

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

Bakalářská práce

UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ OBORU SOCIÁLNÍ A CHARITATIVNÍ PRÁCE TEOLOGICKÉ FAKULTY NA TRHU PRÁCE

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Maliňáková

Autor práce: Barbora Lhotská

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Prezenční

Ročník: IV.

2015

Prohlášení

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

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

30. 3. 2015

podpis

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Lucii Maliňákové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

Úvod	6
Teoretická část	7
1 Jednotlivé kapitály.....	8
1.1 Vymezení lidského kapitálu a investice do něho	8
1.2 Vymezení kulturního kapitálu a jeho indikátory	9
1.3 Vymezení sociálního kapitálu a jeho pochopení ve dvou kontextech	10
1.4 Ekonomický kapitál jako jedna z nerovností ve vzdělávání.....	11
2 Trh práce a příslušné dělení	12
3 Vzdělání a jeho důvod	15
3.1 Vzdělání v ČR.....	16
3.2 Potřeba školy.....	16
4 Preference při výběru oboru.....	17
4.1 Dvě možnosti studia sociální práce v Českých Budějovicích	18
4.2 Zaměření studia bakalářského oboru Sociální a charitativní práce.....	19
5 Kompetence pro práci v oblasti sociální práce	20
6 Smysl odborné praxe při studiu sociální práce	21
7 Absolvent vysoké školy	22
8 Práce vs. potřeby člověka	24
8.1 Povolání a cesta k jeho získání	25
8.2 Formy získání zaměstnání v sociální práci.....	26
8.3 Sektory uplatnění oboru Sociální a charitativní práce TF JU.....	26
Praktická část	27
1 Cíl práce, hypotézy práce.....	28
2 Metodologie	29
2.1 Výzkumný soubor	29
2.2 Technika sběru dat	29

3 Získané údaje	30
3.1 Grafy odpovídající na zadanou hypotézu – absolventi oboru SCHP TF JU, kteří přímo v uvedeném oboru pracují.....	30
3.2 Grafy sloužící k rozšíření dané problematiky této práce – absolventi SCHP TF JU pracující i nepracující v daném oboru	35
4 Diskuze	41
4.1 Odpovědi na zadanou hypotézu – absolventi oboru SCHP TF JU, kteří přímo v uvedeném oboru pracují.....	41
4.2 Rozšíření dané problematiky této práce – absolventi SCHP TF JU pracující i nepracující v daném oboru	43
Závěr	46
Přílohy.....	47
Použitá literatura	51
Internetové zdroje.....	53
Abstrakt.....	55
Klíčová slova: sociální práce, vzdělání v sociální práci, uplatnění absolventů	55
Abstract.....	56
Keywords: graduate job market, social work education, social work.....	56

Úvod

Jsem studentkou Teologické fakulty oboru Sociální a charitativní práce a pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma Uplatnění absolventů oboru Sociální a charitativní práce Teologické fakulty na trhu práce. Při výběru tématu bakalářské práce jsem si vzpomněla, jak obtížné pro mě bylo vybrat si školu, ať střední, nebo vysokou. Velmi jsem totiž postrádala ukazatele, které by mi dopomohli lépe si vybrat obor. Jak jsem dále zjistila, nejsem sama, u koho to hrálo „velkou roli“ při výběru studia. V časopise Sociální práce vyšel článek čerpající z disertační práce Sociální aspekty přechodu studentů ze vzdělávání do zaměstnání, ve kterém je uvedeno, že docela důležité je to pro 42,9 % respondentů a velmi důležité až zásadní je to pro 25,9 % respondentů (Pelikánová 2012). Podle mého úsudku to nejsou zrovna malé hodnoty, a proto jsem se rozhodla oslovit absolventy tohoto oboru a požádat je, zda by mi mohli podat informace o jejich nynějším a předchozím uplatnění na trhu práce.

Hlavním cílem mé práce je zjistit, zda absolventi SCHP TF JU se uplatňují v oboru sociální práce, a pokud ne, kde tedy pracují. Dále jsem zjišťovala, jakým způsobem si našli zaměstnání, po jaké době od ukončení studia a zda plánují v sociální oblasti zůstat, atd.

Bakalářská práce se skládá z teoretické části o několika jednotlivých oddílech, popisujících dané téma ze širší perspektivy, kupříkladu koncepci vzdělávání, koncepci lidského kapitálu atd. Na tyto oddíly navazuje výzkum, který je sestaven ze dvou dílčích částí obsahujících grafy, které odpovídají na zadanou hypotézu a grafy, sloužící k rozšíření dané problematiky.

Teoretická část

1 Jednotlivé kapitály

Tyto kapitály jsou velmi důležité pro vývoj lidského života. Jejich nedostatek může být příčinou různých problémů a úskalí v našem životě.

