájmů, povahy, případně omezení jedince a charakteristiky daného povolání (Pugnerová, 2006, s. 10).

Za vrchol tohoto dynamického procesu bývá tradičně považována právě volba povolání na prahu dospělosti, tzv. prvotní volba povolání nebo první směrová volba (Koščo, 1971, s. 57-63).

Klíčové role i náročnosti kariérového rozhodování, obzvláště prvotní směrové volby, si je dnešní společnost vědoma. V rámci tzv. kariérové výchovy se proto snaží v rámci všeobecného vzdělávání usměrňovat kariérový vývoj celých populačních ročníků (Vendel, 2008, s. 50). Ulehčit jedinci rozhodování o vzdělávací a profesní dráze může také kariérové poradenství (Hansen, 2007, s. 1-3).

Profesní orientace se zabývá kariérovým vývojem a rozhodováním jedince. Jedná se o celoživotní proces, na který má vliv množství faktorů a který zásadním způsobem ovlivňuje většinu života zdravého člověka. Tato práce hledá odpověď na otázku, proč konkrétní skupina lidí vnímá konkrétní profesi daným způsobem. Pro pochopení kontextu tohoto tématu se nyní zaměříme na to, jak se profesní orientace člověka vůbec utváří.

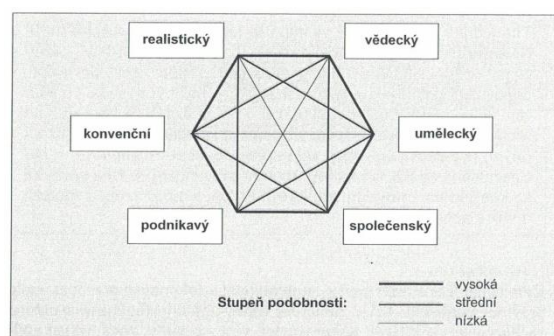
## **1.1 Profesní orientace – vybrané teorie**

Výchovní poradci, pedagogové a další, kteří se zabývají kariérovým poradenstvím, se mohou v první fázi své práce opřít o teoretické modely profesní orientace. Představme si je jako mapy, které poradcům pomáhají zorientovat se v situaci svých klientů a najít možné směry společné cesty. Kariérové teorie se začaly rozvíjet počátkem minulého století spolu s dalšími vědami, které měly v hledáčku člověka (psychologie, sociologie aj.) (Bubelíni, 1981, s. 13). V těchto teoriích můžeme rozlišit dva přístupy k profesní orientaci: strukturální, zaměřený na spojení a interakci mezi jedincem a pracovním prostředím, a procesuální, zaměřený na proces rozhodování v čase. Seznamme se nyní s hlavními myšlenkami a představiteli těchto přístupů.

### 1.1.1 Strukturální přístupy

„Praotec“ strukturálního přístupu a kariérových teorií vůbec je zakladatel psychotechniky **H. Munsterberg**. Munsterberg reagoval na potřebu doby, proces mechanizace byl v plném rozmachu, avšak chybovost lidského faktoru přinášela stále vysoké ztráty. Vytvořil proto propracovanou profesiografii, jež zkoumala a popisovala nároky jednotlivých povolání. Předpokládal totiž, že pomocí psychologických testů lze u člověka analyzovat jeho základní vlastnosti a prostým porovnáním potřeb konkrétních povolání a možností jedince pak najít povolání nejvhodnější (Bubelíni, 1981, s. 13-14). Obdobně také americký sociolog **F. Parsons** předpokládal, že lze analyzovat osobnostní dispozice jedince, který je svými psychickými a fyzickými možnostmi limitován ve výběru povolání, a porovnat je co nejpřesněji s exaktně měřenými nároky jednotlivých povolání (Kohoutek, 2008, s. 81). Těmto autorům je však dnes vytýkáno opomíjení dynamiky osobnosti, která se v průběhu času vyvíjí, i představa, že se pro každou profesi hodí jen určitý typ lidí a pro každého člověka jen jeden profesní cíl (Hlad'o, 2012, s. 23).

Zmíněná snaha srovnávat osobnostní rysy a faktory povolání však podnítila vývin mnoha dalších specifických přístupů. Podle **J. L. Hollanda** vyplývá spokojenost s kariérem životem ze shody mezi pracovním typem jedince a typem pracovního prostředí (Mezera, 2015, s. 7-8). Holland soudí, že je šest typů osobností, do kterých lze jedince kategorizovat (praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý a tradiční) a stejně pak šest typů pracovního prostředí (viz obr. 1). Lidé dle Hollanda preferují typ prostředí podle svých schopností, hodnot a postojů. Jejich kariérm chování je určováno dědičností a jejich interakcemi s prostředím, ve kterém žijí. Lidé pracující ve stejné profesní skupině tak ve výsledku často mají obdobné osobnostní charakteristiky i kariérm vývoj (Vendel, 2008, s. 22-29). Holland tak vytvořil dnes velmi rozšířenou teorii pracovních typů osobnosti a pracovního prostředí. Klímová však uvádí, že takový způsob hledání vhodného povolání má svá rizika, a to zejména v případě nízkého stupně sebepoznání jedince (např. inkongruentní volba, nesoudržná volba, volba nereflektující aktuální schopnosti) (dle Hlad'o, 2012, s. 29).



Obrázek 1. Vztahy mezi Hollandovými typy osobnosti (Vendel, 2008, s. 26)

Strukturální přístupy, zaměřené na soulad jedince a pracovního prostředí, bývají obecně kritizovány pro svou jednoduchost a pouhou popisnou funkci, místo toho, aby poskytovaly vysvětlení.

### 1.1.2 Procesuální přístupy

Procesuální přístupy, jak vyplývá z názvu, se namísto toho zabývají procesem rozhodování v časovém úseku a jsou tak méně statické než přístupy strukturální (Hlad'o, 2012, s. 22).

Průkopníkem tohoto přístupu je **E. Ginzberg**, který vystoupil s myšlenkou, že volba povolání patří mezi celoživotní rozhodovací procesy. Všichni dle něj projdou třemi vývojovými stupni, které přibližně odpovídají biologickému věku. Jde o období fantazijní volby (rané dětství – 11 let), kdy si dítě představuje, čím bude na základě svých potřeb a sociálních podnětů, a to bez vazby na realitu, vlastní schopnosti či časovou perspektivu. Dále pak období pokusné volby (11 let – 16/17 let), ve kterém se jedinec seznamuje se světem práce a pokouší se o volbu povolání na základě sebepoznávání, avšak objektivní požadavky společnosti ještě nezvažuje dostatečně. Volba u něj nejprve probíhá na základě zájmů, dále dle osobnostních předpokladů, a nakonec na základě hodnot. Posledním stupněm je období realistické volby (17 let – raná dospělost), kdy jedinec již dokáže najít optimální vztah mezi subjektivními faktory na volbu povolání (zájmy, schopnosti, hodnoty) a faktory objektivními (nároky povolání a potřeby společnosti) (Hlad'o, 2012, s. 22, 30).

Detailně rozpracovaná teorie vytvořená **D. E. Superem** patří mezi přední teorie zabývající se kariérovým vývojem. Ten je dle něj „dlouhodobým procesem postupného rozvoje profesního chování,“ a to, obdobně jako u Ginzberga, v řadě vývojových etap (Mezera, 2015, s. 11). Ty pojmenovává jako období růstu, explorační, budování a konsolidace, upevnění kariéry a období ústupu (Pugnerová, 2006, s. 12-13). Samotná volba povolání je pak dle něj výsledkem kumulace řady jednotlivých rozhodnutí (Mezera, 2015, s. 11). Super vyzdvihuje opodstatněnost dlouhodobé podpory kariérového plánování jedinců. Ti nejdříve získávají znalosti o světě lidí a prostřednictvím sebepoznávání, studijních zkušeností, profesních informací i vlastních koníčků se pak snaží identifikovat, zda se hodí pro různé typy povolání. Nasbírání znalostí a zkušeností se světem práce i se sebou samým pak krystalizuje v kariérní preference a hrubý náčrt profesního cíle. Jedinec se dále snaží přeměnit tyto preference na volbu určitého

studijního nebo učebního oboru. Posledním krokem je realizace profesních plánů (Mezera, 2015, s. 11-13). Těmito úkoly, dle Supera, prochází každý jednotlivec jinými způsoby a v odlišném věku. Míru, kterou je jedinec schopen vypořádat se s aktuálními vývojovými úlohami a činit stabilní a realistické kariérní volby ve srovnání s ostatními jedinci stejného věku, pak nazval kariérní zralostí (Vendel, 2008, s. 20).

Přínos teorie **A. Roeové** tkví zejména ve vyzvednutí řady opomíjených faktorů souvisejících s kariérovým rozhodováním a jejich úlohy v čase. Jedná se zejména o limity dědičnosti a vliv rodičů a primárního prostředí jedince na profesní volbu. Významným přínosem Roeové je navíc vytvoření obsáhlého systému klasifikace povolání dle skupin povolání, úrovně jejich vykonávání a míry práce s lidmi (Hlad'o, 2012, s. 35-36), srov. (Vendel, 2008, s. 32-33).

Americký psycholog **John D. Krumboltz**, vycházející z obecné teorie sociálního učení, vymezil čtyři kategorie vlivů na kariérové rozhodování. Jeho teorie navíc opět potvrdila úlohu interakcí kontextuálních faktorů. Na rozdíl od jiných teoretiků zdůraznil téma zážitků učení, které vnitřně dělí na zážitky instrumentálního učení, kdy je cíl jedincova jednání vyvolat pozitivní reakci u ostatních, a na zážitky asociačního učení, jež souvisí s vývojem postojů na základě externích stimulů (na pozorování reakcí a chování druhých lidí). Dítě dle něj tedy může např. slyšet sourozence negativně se vyjadřovat o určitém povolání a být tím ovlivněno ve svém procesu volby povolání.

#### **Vlivy na kariérové rozhodování dle D. Krumboltze:**

1. genetické předpoklady a speciální schopnosti
2. podmínky životního prostředí a události
3. zážitky učení
4. dovednosti v úkolovém přístupu

(Hlad'o, 2012, s. 37).

Z českých teoretiků se kariérovému vývoji věnoval např. **Lubomír Mojžíšek**. V duchu předchozích teorií se zaměřil na kariérový vývoj českých žáků základních škol, v němž rozlišuje tři etapy, tedy profesní orientaci (seznámení se světem práce), profesní aproximaci (rozpoznávání blízkých oborů) a profesní sekci a determinaci (způsobilst k rozhodnutí) (Mojžíšek, 1974, s. 141).

Procesuálním přístupům je vlastní zájem o kariérový vývoj a rozhodování jedince v čase. Většina autorů těchto myšlenkových proudů se soustředí na popis vývojových etap jedince ve vztahu k volbě povolání a popis faktorů, které do tohoto vývoje zasahují. Popis vývojových etap nám umožňuje zařadit jedince na pomyslnou linku vývoje a

srovnat jej např. s vrstevníky dle míry jeho kariérní zralosti. Na rozdíl od přístupu strukturálních tak více operují s plasticitou člověka. Autorům, kteří rozpracovali přístupy strukturální, však nemůžeme upřít obrovské množství odvedené práce při prozkoumávání charakteristik jednotlivých pracovních prostředí i pracovních typů člověka. Poznatky vzešlé z obou přístupů jsou tak dnes podkladem pro porozumění tématu profesní orientace ve vzájemné synergii.

## 1.2 Profesní orientace v období adolescence

Výzkumná část této práce se soustředí na otázku, jak studenti vysokých škol vnímají sociální práci (dále SP). Hledá faktory, které sehrály roli při výběru vysokoškolského oboru v závěru středoškolského vzdělávání. Abychom rozhodování této skupiny lidí lépe porozuměli, nemůžeme si nepřipomenout, co všechno obnáší životní etapa, ve které svoji volbu učinili. V českém prostředí se věkové rozpětí středoškoláka přibližně kryje s obdobím, které vývojová psychologie označuje jako adolescenci, ta pak dál přechází v ranou dospělost.

Vývojová psychologie nám také říká, že pro adolescenta (chlapce nebo dívku ve věku přibližně 15 až 22 let) je charakteristické postupné naplňování základních životních tendencí. S ohledem na nemožnost určit chvíli, kdy se člověk stává dospělým, se hovoří o jevu tzv. vynořující se dospělosti. Jedinec prochází procesem upevňování své osobnosti a identifikace s rolí dospělého. Zpřesňuje své životní cíle, a to čím dál větší měrou nezávisle na rodičích. Hledá si partnera, případně zakládá rodinu. Typické jsou právě předběžné volby povolání, které bývají ještě protříbeny prvními obsáhlejšími zkušenostmi s daným oborem (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 168-175). Pokusme se nyní shrnout ty faktory, které mají na kariérové rozhodování adolescentů vliv největší.

### 1.2.1 Faktory ovlivňující profesní orientaci u adolescentů

První množinu faktorů, které kariérové rozhodování ovlivňují, jsou **faktory interpersonální**. Jde např. o pohlaví, zdraví, zájmy, dovednosti, hodnoty nebo znalosti světa práce atp. (Hlad'o, 2012, s. 111). Je zajímavé sledovat, že např. studenti, kteří jsou ve škole úspěšnější, kladou vyšší nároky na své budoucí povolání, tedy i na volbu dalšího studia (Adragna, 2009, s. 4). Velkou váhu má vnitřní prožívání jedince a dozajista také jeho stupeň sebepoznání (Hlad'o, 2011, s. 122). Vývoj zájmů v tomto období odráží



dynamiku vývoje osobnosti (Langmeier, 2006, s. 162). Jasně vyhraněné zájmy znamenají pro člověka lepší představu o tom, co by chtěl v dalších letech dělat. Pro adolescenty je však charakteristický široký záběr zájmů, nevyhraněnost a kolísavost (Hlad'o, 2008, s. 40). Soulad osobnostních dispozic s volbou jedince přitom bude hrát klíčovou roli (Doubek, Levínská, 2005, s. 54-55).

Pokud jsme zmínili životní plány, je třeba dodat, že adolescenti přechází z krátkodobé na perspektivní orientaci. To znamená, že se do jejich motivačních struktur s postupným věkem čím dál více promítá orientace na cíl a na budoucnost. Zvažují hierarchii, návaznost a sled vzdálenějších cílů i smysl svého aktuálního vzdělávání (Pavelková, 2002, s. 42). Začínají si uvědomovat, že jejich rozhodnutí (např. o volbě povolání), může ovlivnit podstatný kus jejich života (Macek, 2003, s. 99-100). V samotné motivaci jedince můžeme tedy rozlišit vnější složku (např. dobrý plat) a složku vnitřní (např. radost z práce, potřeba životního smyslu) (Nakonečný, 1992, s. 122-125).

Langmeier uvádí, že při kariérovém rozhodování se vždy v různé kombinaci uplatní čtyři základní motivační síly, a to:

1. motivace získat vnější hmotný prospěch
2. motivace pomáhat lidem
3. motivace uskutečnit v povolání své osobní dispozice
4. motivace najít přátelské kontakty

(Langmeier, 2006, s. 175).

Pro úspěšnou volbu povolání je nesmírně důležitá schopnost učinit informované, věku odpovídající rozhodnutí a vyrovnat se s jeho důsledky. Hovoříme o kariérové zralosti či připravenosti, která zahrnuje složku kognitivní (způsobilost k volbě povolání) a afektivní (postoj k volbě povolání). Tato připravenost se zvyšuje s věkem (Vendel, 2008, s. 20-21).

Zatímco Ginzberg zařazuje kariérní zralost do období realistické volby, Super rozlišuje v kontextu kariérové zralosti 5 stádií vývoje jedince. Jde o období růstu, explorace, budování a konsolidace, upevnění kariéry a období ústupu. Adolescenti se typicky nachází v období explorace, ve kterém má u jedince převahu hledání. Pro toto období je charakteristické zúžení okruhu možností pro výběr profese a první nabytí pracovních zkušeností. Super mimoto podrobněji popisuje tři fáze kariérového vývoje u adolescentů. Jde o pokusnou fázi (15. – 17. rok), kdy je jedinec schopen sjednotit své aspirace a možnosti ve své představivosti, diskusích, případně zkouší pokusné volby. Dále o fázi přechodu (18. – 21. rok), kdy narůstá význam i pocit závaznosti volby jedince

– úvahy se konkretizují, zvláště při začlenění do odborného výcviku, či přímo do pracovního poměru. A nakonec zkušební fáze (22. – 24. rok), kdy dochází k postupnému vymezení konkrétní profesionální činnosti, kterou jedinec prověřuje a zkouší (Pugnerová, 2006, s. 12-13).

Kariérové rozhodování adolescentů je obecně do značné míry ovlivňováno jejich sociálním okolím, **sociálními faktory**. Zásadním pilířem v sociálním vývoji adolescentů je emancipace od závislosti na rodičích či rodině (případně až separace) (Vágnerová, 2012, s. 409), dále pak také zintenzivnění a diferenciací vztahů s vrstevníky a růst v nových sociálních rolích (Langmeier, 2006, s. 152-166). I přes neoddiskutovatelnou roli vrstevnických vztahů, které adolescentům zprostředkovávají sociální učení a jsou jim oporou při tvorbě identity (Vágnerová, 2012, s. 423), se však důležitost vztahu s rodiči drží stále na předním místě (Říčan, 2004, s. 212-216). Prvotní volba žáků na konci základní školy, která často nasměruje celou kariérní dráhu jedince, bývá nukleární rodinou ovlivněna nejvíce. Z výzkumu Trhlíkové, Vojtěcha a Úlovcové (dle Hlad'á, 2012, s. 111) vyplývá, že 41 % absolventů středních škol mělo o výběru střední školy jasnou představu. Dalších skoro 40 % absolventů nicméně zvolilo střední školu na základě přání rodičů. Zásadní roli v rozhodování žáků na konci základních i středních škol hraje také socioekonomický status a kulturní kapitál rodiny (Hlad'á, 2012, s. 111).

V pozdějším věku se role rodiny mírní a úměrně tomu nabývá na váze vliv vrstevníků a vzorů, se kterými se jedinec identifikuje (tedy i médií). Rendl míní, že hlavní vliv vrstevníků při kariérovém rozhodování spočívá v nepřímém ovlivňování skrze vzájemné diskuse (Rendl, 2005, s. 127-128), v poskytování informací důležitých pro kariérové rozhodování a zpětné vazby (Adragna, 2009, s. 4).

Jak jsme zmínili v úvodu, společnost se snaží ulehčit jedinci rozhodování o vzdělávací a profesní dráze skrze **systemovou podporu** tohoto procesu. Ta na sebe bere podobu kariérové výchovy v rámci kurikula a kariérového poradenství.

Odborníci se shodují na tom, že škola je místo s velkým potenciálem pro osobnostní formování dětí, která má značný dopad na jejich kariérní volby. Kariérová výchova se u žáků snaží v rámci studia rozvíjet dovednosti řízení vzdělávací a profesní dráhy (Hansen, 2007, s. 1). Cílí na kompetence umožňující třídít a zpracovávat informace o sobě, vzdělávání a zaměstnání, a dále dovednosti umožňující dospět k rozhodnutím a tato rozhodnutí a změny realizovat (Vuorinen, Watts, 2011, s. 12).

Na pokyn Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je dnes určitá forma výchovy k volbě povolání zařazena do všech vzdělávacích programů pro základní školy (Metodický..., 2001). Učivo této oblasti se zaměřuje na seznámení s trhem práce, možnosti vzdělávání, zaměstnání a podnikání a vlastní volbu profesní orientace (Jeřábek, Tupý, 2005, s. 86). V praxi základní školy často uspořádají exkurzi na úřad práce a opakovaně vedou žáky k sebepoznání skrze osobnostní testy. Ty bývají prvním médiem, které žákům zprostředkuje ucelenější informace o konkrétních profesích.