1.1 Vymezení lidského kapitálu a investice do něho

Lidský kapitál označili autoři studie Human Capital Investment jako *znalosti, dovednosti, kompetence a další vlastnosti osvojené jednotlivci, které jsou relevantní pro ekonomické aktivity*. (OECD 1998) Jeho předmětem je teorie investic, což jsou aktivity, které ovlivňují budoucí peněžní i psychické příjmy tím, že posilují zdroje, které se nacházejí v každém z nás. Investování do lidského kapitálu není však důležité jen pro jednotlivce, nýbrž i pro společnost. Představuje neobyčejně významný zdroj bohatství národů. Rozlišujeme tři hlediska dělení investic. Za prvé jsou to formy (výcvik na pracovišti, školní vzdělávání, migrace za pracovními příležitostmi), za druhé účinky na výdělků a na spotřebu a za třetí investované objemy, míry výnosu a zejména intenzita vnímání vazby mezi investicí a výnosem. (srov. Kameníček 2003:15-16)

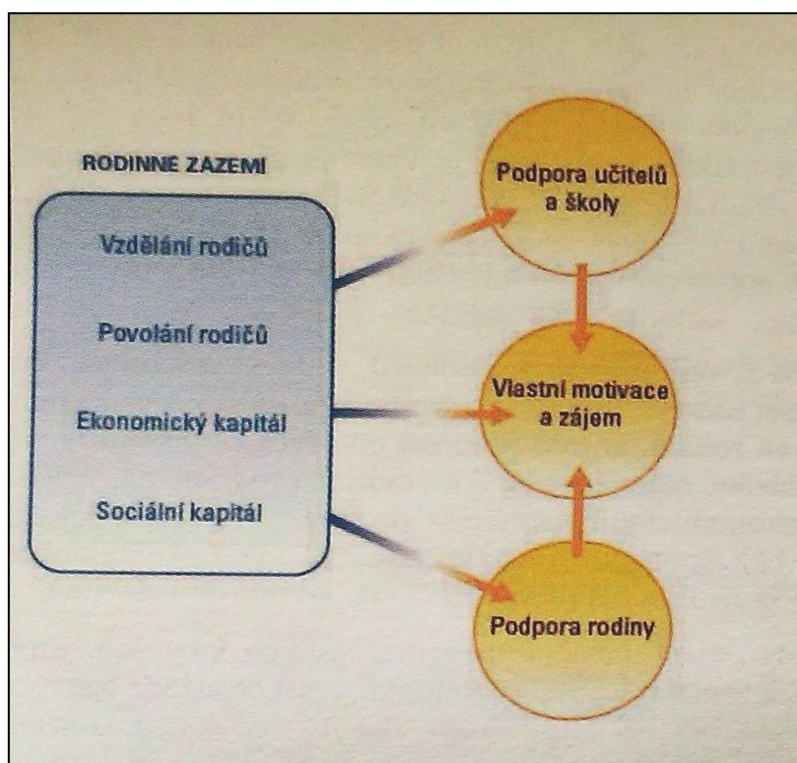
Pole lidských aktivit se dá rozčlenit na dvě skupiny, a to na aktivity jednorázové a dlouhodobé. Jednorázové aktivity přinášejí okamžitý příjem, který někdy vyvolává i velmi příjemné pocity, avšak ty nás mohou těžce poškodit. U dlouhodobých aktivit, které většinou vnímáme jako ne zcela příjemné, můžeme předpokládat značný a dlouhodobý užitek. (srov. Kameníček 2003:12-13) Proto jsou dlouhodobější vklady do lidského kapitálu rozhodně přínosem, který se ale nemusí projevit ihned. To znamená, že pokud rozumíme vkladem do lidského kapitálu vzdělání, nemůžeme očekávat bezprostřední uplatnění tohoto vzdělání na trhu práce. To je totiž vázané nejen na vystudování určitého oboru, ale i na schopnosti absolventů získat patřičné místo, což se dá zařadit do jeho potenciálu, kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu.

1.2 Vymezení kulturního kapitálu a jeho indikátory

Vzdělání a povolání rodičů lze chápat jako jeden z indikátorů rodinného zázemí, které má vliv na kulturní kapitál jedince, přičemž mezi další důležité kapitály se řadí ekonomický a sociální kapitál. Kulturní a sociální kapitál není natolik zřejmý na první pohled, zato je daleko hůře odstranitelný. (srov. Zelenka 2008:44)

Kulturní kapitál je uváděn jako *schopnosti, dovednosti, postoje a hodnoty převažující především v rodině a předávané v rámci socializace dítěti*. (Palán 2009) Proto je velmi těžko získatelný, pokud jím člověk nedisponuje. *Potomci vzdělaných rodičů jsou zvýhodněni oproti těm ostatním prostě již díky tomu, že je rodiče mohli už od dětství uvádět do kultury, v jaké vyrůstali zpravidla i jejich učitelé. Rozdíly tohoto kulturního dědictví se promítají do studijních výsledků především při studiu společenských věd, tedy disciplín, které jsou ponořeny do sdílené kultury více než obory exaktní a technické*. (Keller, Tvrđý 2008:107) S tím dále nezbytně souvisí zprostředkující faktory. Prvním z nich je podpora učitelů a školy. Bylo prokázáno, že učitelé tíhnou k dětem s podobnou sociální situací, ve které se nachází oni sami. Druhým zprostředkujícím faktorem je vlastní motivace a zájem jedince, které jsou ovlivňovány právě podporou ze strany učitelů, školy a rodiny, která představuje třetí zprostředkující faktor. (srov. Zelenka 2008:46)

Rodinné zázemí → Vzdělání → Zaměstnání
Co ovlivňuje, jaké kdo má vzdělání a jak se uplatní na pracovním trhu?



Rodinné zázemí

Zdroj: Zelenka 2008

1.3 Vymezení sociálního kapitálu a jeho pochopení ve dvou kontextech

Kulturní kapitál je posuzován spíše v období vzdělávání, kdežto sociální kapitál vychází spíše ze stavu, kdy student již určitého vzdělání dosáhl a nyní hledá uplatnění na trhu práce. (srov. Keller, Tvrký 2008:107) U sociálního kapitálu, který je těžko operacionalizován, jsou velmi důležité samoorganizující se sklony podnikové sféry, tj. vysoké využívání možností, které vyvěrají z podnikatelské kooperace, jako jsou mezipodnikové dohody, licence, franšizy, společné podniky a strategické aliance. (srov. Jirásek 2001:34)

Sociální kapitál lze chápat ve dvou kontextech. Prvním z nich je koncept v mikrosociální rovině Pierra Bourdiea, což je síť meziosobních vztahů, které může každý člen skupiny mobilizovat při sledování svých zájmů a kvůli vylepšení své vlastní sociální pozice. Koncept sociálního kapitálu zde vlastně upozorňuje

na skutečnost, že jednotlivci a celé skupiny mohou nalézat potřebné zdroje mimo sebe díky propojení s druhými jednotlivci či skupinami. Ve druhém kontextu makrosociálního významu, jehož stoupencem je americký sociolog Robert Putman, je pojem sociálního kapitálu chápán jako určitá nadindividuální kvalita, konkrétně jako míra důvěry a vstřícnosti, jež vládne v určité době a v určité společnosti, či jako ochota občanů podílet se na veřejném životě, například formou účasti v asociacích a dobrovolných sdruženích. Zjednodušeně se dá říci, že makrosociální kontext chápe sociální kapitál jako stav celé společnosti, zato mikrosociální kontext ho chápe jako meziosobní tok vlivu a informací. (srov. Keller, Tvrđý 2008:107-108)

1.4 Ekonomický kapitál jako jedna z nerovností ve vzdělávání

Posledním důležitým kapitálem je ekonomický, který především poukazuje na nerovnosti ve vzdělávání. Nedostatek finančních prostředků zapřičiňuje nedostatek finančního kapitálu. K tomu dochází zejména u studentů z méně zámožných rodin. Jeho nedostatky mohou být v dnešní době zmírňovány různými stipendii, nadacemi a v neposlední řadě úvěry, které nejsou tím nejvhodnějším řešením. (srov. Zelenka 2008:34) Tyto úvěry jsou sice splatné až po studiu, ale není zcela vhodné na začátku pracovní kariéry splácet dluh. Dalo by se tedy říci, že snižování nedostatku ekonomického kapitálu tímto způsobem vypovídá o nižším lidském kapitálu daného jedince. Nejdříve by se měly vyzkoušet jiné dostupné varianty, než žít na dluh a navíc už od studia.