Obrázek 2. Zobrazení sociálního pracovníka v kariérovém testu (Mezera, 2015, s. 85)

Zavádějící sdělení těchto testů však mohou snadno formovat žákovo vnímání daných profesí podle určitých stereotypů. Nejmenovaný internetový test např. zobrazuje sociálního pracovníka jako ženu ve vysokém věku, se zastaralým počítačem a stohem papírů. Práci sociálního pracovníka vám pak doporučí, pokud chcete pracovat s počítačem v kanceláři. Podobně kariérový obrázkový test zobrazuje zamračeného sociálního pracovníka za stolem se stohem papírů a s velkým stínem na zdi (viz obr. 2), zatímco nabádá žáky, aby si obrázek prohlédli a rozhodli, nakolik se jim líbí nebo nelíbí a do jaké míry by se tomuto vzdělání chtěli nebo nechtěli věnovat. (Mezera, 2015, s. 94)

Kariérová výchova v rámci vyššího sekundárního vzdělávání usiluje o hlubší informovanost žáků v oblasti trhu práce, pracovněprávních vztahů, tržní ekonomiky, finanční gramotnosti i samotné profesní volby. V rámci středního odborného vzdělávání existuje předpoklad, že student rozhodnutí o své základní profesní orientaci již učinil, naproti tomu kariérová výchova na gymnáziích cílí právě na krok první směrové volby, a to např. skrze podporu sebepoznávání, či kariérní poradenství.

Komplexní kariérové poradenství se mimo informativní a poradenské složky zaměřuje také na vybavování jedinců konkrétními kompetencemi k samostatnému rozhodování (Vendel, 2008, s. 55-72). A to především skrze aktivizaci vlastních osobnostních zdrojů (Koščo, 1971, s. 60-61). V současné době jsou různé formy kariérového poradenství včleněny do mnoha jiných služeb. V českém prostředí poskytují kariérové poradenství: „...výchovní poradci při ZŠ, SŠ, VOŠ, poradci při VŠ, poradci v Informačních a poradenských střediscích pro volbu povolání na úřadech práce (IPS), větší vzdělávací a poradenské instituce, pedagogicko-psychologické poradny a mnozí další“ (Langer, 2008, s. 5). Vidíme tedy, že jde o mezioborové poradenské služby. Spojuje

v sobě totiž studijně-profesní složku, profesní orientaci a dle potřeby i další blízká poradenská témata (Langer, 2008, s. 3-4).

Kariérové rozhodování adolescentů tedy v různé míře ovlivňují faktory interpersonální (zejm. míra kariérní zralosti) a sociální a také systémová podpora tohoto procesu v podobě kariérové výchovy a poradenství. Adolescenti na konci střední školy by si měli být schopni uvědomit dopady svých voleb a realisticky porovnat subjektivní i objektivní přínosy a nároky rozhodnutí spojených s volbou další vzdělávací dráhy nebo povolání. Podívejme se nyní ještě krátce na to, s jakými překážkami se mohou adolescenti v tomto procesu nejčastěji setkat.

### **1.2.2 Taxonomie překážek volby povolání u adolescentů**

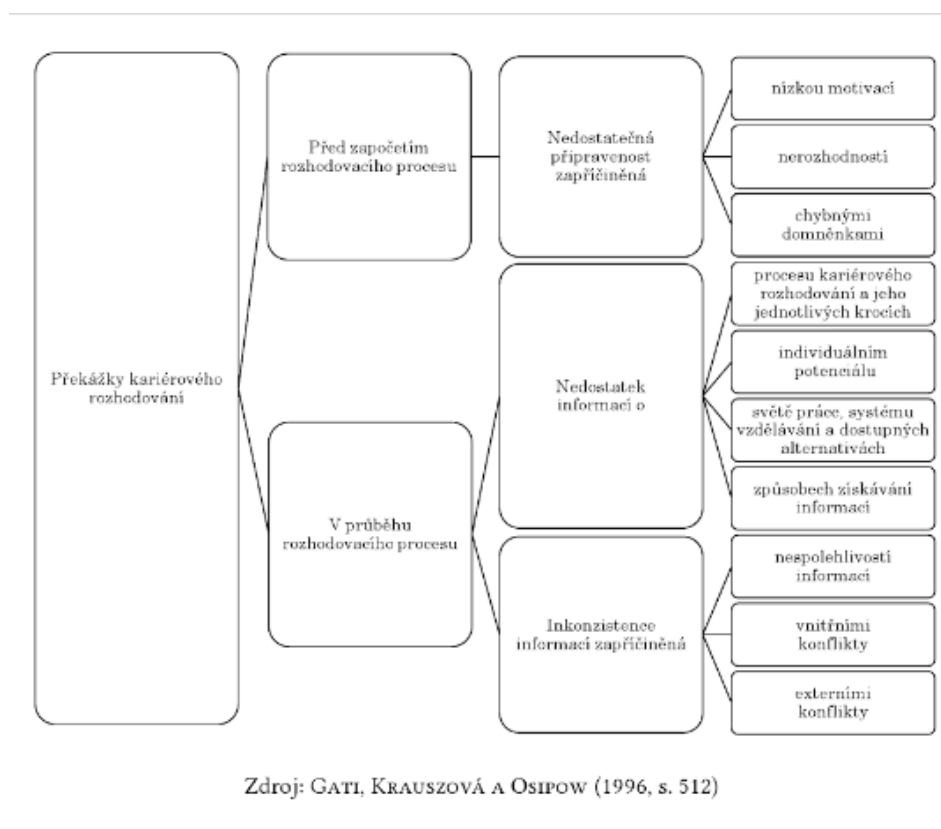
Řada autorů se pokusila o zmapování překážek ve volbě povolání adolescentů, např. Gati (1996) nebo na Slovensku Vendel (2007). Neblahými faktory je např. nízká informovanost o světě práce, neznalost vzdělávacích struktur, nízký stupeň sebepoznání, krátkodobá perspektivní orientace a nejasné představy o vlastní budoucnosti (Hlad'o, 2011, s. 122). Jedinci kromě toho také často zakouší přetlak vysokých nároků rodičů či učitelů. Případně se ocitají v situaci, ve které se neumí orientovat a v různé míře mohou prožívat bezradnost. Zde pak vystupuje do popředí úloha již zmíněných kariérových poradců (Hlad'o, 2010, s. 67-72).

Podívejme se blíže na taxonomii těchto překážek od Gatiho (viz obr. 3). Dle této taxonomie lze překážky obecně rozdělit do třech hlavních kategorií. Jde o nedostatečnou připravenost pro volbu povolání, nedostatek informací a inkonzistenci rozhodnutí.

První z nich je tedy nedostatečná připravenost pro volbu povolání. Ta je vyplněna třemi překážkami. Nízkou motivací jedince, v případě, kdy žák nevnímá tuto volbu jako podstatnou, má pocit, že vše nakonec samo vyplyne, nebo rozhodnutí neustále odkládá. Další překážkou je nerozhodnost, která má své místo například kvůli odmítání činit rozhodnutí, potřebou podpory či strachem z neúspěchu. Třetí překážkou jsou chybné domněnky jedince, například domněnka, že existuje perfektní možnost volby povolání, která naplní všechna jedincova přání.

Nedostatek informací o procesu volby povolání, osobním potenciálu, samotném světě práce a konečně také neznalost, jak si tyto informace získat, sdružuje kategorie druhá, tedy obecný nedostatek informací.

Poslední kategorií v této taxonomii je pak inkonzistence kariérových rozhodnutí. V ní nalezneme překážky jako nespolehlivost informací (např. zkresené představy o svých schopnostech), vnitřní konflikty (např. neochota činit kompromisy) a externí konflikty (např. nerealistická přání rodičů) (Gati, Krausz, Osipow, 1996, s. 512-513). Za určitých okolností může být volba povolání např. zcela určena rodiči (případně jinou autoritou) (Hořánková, 1995, s. 47).



Obrázek 3. Taxonomie překážek volby povolání u adolescentů dle Gatiho, (Hlad'ová, 2012, s. 47)

Práce je významnou podmínkou pro důstojnou existenci člověka (Šmajsová, 2002, s. 75). Pokud chceme pochopit jakým způsobem člověk, má-li tu možnost, volí konkrétní povolání, musíme se zajímat o jeho profesní orientaci. Ta se odvíjí od informovanosti jedince a postupného formování jeho profesních zájmů, potřeb a způsobilosti k samostatnému řešení profesně orientovaných voleb (Hřebíček, 1998, s. 104). Představy jedince o nejlepším způsobu volby povolání vychází z jeho celkové představy o uspořádání života (Macek, 2003, s. 99-100). Jeho kariérový vývoj je pak složen z nespočtu drobných kariérových rozhodnutí, která ovlivňuje spleť různorodých faktorů a překážek. V období pozdní adolescence a rané dospělosti by však již měl být schopný činit tato rozhodnutí způsobem zralým a odpovědným.

## 2 Specifika povolání sociálního pracovníka

V západní civilizaci je povolání určujícím faktorem sociálního postavení člověka dospělého, ale i mladého, který se na konkrétní profesi teprve připravuje (Matoušek, 2008, s. 148). Společným znakem profesí/povolání je, že vyžadují určité znalosti a dovednosti, neboť jsou naplněny specifickým systémem vnitřně provázaných činností. Bývají provozovány dlouhodobě a systematicky a jedince povětšinou materiálně zajišťují a vnitřně formují (Havlová, 1996, s. 7-8). To jsme však na velmi obecné úrovni. Je zřejmé, že jednotlivá povolání se od sebe mohou lišit v bezpočtu kategorií. Tato práce se ve výzkumné části soustředí na to, jak studenti vnímají SP a proč se nevydávají kariérní dráhou sociálního pracovníka (SPR) při volbě dalšího vzdělávání. Celkově lze říct, že pohled společnosti na profesi sociální práce je velice různorodý a každý si pod ní představuje něco trochu jiného. Z toho pramení nejasné vymezení obrazu SPR, za kterého bývá považován každý pomáhající a zároveň nikdo (Musil, 2008, s. 60).

Sociální práci máme na mysli: „...praxi a akademickou disciplínu, která podporuje sociální změny a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí (ISFW, 2014).“ Pro sociální práci jsou zásadní principy lidských práv, sociální spravedlnosti a respektu k rozmanitosti. Do řešení životních problémů lidí se snaží zapojit jak jedince, tak systém (ISFW, 2014). Klíčový rozdíl mezi SP a jinými pomáhajícími profesemi tkví dle Navrátila v zaměření SPR na sociální fungování klienta (Navrátil, 2001, s. 7), tedy na jeho způsobilost naplňovat požadavky a očekávání prostředí (Matoušek, 2012, s. 185).

„Sociální práce je to, co dělá sociální pracovník“ (Úlehla, 1999, s. 24). Sociální pracovník pak logicky dělá sociální práci. Kořeny SP bychom mohli hledat až v různých formách institucionalizované solidarity ve starověku. Moderní profesionalizovaná sociální práce, založená na aktuálních společensko-vědních poznatcích, však zažila největší rozvoj v posledním století. (Matoušek, 2012, s. 11) V praxi se náplň práce může u každého SPR lišit v závislosti na pracovní pozici i konkrétní organizaci. Obecně se však dá říci, že směřují ke stejným cílům, a to: poskytovat pomoc klientům v obtížné životní situaci, zprostředkovávat rovnováhu mezi očekáváním prostředí a schopnostmi klienta očekávání naplňovat a přispívat k tomu, aby klient překonával bariéry ve zvládnutí své životní situace (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2016, s. 22).

Zmíněný Úlehlův výrok má své pokračování: „Sociální práce je to, co dělá sociální pracovník. Zbývá už jen otázka, kdo je sociální pracovník“ (Úlehla, 1999, s. 24). Pojdme

se nyní pokusit zodpovědět tuto otázku alespoň zčásti a připomeňme si v souhrnu ty specifické znaky tohoto povolání, které mohou sehrát hlavní roli v profesní orientaci jedinců při zvažování kariéry SPR.

## **2.1 Kompetence sociálního pracovníka**

Profese SPR prošla jen za posledních sto let dramatickým vývojem. Z laiků a filantropů se stali profesionálové, kteří se mohou opřít o širokou základnu teorií i legislativu. Klíčovým pracovním nástrojem SPR je však nakonec on sám, jeho osobnost, znalosti a dovednosti. Mluvíme zde o jistých kompetencích potřebných pro výkon povolání. Kompetentní člověk jedná vědomě, oprávněně, odpovědně a se znalostí věci. Provozník ve své knize vymezuje tři rozměry kompetencí, a to odbornou zdatnost, osobnostní předpoklady (někdy též sociální zralost) a praktické dovednosti (Porvazník, 2003, s. 241-242).

Kompetencemi v oblasti SP rozumíme dle Havrdové: „funkcionální projev dobře zvládnuté a uznávané profesionální role SPR, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese“ (Havrdová, 1999, s. 42). Tyto kompetence vymezuje např. Asociace vzdělavatelů v sociální práci, zákon o sociálních službách č.108/2006 Sb., sama konkrétní organizace, profesní zákon (ve fázi přípravy) a množství dalších autorů.

Podívejme se nyní, co klíčové kompetence v sociální práci zahrnují.

### **2.1.1 Odborná zdatnost**

Banksová při popisu SPR uvádí, že: „Sociální pracovník je autonomním profesionálem, který je vzdělaný v oboru, je veden etickým kodexem a jeho identitu tvoří především členství v profesi“ (dle Matoušek, 2013, s. 46). Pokud chce SPR ve své roli obstát, musí tedy být na prvním místě profesionálem, odborníkem. Profesionalita jako taková tkví „ve vysoké odbornosti a v maximální snaze o kvalitní a efektivní výkon, to vše s důsledností, plným nasazením a v doprovodu výborných komunikačních dovedností“ (IPodnikatel, 2011).

Česká legislativa vymezuje konkrétní požadavky na odbornost SPR. Ti musí být plně svéprávní, bezúhonní, zdravotně a odborně způsobilí. Zákon požaduje úspěšně dokončené vzdělání (VŠ nebo VOŠ) v oblasti SP (Zák. č. 108/2006 Sb., § 110). Samotné

vzdělávání SPR míří, kromě oborových znalostí a dovedností, podstatnou měrou ke schopnosti orientovat se v mnohých dalších oborech. Jde např. o právo, psychologii, ekonomii, sociologii aj. To je důležité zejména pro komplexní posouzení životní situace klienta a neméně pro spolupráci s dalšími odborníky. Zákon umožňuje vykonávat profesi SPR i absolventům oborů se sociálně-právním zaměřením, čímž se dle kritiků snižuje výlučnost dané profese. Syrový v rozhovoru pro časopis Sociální práce/Sociálna práca dokonce uvádí, že „novela zákona obor ničí, když stírá rozdíl mezi právníkem a SPR“ (dle Kopřivová, 2009, s. 9).

Legislativa myslí i na „obnovení, upevnění a doplnění kvalifikace“. Proto SPR musí projít alespoň 24 hodinami dalšího vzdělávání každý rok v podobě akreditovaných kurzů, konferencí, stáží atp. (Zák. č. 108/2006 Sb.). Běžnou praxí je podstoupení dlouhodobých výcviků, které často SPR konkrétní specializaci propůjčují.

Aby člověk mohl pracovat jako SPR, potřebuje tedy určité znalosti a dovednosti ověřené úspěšným zakončením VŠ nebo VOŠ. Tyto znalosti a dovednosti je pak pro kvalitní práci s klienty během profesní dráhy nezbytné aktualizovat a doplňovat. Soustředme se nyní na další nezbytné kompetence v povolání SPR, které se tentokrát týkají jeho osobnostních předpokladů.

### **2.1.2 Osobnostní předpoklady**

Hlavním rysem profese SPR je intenzivní práce s lidmi, a to často v obtížných životních situacích. Z toho pak vyplývá množství nároků na osobnostní kvality i sociální zralost SPR. Samozřejmě s lidmi na denní bázi pracují i jiné profese než ty pomáhající (kadeřník, úředník, manažer...). „Zde však stačí, když se pracovník chová v souladu s konvencí, tj. slušně, a nečeká se od něj pracovní vztah“ (Kopřiva, 2013, s. 15).

Jaké osobnostní předpoklady by měl SPR mít, zpracoval v několika publikacích Matoušek. SPR by obecně měl být člověk zdatný, se snahou se dál vzdělávat a rozvíjet. Na místě je také určitá míra fyzické zdatnosti (společně s odpovědným chováním k tělu), schopnost sebekontroly, vysoká míra sebepoznání a charakter pracovníka (vlastnosti, schopnosti a osobnostní rysy) vůbec. Zaměřme se nyní na některé okruhy těchto charakterových rysů (Matoušek, 2013, s. 50-51).

Prvním takovým rysem je inteligence – rozumová, sociální i emoční. Míra emoční inteligence, nebo také citové vyzrálosti, u SPR určuje schopnost emoce správně vnímat, pracovat s nimi a kontrolovat je. Sociální inteligence stojí za schopností komunikovat



s klienty, kolegy, odborníky i veřejností. Pro SPR je naprosto klíčová schopnost spolupracovat, řešit konflikty a orientovat se ve vztazích. Předpokládá se také zájem pracovníka o vlastní rozvoj, další vzdělávání a nové poznání. Dalším důležitým osobnostním rysem je pracovníkova přitažlivost. Nemluvíme zde pouze o fyzické přitažlivosti (věková příbuznost, styl oblékání, gesta), ačkoli i ta má na přitažlivosti svůj díl. Dalšími díly jsou např. pracovníkova pověst a odbornost, způsob, kterým s klienty jedná, případně názorová blízkost. Důvěryhodnost, další podstatná vlastnost SPR, má svým způsobem obdobné zdroje jako přitažlivost. SPR musí být diskrétní a spolehlivý. Nesmí využívat své moci v klientův neprospěch a měl by mít pro klienta porozumění. Kompetence týkající se komunikačních dovedností umožňují navázat vztah s klientem a hrají nezastupitelnou roli ve všech fázích vzájemné spolupráce (viz kapitola Praktické dovednosti dodat číslo kapitoly) (Matoušek, 2013, s. 50-51).

K sociální zralosti SPR patří schopnost zastávat různé sociální role a orientovat se v sociálních normách. K těmto kompetencím se budeme více věnovat v kapitolách o rozmanitosti a úskalích povolání SPR. V této chvíli se však podíváme na kompetence z řady praktických dovedností, které se s osobnostními předpoklady SPR velmi často mísí.

### **2.1.3 Praktické dovednosti**

Jak jsme již zmínili, hlavním pracovním nástrojem SPR je on sám a z jeho osobnostních rysů nakonec plynou i praktické dovednosti, které ke své profesi potřebuje. Soustavu těchto praktických kompetencí sestavila např. Havrdová, jedná se o: kompetenci rozvíjet účinnou komunikaci, orientovat se a plánovat postup, podporovat a pomáhat k soběstačnosti, zasahovat a poskytovat služby, přispívat k práci organizace a kompetenci odborně růst (Havrdová, 1999, s. 51-110).

Pro SPR jsou právě tzv. soft skills klíčové. Pracovníci musí být „samostatní, mít dobré organizační schopnosti, umět pracovat koncepčně, současně zůstat flexibilní a kreativní, umět se podívat na každý řešený případ bez rutiny a stereotypů, stejně jako být schopní rozhodovat se za nejistoty a v situacích tzv. morálních dilemat a umět své rozhodnutí unést“ (VCVS, 2012). A samozřejmě také oplývat excelentními komunikačními dovednostmi (aktivní naslouchání, empatie a schopnost analyzovat klientovy prožitky). V ideálním případě by to, co SPR dělá, říká a nad čím přemýšlí, mělo být v souladu (Matoušek, 2013, s. 50-51).

Kompetence SPR můžeme vnímat i jako méně či více pevnou půdu pod jejich nohama při zvládání specifických nároků, které na ně profese ve vztahu ke klientům klade. Podívejme se na základní nároky, se kterými se musí většina SPR vypořádat. Jde o

1. Udržování rovného přístupu – sympatie a antipatie vůči klientům by v profesionálním vztahu neměly hrát roli (Kopřiva, 2013, s. 21).
2. Udržování hranic – ideální jsou jasně stanovené, polopropustné hranice, bránící manipulaci. Takové dovolují navázat vztah, ale nevedou k tzv. splývání (záměně empatie a soucitu) (Janoušková, 2008, s. 385).
3. Udržování bezpečí – aby byla spolupráce pro klienta přínosná, musí se pracovník cítit příjemně, bezpečně (Kopřiva, 2013, s. 78-82).
4. Rozlišení pomoci od kontroly – pomoc by měla být založena na klientově zakázce. Pracovník by neměl sklouznout k přístupu kontroly (např. ze strachu z prodlení nebo při práci s pasivním klientem) (Úlehla, 2007, s. 20-23), srov. (Janoušková, 2008, s. 385-386).
5. Motivace mimo výsledky – ačkoli se pracovník potřebuje ujistit o kvalitě svých pracovních kompetencí (Úlehla, 2007, s. 120-121), není žádoucí odvozovat úspěch od chování klientů (Matoušek, 2013, s. 53-55). Pracovníci pak někdy radši pomáhají těm, kteří pomoc méně potřebují, neboť to přináší méně frustrace (Kopřiva, 2013, s. 21). Z toho důvodu musí být pracovník vysoce motivovaný, mnozí aut.ři mluví spíše o poslání než zaměstnání (Bajer, 2007, s. 34)
6. Udržení nadhledu – viz kapitola 2.3 Úskalí povolání SPR.
7. Udržení počtu klientů/agendy – i pokud je pracovník aktivní, správně motivovaný a oplývá všemi potřebnými osobnostními rysy, při zahlcení nemůže nic z toho adekvátně využít (Matoušek, 2013, s. 53-54).