2 Trh práce a příslušné dělení

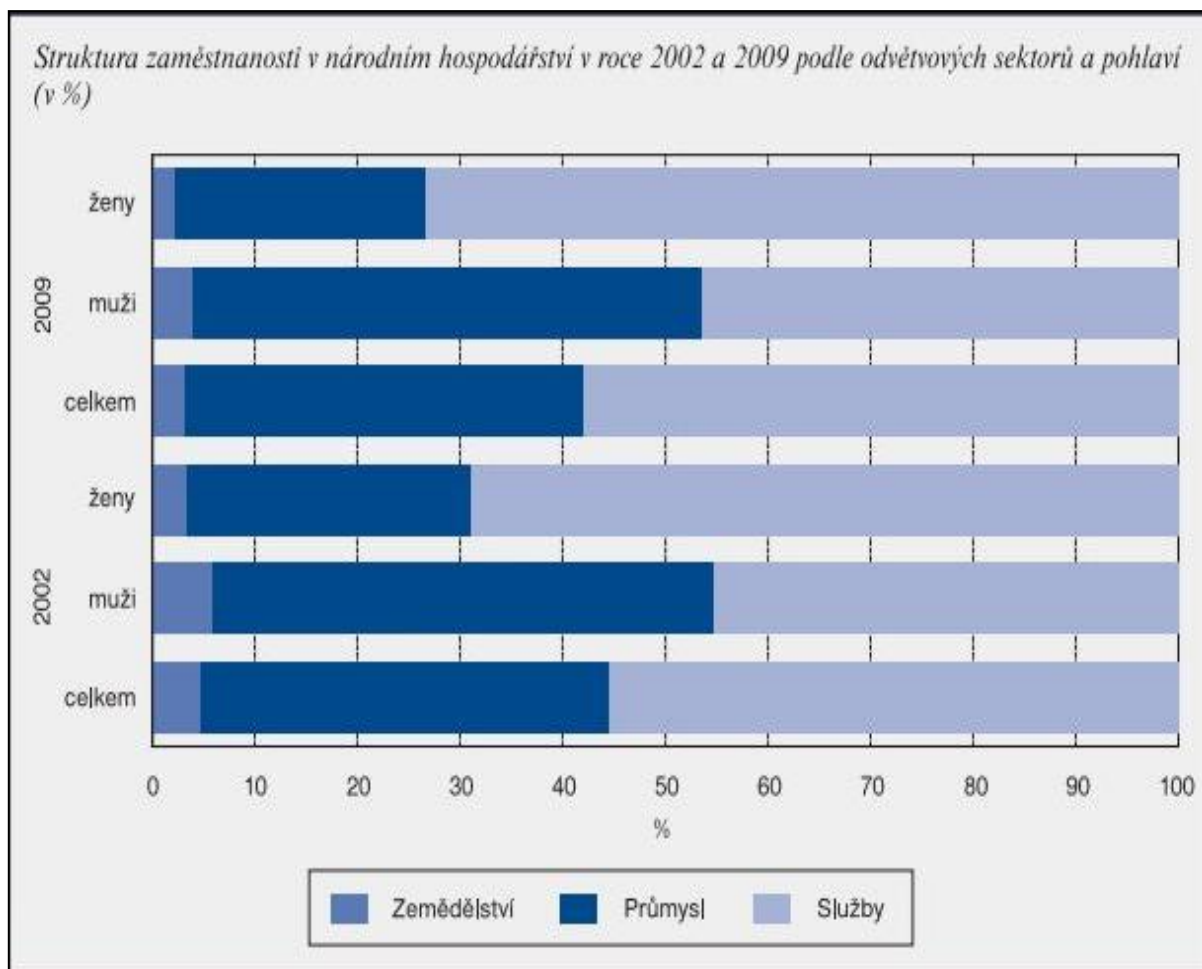
Pravidlo „něco za něco“ se zde ukazuje jako velmi důležité. Absolventi škol navyšují vzděláním svůj lidský kapitál, který se poté snaží prodat za co nejvyšší cenu zaměstnavatelům. Ti jsou ochotni zaplatit, ale na druhou stranu se snaží získat co nejvíce lidského kapitálu za co nejnižší cenu. Je to takový koloběh neboli směna na trhu práce. Cílem směny není ale výrobek, nýbrž lidský kapitál. To ovšem nic nemění na podstatě trhu. *Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanost) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.* (Robert Holman 2000:139)

Jedno z možných dělení trhu práce, jak uvádí Mareš v roce 2002, je primární a sekundární. Primární trh disponuje vyššími mzdami, lepším kariérním růstem, ale také požaduje vyšší lidský kapitál. Kdežto pracovníci v sekundárním trhu se spokojí s nižšími mzdami a s velmi nízkým procentem možnosti kariérního růstu, protože nedisponují takovým kapitálem jako pracovníci primárního trhu. Zařazení do toho nebo onoho druhu trhu práce však opět nezávisí pouze na vzdělání, ale i na schopnostech či ctižádostivosti daného uchazeče. Proto se z primárního trhu práce těžko přechází do sekundárního a obráceně. Pracovníci sekundárního trhu práce budou těžko mít požadované schopnosti pracovníků primárního trhu práce a zase naopak pracovníky primárního trhu práce nebude uspokojovat nízká míra mzdy pracovníků sekundárního trhu práce.

Další dělení trhu práce je možné na primární, sekundární a terciální, kdy se do primárního trhu řadí zemědělství, do sekundárního průmysl a do terciálního služby. Sociální práce spadá do terciálního sektoru. *Sektor služeb, označovaný z hlediska národního hospodářství jako terciární sektor, zahrnuje*

všechna odvětví lidské činnosti, jejichž podstatou je poskytování služeb, tedy poskytování práce, znalostí, finančních prostředků, infrastruktury, výrobků nebo jejich vzájemná kombinace. (Management Mania 2012) Proto se sem řadí obchod a zprostředkování, transport, doprava a přeprava, skladování, cestovní ruch, ubytování a pohostinství, finanční služby, média, informace a propagace, odvětví informační a komunikační služby a průmysl, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče, nemovitosti a infrastruktura, zábava, kultura a sport, poradenství, právní a odborné služby, řemesla a opravy, veřejná správa. (srov. Management Mania 2012)

Českým statistickým úřadem byla v roce 2010 vypracována studie, která v období 2002 až 2009 sledovala, jak se v jednotlivých sektorech měnil daný počet zaměstnanců. Ze studie vyplývá, že v primárním sektoru byl ve sledovaném období zpozorován pokles, v sekundárním sektoru byl ve stejném období zpozorován pouze nízký nárůst, avšak v terciálním sektoru byl opět ve stejném období zpozorován nárůst vysoký. Z toho podle mého úsudku vyplývá nejen to, že obory s humanitním charakterem, včetně sociální práce, jsou velmi oblíbené, ale také že v nich potenciální uchazeči o zaměstnání nacházejí uplatnění. Po hlubším zamyšlení z toho dokonce vyplývá, že v tomto sektoru našli uplatnění nejspíše i zaměstnanci minimálně z primárního sektoru, který zaznamenal pokles. Předchozí tvrzení dokládá mimo jiné i článek s názvem: *Humanitní obory líhní nezaměstnaných nejsou! Spíš obecnou přípravkou „na cokoli“*, který blíže popisuje údajnou nezaměstnanost absolventů humanitních oborů, tedy zaměstnanců terciálního sektoru. (srov. Dlouhá 2012)