Je zřejmé, že najít dokonalého SPR není možné. Přesto jsou to právě kompetence, které tvoří profesionála. Výše zmíněné charakteristiky a nároky jsou tak jakýmsi směrem, ideálem, ke kterému je dobré se snažit přibližovat.

## **2.2 Rozmanitost povolání sociálního pracovníka**

Již víme, jaké jsou cíle SPR i jakým nárokům v oblasti odborného vzdělávání, osobnostních předpokladů a praktických dovedností by měl dostát. Zaměřme se nyní na

vlastní obsah práce SPR a promysleme širší záběr tohoto povolání. Podíváme se na multidisciplinární rozměr jeho práce, role, ve kterých SPR vystupuje, a nakonec na různorodé podoby, které na sebe může SPR vzít.

Zmínili jsme v úvodu, že SP se snaží zapojit jak lidi, tak struktury do řešení životních problémů, a to s podporou teorií SP i ostatních společenských věd (ISFW, 2014). SP je jakýmsi prostředníkem ostatních společenských věd při snaze komplexně a efektivně pomoci konkrétnímu člověku. Syntézou podstatných poznatků různých teorií tzv. šije klientovi podporu na míru. Dle Úlehly se SP nejvíce inspirovala sociologií, z níž přebírá mnoho teoretických formulací, dále pak psychologií a psychoterapií. Díky tomu vnímá svoji vlastní úlohu ve specifické situaci mimo "běžný život". Z práva si SP bere vědomí, jak důležité je věcem rozumět, jak přesně je zapotřebí rozhodovat a ohled na vyvíjející se legislativu. SP ostatní obory také inspiruje, např. zaměřením na jiné než psychopatologické přístupy v rámci psychologie či důrazem na celostní pohled na klienta v případě medicíny (Úlehla, 2007, s. 108-109). Coby multidisciplinární obor klade SP na SPR značné nároky, aby se orientovali ve všech zmíněných oborech i v mnohých dalších. Pracovní pozice SPR odráží spolupráci s konkrétními společenskými vědami v různé míře, až se nakonec prokopíruje do rolí, které SPR vůči svým klientům zastává.

SPR vystupují vůči klientům v různých rolích. Již jsme řekli, že co SPR, to jiná pracovní kombinace výchozích podmínek (typ a politika organizace, osobnost, klienti atp.) vlastní profesionální činnosti. To způsobuje, že tyto role se mohou překrývat, vrstvit, nebo dokonce být v konfliktu. Zita v rychlém sledu zmiňuje množství rolí, ve kterých může SPR vystupovat, a tak někdy není jednoduché je vymezit: „poradce, opatrovník, pečovatel, posuzovatel, organizátor, terapeut, dohlížitel, vychovatel, konzultant, mediátor, probátor, vyšetřovatel, průvodce, utěšitel, politik, byrokrat a další“ (Smutek, 2005, s. 86).

Řezníček část těchto rolí popsal pro objasnění jejich povahy (viz obr. 4). Dodává, že „čistý typ“ SPR neexistuje, může však být prospěšné o vyhranění role uvažovat (ve spojitosti s konkrétní situací či klientem) (Řezníček, 1994, s. 57).

<i>Role:</i>	<i>Charakteristika</i>
<i>Pečovatel/poskytovatel služeb</i>	pomoc s činnostmi, které klient nezvládne sám
<i>Zprostředkovatel služeb</i>	prostředník mezi službami a klientem, situační diagnostik
<i>Cvičitel (učitel) sociální adaptace</i>	modifikace/ trénink chování klienta k účinnějšímu řešení problému
<i>Poradce/ terapeut</i>	práce s postoji, emocemi, způsoby jednání, osobnostní růst a rozvoj klienta
<i>Případový manažer</i>	zajištění, koordinace, výběr a plánování služeb, hájení zájmů klienta
<i>Manažer pracovní náplně</i>	načasování a dávkování intervence, sledování kvality služeb
<i>Personalista</i>	výcvik, výuka, supervize, konzultace, řízení
<i>Administrátor</i>	vedoucí pracovník nebo ředitel zařízení, plánuje, zavádí způsoby práce, služby, programy a jejich hodnocení
<i>Činitel sociálních změn</i>	identifikace a řešení širších společenských problémů

Obrázek 4. Role sociálního pracovníka dle Řezníčka (Řezníček, 1994, s. 57-58)

Konkrétní pracovní činnosti, jež práci SPR vykonávají, vymezuje v našem prostředí zákon (viz obr. 5). Pracovní pozice SPR pak v sobě v různém poměru mísí kombinaci rolí, ve kterých bude SPR vystupovat, a pracovních činností, které bude zastávat.

Díky tomu tak na sebe mohou vzít nepřeberné množství podob. Sociální pracovníci si mohou vybrat, zda budou působit v praxi, ve výzkumu, či v akademické sféře. Mnozí autoři se snaží vzdělávat

<i>sociální šetření</i>	<i>sociální prevence</i>
<i>sociální agenda</i>	<i>depistážní činnost</i>
<i>sociálně právní poradenství</i>	<i>poskytování krizové pomoci</i>
<i>analytická, metodická, koncepční činnost</i>	<i>sociální rehabilitace</i>

Obrázek 5. Pracovní činnosti sociálního pracovníka dle zákona č.108/2006 Sb., § 109

společnost i potenciální zájemce o podobách, které na sebe může práce SP brát. Např. Ritter, který svou knihu uvádí seznamem „pro a proti“ výkonu práce SPR (viz obr. 6), popsal detailně 101 různých pracovních pozic SPR (Ritter, Vakalahi, Kiernan-Stern, 2009, s. 15-16).

SPR si mohou kromě toho také vybrat úroveň, na které se bude jejich působení odehrávat. Tedy mikroúroveň při práci s jednotlivcem (zejm. poradenství), mezoúroveň při práci se skupinou (např. vzdělávací, terapeutické aktivity), nebo makroúroveň při práci se systémem. Případně práci s rodinami, práci komunitní, nebo působení v řízení

SP (Matoušek, 2013, s. 83-353). SPR mohou dále hledat ideální práci podle cílové skupiny, se kterou by rádi pracovali (od mladých po staré, od zdravých po méně zdravé). Nebo si vybrat podle pracovního prostředí – pracovat v kanceláři či v terénu atp.

Svým způsobem tak není vůbec snadné najít obraz „typického SPR“, neboť musí vždy odrážet aktuální potřeby prostředí a reagovat na velice plastický svět. Jak však zjistíme dále, tlak těchto nároků může SPR způsobit těžké chvíle.

Pro:	Proti:
Zlepšuje životy jednotlivců i komunit	Administrativa
Zlepšuje fungování systému	Vysávající
Změna společnosti	Nutná péče o sebe
Rozmanitost uplatnění	Balancování osobního a profesního života
Osobní i profesní růst	Bezpečí
Inspirativní kolektiv	Etická dilemata
Zdokonalování kritického myšlení	Proměnlivé nároky
Celoživotní učení se	Vyhoření
Naplňující vztahy	Neuznávaná profese
Kariéerní růst	Nízký plat
Kreativní práce	
Má to smysl	

Obrázek 6. "Pro a proti" výkonu sociální práce (Ritter a kol., 2009, s. 15-16)

## 2.3 Úskalí povolání sociálního pracovníka

SPR pracují s lidmi, kteří se nachází v obtížné životní situaci, nejsou schopni dostát očekávání okolí a nejsou schopni překonat bariéry ve svých strategiích zvládnání. Tento fakt vytváří na SPR tlak, aby se zachovali vždy správně a co nejlépe klientovi „pomohli ze situace“. Pracovníci se tak nevyhnutelně musí na denní úrovni vypořádávat s nelehkým rozhodováním (etická dilemata) a v dlouhodobějším hledisku se mít na pozoru před příznaky přepracování, syndromu vyhoření nebo syndromu pomáhajících. V další kapitole se podíváme na to, co zmíněná rizika obnáší a co může být SPR oporou.

Situacím, ve kterých není snadné rozhodnout, se SPR nevyhnou. Těmto nutným volbám mezi dvěma vzájemně se vylučujícími možnostmi říkáme etická dilemata (Klimeš, 1981, s. 112). Jak píše Nedělníková: „...v konkrétních situacích však vztahy s klienty přináší sociálním pracovníkům řadu výzev, rizika nesprávných rozhodnutí, dilemat a etických otázek“ (Janoušková, 2008, s. 383). Přehled strategických a všedních dilemat SPR nabízí Musil (viz obr. 7) (Musil 2004, s. 47-147). Oporu pro své rozhodování mohou SPR nalézt v profesním etickém kodexu, který působí jako „regulátor chování

<b>Komplexní cíle / Zjednodušené cíle</b>
<b>Kvalita služeb / Počet klientů</b>
<b>Rovný přístup / Nerovný přístup</b>
<b>Pomoc / Kontrola</b>
<b>Procedurální přístup / Situační přístup</b>
<b>Aktuální potřeby / Dlouhodobé potřeby</b>
<b>Zásah včas / Unáhlený zásah</b>

Obrázek 7. Přehled etických dilemat (Musil, 2004, s. 47-147)

pracovníka“ (Jankovský, 2018, s. 181). Jde o souhrn mravních zásad, dle kterých by pracovník měl jednat a dle Matouška „fixuje žádoucí způsob profesionálního chování“ zejména v náročných situacích (Matoušek, 2008, s. 55-56).

Dlouhodobá nevyvažovaná zátěž, kterou s sebou práce s lidmi nese, může společně s dalšími faktory (viz obr. 8) nakonec vyústit až v syndrom vyhoření SPR (Honzák, 2013, s. 23-26). Tedy ve „stav psychického, někdy i celkového vyčerpání, doprovázený pocity beznaděje, obavami, případně i zlostí, kdy pracovní motivace klesá, výkon se zhoršuje, klesá i sebevědomí...“ (Matoušek, 2008, s. 246). Vyhoření přichází, „když v člověku vyhasne to, co živilo jeho zápal pracovat“ (Úlehla, 2007, s. 120). Než pracovník „vyhoří“, často projde procesem nadšení, po kterém zjistí, že jeho ideály nejsou splnitelné. Začne se více zaměřovat na své cíle, ale jeho frustrace roste. Přichází zklamání z práce i klientů, ptá se po smyslu svého jednání. Nakonec může dojít až do fáze naprosté apatie (Jankovský, 2018, s. 172-173). Se syndromem vyhoření souvisí velmi úzce i syndrom pomáhajících, na který v 70. letech minulého století upozornil Wolfgang Schmidbauer. Často jej nalezneme u pracovníka s nutkavou potřebou pomáhat, který trpí, pokud jeho snaha nepřináší výsledky, případně uznání. Tento syndrom bývá spojován s narcistickou poruchou osobnosti, vyvolanou skrytými zraněními (Jankovský, 2018, s. 179).

<b>Faktory podstatné pro rozvoj <u>burnout syndromu dle Freudembergera</u></b>		
<i>Touha po společenském uznání</i>	<i>Zveličování problémů</i>	<i>Představa, že vše musí jít snadno</i>
<i>Příliš rychlé závěry o tom, jak se věci mají</i>	<i>Tvoření celku z detailu</i>	<i>Důraz na nepodstatné věci</i>
<i>Nereálné požadavky na vztahy mezi lidmi</i>	<i>Černobílé myšlení</i>	<i>Braní věcí „osobně“</i>

Obrázek 8. Faktory podstatné pro rozvoj syndromu vyhoření (Honzák, 2013, s. 23-26)

Pracovníci se tedy ve výkonu povolání nemohou spoléhat pouze na vlastní svědomí a psychickou odolnost. Matoušek říká, že je-li pomáhající práce vykonávána bez supervize, pak se zákonitě pracovníkova „nekončící a nenasytá touha po vděčnosti a obdivu“ neustále prohlubuje (Matoušek, 2013, s. 56-57). Supervize je oporou a prevencí před zmíněnými syndromy (Jankovský, 2018, s. 172-173). Podle Hawkinsa Hess vymezuje supervizi jako mezilidskou interakci, jejímž cílem je zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem (Hawkins, Shohet, 2004, s. 59). Často se tak děje ve formě sdílení zkušeností s dalšími SPR a „kvalifikovaným dohledem“. Supervize vzdělává, podporuje i řídí. Snaží se zabránit tomu, aby SPR sklouznul k rutíně, a posílit jeho odpovědnost (Matoušek, 2008, s. 218).

Posledním úskalím profese SPR, na které se společně podíváme, je neoddiskutovatelně nízká prestiž tohoto povolání v českém prostředí. A to navzdory nepostradatelnosti SP. Pokud by ze dne na den zmizeli SPR, chod státu by se velmi pravděpodobně zhroutil. SPR doprovází občany ve chvíli, kdy svoji situaci nejsou schopni zvládnout sami s využitím vlastních zdrojů. Do takové situace je velmi snadné se dostat – postupně (např. životní etapou), i nečekaným zvratem (úraz atp.). „Servisu“ SP tak za život využije několikrát každý občan České republiky. SP svým způsobem garantuje sociální jistoty.

Většina vykonané SP je však neměřitelná, takřka neviditelná. Pokud SPR zpracovává dávky, lze se opřít o množství vyřízených případů. Většinou to však není tak jednoduché, pokud např. pracuje v terénu či poradenství, není možné objem a náročnost práce změřit. Ningerová přibližuje, jak ošemetné může být vnímání této práce společností: „Pokud jsem v terénu, není za mnou vidět nic – jsem vlastně „na výletě“, mám to „dobré, protože nemusím sedět v kanceláři“. SP v terénu není vždy jednoduchá. Jsou okamžiky, kdy je na nás nahlíženo jako na vetřelce“ (Ningerová, 2015 [online]). Situaci navíc zhoršuje řada mýtů, které o sociální práci kolují (viz kapitola 9.2 Mýty a fakta o sociální práci). Detailně se jim věnuje např. Ritter (2009), nebo časopis Sociální práce/Sociální práca v čísle 1/2007. Pro českou veřejnost je navíc velmi obtížné rozlišit SPR od pracovníka v sociálních službách.

Nízká prestiž povolání SPR jde ruku v ruce s nízkým platovým ohodnocením SPR, navzájem se tzv. drží při životě. Vliv na danou situaci má také tradiční nahlížení na profesi SPR optikou ženského genderu (Janebová, 2008). Právě pomáhání druhým, empatie a další sociálně-emoční dovednosti bývají totiž stereotypně přisuzovány ženám (Karsten, 2006, s. 24-26). Jedním z důvodů nízkého platového ohodnocení SPR je pak ve společnosti rozšířené mínění, že k péči o druhé nejsou potřeba zvláštní znalosti či dovednosti (Matoušek, 2013, s. 40) a dále představa, že se toto povolání vykonává pro uspokojení z práce plynoucí a finanční motivy jsou druhotné (Kopřiva, 2013, s. 26-27). Vždyť „pomáhat by se mělo nezištně, tedy zadarmo“. Takové vnímání však může snadno u zaměstnavatelů / strážců veřejných prostředků podpořit nedostatek přesvědčení, že by SPR měli být ohodnoceni jako pracovníci obdobně náročných pomáhajících profesí. Na špičce tohoto ledovce pak stojí např. politická krize v roce 2019. V polovině tohoto roku vláda, pod taktovkou ministryně financí Aleny Schillerové, s obtížemi „hledala miliardy“ na nutné dofinancování sociálních služeb, a držela tak mnoho SPR v dlouhodobé nejistotě, zda o svoji práci ze dne na den nepřijdou.

Na obrazu nízké prestiže SP se bezesporu podílí také média využívající situace k atraktivním zprávám. Ty bohužel ve většině případů vyznívají v neprospěch SPR. Čím dál častěji se navíc v poslední době setkáváme s populistickými narážkami a požadavky na sociální práci ze strany politiků, či nadřízených orgánů (Sirius, 2013, s. 1).

Co jsme tedy zjistili? Že sociální práce je praktickou i akademickou disciplínou, která se zaměřuje na sociální fungování klientů. Cílí na poskytování pomoci lidem v obtížné životní situaci, na rovnováhu mezi nimi a očekáváním prostředí a na doprovázení těchto lidí při překonávání bariér ve zvládnání jejich životní situace. Sociální práce je stručně řečeno to, co dělá sociální pracovník. Povolání sociálního pracovníka má pak řadu specifických znaků. Profesionální sociální pracovník musí dosáhnout určité míry odborné zdatnosti, mít pro výkon povolání osobnostní předpoklady a ovládat specifické dovednosti. Sociální práce stojí na bohaté teoretické základně a propojuje řadu společensko-vědních disciplín. Samotné uplatnění SPR na sebe může vzít úctyhodnou řadu podob. Zpravidla jde o smysluplnou kreativní práci, která zlepšuje životy jednotlivců, komunit a ve výsledku je prospěšná celé společnosti. Bohužel tato náročná pomáhající profese s sebou nese také řadu úskalí – ohrožení syndromem vyhoření, nakládání s etickými dilematy, či nezaslouženě nízkou prestiž ve společnosti spolu s nízkým platovým ohodnocením. Obraz typického SPR, coby silnější dámy v penzi v tmavé místnosti za počítačem na obrovském stole, je tedy mimo realitu. Přesvědčili jsme se, že SPR reagují na plastický svět a musí s ním také držet krok. Nezbývá než SPR přát, aby povědomí o odbornosti, náročnosti a rozmanitosti této profese prosáklo i českou společnost, a aby se volba kariéry SPR stala solidní variantou při zvažování studia prestižních oborů. A nakonec snad, aby tato představa přestala budit ironický úsměv u většinové společnosti i samotných SPR.



## 3 Hlavní cíl výzkumu a hypotézy

### 3.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je popsat, jak studenti vysokých škol, zejména pak vybraných humanitních oborů, vnímají sociální práci a identifikovat důvody, které je vedly k tomu, aby sociální práci nestudovali.

#### Dílčí cíle:

- Dílčí cíl č. 1: Zjištění toho, co si studenti se sociální prací spojují.
- Dílčí cíl č. 2: Zjištění, zda studenti zvažovali studium sociální práce.
- Dílčí cíl č. 3: Zjištění důvodů studentů vedoucích k nestudování oboru sociální práce.

### 3.2 Formulace hypotéz

#### Deskriptivní hypotézy:

H1: Studenti považují sociální práci spíše za potřebnou než zbytečnou.

- Sociální pracovníci doprovází klienty v těžkých životních situacích, ve chvíli, kdy vyčerpají své vlastní zdroje pomoci. Předpokládáme, že studenti si toto uvědomují a sociální práci vnímají spíše jako potřebnou než zbytečnou.

H2: Studenti považují sociální práci spíše za ženskou než mužnou.

- Profese SPR, coby pomáhající profese, je tradičně vnímána optikou ženského genderu. Předpokládáme proto, že studenti budou sociální práci považovat spíše za ženskou než mužnou.

H3: Studenti považují sociální práci spíše za odbornou a intelektuální než za jednoduchou a manuální.

- Pro kariéru SPR je potřeba studovat vysokoškolský obor. Předpokládáme, že studenti tak budou považovat sociální práci spíše za odbornou a intelektuální než jednoduchou a manuální.

H4: Studenti považují sociální práci spíše za obor s nízkou prestiží než s vysokou prestiží.

- Vzhledem k mediálnímu obrazu SP, nízkému platovému ohodnocení a často nezaznamenaným výsledkům práce SPR pro běžnou populaci předpokládáme,

že studenti považují sociální práci spíše za obor s nízkou prestiží než s vysokou prestiží.

H5: Studenti považují sociální práci spíše za podhodnocovanou než nadhodnocovanou.

- Vzhledem k náročnosti výkonu tohoto povolání v kombinaci s nízkým platovým ohodnocením a nízkou prestiží povolání předpokládáme, že studenti budou vnímat SP spíše jako podhodnocovanou než jako nadhodnocovanou.

H6: Studenti považují sociální práci spíše za praktickou než teoretickou.

- SP je aplikovaná disciplína, realizující se v konkrétních situacích s velmi praktickými dopady do lidských životů. Předpokládáme proto, že ji studenti budou vnímat spíše jako praktickou než teoretickou.

H7: Studenti považují sociální práci spíše za obtížnou než za snadnou.

- Pomáhající profese bývají pro intenzivní kontakt s lidmi v obtížných situacích považované za náročné. SPR musí navíc ovládat základní znalosti a dovednosti z několika disciplín. Předpokládáme proto, že studenti považují sociální práci spíše za obtížnou než snadnou.

H8: Studenti většinou nezvažovali studium SP.

- Povědomí o reálném obsahu a možné šíři práce SPR není moc rozšířené, na rozdíl od povědomí o nízkém platovém ohodnocení a nízké prestiži. Předpokládáme tak, že většina studentů toto studium nezvažovala.

H9: Studenti se rozhodli nestudovat sociální práci zejména pro větší zájem o studium jiného oboru.

- Na základě poznatků z teorie kariérového rozhodování předpokládáme, že hlavním důvodem, proč studenti sociální práci nestudují, je jejich větší zájem o jiný obor. Předpokládáme, že dílčími důvody mohou být platové podhodnocení oboru a jeho nízká prestiž.

### **Vztahové hypotézy:**

H10: Ženy zvažovaly studium SP častěji než muži.

- Na profesi SPR je tradičně nahlíženo jako na ženské povolání. Předpokládáme proto, že ženy toto studium zvažovaly častěji než muži.

H11: Studenti s větší mírou zkušenosti se SP, zvažovali možnost studia SP častěji.

- Předpokládáme, že studenti, kteří mají více zkušeností se SP, si lépe dokáží představit, co obnáší, a zvažují ji tak častěji, než studenti bez zkušenosti se SP.

H12: Studenti oborů bližších SP (psychologie, speciální pedagogika, andragogika) ji zvažovali častěji než studenti oborů, jenž jsou svou náplní SP vzdálenější (medicína, právo).

- Předpokládáme, že SP hrála roli častěji v kariérovém rozhodování studentů, kteří si nakonec zvolili ke studiu velmi blízké obory SP.

H13: Studenti s větší mírou zkušeností se SP jí vnímají kladněji (jako rozmanitější, příjemnější a potřebnější).

- Předpokládáme, že studenti, kteří mají více zkušeností se SP, si lépe dokáží představit, co obnáší, zakouší z větší blízkosti její přínos společnosti a ve výsledku ji tak vnímají kladněji.

H14: Studenti, kteří zvažovali studium SP, ji vnímají kladněji (jako příjemnější, rozmanitější a potřebnější) než studenti, kteří její studium nezvažovali.

- Předpokládáme, že pokud studenti zvažovali studium SP, budou k ní mít také kladnější vztah a považovat ji za příjemnější, rozmanitější a potřebnější než studenti, kteří studium SP nezvažovali.

### 3.3 Operacionalizace hypotéz

#### Vnímání sociální práce

To, jakým způsobem vnímají studenti sociální práci, budeme zjišťovat analýzou hodnotících škál spojených s pojmem SP. Vnímáním pro účely této práce rozumíme to, co si respondenti se SP spojují, pokud mají na výběr ze dvou bipolárních slov. Respondenti budou moci na 10 škálách s hodnotami od 1 do 7 volit, k jakému pólu má pojem SP blíže (např. malý/velký). Dvojice slov odráží rozložení faktoru hodnocení, aktivity a potence v sémantickém diferenciatu. Polovina těchto dvojic je zapsána v reverzním pořadí, aby nedocházelo k ovlivňování respondentů. Výsledky budou hodnoceny prostým popisem. Kladnějším vnímáním sociální práce rozumíme častější hodnocení SP jako rozmanité, příjemné a potřebné. Bližšími obory SP pak pro účely této práce rozumíme psychologii, speciální pedagogiku, andragogiku, které se obdobně jako sociální práce zaměřují podstatnou měrou na sociální fungování jedince a v rámci dotazníku je zastupuje dostatek respondentů pro možnost srovnání.

- Na škále 1–7 křížkem označte, ke kterému pólu má – dle vašeho názoru – sociální práce (povolání soc. pracovníka) blíže:

	Škály	1 až 7		Reverzní
1.	<i>jednotvárný</i>		<i>rozmanitý</i>	*
2.	<i>mužný</i>		<i>ženský</i>	
3.	<i>s vysokou prestiží</i>		<i>s nízkou prestiží</i>	
4.	<i>podhodnocovaný</i>		<i>nadhodnocovaný</i>	*
5.	<i>odborný (nutnost vzdělání)</i>		<i>jednoduchý ("může to dělat každý")</i>	
6.	<i>manuální</i>		<i>intelektuální</i>	*
7.	<i>zbytečný</i>		<i>potřebný</i>	*
8.	<i>příjemný</i>		<i>nepříjemný</i>	
9.	<i>teoretický</i>		<i>praktický</i>	*
10.	<i>snadný</i>		<i>obtížný</i>	

Obrázek 9. Dotazník, seznam bipolárních škál

Dále budeme zkoumat vliv pohlaví, věku, právě studovaného oboru a zkušenosti se SP na vnímání SP, a to za pomoci uzavřených a otevřených identifikačních otázek.

<b>Pohlaví:</b>			
<i>Muž</i>		<i>Žena</i>	
<b>Věk:</b>			
<b>Studovaný obor:</b>			
<b>Ročník VŠ studia:</b>			
<b>Zkušenost se SP:</b>			
Bez zkušenosti	Z doslechu	Zkušenost v rodině	Osobní zkušenost

Obrázek 10. Dotazník, identifikační otázky

### Zvažování studia sociální práce

Zda studenti studium SP zvažovali, budeme zjišťovat pomocí uzavřené otázky.

<b>Zvažoval(a) jste studium sociální práce?</b>		
<i>Ano</i>	<i>Ne</i>	<i>Studoval(a) jsem ji.</i>

Obrázek 11. Dotazník, zvažování studia sociální práce

### Důvody vedoucí k nestudování oboru

Jaké důvody vedly studenty k nestudování SP, budeme zjišťovat pomocí nabídnutého výběru z více možných uzavřených otázek, doplněného o možnost vlastní odpovědi. Kromě toho, budou respondenti moci napsat vlastní poznámku také k informacím o SP a náplni oboru. Respondenti budou vyzváni k zahrnutí všech relevantních odpovědí. Nabídnuté možnosti vychází byly formulovány na základě

poznatků teorie kariérového rozhodování, jednotlivým respondentům se pak budou zobrazovat v nahodilém pořadí.

<b>Zvažoval(a) jste studium sociální práce?</b>	
<b>a) Ano =&gt; Proč ji nestudujete?</b>	<b>b) Ne =&gt; Proč nebyla variantou vašeho výběru?</b>
<i>Nízké platové ohodnocení</i>	<i>Nízké platové ohodnocení</i>
<i>Nepřijetí na školu</i>	<i>Větší zájem o jiný obor</i>
<i>Větší zájem o jiný obor</i>	<i>Náplň oboru (rozeptejte)</i>
<i>Náplň oboru (rozeptejte)</i>	<i>Vliv rodičů/rodiny</i>
<i>Vliv rodičů/rodiny</i>	<i>Vliv okolí</i>
<i>Vliv okolí</i>	<i>Společenské postavení oboru (nízká prestiž)</i>
<i>Společenské postavení oboru (nízká prestiž)</i>	<i>Zdravotní a tělesné předpoklady</i>
<i>Zdravotní a tělesné předpoklady</i>	<i>Málo informací</i>
<i>Málo informací</i>	<i>Jiné (rozeptejte)</i>
<i>Jiné (rozeptejte)</i>	

*Obrázek 12. Dotazník, důvody, proč respondenti nestudují sociální práci*

Celý dotazník k nahlédnutí je k dispozici v kapitole č. 9.2 Dotazník.

## 4 Popis použitých metod

Tato práce využívá v rámci empirické části kvantitativního výzkumu s kvalitativními prvky.

### 4.1 Technika sběru dat

Kvantitativní výzkum je dle Dismana: „Testování hypotéz o skupinách, a ne o jedincích. Analýza je prováděna na kumulovaných datech o mnoha jedincích a data můžeme kumulovat jen tehdy, jsou-li totožná.“ (Disman, 2000, s. 126) Průcha a Veteška pak připomínají, že tento výzkum bývá také označován jako „pozitivistický“, neboť operuje s postupy obvyklými v přírodních vědách jako je přesně popsáný objekt zkoumání, předem stanovenými hypotézami, zaměřením na jejich možnou verifikaci a kvantitativně vyjádřené výsledky. (Průcha, Veteška, 2014, s. 170)

Mezi klasické metody kvantitativního výzkumu patří dotazník. Ve své nejjednodušší formě se nejedná o nic jiného než o „standardizované interview předložené v písemné podobě.“ Využití dotazníku s sebou přináší výhody v podobě úspory času a nákladů, při jeho využití je jednodušší pokrýt větší výzkumné vzorky. Oproti kvalitativnímu výzkumu je však méně pružný, nemůže otázky doplnit, či se přesvědčit, že je jejich formulace srozumitelná (Ferjenčík, 2010, s. 183).

Konstrukce dotazníkových otázek pak podléhá jistým specifikům. Otázky by měly být formulovány neutrálně (tak, aby nebylo možné vycítit postoj tazatele). Možné alternativy odpovědí by neměly vybízet ke konkrétní možnosti. Při formulování otázky je navíc třeba zdržet se její čistě kladné, či záporné podoby. Otázky by měly být jasné a srozumitelné (Pelikán, 2011, s. 106-107).

Otázky v dotazníku můžeme také třídit dle různých kritérií, např. dle míry volnosti, na uzavřené, polouzavřené, či otevřené; samostatné, nebo škálovací otázky; případně na ty, které jsou formulovány přímo, či nepřímo (situační a obrázkové). Kromě otázek zaměřených na vlastní výzkum pak existuje také celá řada otázek pomocných, jako jsou otázky identifikační (otázky informačního typu o respondentovi), otázky kontaktní (navázání kontaktu), nárazníkové (pro zvýšení pozornosti respondenta) či otázky kontrolní (Pelikán, 2011, s. 107-111).

V našem dotazníku byla využita kombinace otázek uzavřených, polootevřených a otevřených. Využito bylo jak otázek samostatných, tak škálovacích, a také celá řada otázek pomocných, zejm. identifikačních. Užití škálovací otázky byly tvořeny s ohledem na pravidla sémantického diferencíálu (Osgood, Suci, Tannenbaum, 1957, s. 2-10). Při této metodě hodnotí respondent zkoumaný pojem na zpravidla sedmibodové škále, na jejíž koncích jsou bipolární adjektiva (např. velký/malý) Tato metoda, užívaná zejména v kvalitativních výzkumech, umožňuje zjišťovat jemnější rozdíly v postojích respondentů než Likertova škála (Průcha 2014, s. 247). Odhaluje individuální významy pojmů i jejich vzájemné propojení. Škály sémantického diferencíálu jsou v této práci z kapacitních důvodů vyhodnoceny pouze prostým popisem (Pelikán 2011, s. 144-149).

## 5 Popis výzkumného souboru

Cílem výběru vhodných respondentů k výzkumu této práce bylo nalézt skupinu lidí, pro něž by byla otázka kariérového rozhodování v nedávné době relevantní. Bylo by zajímavé sledovat náhled respondentů na SP během všech stádií jejich kariérového rozhodování, tedy od útlého věku. Zachytit starší školní věk, kde jsou žáci seznamováni s tím, co obnáší jednotlivá povolání. S ohledem na potřeby vysokoškolských vzdělavatelů v SP je nejvhodnější analýza situace studentů, kteří jsou těsně před volbou, nebo jí mají čerstvě v paměti. Vzhledem k obtížnému přístupu k populaci středoškolských studentů a časové náročnosti identifikace těch, pro které by SP mohla být atraktivní, se dotazník zaměřil na studenty škol vysokých. A to zejména na studenty oborů příbuzných SP, pro které by v rámci kariérového rozhodování mohla být atraktivní. Zúčastnit se výzkumu bylo umožněno také studentům dalších oborů, kteří v průběhu svého kariérového rozhodování zvažovali studium pomáhajících profesí.

Distribuce dotazníku proběhla přes internet, a to volným šířením na sociálních sítích v zájmových skupinách VŠ v období mezi únorem a červnem roku 2019. Pro zachycení dostatečného vzorku respondentů byly dále osloveny konkrétní internetové třídní skupiny jednotlivých studijních oborů. Dotazník otevřelo 666 studentů. 240 z nich pak splňovalo podmínky pro zařazení do výzkumného vzorku a návratnost dotazníku tak činila 36 %. Takto nízká návratnost je pro sběr dat pomocí volného šíření na internetu obvyklá. Předpokládáme, že řadu studentů odradila délka dotazníku. Ačkoli průměrná doba vyplnění činila 9 min, v dotazníku bylo třeba vyplnit desítky položek.

SP je oborem multidisciplinárním a jako taková je sycena poznatky z mnohých společenskovedních oborů. Na základě rešerše literatury tak byli osloveni studenti z těchto oborů:

- pedagogické obory – sytí SP poznatky o výchově a vzdělávání na různých úrovních (učitelství pro ZŠ a SŠ, andragogika, speciální pedagogika, sociální pedagogika)
- nauky o člověku – tvoří poznatkový základ pro efektivní práci s klientem a vyhodnocování jeho životní situace, jako např. antropologie (poznatky o vývoji člověka), psychologie (mediátorský přístup, efektivní komunikace aj.), sociologie (umění uvažovat v souvislostech), teologie a religionistika (spirituální dimenze)



člověka), politologie (rozdělení moci), či veřejná a soc. politika (práce se systémem) nebo enviromentální studia (teorie vlivu prostředí)

- právo – orientace v sociálně-právním poradenství je pro SPR klíčová
- medicína – přináší diagnostický model práce a poznatky z hygieny, biologie a fyziologie člověka

(Úlehla, 2007, s. 108-109) srov. (Matoušek, 2012, s. 192).

## 6 Způsob zpracování dat

Dotazník byl zpracován a distribuován pomocí webové stránky Click4survey.cz. Dotazníkovým šetřením bylo sebráno široké spektrum dat, v této práci však uvádíme pouze ta data, jež se týkají vytyčených dílčích cílů práce. Výsledná data jsou hodnocena prostým popisem s využitím pomocných grafů a tabulek, coby vizualizačních prostředků umocňujících sdělení. Kromě souhrnných výsledků pro celý výzkumný vzorek se výzkum zaměřuje také na vliv různých faktorů (např. pohlaví, studijní obor) na respondenty. Ty jsou vyhodnocovány v případě, že se větší měrou (obvykle o více než 15 %) liší od souhrnných výsledků. Ve výzkumném vzorku nejsou rovnoměrně zastoupeni respondenti všech studijních oborů. Výsledky pro konkrétní obory jsou proto vyhodnocovány v případě, že čítají alespoň 17 respondentů (psychologie, medicína, práva, učitelství, andragogika, speciální pedagogika) a zároveň se výrazně liší od souhrnných výsledků.

V průběhu sběru dat byla po úvaze do dotazníku doplněna otázka zjišťující míru zkušenosti respondenta se SP (otázka č.5), a to pro nesporný vliv tohoto faktoru na vnímání SP respondenty. Tuto otázku tedy vyplnilo 114 z 240 respondentů.

Při vyhodnocování vnímání SP respondenty pomocí deseti škál o 7 hodnotách (otázka č.6) byla hodnota č.4 z praktických důvodů považována za hodnotu neutrální. Zvolením této hodnoty volil respondent možnost přesně uprostřed mezi bipolárními slovy na konci škály (např. mužný – ženský). Z kapacitních důvodů pak výsledky nejčastěji nejsou hodnoceny pro každou hodnotu zvlášť, ale v kategoriích: blíže k prvnímu slovu, neutrální, blíže k druhému slovu. Zvlášť pak bývá vyhodnocena četnost krajních hodnot, pokud se výrazně liší od průměrných výsledků. V legendě grafů představují čísla 1-7 hodnoty na škále, číslo 1 je pak nejbliže prvnímu slovu v názvu škály a číslo 7 slovu druhému z bipolární dvojice slov.

V otázce č. 8a respondenti volili důvody, proč se SP nakonec rozhodli nestudovat. Při analýze otevřené možnosti „Jiné“, kterou zadalo 21 % respondentů, byly pro svoji četnost kategorizovány dva další vlivy mimo nabízené možnosti. Šlo o psychickou a emoční náročnost oboru a dále o skutečnost, že SP je částečně součástí aktuálního studia respondentů.

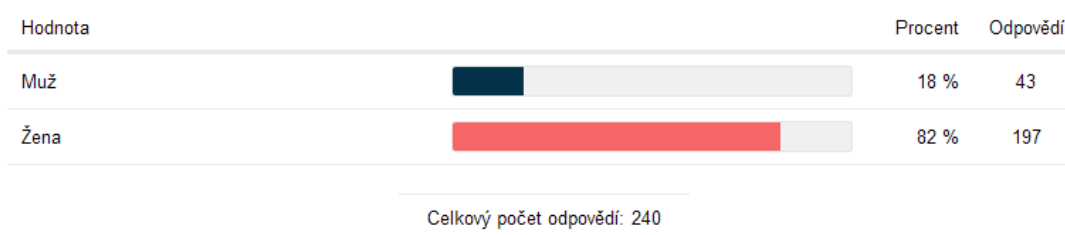
Všichni respondenti se dotazníkového šetření zúčastnili dobrovolně, byli informováni o způsobu jeho využití a formě ochrany jejich osobních údajů.

## 7 Výsledky

### 7.1 Demografické údaje

#### Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví:

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 240 respondentů. Zkoumaný vzorek respondentů tvořily z většiny ženy – konkrétně 197 žen, tj. 82 % z celkového počtu 240 odpovědí. Mužů bylo 43 z celkového počtu 240, tj. 18 % odpovědí. Ve všech studijních oborech byly výrazně více zastoupeny ženy (viz graf 1).



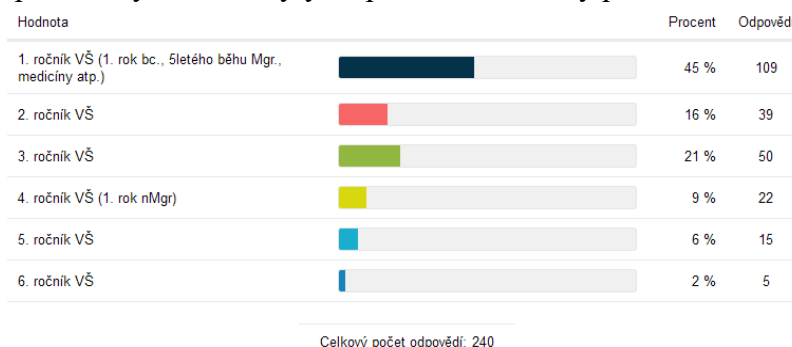
Graf 1. Pohlaví respondentů.

#### Otázka č. 2 – Jaký je Váš věk?

Téměř 70 % všech respondentů, tj. 164 z 240, bylo ve věku 19 až 22 let včetně. 25 % respondentů bylo ve věku mezi 23 a 26 lety včetně. Zbýlých 5 % respondentů mělo 27 let a více. Nejmladší respondent měl 18 let a nejstaršímu respondentovi bylo 45 let. Výrazně většinové zastoupení respondentů mladších 22 let je shodné pro všechny zkoumané obory. Respondenti do 26 let věku tedy v součtu tvoří 95 % výzkumného vzorku. Tito respondenti činili své profesní volby teprve nedávno, na prahu mladé dospělosti a jsou tak pro nás nejzajímavější skupinou. 5 % starších respondentů do výzkumu zahrnujeme také, ačkoli v pozdějším věku, nachází se ve stejné životní etapě nedávno zvoleného studia, jako respondenti mladší.