Struktura zaměstnanosti v národním hospodářství v roce 2002 a 2009 podle odvětvových sektorů a pohlaví (v %)

Zdroj: ČSÚ 2010

3 Vzdělání a jeho důvod

Nejdůležitějším druhem lidského kapitálu je vzdělání (Štrédl 2001:27). Jen to ale nestačí. Ve velkém sociologickém slovníku se slovo vzdělání nenalzá. Je zde ale nahrazeno slovem vzdělávání, které je tu charakterizováno jakožto *proces získávání poznatků, schopností a dovedností a prostředek nabytí kulturního kapitálu*. (Červenka 1996:1417-1418) Dříve bylo vzdělání spíše privilegiem existujícího postavení, nežli nástrojem k jeho dosažení. Toto privilegium funguje i v dnešní době, sice jiným způsobem, ale neustále je založeno na stejném principu. Například studium na soukromé škole volí většinou studenti, kteří pocházejí ze zámožnějších rodin a nezvládli studium na státní škole. Těchto privilegií, ale i bariér, je bohužel více, a to vypovídá o tom, že vzdělání je bohužel nástrojem k reprodukci a legitimizaci stávajících nerovností. (srov. Havlík, Kořa 2002:83-84) Proto také uvádím výše, že jen vzdělání nestačí.

Uvedme nejtýpčtější bariéry a privilegia v přístupu ke vzdělání:

- stavovské (jen pro vyšší stavy, privilegované, z nižších stavů jen ojediněle a obvykle se souhlasem „vrchnosti“);
- podle pohlaví (problém ženské emancipace; preference typů vzdělání podle pohlaví atd.);
- rasové a etnické (rasově motivované bariéry, segregace, apartheid);
- sociokulturní (náboženské, jazykové a komunikační, hodnotové systémy, subkulturní specifika);
- ekonomické (rozsah a zdroje, z nichž je financováno školství, školné, náklady rodiny na studium apod.);
- reprodukce sociální struktury (mezigenerační mobilita či autoreprodukce; profesní orientace, vztah k potřebě vzdělání a jeho typu, sociální a kulturní kapitál);
- regionální dostupnost a/nebo diference v úrovni.

Nejtýpčtější bariéry a privilegia v přístupu ke vzdělání

Zdroj: Havlík, Kořa 2002

3.1 Vzdělání v ČR

V České republice máme lepší uplatnění vzdělání nežli v jiných zemích, které již několik desetiletí procházejí procesem vzdělávání společnosti. V období, kdy u nás vládl socialismus, získání vzdělání nebylo natolik atraktivní jako v západních zemích. Motivací pro absolventy tam byly dobře odměňované a perspektivní pozice, kdežto v naší republice a dalších socialistických zemích bylo uplatňováno spíše snížení nerovností platového ohodnocení. To všechno sice nebylo tenkrát pro tehdejší Československo přínosné, ale zdá se, že se tu dá uplatnit přísloví „všechno špatné je pro něco dobré“. Tím chci říci, že pro nynější uplatnění absolventů je dřívější stagnace na trhu práce vysokoškoláků výhodná. Výhoda spočívá v tom, že náš trh práce nebyl ještě přesycen jako v západních zemích. Zmasovění vzdělání totiž probíhá již od poloviny 20. století, ale u nás se rozšířilo až po pádu socialismu. (srov. Keller a Tvrđý 2008:83-85)

3.2 Potřeba školy

Školu lze považovat za instituci, která se specializuje na výcvik dovedností, které by měli být úměrné k možnému pozdějšímu výdělku. U některých škol se zaměřují na jednu specializovanou dovednost, jak je tomu například u řemesel, kdežto na vysokých školách to většinou bývá více dovedností, které musí absolvent zvládnout. (srov. Jiří Kameníček 2003:46) To se poté odvíjí i na platovém ohodnocení. *Pracovníci s vyšším lidským kapitálem v průměru vydělají více než ti, kdo mají lidského kapitálu méně. Absolventi vysokých škol ve vyspělých tržních ekonomikách získají až o 2/3 vyšší plat, než ti, kdo své vzdělání ukončili střední školou. Tento značný rozdíl byl doložen v řadě zemí světa a v méně rozvinutých zemích, kde je málo vzdělaných pracovníků, bývá obvykle ještě výraznější.* (Karel Štrédli 2001:27) Tímto se dá poukázat na trh práce, kde je vyšší poptávka po kvalifikovanějších pracovnících, nežli po méně kvalifikovaných. Na druhou stranu je to také o nabídce zaměstnavatele zaměstnanci, který pohlíží právě na výši finančního ohodnocení.