#### Otázka č. 3 – Který ročník VŠ právě studujete?

Skoro v polovině případů, tedy v 45 %, byly respondenti studenty prvního ročníku VŠ studia, tj. 109 z 240 (viz graf 2). Takto výrazné zastoupení studentů prvního ročníku je shodné pro většinu oborů. Nejvýrazněji je tomu u

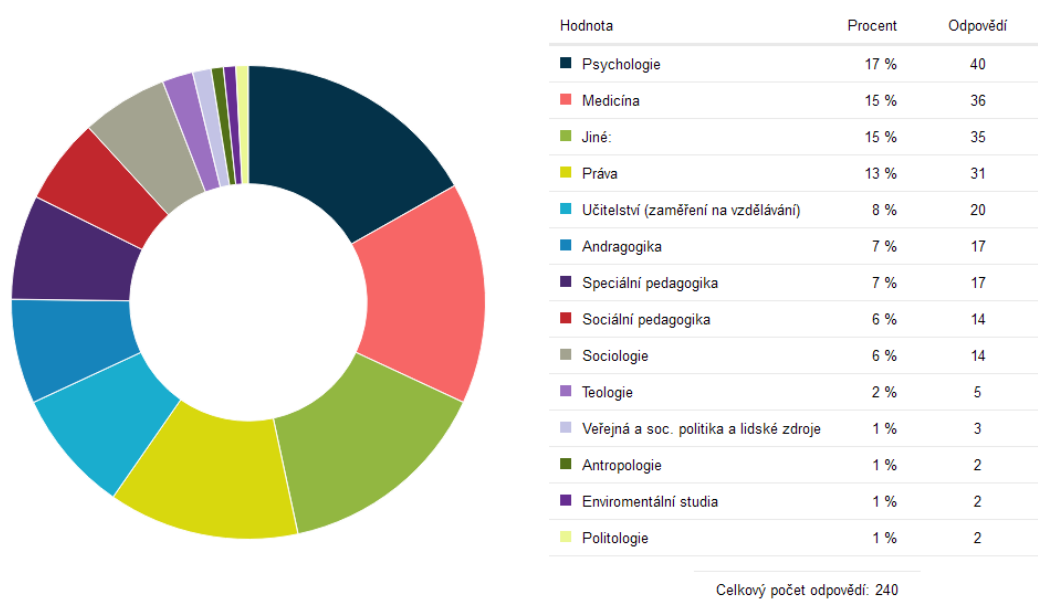


Graf 2. Respondenty studovaný ročník VŠ

studentů medicíny a andragogiky – téměř u 80 %. Naproti tomu u respondentů z řad studentů práva a učitelství jsou ročníky zastoupeny rovnoměrně s četností okolo 20 %. Celkem 83 % všech respondentů uvedlo jako právě studovaný ročník 3., nebo nižší.

#### Otázka č. 4 – Jaký obor studujete?

Mezi respondenty byla nejčastějším právě studovaným oborem psychologie, ke které se hlásilo 17 % respondentů, tj. 40 z 240. Druhým takovým oborem byla medicína, ke které se hlásilo 15 % respondentů. Další početně významnou skupinu v pořadí utvořili respondenti studující právo, tedy 12 % z celku. Zbývající obory nejsou zastoupeny více než 10 % z celku. Kategorie „Jiné“ zachytila studenty studující dva obory zároveň, kteří



Graf 3. Studijní obory respondentů

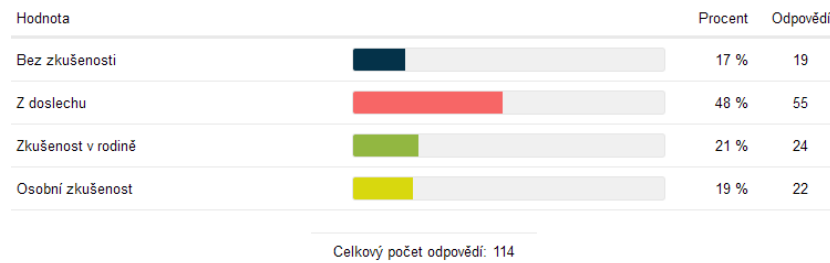
se tak nemohli plně identifikovat s konkrétními možnostmi jednotlivých oborů. Jde např. o respondenty studující sociologii, speciální pedagogiku či andragogiku. Ti by tak namísto 6 % respondentů tvořili 8 %, tj. 20 respondentů z 240. Ostatní respondenti z této kategorie zpravidla studovali obory humanitní. Pouze 3 % respondentů studovaly přírodovědné obory. Do vzorku respondentů byli tito respondenti zahrnuti, neboť zvažovali studium SP (viz graf 3).

## 7.2 Vnímání sociální práce

#### Otázka č. 5 – Jaká je Vaše zkušenost se sociální prací?

Tato otázka byla do výzkumu přidána až v průběhu sběru dat. Přestože tedy nemá výpovědní hodnotu za celý výzkumný soubor, nabízí nám zajímavé vhledy do celé

problematiky. Na tuto otázku odpověděla téměř polovina respondentů, tj. 114 z 240. 48 % z těchto respondentů, tj. 55 ze 114, klasifikuje svoji zkušenost se SP jako „z doslechu“. Zkušenost v rodině má 21 % respondentů, osobní zkušenost 19 %. 17 % respondentů nemá se SP žádnou zkušenost. Rozložení odpovědí napříč studijními obory respondentů je velmi podobné. Výjimku tvoří respondenti z oboru psychologie, kde

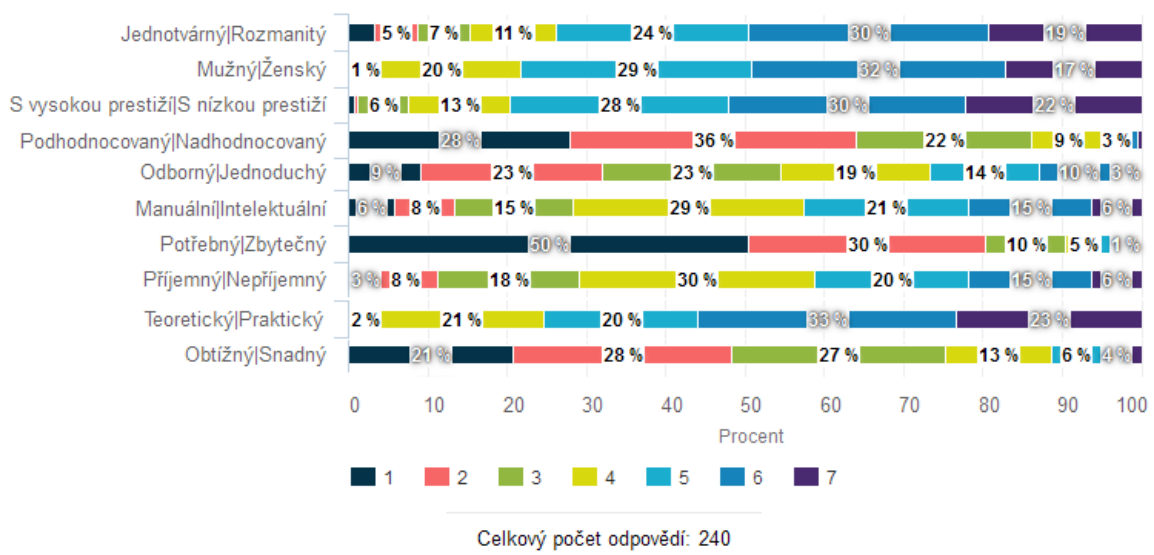


Graf 4. Míra zkušenosti se sociální prací

žádný z respondentů ne zvolil první možnost, tedy bez zkušenosti (viz graf 4).

#### Otázka č. 6 – Ke kterému pólu má sociální práce (povolání SPR) blíže?

Pojďme se nyní podívat na to, co si respondenti se samotnou SP spojují. Na slovních škálách s hodnotami od 1 do 7 měli respondenti možnost označit, čemu je SP blíže. Analýzou těchto škál můžeme tak získat povědomí o tom, jak respondenti SP vnímají. Z grafu se souhrnnými výsledky je na první pohled jasně patrné, že respondenti považují SP zejména za rozmanitou, ženskou, s nízkou prestiží, podhodnocovanou, potřebnou, praktickou, a obtížnou. To, že je SP blíže těmto než opačným pojmům, určilo

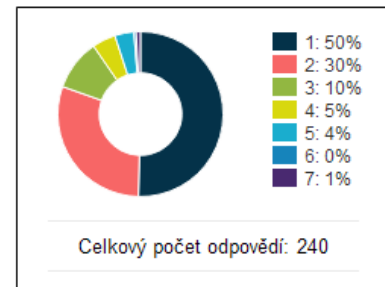


Graf 5. K čemu má blíže sociální práce?

73 % až 90 % respondentů. Z toho první dvě hodnoty nejbliže k pojmu zpravidla tvoří alespoň 50 % respondentů. Pokud bychom do výpočtu započítali i výsledky středové

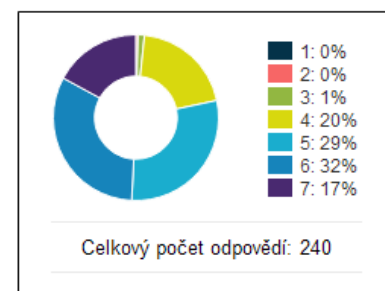
hodnoty škály, tedy respondenty, kteří zvolili neutrální možnost, zvyšuje se toto číslo u naprosté většiny těchto pojmů k 95 % respondentů. Z toho můžeme usoudit, že jen nepatrná část respondentů si spojuje SP s adjektivy jako mužný, nadhodnocovaný, zbytečný, teoretický, s vysokou prestiží, jednotvárný či snadný (viz graf 5).

Nejvíce jednoznačně ohodnotili respondenti dvojici slov „**potřebný/zbytečný**“. Hodnoty na škále bližší slovu potřebný zvolilo celých 90 % respondentů, tj. 217 z 240. Plných 50 % respondentů zvolilo přímo hodnotu slovu nejbližší slovu potřebný. Pouze 1 % respondentů ze všech, tj. 2 z 240, vnímá SP nejbližše slovu nepotřebný (viz graf 6). Na výsledky u této dvojice adjektiv neměl výrazný vliv faktor pohlaví. Se zvyšujícím se věkem respondentů vnímání SP jako potřebné narůstá. Respondenti studující právo volili hodnotu nejbližší slovu potřebný méně často, a to v 35 % případů, tj. 11 z 20, zatímco studenti speciální pedagogiky tuto variantu volili v 65 %, tj. 11 ze 17. Obdobně tuto krajní hodnotu častěji volili respondenti se zkušeností se SP z rodiny a ti, kteří studium SP zvažovali.



Graf 6. Vnímání sociální práce, potřebný/zbytečný

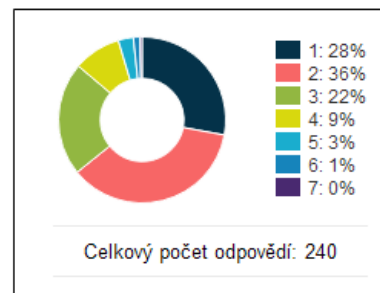
Podívejme se nyní na dvojici slov „**mužný/ženský**“. Takřka všichni respondenti označili hodnotu buď bližší slovu „ženský“ (78 %, tj. 188 z 240) nebo neutrální (20 %). Hodnotu bližše slovu mužný tedy zvolilo pouze 1 % respondentů (viz graf 7). V tomto případě nalezneme nejčastější odchylky od průměrných výsledků v četnosti zvolení neutrální hodnoty mezi slovy mužný/ženský. Zatímco neutrální hodnotu zvolilo 30 % respondentů mužů, tj. 13 ze 43, žen pouze 18 %, tj. 35 ze 197. S věkem respondentů četnost zastoupení neutrální hodnoty rostla. Neutrální hodnotu zvolila třetina respondentů studujících psychologii a čtvrtina mediků. Na rozdíl od nich pak studenti práv zvolili neutrální hodnotu pouze v 10 %, tj. 3 z 31, stejně jako budoucí učitelé (10 %, tj. 2 z 20) a obdobně studenti sociální pedagogiky ve 12 %, tj. 2 ze 17. Nejnižší zastoupení neutrální varianty (a to 8%) nalezneme u respondentů se zkušeností se SP z rodiny, tj. 2 z 24.



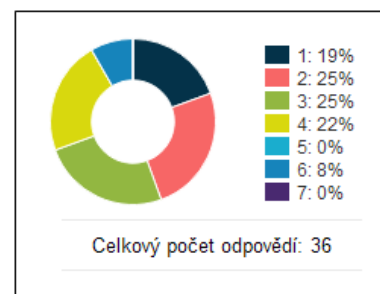
Graf 7. Vnímání sociální práce, mužný/ženský

Další dvojice slov, která svými výsledky velmi tíhne k jednomu pólu hodnotící škály, je „**podhodnocovaný/nadhodnocovaný**“, u níž zvolilo 86 % respondentů, tj. 207 z 240 hodnotu bližše slovu podhodnocovaný. Skoro třetina respondentů zvolila hodnotu nejbližše tomuto slovu. Neutrální variantu pak zvolilo 9 % respondentů a variantu bližší

slovu nadhodnocovaný 4 % (viz graf 8). Muži vnímali SP mírně více jako podhodnocenou než ženy, první 2 hodnoty v jejich případě nasčítaly 75 % respondentů, tj. 32 ze 43, zatímco u žen čítaly 62 %, tj. 122 ze 197. Se stoupajícím věkem respondentů míra hodnocení SP jako podhodnocované rostla. Od průměru se pak nejvíce lišila skupina respondentů studující medicínu, u které první dvě hodnoty od slova podhodnocovaný získaly 44 %, tj. 16 ze 36, oproti 64 % u celkových výsledků (viz graf 9). Jde-li o faktor zkušenosti se SP, zjistíme, že nejvíce s označením „podhodnocovaný“ souzněli respondenti, kteří měli zkušenost se SP z rodiny. Nejbližší hodnotu tomuto slovu označilo 46 % z nich, tj. 11 z 24. Druhými v pořadí pak byli respondenti bez zkušenosti s 37 %, tj. 7 z 19, při zkušenosti z doslechu šlo o 29 % respondentů, tj. 16 z 55 a při osobní zkušenosti se SP v 27 %, tj. 6 z 22. Respondenti s osobní zkušeností nevolili tedy tak často krajní hodnotu, avšak v součtu volili varianty bližší slovu podhodnocovaný v obdobné míře, jako respondenti s jiným typem zkušenosti se SP.

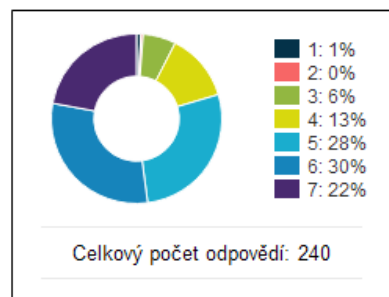


Graf 8. Vnímání sociální práce, podhodnocovaný/nadhodnocovaný



Graf 9. Vnímání sociální práce, podhodnocovaný/nadhodnocovaný, medicí

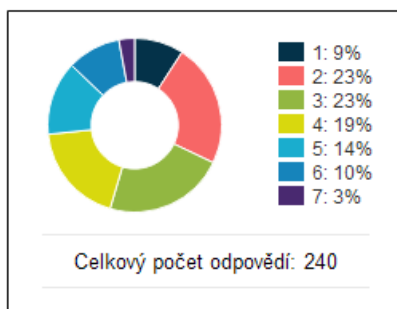
Respondenti ve většině případů uvedli, že je SP blíže vyjádření „s nízkou prestiží“ než „s vysokou prestiží“ a to v 80 %, tj. 191 z 240. 13 % respondentů označilo hodnotu neutrální a pouze 7 % pak volilo variantu blíže slovu s vysokou prestiží (viz graf 10). Muži dali neutrální hodnotě pouze 7 %, tj. 3 ze 43, a ve výsledku volili častěji hodnoty blíže slovu „s nízkou prestiží“ než ženy. S rostoucím věkem pak respondenti vnímali SP blíže označení s nízkou prestiží. Krajní hodnotu, tedy nejbližší zmíněnému označení, volili nejčastěji studenti učitelství a to ve 45 %, tj. 9 z 20, studenti práv pak ve 32 %, tj. 10 z 31. Naproti tomu u mediků zvolilo tuto hodnotu pouze 11 %, tj. 4 z 36. Medici za to častěji volili hodnotu neutrální (19 %) nebo bližší opačnému pólu škály (17 %). Výsledky mediků dopadly v tomto případě obdobně jako výsledky studentů speciální pedagogiky.



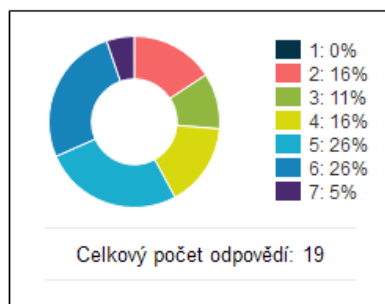
Graf 10. Vnímání sociální práce, s vysokou prestiží / s nízkou prestiží

Dalším souslovím na řadě je „odborný (nutnost vzdělání) / jednoduchý (může to dělat každý)“. 55 % respondentů označilo SP blíže slovu odborný, tj. 131 z 240, 27 %

pak blíže slovu jednoduchý a 19 % respondentů hodnotu neutrální (viz graf 11). Ženy vnímaly SP jako odbornější než muži a to v 57 %, tj. 113 ze 197, oproti 43 % u mužů, tj. 18 z 43. Věk neměl na výsledky prakticky žádný vliv. Studenti psychologie označili SP blíže slovu odborný v 68 %, tj. 19 z 40, ve 23 % pak dokonce hodnotou slovu odborný nejbližší (oproti 9 % u celkových výsledků) a neutrální hodnotě přisoudili pouze 5 %. Respondenti bez zkušenosti se SP v mnohem větší míře vnímali SP blíže pólu jednoduchý a to v 57 %, tj. 11 z 19. S bližší mírou zkušenosti se toto číslo snižovalo až na 28 % u



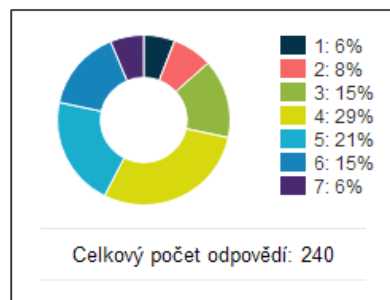
Graf 11. Vnímání sociální práce, odborný/jednoduchý



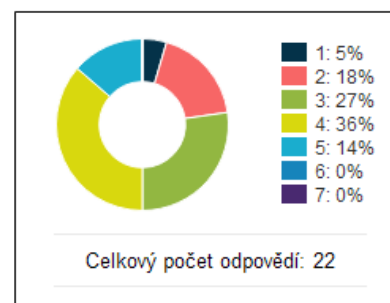
Graf 12. Vnímání sociální práce, odborný/jednoduchý, respondenti bez zkušeností se sociální prací

respondentů s osobní zkušeností se SP, tj. 6 z 22 (viz graf 12).

U dvojice slov „manuální/intelektuální“ zadala téměř třetina respondentů neutrální hodnotu, tj. 70 z 240 a stejná část respondentů, tedy 29 %, pak hodnotu bližší slovu manuální, zbylých 42 %, tedy největší část respondentů, zvolilo hodnotu blíže slovu intelektuální. Krajní hodnoty na obou pólech označilo pouze 6 % respondentů. Respondenti tak své odpovědi rozvrstili v podstatě rovnoměrně po celé škále. Pohlaví ani věk nehrály v tomto případě roli. Od průměrných výsledků se nejvíce odchýlili respondenti, kteří měli se SP zkušenost z rodiny či osobní zkušenost. Ti zadali v 50 % hodnoty bližší slovu manuální, tj. 23 z 46. Hodnotu bližší slovu intelektuální pak respondenti s osobní zkušeností se SP označili pouze ve 14 %, tj. 3 z 22. Zaměříme-li se na faktor studijního oboru, zjistíme, že medicí oproti celkovým výsledkům častěji označovali SP blíže ke slovu intelektuální, zatímco studenti učitelství častěji vnímali SP blíže slovu manuální.



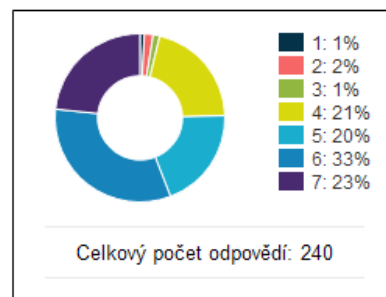
Graf 13. Vnímání sociální práce, manuální/intelektuální



Graf 14. Vnímání sociální práce, manuální/intelektuální, respondenti s osobní zkušeností



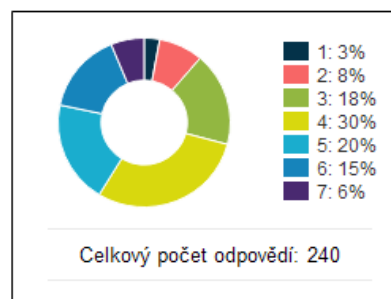
U dvojice slov „teoretický/praktický“ zadaly tři čtvrtiny respondentů hodnoty bližší slovu praktický, tj. 181 z 240. 21 % respondentů pak zadalo hodnotu neutrální a jen 5 % pak hodnoty blíže slovu teoretický (viz graf 15). Muži vnímali SP jako praktickou mírně častěji než ženy, a to v 82 %, tj. 34 ze 43, oproti 74 % u žen, tj. 146 ze 197. Věk v tomto případě nehrál roli.