4 Preference při výběru oboru

Hodně lidí nazírá na tuto problematiku jako na předem vyřešenou, neboli podle všeobecného mínění je mezi nejvyššími preferencemi při výběru oboru na VŠ následné platové ohodnocení v zaměstnání a další preference nejsou tak známé, ale přece jen stojí za zmínku. Jsou to hlavně „mimoekonomické“ preference ke studiu. (srov. Keller, Tvrđý 2008:86) Podle projektu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR se jeví s nejvyšší hodnotou 56,6 % jako velmi důležitý až zásadní důvod vlastní zájem o obor. (srov. Keller, Tvrđý 2008:166) Vzhledem k tomu, že do řad respondentů tohoto výzkumu patřili nejen respondenti s vysokoškolským vzděláním, kteří považovali v menší míře za velmi důležitý/zásadní důvod vlastní zájem o obor, se procento vysokoškoláků se zájmem o obor ještě zvyšuje. (srov. Keller, Tvrđý 2008:86) Druhou nejvyšší hodnotu zaznamenal tento výzkum v řádku velmi důležitý až zásadní uplatnitelnost na trhu práce s 25,9 % (srov. Keller, Tvrđý 2008:166), kde se opět objevuje stejný aspekt jako u vlastního zájmu o obor a to, že u vysokoškoláků se procenta ještě navyšují, což opět zapříčiňuje menší míra volby tohoto faktoru u jiných respondentů nežli s vysokoškolským vzděláním. (srov. Keller, Tvrđý 2008:86) Respondenty s vysokoškolským vzděláním k výběru faktoru uplatnitelnosti na trhu práce ve vyšší míře nežli jiné vede navyšující se riziko výběru málo uplatnitelného oboru, které je dané velkou rozmanitostí vysokoškolských oborů. (srov. Keller, Tvrđý 2008:86-87) Na třetím místě s 23,4% se v tabulce objevuje rodinná tradice jako velmi důležitý až zásadní důvod, jak si vybrat obor. (srov. Keller, Tvrđý 2008:166)

Příloha č. 7 Co lidi motivuje při výběru studijního či učebního oboru

	Zcela nedůležité	Nepříliš důležité	Docela důležité	Velmi d./zásadní
Vlastní zájem	2,2%	7,6%	33,6%	56,6%
Uplatnitelnost	11,5%	19,6%	42,9%	25,9%
Rodinná tradice	9,8%	21,4%	45,4%	23,4%
Region. důvody	16,8%	28,6%	36,2%	18,4%
Jiné důvody	66,3%	11,1%	8,2%	14,4%
Přestíž oboru	13,0%	33,1%	39,7%	14,3%
Přij. zkoušky	19,7%	32,6%	33,8%	13,9%
Známí	27,9%	44,0%	20,9%	7,2%

Tři nejvyšší hodnoty a tři nejnižší hodnoty jsou vyznačeny oranžově a šedě.
Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006.

Co lidi motivuje při výběru studijního či učebního oboru

Zdroj: Keller, Tvrdý 2008

4.1 Dvě možnosti studia sociální práce v Českých Budějovicích

Při výběru oboru se uchazečům o studium v sociální práci v Českých Budějovicích nabízí výběr mezi obory Sociální a charitativní práce na TF JU a Sociální práce ve veřejné správě na ZS JU. Oborem na TF JU získá uchazeč znalosti v sociální práci, která je společenskovední disciplínou i oblastí praktické činnosti, v charitativní práci, díky níž absolventi vnášejí do práce s klienty duchovní, etický a filosofický rozměr. (srov. Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 2008) Absolventi tímto rozmanitým rozměrem dokážou kvalitně naslouchat klientovi, vcítit se do jeho trápení a být empatičtí. U oboru Sociální práce ve veřejné správě absolvent studia zvládá všechny složky *sociální politiky, sociální práce, práva, ekonomiky a řízení*. (Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 2013) I když v oboru na ZSF JU chybí nebo jsou méně dotované předměty filozofického, etického a duchovního rázu, tak například problematika práva je zde rozpracovanější, nežli u oboru Sociální a charitativní práce. Obtížnost studia oborů se nedá vymezit, pokud student nevystuduje oba obory, které chce porovnávat.

Absolventi těchto oborů jsou připraveni na práci s rizikovými skupinami, starými lidmi, handicapovanými, s rodinou a dětmi či s národnostními menšinami. Mimoto získávají rozhled v právních normách v oblasti sociální práce, sociální politiky i sociálního zabezpečení. (Černá 2009)

4.2 Zaměření studia bakalářského oboru Sociální a charitativní práce

Studium se zaměřuje na problémové situace v oblasti vzájemných vztahů člověka a prostředí, ve kterém se nachází; všímá si jednotlivců, rodin, skupin i různých komunit. Při studiu na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích se klade důraz na filosofické, teologické, pedagogické a sociální souvislosti. (Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 2008)

5 Kompetence pro práci v oblasti sociální práce

Dle mého úsudku jako první stojí určitě za zmínku inteligence. V tomto oboru totiž nestačí se jednou něco naučit, ale je tu nutnost se učit celý profesní život, seznamovat se s novými teoriemi a praktickými technikami, číst odbornou literaturu, výsledky své práce shrnovat do svého vlastního výzkumu, který ukazuje dosahované výsledky. A proto by se inteligence, hlavně emoční a sociální, respektive socioemoční dovednosti, měly stát přirozenou složkou osobnosti sociálního pracovníka (dále jen Spk). Jako další důležitou kompetenci pracovníka pomáhající profese, kterou by určitě měl být Spk vybaven, uvádí Matoušek přitažlivost. Nejedná se tu však pouze o přitažlivost fyzickou (oblečení Spk, vystupování atd.), nýbrž i o to, jakou má Spk pověst mezi klienty a jak s nimi dokáže jednat. To se týká například věkové příbuznosti, která by mohla v mladých lidech vyvolávat pocit nebát se svěřit v případech, kdy necítí úctu ke staršímu Spk. Na tuto kompetenci těsně navazuje důvěryhodnost, a to jak důvěra klienta k Spk, tak i naopak. Další kompetence, které následně vyvolávají onu důvěryhodnost, jsou diskrétnost (schopnost zachovat mlčenlivost), spolehlivost (klient může důvěřovat tomu, co mu Spk říká), využívání moci (když se klient Spk svěří, očekává od něj, že se mu bude věnovat), porozumění (pochopení problému klienta, když o sobě vypráví). Poslední důležitou kompetencí Spk, a tedy i pracovníků pomáhajících profesí, jsou komunikační dovednosti, které jsou nezbytné pro navázání vztahu s klientem a pro začátek řešení klientova problému. Dobrý pracovník se totiž projevuje tím, že nemusí při komunikaci přemýšlet, zda je v souladu to, jak se projevuje neverbálně a co říká. Mezi komunikační dovednost řadíme fyzickou přítomnost (Spk se s klientem osobně setká a je s ním v očním kontaktu), naslouchání (Spk porozumí verbálním i neverbálním signálům, které klient otevřeně nebo skrytě vysílá), empatii (schopnost Spk reagovat s pochopením na klientovy problémy, vcítit se do jeho uvažování a pocitů), analýza klientových prožitků (pracovat konstruktivně, nalézat, vyjádřit a popsat klientovy prožitky). (srov. Matoušek 2003:52-53) Všechny tyto popsané kompetence by si měl každý uchazeč o studium Sociální práce promyslet, zda jimi v dostatečné míře disponuje.

6 Smysl odborné praxe při studiu sociální práce

Jak již uvádím výše, sociální práce je společenskovědní disciplínou i oblastí praktické činnosti a proto je zde nutnost odborné praxe. Odborná praxe totiž do studia sociální práce vnáší počáteční zkušenosti. Bez teorie by se neměla vykonávat praxe, ale častokrát se to děje na základě získaných zkušeností, kdežto pokud se vykonává teorie bez praxe, je to velmi obtížné, neúčelné a mnohdy i nebezpečné pro klienta. V eseji *Profesionální sociální pracovník v současné společnosti* také poukazují na tento problém, a to otázkami: *Je sociální práce tedy více akademická disciplína, nebo praktická činnost? A je větší profesionál akademický pracovník, nebo sociální pracovník v praxi?* (Zajacová 2014) Ani tady nejsou odpovědi na tyto otázky jednoznačné. *Pro profesionální praktickou činnost je teoretická výbava předpokladem a pro vědeckou činnost jsou praktické zkušenosti nezbytné.* (Zajacová 2014) To opět znamená, že Spk nemůže fungovat jen s teorií anebo jen s praxí. Snoubení těchto dvou složek sociální práce by mělo dát za vznik sociální práci na profesionální úrovni.

Teorie v sociální práci se nedá považovat za teorii jako takovou. Sociální práce je totiž složena z několika odvětví, jako je psychologie, sociologie, etika, pedagogika atd. I když využívá teorií pocházejících z jiných oborů, nic to nemění na tom, že teorie je v této disciplíně velmi důležitá. Její zvláštnost tkví především v tom, jak se Spk dokáže vypořádat s její originalitou a specifičností. (srov. Skotáková 2014) K tomuto dotváření dochází i praxí v sociální práci, kdy *skrze ni získávají studenti praktické dovednosti a zkušenosti, poznávají činnost a zaměření konkrétních institucí, aktivně participují na řešení jednotlivých případů. Semináře k praxi a supervize jim umožňují tyto praktické zkušenosti odborně reflektovat.* (Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 2008)