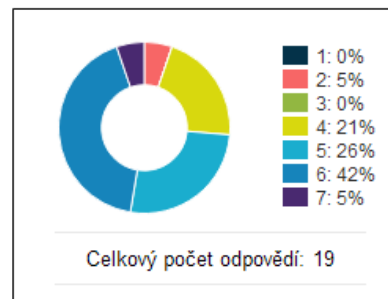
Graf 11. Vnímání sociální práce, teoretický/praktický

Medici mírně častěji zadávali hodnoty bližší slovu teoretický, a to v 14 %, tj. 5 z 36 (oproti 5 % u souhrnných výsledků). Výsledky jednotlivých skupin respondentů u této škály však obecně vykazovaly jen velice drobné odchylky.

U dvojice slov „příjemný/nepříjemný“ zvolilo 30 % respondentů neutrální hodnotu, tj. 71 z 240, a obdobně pak 29 % variantu blíže slovu příjemný. Největší část respondentů, tedy 41 %, zvolila variantu blíže slovu nepříjemný. Nejvíce vyhraněné hodnoty na škále zvolilo však pouze 9 % respondentů (viz graf 16). Muži volili varianty blíže slovu nepříjemný častěji než ženy. Věk v tomto případě nehrál roli. Jako nejméně příjemnou hodnotili SP studenti práv. 71 % z nich, tj. 22 z 31, volilo varianty ležící blíže slovu nepříjemný, a obdobně také studenti učitelství v 65 %, tj. 13 z 20. Pokud respondenti zvažovali studium SP, volili hodnoty blíže slovu příjemný v 41 %, tj. 41 ze 100, a hodnoty blíže druhému pólu v 25 % (prakticky tedy převrácený poměr souhrnných výsledků). Respondenti, kteří toto studium nezvažovali naproti tomu volili hodnoty blíže slovu příjemný pouze v 20 %, tj. 29 ze 140, a hodnoty blíže slovu nepříjemný v 53 %, tj. 74 ze 140. Míra zkušeností se SP s výsledky také zamíchala. Respondenti bez zkušenosti se SP zvolili hodnotu blíže slovu příjemný pouze v 5 %, tj. 1 z 19, blíže slovu nepříjemný v 95 % (viz graf 17). S přibývajícím zkušenostmi byla odpověď blíže slovu příjemný častější, nejvíce pak při zkušenosti z rodiny, a to v 34 %, tj. 8 z 24. Respondenti se zkušenosti se SP z rodiny však oproti ostatním volili méně často hodnotu neutrální a plných 54 % z nich tak označilo SP blíže slovu nepříjemný, tj. 13 z 24.

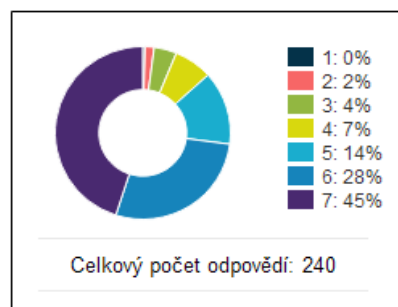


Graf 16. Vnímání sociální práce, příjemný/nepříjemný

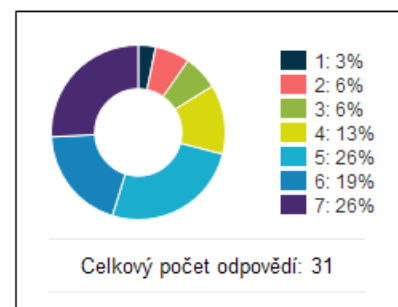


Graf 17. Vnímání sociální práce, příjemný/nepříjemný, respondenti bez zkušenosti

U dvojice slov „jednotvárný/rozmanitý“ zvolilo 73 % respondentů, tj. 177 z 240, hodnotu bližší ke slovu rozmanitý, neutrální hodnotu 11 % a hodnotu blíže slovu jednotvárný 15 % respondentů (viz graf 18). Muži vnímali SP jako jednotvárnější než ženy. S rostoucím věkem respondentů se výsledky více vyhraňovaly k jednotlivým pólům škál. Pokud se podíváme na výsledky za jednotlivé studijní obory, zjistíme, že hodnoty blíže slovu rozmanitý volili nejčastěji studenti psychologie a to 86 % z nich, tj. 34 ze 40. Hodnoty blíže slovu jednotvárný pak nejčastěji udávali studenti práv, a to v 39 %, tj. 12 z 31, oproti 15 % u souhrnných výsledků (graf 19). Respondenti, kteří studium SP zvažovali, ji vnímali jako mírně rozmanitější než ti, kteří studium SP nezvažovali.



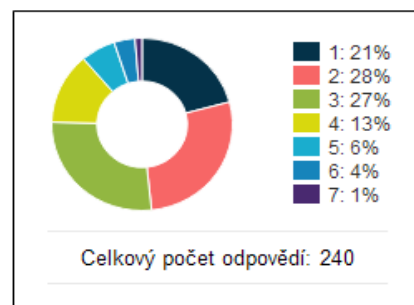
Graf 18. Vnímání sociální práce, jednotvárný/rozmanitý



Graf 19. Vnímání sociální práce, jednotvárný/rozmanitý, studenti práv

S rostoucí zkušeností se SP pak klesá počet respondentů, kteří SP vnímají jako jednotvárnou, a to z 26 %, tj. 5 z 19, u respondentů bez zkušenosti, až na 0 % u respondentů s osobní zkušeností, kteří ve 100 % případů hodnotili SP jako bližší slovu rozmanitý.

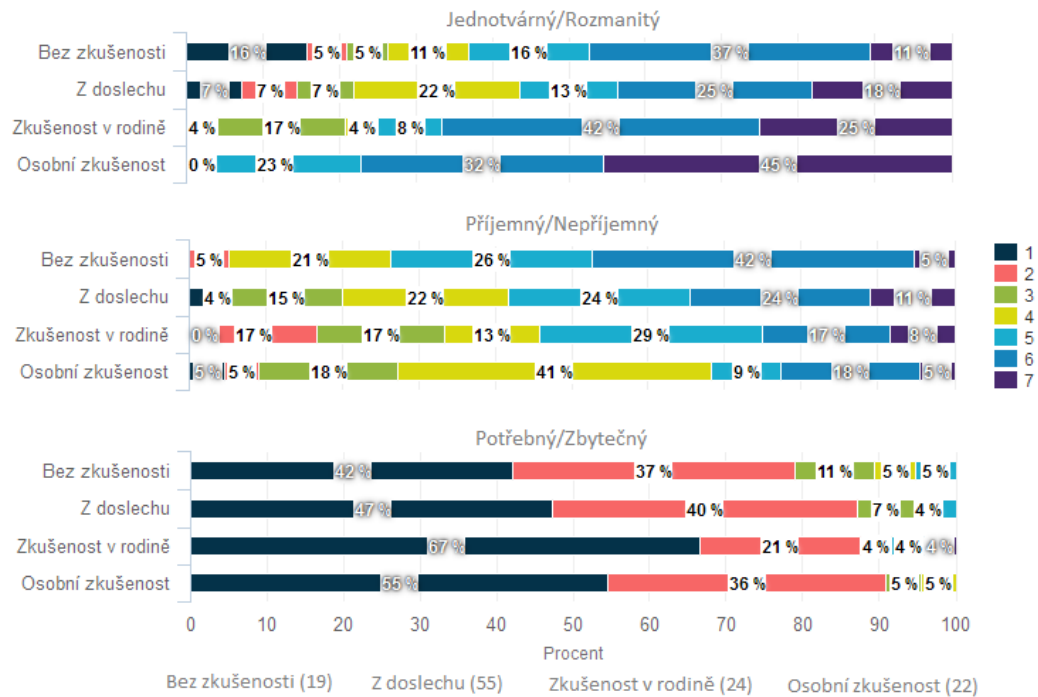
Tři čtvrtiny respondentů volily mezi slovy „obtížný/snadný“ hodnoty bližší slovu obtížný, tj. 181 z 240. Neutrální hodnotu označilo 13 %, respondentů a hodnotu blíže slovu snadný 11 % (viz graf 20). Muži vnímali SP jako snadnější častěji než ženy a to v 21 %, tj. 9 ze 43, oproti 10 % u žen, tj. 18 ze 197. Množství hodnocení blíže slovu snadný také mírně rostlo s přibývajícím věkem respondentů. Jako snadnější vnímali SP, oproti průměrným výsledkům (11 %), také studenti práv – ve 29 %, tj. 9 z 31. Respondenti, co studium SP zvažovali, zpravidla nepovažovali SP za bližší slovu snadný. Skupina respondentů bez zkušenosti se SP ji považovala za bližší slovu snadný nejčastěji, a to ve 31 %, tj. 7 z 19, na rozdíl od respondentů s osobní zkušeností se SP, z nichž nikdo hodnotu bližší slovu snadný nezvolil.



Graf 12. Vnímání sociální práce, obtížný/snadný

Deskriptivní **hypotézy H1 až H7**, týkající se vnímání SP studenty vysokých škol, **se tedy potvrdily**. Podívejme se nyní ještě na výsledky relevantní pro vyhodnocení vztahových hypotéz, souvisejících s vnímáním sociální práce.

Z příložených grafů můžeme vyčíst, že s přibývajícím zkušeností se SP ji respondenti zpravidla hodnotí kladněji, tedy jako rozmanitější, příjemnější a potřebnější (H13) – viz



Graf 13. Vnímání sociální práce dle míry zkušenosti se sociální prací

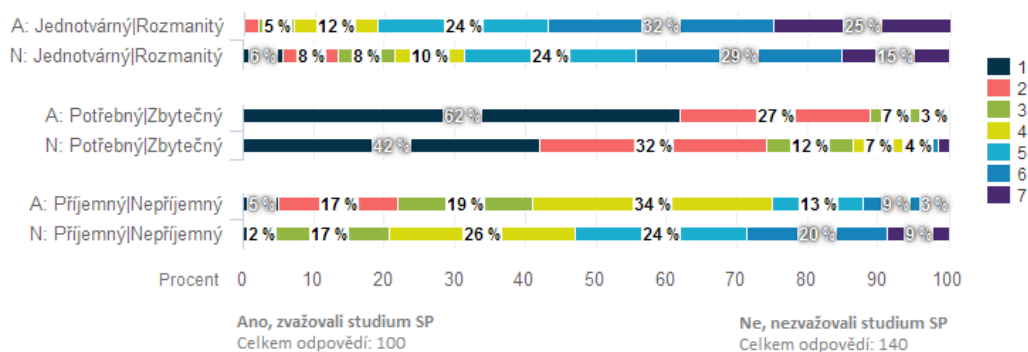
graf 21. Respondenti bez zkušenosti se SP tak např. volili hodnoty bližší slovu rozmanitý v 64 %, tj. 12 z 19, při zkušenosti z doslechu pak sice v 56 %, tj. 31 z 55, ovšem s nižší četností odpovědí bližších slovu jednotvárný. Při zkušenosti se SP z rodiny se jedná o 75 % odpovědí bližších slovu rozmanitý, tj. 18 z 24, a při osobní zkušenosti dokonce o 100 %, tj. 22 z 22.

Tento trend se odráží i při hodnocení charakteristiky SP coby příjemné. Respondenti bez zkušenosti se SP uvedli možnosti bližše slovu příjemný v 5 %, se zkušeností z doslechu v 21 %, při zkušenosti z rodiny ve 34 %. Respondenti s osobní zkušeností tyto hodnoty volili v 28 %, to je však dáno tím, že násobně vícrát volili neutrální variantu. Ve výsledku tak v mnohem menší míře volili hodnoty bližší slovu nepříjemný.

V rámci hodnocení SP jako potřebné, pak vidíme u respondentů s různou mírou zkušeností jen nepatrné rozdíly ve výsledcích v rozmezí několika procentuálních bodů.

Nejvíce ovšem vnímali SP jako potřebnou respondenti s osobní zkušeností a to v 96 %. Z těchto skutečností můžeme usoudit, že se **hypotéza H13 potvrdila**.

Hypotéza H14 uvádí předpoklad, že studenti, kteří zvažovali studium SP, ji vnímají kladněji (jako příjemnější, rozmanitější a potřebnější) než studenti, kteří její studium nezvažovali. Respondenti, kteří studium SP zvažovali, ji označili na škále blíže slovu příjemný ve 41 %, na rozdíl od 29 % respondentů, kteří studium SP nezvažovali. Více než polovina těch, co studium SP nezvažovali, pak volila možnosti bližší slovu nepříjemný, u respondentů zvažujících studium SP šlo jen o čtvrtinu. Obě skupiny



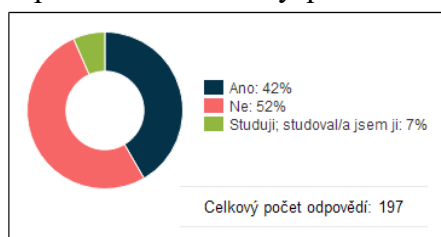
Graf 14. Vnímání sociální práce dle toho, zda respondenti její studium zvažovali

respondentů vnímaly SP spíše jako rozmanitou, a to v 81 % v případě, že studium SP zvažovali, a v 73 % v případě, že studium SP nezvažovali. Obě skupiny pak také vnímaly SP jako velmi potřebnou. Respondenti, kteří studium SP nezvažovali, volili hodnoty bližší slovu potřebný v 86 %, tj 121 ze 140, respondenti, kteří toto studium zvažovali, pak dokonce v 96 %, tj. 96 ze 100 (viz graf 22). Z těchto výsledků můžeme usoudit, že se **hypotéza H14 potvrdila**.

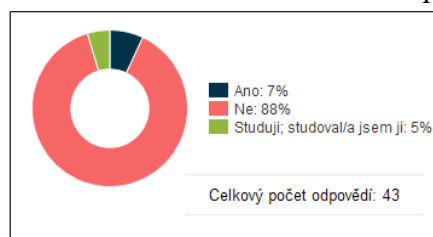
### 7.3 Studium sociální práce

#### Otázka č. 7 – Zvažoval/a jste někdy studium sociální práce?

Většina respondentů (58 %, tj. 140 z 240) uvedla, že o studiu SP nikdy neuvažovala, čímž se **potvrdila hypotéza H8**. Celkem 36 % respondentů studium SP zvažovalo, a 6 % ze všech respondentů SP někdy přímo studovalo. Pokud se zaměříme na faktor pohlaví



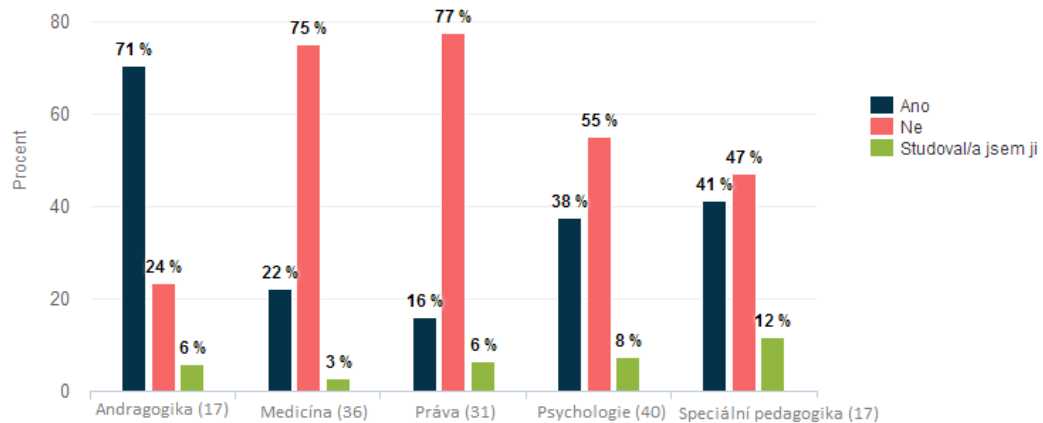
Graf 15. Zvažování studia sociální práce, ženy



Graf 16. Zvažování studia sociální práce, muži

respondentů, zjistíme, že pouze 7 %, respondentů mužů, tj. 3 ze 43, zvažovalo studium SP, oproti 42 % respondentek, tedy 82 ze 197 (viz graf 23 a 24). Ženy tedy zvažovali studium SP častěji než muži, čímž se **potvrdila hypotéza H10**.

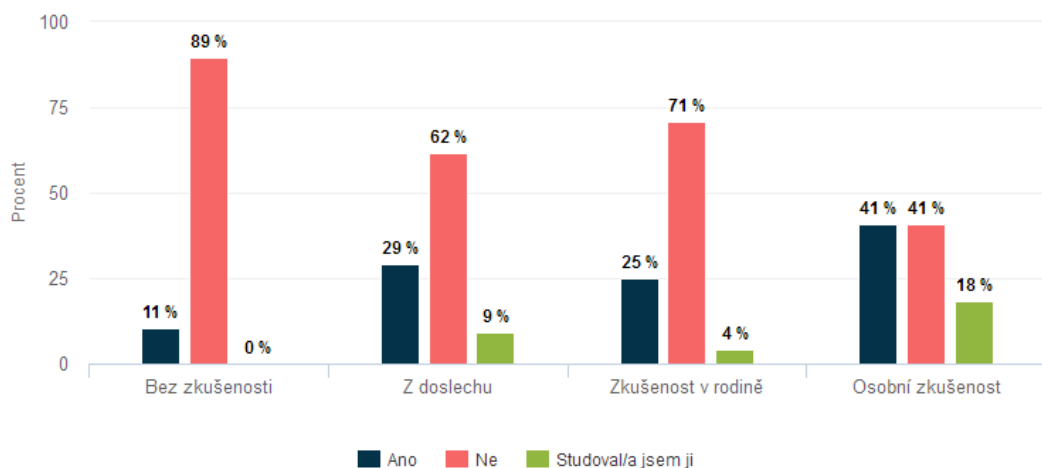
Rozložení odpovědí bylo obdobné napříč studijními obory respondentů, až na pár vyhraněných skupin. Respondenti studující andragogiku zvažovali studium SP nebo ji přímo studovali v 78 %, tj. 13 ze 17. Studenti speciální pedagogiky zvažovali či studovali SP v 53 %, tj. 9 ze 17, a studenti psychologie pak v 46 %, tj. 18 ze 40. Naproti tomu



Graf 17. Zvažování studia sociální práce dle studijních oborů respondentů

zvažovalo toto studium pouze 16 % studentů práva, tj. 5 z 31, a 22 % studentů medicíny, tj. 8 z 36 (viz graf 25). Obecně lze tedy usoudit, že studenti oborů bližších SP zvažovali její studium častěji, čímž dochází k **potvrzení hypotézy H12**.

Danou otázku můžeme propojit také s faktorem míry zkušenosti respondenta se SP. Z grafu lze vyčíst, že respondenti bez zkušenosti se SP o studiu tohoto oboru v 89 % neuvažovali, tj. 17 z 19. Více respondentů zvažovalo studium SP při zkušenosti z doslechu, a to 29 %, tj. 16 z 55, 9 % těchto respondentů dokonce SP studovalo.

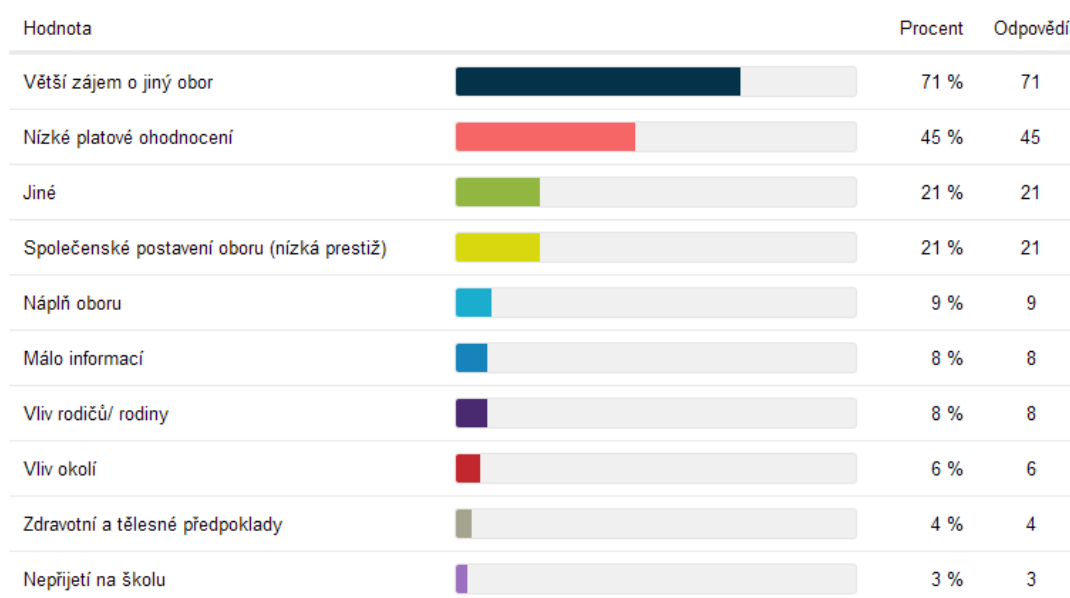


Graf 18. Zvažování studia sociální práce dle míry zkušenosti se sociální prací

Respondenti se zkušenostmi se SP z rodiny studium SP zvažovali v 25 % případech, tj. 6 z 24. O studiu SP nejčastěji uvažovali respondenti, kteří s ní měli osobní zkušenost, a to ve 41 %, tj. 9 z 22. V 18 % pak respondenti s osobní zkušeností SP přímo studovali. Zde tedy vidíme **potvrzení hypotézy H11**, tedy že studenti s větší mírou zkušenosti se SP, zvažovali možnost jejího studia častěji (viz graf 26).

### Otázka č. 8 – Proč nakonec sociální práci nestudujete? Co mělo vliv na vaše rozhodnutí?

Tato otázka se zaměřila na respondenty, kteří studium SP zvažovali, nebo ji chvíli dokonce studovali. Ti mohli označit více vyhovujících odpovědí, přičemž nebylo možné dávat odpovědím různé váhy. 71 % respondentů, tj. 71 ze 100, uvedlo jako důvod větší zájem o jiný obor. Nízké platové ohodnocení označilo jako důvod 45 % respondentů, tedy skoro polovina z nich. 21 % respondentů ovlivnila v jejich rozhodování nízká prestiž oboru SP.



Celkový počet odpovědí: 100

Graf 19. Důvody k nestudování sociální práce při zvažování tohoto studia

Ostatní vlivy byly podstatné již pro mnohem menší část respondentů, např. vliv rodiny a nedostatek informací shodně označilo 8 % respondentů a samotnou náplň oboru pak 9 % respondentů. 21 % zaznamenalo na své rozhodnutí ještě další vliv, který nebyl v nabízených možnostech. Dva z těchto vlivů byly pro svou četnost nakonec kategorizovány jako další možnost. 6 % respondentů uvedlo jako takový vliv psychickou a emoční náročnost oboru. Obdobně pak na 6 % mělo vliv to, že SP je částečně součástí jejich aktuálního studia. Mezi dalšími vlivy na rozhodování respondentů jmenujme např.

křížení termínu přijímacích zkoušek, negativní zkušenost se SPR nebo negativní zkušenost se studiem SP (viz graf 27). Odchyly od celkového průměru najdeme např. u respondentů studujících medicínu. Nízké platové ohodnocení zde jako vliv označilo 57 % mediků, tj. 5 z 9, a společenskou prestiž oboru pak 33 % z nich. Obdobně tomu bylo u respondentů z řad studentů práva. Nízkou společenskou prestiž oboru označilo jako vliv na své rozhodování také 28 % respondentů studujících psychologii, tj. 5 z 18.

Respondenti měli navíc možnost napsat poznámku k dostupnosti informací o studiu SP, v níž někteří rozvedli témata jako nemodernost a nízkou atraktivitu oboru, či zásadní vliv kanálu, kterým se k člověku informace dostanou. Pro větší vhled do situace uvádíme přímé citáty.

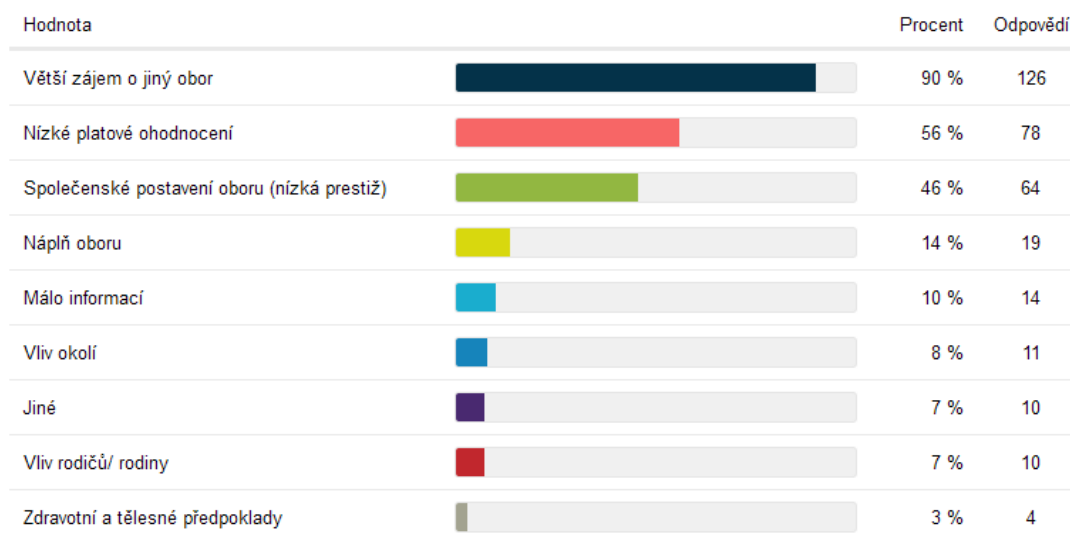
<i>„Většina kateder na studium sociální práce nejde s dobou: webové stránky jsou zastaralé a všeobecně vypadají, že se obor málo vyvíjí.“</i>	<b>Studentka fyziky, 26 let</b>
<i>„Neatraktivní, jelikož celá práce je neatraktivní, je náročná a podhodnocená, a to zejména finančně. Není zdůrazněna její potřeba dostatečně.“</i>	<b>Studentka veřejné a sociální politiky, 21 let</b>
<i>„Chybí ucelenost a dostupnost konkrétních informací pro laika. Musí je "lovit" na různých webech a míchají se mu s již specifikovanými cíli konkrétních neziskovek, na které při tom narazí.“</i>	<b>Studentka enviromentálních studií, 26 let</b>
<i>„Je to hlavně okolím, ve kterém se pohybuji. Jen s lidmi, kteří se tomu věnují správným způsobem, můžete pochopit pravou podstatu. To se nedá vyčíst.“</i>	<b>Studentka práv, 20 let</b>
<i>„Neznám přesně rozdíl mezi sociální prací a sociální pedagogikou.“</i>	<b>Student psychologie, 23 let</b>
<i>„Nevím nemám přehled.“</i>	<b>Studentka psychologie, 19 let</b>
<i>„Do detailů jsem žádné informace nehledala.“</i>	<b>Studentka molekulární a buněčné biologie, 24 let</b>

Obrázek 13. Citace komentářů, dostupnost informací o studiu sociální práce

### **Otázka č. 8b – Proč nebyla sociální práce variantou ve vašem výběru?**

Tato otázka byla přístupná pouze pro respondenty, kteří studium SP nezvažovali. Respondenti mohli označit více vyhovujících odpovědí, přičemž nebylo možné dávat odpovědím různé váhy. 90 % respondentů, tj. 126 ze 140 – tedy naprostá většina, uvedlo jako důvod nezvažování studia SP větší zájem o jiný obor. Pro více než polovinu respondentů (56 %, tj. 78 ze 140) bylo důvodem nízké platové ohodnocení a 46 % respondentů, vnímalo SP jako málo prestižní. U mužské části výzkumného vzorku šlo dokonce o 64 % respondentů, tedy o 24 z 38 mužů. Vidíme, že tyto hodnoty jsou výrazně vyšší než u respondentů, kteří studium SP zvažovali. Váha platového ohodnocení a prestiže povolání mírně roste také s věkem respondentů. Samotná náplň studijního oboru SP ovlivnila rozhodování 14 % respondentů. 10 % respondentů uvedlo, že jejich rozhodování ovlivnil nedostatek informací, vliv okolí 8 % respondentů a vliv rodiny

7 % respondentů. Z výsledků tedy vyplývá **potvrzení hypotézy H9**, neboť se studenti rozhodli nestudovat SP zejm. pro větší zájem o studium jiného oboru (viz graf 28).



Celkový počet odpovědí: 140

Graf 20. Důvody k nestudování sociální práce při nezvažování tohoto studia

Podívejme se ještě na rozdíly v odpovědích dle studovaného oboru respondentů. Respondenti studující psychologii zmiňovali vliv nízké prestiže oboru mírně častěji (v 59 %) než zbytek respondentů, tj 13 z 22. Respondenti z řad studentů medicíny a práva v souhrnu překvapivě udávali vliv platového ohodnocení a prestiže povolání méněkrát, než byl průměr celku. Respondenti studující právo méně často udávali také vliv zájmu o jiný obor a to v 79 %, tj. 19 z 24, zato vliv nedostatku informací se v této skupině vyšplhal na 21 %, tj. 5 z 24 respondentů.

Zajímavým vhladem do přemýšlení respondentů pro nás může také být rozkrytí otevřené odpovědi „Jiné“ a poznámek k náplni oboru. Respondenti v nich přinášeli témata jako odlišné osobnostní předpoklady pro výkon profese, ale také např. představy nudného, málo akademického oboru, či nepotřebného vzdělávání v této oblasti.

„Není potřeba studovat, k sociální pomoci není třeba vzdělání.“	Student práv, 20 let
„Nelíbí se mi náplň studia a ani budoucnost v povolání.“	Student práv, 20 let
„Nejsem ten typ, co by uměl pracovat s lidmi.“	Studentka práv, 21 let
„Tato práce by mne nenaplňovala a nudila.“	Studentka politologie, 19 let
„Obor by mě nenaplňoval, raději pracuji s jinou sortou klientů.“	Student psychologie, 22 let
„Nechci se věnovat určitým typům klientů.“	Studentka speciální pedagogiky, 22 let
„Samotná práce mi připadá frustrující“	Studentka učitelství, 21 let
„Málo akademického a moje introverze.“	Studentka sociologie, 29 let

Obrázek 14. Citace komentářů, náplň oboru a jiné důvody k nestudování sociální práce



## 8 Diskuse

Při vyhodnocování výsledků jsme si povšimli, že všechny výzkumné hypotézy byly potvrzeny. Zjistili jsme, že studenti oborů blízkých SP ji vnímají jako potřebnou, ženskou, spíše odbornou a intelektuální, rozmanitou a praktickou. Zároveň však i jako velmi podhodnocovanou, s nízkou prestiží, obtížnou a často také nepříjemnou. Studenti, kteří studium sociální práce zvažovali nebo s ní měli bližší zkušenost, ji vnímali kladněji. K rozhodnutí sociální práci nestudovat vedl studenty zejména jejich vlastní větší zájem o jiný obor a dále nízké platové ohodnocení a obecně nízká prestiž této profese.

Výsledky jsou v souladu se závěry dalších studií s podobným zaměřením. Zmiňme např. výzkumné šetření Kroulíkové, jenž obdobně potvrzuje, že si VŠ studenti oborů příbuzných SP vnímají povolání SPR jako potřebné, náročné a s nízkou prestiží. Tento výzkum také potvrzuje, že jedním z největších faktorů na to, zda studenti vnímají SP kladně, je jejich míra zkušenosti s tímto oborem (Kroulíková, 2018, s.79-80). Vnímání SP jako ženské pak souzní s Matouškovým tvrzením, že je na povolání SPR tradičně nahlíženo jako na ženskou profesi (Matoušek, 2012, s 40). Zjištění, že pro respondenty byl největším důvodem k nestudování SP větší zájem o jiný obor, pak koresponduje s výsledky studie Frombergerové. Ta se zaměřila na dilema výběru dalšího vzdělávání a specifikaci faktorů, které tento proces ovlivňují u gymnazistů. V rámci kvalitativního výzkumu pak došla k závěru, že nejvýznamnější hodnotou při kariérovém rozhodování studentů bylo vnitřní naplnění, tedy zájem o práci či obliba dané práce (Frombergerová, 2015, 60). Shodně podporuje myšlenku, že volba povolání by měla být založena především na hodnotě vnitřního naplnění, také Vendel (2008).

Podívejme se nyní na limity této práce a pokusme se identifikovat místa s prostorem ke zlepšení. Do podoby této práce nejvíce zasáhl limit rozsahu, daný pro práci bakalářskou. V rámci dotazníkového šetření bylo posbíráno množství dat, které je v budoucnu možno analyzovat náročnějšími metodami, zaměřit se na větší objem souvislostí a získat tak zajímavější výsledky, zejm. na poli vlastního kariérového rozhodování respondentů ve vztahu k SP. Na limity rozsahu tak narážíme v teoretické části, v níž bychom mohli více zvážit proces formace názoru jedince, či SP zhodnotit dle Greenwoodových atributů profese (Greenwood, 1957), ale také v části výzkumné, zejm. v podobě prezentovaných dat a výsledků, či při identifikaci oborů příbuzných SP. Z kapacitních důvodů tak byly např. škály vyhodnocovány z pravidla na tři části, namísto

detailnější práce s konkrétními hodnotami škál. Pro užitý typ výzkumu a pohodlí respondentů by v tomto případě dostačovala např. škála o 5 hodnotách. Dále by pro snadnější „čtení výzkumu“ bylo vhodné přehledně zpracovat souhrnné výsledky konkrétních skupin respondentů.

Relevanci výzkumu by zvýšilo také rovnoměrné zachycení respondentů různých studijních oborů a získání údajů o míře zkušenosti se SP od celého výzkumného vzorku. Relevance otázky zjišťující, zda respondenti zvažovali studium SP, mohla být ovlivněna komentářem, se kterým byla šířena. Četnost respondentů zvažujících toto studium tak nemůže být generalizována. Výzkum je také limitován způsobem sběru dat, využití volného šíření v rámci sociálních sítí totiž mohlo z výzkumného souboru vydělit tu část studentů, která se běžně v tomto prostředí nepohybuje.

Pro lepší porozumění situace a možnost reálného využití výsledků by pak bylo přínosné obohatit dotazník o doplňující otázky. Obzvlášť pak prohloubit zkoumání konkrétních faktorů. Tím bychom se mohli posunout od otázky „Jak respondenti vnímají SP?“ k otázce proč ji vnímají daným způsobem. Např. u důvodů vedoucích k tomu, že se respondenti rozhodli nakonec SP nestudovat, by bylo možné zjišťovat, jaká představa za tímto důvodem stojí. Např. doplnit důvod „nízké platové ohodnocení“ o otázku: „Jaký je dle vašich představ průměrný plat SPR?“ Dále bychom mohli zjišťovat socioekonomický původ rodiny, odkud respondenti informace o SP čerpali, nakolik je zaujaly, či co by se dle jejich názoru dalo udělat pro to, aby téma je samotné, případně studenty, víc zajímalo. Vždy je však třeba myslet na rozsah a formu takového výzkumu, aby nedošlo k zahlcení respondentů.

Vhodné by také bylo zařadit pro zájemce z řad respondentů za dotazník osvětovou část o SP, případně alespoň odkazy na kvalitní webové stránky, kde mohou nalézt informace.

## Závěr

Tato práce se zaměřila na vnímání sociální práce studenty vysokých škol a jejich kariérové rozhodování ve vztahu k tomuto oboru. V teoretické části nejprve shrnula soudobé poznatky z teorie profesní orientace a věnovala zvláštní pozornost faktorům kariérového rozhodování v období adolescence. Následně se soustředila na popsání specifických znaků sociální práce, které jsou relevantní pro kariérové rozhodování jedinců (např. rozmanitost, úskalí této profese). V rámci kvantitativního dotazníkového šetření pak hledala odpovědi na otázku, jak je sociální práce vnímána studenty vysokých škol, či co je zdrželo od studia tohoto oboru. Výsledky byly posléze konfrontovány se závěry dvou studií obdobného charakteru a v závěru diskuse byly shrnuty limity proběhlého výzkumu.

Doslovným cílem práce bylo popsat, jak studenti vysokých škol, zejména pak vybraných humanitních oborů, vnímají sociální práci a identifikovat důvody, které je vedly k tomu, aby sociální práci nestudovali. Pomocí kvantitativního dotazníkového šetření jsme zjistili, že tito studenti vnímají sociální práci, coby činnost sociálního pracovníka, jako potřebnou, ženskou, spíše odbornou a intelektuální, rozmanitou a praktickou. Zároveň však i jako velmi podhodnocovanou, s nízkou prestiží, obtížnou a často také nepříjemnou. Studenti, kteří studium sociální práce zvažovali, nebo s ní měli bližší zkušenost ji vnímali výrazně kladněji. K rozhodnutí sociální práci nestudovat, pak vedl studenty zejména jejich vlastní větší zájem o jiný obor a dále nízké platové ohodnocení a obecně nízká prestiž této profese.

Výsledky tedy odráží poznatky z dostupné literatury. Pro komunitu sociálních pracovníků by mohlo být alarmující, nakořik vnímají studenti tuto profesi jako nepříjemnou. Toto povolání vyžaduje velmi schopné pracovníky, proto je třeba uvažovat o prozkoumání dalších výzkumných otázek. Na místě je zejména analýza způsobu prezentace sociální práce na základních školách, neboť vztah k jednotlivým povoláním se formuje zejména ve školním věku. Tento fakt podtrhuje i skutečnost, že studenti aspirující na učitelské povolání vnímali sociální práci mnohem častěji jako manuální, obtížnou a velmi nepříjemnou. Výsledky se mohou dále stát katalyzátorem pro další zkoumání faktorů prohlubujících nízkou prestiž povolání sociálních pracovníků. Zůstaneme-li v úzkém tématu profesní orientace, je na místě zjišťovat, co za vnímáním studentů stojí a jaké konkrétní představy o sociální práci mají. Na obzoru se navíc

vynořuje další palčivé téma pro vzdělavatele v sociální práci. A to nízká četnost „vystudovaných“ sociálních pracovníků, kteří by u tohoto povolání zůstali.

Kromě námětů pro další výzkum mohou být výsledky také zdrojem inspirace v praxi. A to zejména ve zdůraznění tématu sebe prezentace sociální práce. Studenti v poznámkách zmiňovali, že je pro ně náročné obstarat si informace, případně je odradila zastaralá forma komunikace. Dostupnost přehledných, atraktivní formou prezentovaných informací je při tom v dnešní době naprosto klíčová.

Tato poznání a důrazy se pak mohou stát odrazovým můstkem pro zvýšení prestiže sociální práce v očích studentů zvažujících volbu povolání a v širším horizontu i v očích české společnosti

## Bibliografie

1. ADRAGNA, Doriann, 2009. *Influences on Career Choice During Adolescence* [online]. Psi Chi Journal of Undergraduate Research, **14**(1), 1-7 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: [https://cdn.ymaws.com/www.psichi.org/resource/resmgr/journal\\_2009/Spring09JNAdragna.pdf](https://cdn.ymaws.com/www.psichi.org/resource/resmgr/journal_2009/Spring09JNAdragna.pdf)
2. ARENDOVÁ, Hannah, 2007. *Viva activa, neboli, O činném životě*. OIKOYMENH. Praha. 431 s. ISBN 978-80-7298-185-4.
3. BAJER, Pavel, 2007. *Otázky činnosti sociálních pracovníků*. Brno: Sociální práce/ Sociální práce, **7**(1), 32-34.
4. BĚLOHLÁVEK, František, 1996. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico, s. 343. ISBN 8085839091.
5. BUBELÍNI, Jan, 1981. *Psychológia profesionálneho vývinu mládeže*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1981, 153 s. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, s. 153.
6. DISMAN, Miroslav, 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, s. 372. ISBN 80-246-0139-7.
7. DOUBEK, David a Markéta LEVÍNSKÁ, 2005. *Profi-volba v růžové třídě*. In *Profi-volba z deváté třídy*. Praha: Univerzita Karlova, s. 51-95. ISBN 80-7290-216-4.
8. FERJENČÍK, Ján, 2010. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál, s. 255. ISBN 978-80-7367-815-9.
9. FROMBERGEROVÁ, Anna. 2015. *Dilema výběru vysoké školy*. Praha (bakalářská práce). Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Katedra psychologie.
10. GATI, Itamar, Mina KRAUSZ a Samuel OSIPOW, Journal PSYCHOLOGY, ed., 1996. *A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making* [online]. **43**(4), 510-526 [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: [http://kivunim.huji.ac.il/courses/pdf/3/Gati,%20Krausz%20&%20Osipow%20\(1996\)%20JCP.pdf](http://kivunim.huji.ac.il/courses/pdf/3/Gati,%20Krausz%20&%20Osipow%20(1996)%20JCP.pdf)
11. GIDDENS, Anthony, 2013. *Sociologie*. Editor: Phillip W. SUTTON. Praha: Argo. 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.
12. GREENWOOD, Ernest. 1957. *Attributes of a Profession*. Social Work 2. Oxford University Press.

13. HANSEN, Ellen, 2007. *Kariérové poradenství : příručka pro země s nízkými a středními příjmy* [online]. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, s. 110 [cit. 2019-05-12]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/2234104-Karierove-poradenstvi.html>.
14. HAVLOVÁ, Jitka, 1996. *Profesní dráha ve 20.století: Úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum, s. 148. ISBN 8071842206.
15. HAVRDOVÁ, Zuzana, 1999. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, s. 167. ISBN 80-902081-8-5.
16. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET, 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, s. 202. ISBN 80-7178-715-9.
17. HLAĎO, Petr, 2008. *Svět práce a volba povolání: Studijní text pro učitele* [online]. Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, s. 117 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: [http://www.ped.muni.cz/wtech/elearning/uvod\\_do\\_problematiky\\_volby\\_povolani.pdf](http://www.ped.muni.cz/wtech/elearning/uvod_do_problematiky_volby_povolani.pdf)
18. HLAĎO, Petr, 2010. *Vliv sociálního okolí na kariérové rozhodování žáků při přechodu do vyššího sekundárního vzdělávání*. Pedagogická orientace, **20**(3), 66-81.
19. HLAĎO, Petr, 2012. *Profesní orientace adolescentů: pohledy z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj, s. 140. ISBN 978-80-7302-165-8.
20. HLAĎO, Petr, Škola ZDRAVÍ, ed., 2011. *Longitudinální program profesní orientace jako prostředek podpory duševního zdraví*. (21).
21. HONZÁK, Radkin, 2013. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad, s. 229. ISBN 978-80-7429-331-3.
22. HOŘÁNKOVÁ, Vlasta, 1995. *Metodická příručka poradce pro volbu povolání*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 131. ISBN 80-85850-24-4.
23. HŘEBÍČEK, Libor, 1998. Profesně pracovní způsobilost člověka a její edukativní utváření. IN STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie a metodiky výchovy*. Brno: Paido, s. 99-107. ISBN 8085931613.
24. IPODNIKATEL, , 2011. *Jak zvládnout podnikání jako zkušený profesionál* [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné z: <https://www.ipodnikatel.cz/Management/jak-zvladnout-podnikani-jako-zkuseny-profesional.html?highlight=WyJwcm9mZXNpb25hbGl0YSJd>
25. ISFW, , 2014. *Globální definice sociální práce* [online]. [cit. 2019-09-07]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/cs/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
26. JANEBOVÁ, Radka, 2008. Úvahy nad genderovým tichem aneb Je gender relevantní kategorií v sociální práci. *Sociální práce / Sociálna práca*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, **7**(2), 90-105.

27. JANKOVSKÝ, Jiří, 2018. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, s. 302. ISBN 978-80-7553-414-9.
28. JANOUŠKOVÁ, Klára, ed. a Dana NEDĚLNÍKOVÁ, ed., Dana NEDĚLNÍKOVÁ, 2008. Etická dilemata v terénní sociální práci. In: *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků: sborník studijních textů pro terénní sociální pracovníky* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, s. 378-393 [cit. 2019-06-15]. Dostupné z: [https://projekty.osu.cz/tsp/dokumenty/sbornik\\_tsp.pdf](https://projekty.osu.cz/tsp/dokumenty/sbornik_tsp.pdf)
29. JEŘÁBEK, Jaroslav a Jan TUPÝ, 2005. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání s přílohou upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, s. 126.
30. KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, s. 183. ISBN 807367145X.
31. KLIMEŠ, Lumír, 1981. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, s. 790. ISBN 978-80-7235-446-7.
32. KOHOUTEK, Rudolf, 2008. *Dějiny psychologie pro pedagogy*. Brno: Masarykova univerzita, s. 120. ISBN 9788021045408.
33. KOPŘIVA, Karel, 2013. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, s. 147. ISBN 978-80-262-0528-9.
34. KOPŘIVOVÁ, Jana, 2009. *Česká sociální práce jako obor naprosto selhala*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, **9**(3), 7-9.
35. KOŠČO, Jozef, 1971. *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine: (teoretické a spoločenské predpoklady)*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, s. 284. ISBN 67-238-71.
36. KROULÍKOVÁ, Michaela. 2018. Image analýza profese sociálních pracovníků. Olomouc (diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci, Cyrilometodějská teologická fakulta, Katedra křesťanské sociální práce.
37. LANGER, Tomáš, 2008. *Metodika poradenské práce pro DPV: Verze 4.00* [online]. Praha: Konsorcium pro Informačně poradenský systém, s. 32 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys/cile/metodika/metodika\\_pora\\_dce.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys/cile/metodika/metodika_pora_dce.pdf)
38. LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada Publishing, s. 368. ISBN 80-247-1284-9.
39. MACEK, Petr, 2003. *Adolescence*. Praha: Portál, s. 144. ISBN 80-7178-747-7.

40. MAREŠ, Jiří, Jan PRŮCHA a Eliška WALTEROVÁ, 2003. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, s. 322. ISBN 8071787728.
41. MARX, Karl, 1978. Kapitál: kritika politické ekonomie. Díl první. Kniha první, Výrobní proces kapitálu. *Kapitál: Kritika politické ekonomie*. Vyd. 6., Ve Svobodě 2. Praha: Nakladatelství Svoboda, s. 845.
42. MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, s. 272. ISBN 978-80-7367-368-0.
43. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2012, 309 s. ISBN 978-80-262-0211-0.
44. MATOUŠEK, Oldřich, 2013. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s. 395. ISBN 978-80-262-0213-4.
45. *Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní školy*, čj. 19458/2001-22 [online]. c2001, [cit. 2019-04-15] Dostupné z: <http://vychova-vzdelavani.cz/download/msmt2001/>.pdf.
46. MEZERA, Antonín, 2015. *Obrázkový kariérový test*. Praha: Raabe, s. 99. ISBN 978-80-7496-180-9.
47. MOJŽÍŠEK, Lubomír, 1974. *Úvod do teorie pracovní výchovy*. Praha: í, 1971, 172 s. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, s. 172.
48. MUSIL, Libor, 2004. *"Ráda bych Vám pomohla, ale"--: dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman, s. 243. ISBN 8090307019.
49. MUSIL, Libor, 2008. Různorodost pojetí, nejasná nabídka kontrola výkonu „sociální práce“. *Sociální práce / Sociálna práca*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, **8**(2), 60-79.
50. NAKONEČNÝ, Milan, 1992. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, s. 258. ISBN 8085603012.
51. NAVRÁTIL, Pavel, 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, s. 168. ISBN 80-903070-0-0.
52. NINGEROVÁ, Zuzana, 2015. *Sociální práce je neměřitelná, je neviditelná* IN: [socialniprace.cz](http://socialniprace.cz) [online]. [cit. 2019-02-08]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=720>
53. PAVELKOVÁ, Isabella, 2002. *Motivace žáků k učení:perspektivy orientace žáků a časový faktor v žákovské motivaci*. Praha: Univerzita Karlova, s. 248. ISBN 80-7290-092-7



54. OSGOOD, Charles, George SUCI a H. PERCY. 1957. *The Measurment of Meaning* [online]. University of Illinois Press, 342 s [cit. 2019-04-15]. 0252745396 . Dostupné z: [https://books.google.cz/books?id=Qj8GeUrKZdAC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.cz/books?id=Qj8GeUrKZdAC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
55. PELIKÁN, Jiří, 2011. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, s. 270. ISBN 978-80-246-1916-3.
56. PETERSON, Gary, 2002. A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. IN BROWN, Duane. *Career Choice and Development*. San Francisco: John Willey and Sons, s. 312-369. ISBN 0-7879-5741-0
57. PORVAZNÍK, Ján, 2003. *Celostní management: pilíře kompetence v řízení*. Bratislava: Sprint, s. 509. ISBN 8089085059.
58. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, s. 320. ISBN 978-80-247-4748-4.
59. PUGNEROVÁ, Michaela, 2006. *Profesionální orientace*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, s. 57. ISBN 80-244-1198-9.
60. RENDL, Miroslav, 2005. *Profi-volba v modré třídě. In Profo-volba z deváté třídy*. Praha: Univerzita Karlova, s. 111-138. ISBN 80-7290-216-4.
61. RITTER, Jessica, Halaevalu VAKALAHU a Mary KIERNAN-STERN, 2009. *101 Careers in Social Work*. New York: Springer Publishing Company, s. 285. ISBN 978-0-8261-5405-7.
62. ŘEZNÍČEK, Ivo, 1994. *Metody sociální práce: podklady ke stáží studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 75. ISBN 80-85850-00-1.
63. ŘÍČAN, Pavel, 2004. *Cesta životem*. Praha: Portál, s. 392. ISBN 9788073679514.
64. SEARS, Susan, 1982. *A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective*. *Vocatonal Guidance Quarterly* [online]. **31**(2), 137-143 [cit. 2019-06-10]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/232449973\\_A\\_Definition\\_of\\_Career\\_Guidance\\_Terms\\_A\\_National\\_Vocational\\_Guidance\\_Association\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/232449973_A_Definition_of_Career_Guidance_Terms_A_National_Vocational_Guidance_Association_Perspective)
65. SIRIUS, 2013. *Závěrečná zpráva Podpora pracovníků OSPOD při péči o ohrožené děti – supervize* [online]. Nadace Sirius, s. 13 [cit. 2019-03-22]. Dostupné z: <http://www.nadacesirius.cz/soubory/ke-stazeni/projekty/zaverecna-zprava-podpora-pracovniku-ospod-pri-peci-o-ohrozene-deti-supervize.pdf>

66. SMUTEK, Martin, ed., Josef ZITA, 2005. Univerzalizace – specializace jako součást profesionální identity povolání. *IN Možnosti sociální práce na počátku 21. století: sborník příspěvků z minikonference*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, s. 79-93.
67. SUPER, Donald, 1980. *A Life-span, Life-space Approach to Career Development*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879180900561>: Journal of Vocational Behavior, **16**(3), 282-296.
68. ŠMAJS, Josef, 2013. Lidská práce - málo známý fenomén kultury. . IN BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, s. 11-48. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3
69. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena eds. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
70. ÚLEHLA, Ivan, 1999. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 128. ISBN 8085850699.
71. ÚLEHLA, Ivan, 2007. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 128. ISBN 8086429369.
72. VÁGNEROVÁ, Marie, 2012. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, s. 531. ISBN 978-80-246-2153-1
73. VCVS, Vzdělávací, 2012. *Podpora sociálním pracovníkům, výstupy z workshopu (25. 9. 2012)* [online]. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <http://www.vcvscr.cz/soubory/projekty/380podpora-socialni-pracovnikum-vystupy-workshopu.pdf>.
74. *Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících*, 2016. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2019-06-18]. Dostupné také z: <http://socialnirevue.cz/item/vecny-zamer-zakona-o-socialnich-pracovnicich>
75. VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, s. 224. ISBN 9788024717319.
76. VUORINEN, Raimo a Anthony WATTS. 2011. *Politiky celoživotního poradenství: postupující práce. Zpráva o práci Evropské sítě politik celoživotního poradenství v letech 2009–2010* [online]. Praha, 27 s [cit. 2019-06-17]. 978-80-86856-674. Dostupné z: <https://docplayer.cz/426419-Politiky-celozivotniho-poradenstvi-postupujici-prace.html>

77. *Zákon č. 108 ze dne 31. 3. 2006 o sociálních službách*, v účinném znění ke dni 15. 4. 2019. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108#cast8>

## Seznam grafů

Graf 1. Pohlaví respondentů. ....	43
Graf 2. Respondenty studovaný ročník VŠ .....	43
Graf 3. Studijní obory respondentů.....	44
Graf 4. Míra zkušenosti se sociální prací.....	45
Graf 5. K čemu má blíže sociální práce? .....	45
Graf 6. Vnímání sociální práce, potřebný/zbytečný .....	46
Graf 7. Vnímání sociální práce, mužný/ženský .....	46
Graf 8. Vnímání sociální práce, podhodnocovaný/nadhodnocovaný .....	47
Graf 9. Vnímání sociální práce, podhodnocovaný/nadhodnocovaný, medicí .....	47
Graf 10. Vnímání sociální práce, s vysokou prestiží / s nízkou prestiží.....	47
Graf 11. Vnímání sociální práce, teoretický/praktický .....	49
Graf 12. Vnímání sociální práce, obtížný/snadný.....	50
Graf 13. Vnímání sociální práce dle míry zkušenosti se sociální prací .....	51
Graf 14. Vnímání sociální práce dle toho, zda respondenti její studium zvažovali .....	52
Graf 16. Zvažování studia sociální práce, ženy .....	52
Graf 15. Zvažování studia sociální práce, muži.....	52
Graf 17. Zvažování studia sociální práce dle studijních oborů respondentů .....	53
Graf 18. Zvažování studia sociální práce dle míry zkušenosti se sociální prací .....	53
Graf 19. Důvody k nestudování sociální práce při zvažování tohoto studia .....	54
Graf 20. Důvody k nestudování sociální práce při nezvažování tohoto studia.....	56

## 9 Seznam obrázků

Obrázek 1. Vztahy mezi Hollandovými typy osobnosti .....	13
Obrázek 2. Zobrazení sociálního pracovníka v kariérovém testu.....	19
Obrázek 3. Taxonomie překážek volby povolání u adolescentů dle Gatiho .....	21
Obrázek 4. Role sociálního pracovníka dle Řezníčka .....	28
Obrázek 5. Pracovní činnosti sociálního pracovníka.....	28
Obrázek 6. "Pro a proti" výkonu sociální práce.....	29
Obrázek 7. Přehled etických dilemat .....	29
Obrázek 8. Faktory podstatné pro rozvoj syndromu vyhoření .....	30
Obrázek 9. Dotazník, seznam bipolárních škál.....	36
Obrázek 10. Dotazník, identifikační otázky .....	36
Obrázek 11. Dotazník, zvažování studia sociální práce .....	36
Obrázek 12. Dotazník, důvody, proč respondenti nestudují sociální práci .....	37
Obrázek 13. Citace komentářů, dostupnost informací o studiu sociální práce.....	55
Obrázek 14. Citace komentářů, jiné důvody k nestudování soc. práce .....	56
Obrázek 15. Dotazník, kompletní verze .....	71

## Seznam použitých zkratek

SP.....	sociální práce
SPR.....	sociální pracovník, sociální pracovníci
SŠ.....	střední škola, středoškolský
VOŠ.....	vyšší odborná škola
VŠ .....	vysoká škola, vysokoškolský
ZŠ.....	základní škola

# Přílohy

## 9.1 Dotazník

Vážené respondentky, vážení respondenti,

obracím se na Vás žádostí o vyplnění dotazníku, který je podkladem mé bakalářské práce. Cílem dotazníku je zjistit, proč se studenti rozhodují studovat jiné obory než sociální práci. Tento dotazník je určen pro vysokoškolské studenty pomáhajících profesí, humanitních věd příbuzných sociální práci a těm, kteří takové studium zvažovali. Vyplnění zabere odhadem 5 minut. Účast ve výzkumu je anonymní a dobrovolná.

Předem děkuji za spolupráci. Studentka Cyrilometodějské fakulty UPOL v Olomouci

<b>1. Pohlaví:</b>			
	<i>Muž</i>	<i>Žena</i>	
<b>2. Věk:</b>			
<b>3. Studovaný obor:</b>			
<b>4. Ročník VŠ studia:</b>			
<b>5. Zkušenost se SP:</b>			
	Bez zkušenosti	Z doslechu	Zkušenost v rodině
			Osobní zkušenost
<b>6. Na škále 1–7 křížkem označte, ke kterému pólu má – dle vašeho názoru – sociální práce (povolání soc. pracovníka) blíže:</b>			
	<i>Jednotvárný – Rozmanitý</i>	<i>Mužský – Ženský</i>	<i>S vysokou prestiží – S nízkou prestiží</i>
	<i>Manuální – Intelektuální</i>	<i>Zbytečný – Potřebný</i>	<i>Podhodnocovaný – Nadhodnocovaný</i>
	<i>Příjemný – Nepříjemný</i>	<i>Odborný (nutnost vzdělání) – Jednoduchý (může to dělat každý)</i>	
	<i>Snadný – Obtížný</i>	<i>Teoretický – Praktický</i>	
<b>7. Zvažoval(a) jste studium sociální práce?</b>			
<b>8. a) Ano =&gt; Proč ji nestudujete?</b>	<b>b) Ne =&gt; Proč nebyla variantou vašeho výběru?</b>		
	<i>Nízké platové ohodnocení</i>	<i>Nízké platové ohodnocení</i>	
	<i>Nepřijetí na školu</i>	<i>Větší zájem o jiný obor</i>	
	<i>Větší zájem o jiný obor</i>	<i>Náplň oboru (rozepište)</i>	
	<i>Náplň oboru (rozepište)</i>	<i>Vliv rodičů/rodiny</i>	
	<i>Vliv rodičů/rodiny</i>	<i>Vliv okolí</i>	
	<i>Vliv okolí</i>	<i>Společenské postavení oboru (nízká prestiž)</i>	
	<i>Společenské postavení oboru (nízká prestiž)</i>	<i>Zdravotní a tělesné předpoklady</i>	
	<i>Zdravotní a tělesné předpoklady</i>	<i>Málo informací</i>	
	<i>Málo informací</i>	<i>Jiné (rozepište)</i>	
	<i>Jiné (rozepište)</i>		
<b>9. Chtěl(a) byste k tématu něco dodat či zmínit?</b>			

Obrázek 15. Dotazník, kompletní verze

Děkuji za vaši pozornost a čas!

Pokud byste rádi nahlédli do výsledků výzkumu, zadejte svůj e-mail.

## 9.2 Mýty a fakta o sociální práci

Stanete-li se sociálním pracovníkem, zjistíte, že většina lidí má na sociální práci dost jasný, ale zkreslený pohled.

1. Všichni sociální pracovníci jsou špatně placeni.
  - Je pravda, že mnoho pracovníků je placeno hůře, než by mělo být. Výše platu se však odvíjí od toho, jak konkrétní organizace dokáže pracovat s dotacemi, donory, sponzory atp. Zejména zkušenější specializovaní pracovníci, pracovníci v řídicích pozicích atp. mohou mít i velmi slušný plat.
2. Všichni sociální pracovníci mají velmi stresující práci.
  - Záleží na pracovním prostředí, cílové skupině, a hlavně objemu práce. Mnoho pracovníků má minimálně stresující práci.
3. Kdokoli, kdo v práci pomáhá lidem, může být označen jako sociální pracovník
  - Sociální pracovníci jsou pouze lidé, kteří na to mají patřičnou odbornost (viz kapitola 2.1.1 Odborní zdatnost).
4. Pro poskytování poradenství či terapeutických služeb je nutné být vysokoškolsky vzdělaný v psychologii nebo psychiatrii.
  - Základní poradenství poskytují všichni sociální pracovníci. Terapeutické služby může poskytovat každý, kdo projde vzdělávacím výcvikem.
5. Sociální pracovníci pomáhají klientům tím, že za ně řeší jejich problémy
  - Sociální pracovníci klienty zplnomocňují, aby dokázali řešit svoji situaci vlastními silami.
6. Je jednoduché být sociálním pracovníkem, jde o práci založenou na „pocitech“
  - Ačkoli jsou sociální pracovníci vnímavými, empatickými jedinci, musí být také inteligentní a mít výborné kritické uvažování, aby se dokázali orientovat v teoriích, výzkumech a aktuálních přístupech sociální práce.

(Ritter a kol, 2009, s. 4-5)