7 Absolvent vysoké školy

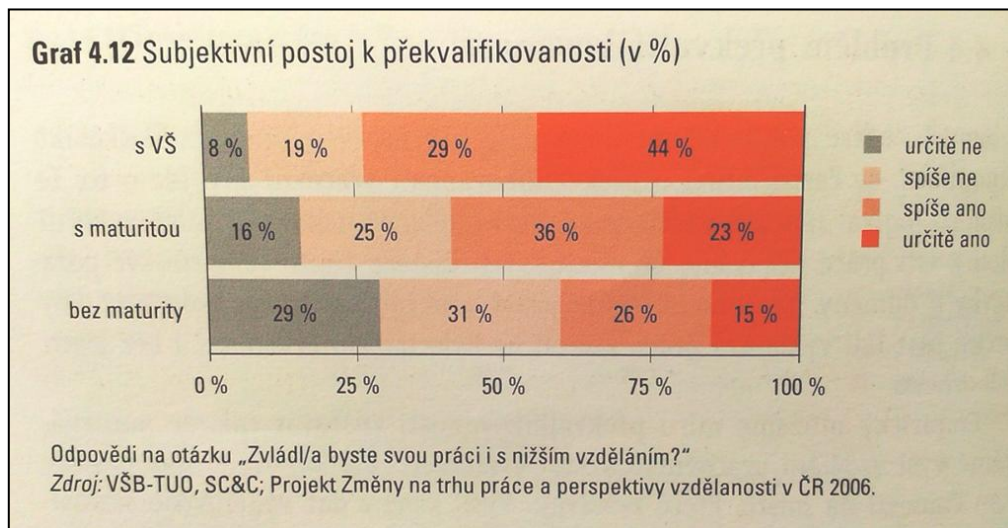
Všeobecně se absolventem dle Zákoníku práce odstavce 1 rozumí *zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 229, část desátá péče o zaměstnance, hlava druhá odborný rozvoj zaměstnanců, Odborná praxe absolventů škol, ve znění platném k 21. dubnu 2006)

V dnešní době stále častěji musíme řešit problém překvalifikovanosti pracovní síly, který spočívá v nadbytku absolventů některých oborů vysokých. Jde o to, že zatímco logika „trhu se vzdělaností“ nutí studenty usilovat o stále vyšší studijní výkony, trh práce nezvyšuje ve všech svých částech tímto tempem své požadavky a odměny. Výsledkem je pak právě překvalifikovanost, tedy stav, kdy určitá část lidí vykonává práci, kterou by bylo možno zvládnout i bez jejich odbornosti. (srov. Keller, Tvrdý 2008:101) Toto všechno má ještě další rozměr, kvůli kterému se stává bakalářský diplom daleko méně ceněný než byl dříve. Teď se na jeho získání nahlíží jako dříve na složení maturitní zkoušky. Ten, kdo ji neměl nebo neuměl nějaké řemeslo, pro toho bývalo problematické získat odpovídající zaměstnání.

Podle Kellera a Tvrdeho (srov. 2008:65) vzdělání přestává být elitní záležitostí a proto musí člověk své kvality dokazovat i jiným způsobem než jen formálně uznaným diplomem. Od vzdělání se totiž očekává bezprostředně praktický přínos a testem této přínosnosti se má stát použitelnost na trhu práce. Zjednodušeně nejde už jen o to, zda absolvent má diplom, ale jde i o to, zda se tím studiem daného oboru něco prospěšného naučil pro své budoucí zaměstnání. Daleko častěji se totiž vzdělání mění z cíle v pouhý prostředek, a proto se mimo jiné stává atraktivním provozování vzdělanostních institucí. (srov. Keller, Tvrdý 2008:65)

Důsledkem, který vyplývá z překvalifikovanosti pracovní síly, je to, že buď absolventi pracují v jiném oboru, než by chtěli, a nepotřebují k němu získané vzdělání.

Tímto problémem se blíže zaobíral Český statistický úřad položením otázky „Zvládl/a byste svou práci i s nižším vzděláním?“ došel k následujícím údajům, které jsou zobrazeny v příložené tabulce. (srov. Keller, Tvrđý 2008:



Subjektivní postoj k překvalifikovanosti (v %)

Zdroj: Keller, Tvrđý 2008

8 Práce vs. potřeby člověka

Na práci můžeme pohlížet z různých hledisek: antropogenetického a historického, ekonomického, z hlediska fyziky (mechaniky), biologicko-fyziologického, sociologického, psychologického a dalších. (Koščo 1971:34–37) Získání odpovídající práce je hlavním důvodem, proč se vzděláváme. Mít dobrou a uspokojující práci je pro mnohé z nás velmi důležitým činitelem v životě. Právě od toho se totiž odvíjí mnoho dalších možností, jakým způsobem a jak kvalitně prožijeme náš život. Subjektivně můžeme povolání chápat jako prostředek zajišťující živobytí a individuální potřebu seberealizace. V objektivní rovině však povolání vyjadřuje místo jednotlivce v komplexu činností, ze kterých je složena moderní ekonomika společnosti. (srov. Havlová 1996:7)

Práce podle Langmeiera a Krejčířové (2006:289) by měla v životě člověka uspokojovat i jeho psychické potřeby, zejména „potřebu životní jistoty“, která zbavuje člověka úzkosti a dodává mu nepostradatelný pocit bezpečí a společenského naplnění. Pokud je člověk „bez práce“, může si připadat méněcenný.

Dále se zde uplatňuje i „potřeba smysluplného světa“, kde se pro člověka stává důležitý určitý řád života. Člověk ráno vstane, připraví se a jde do práce, má nějakou povinnost, „nesedí jen tak doma“.

Třetí potřebou je „potřeba otevřené budoucnosti, naděje a životní perspektivy“, která může být narušena právě ztrátou zaměstnání. Člověk pociťuje velké zoufalství, protože ztratil i dvě předchozí potřeby: jistotu a smysluplný život.

Do pětice potřeb patří ještě další dvě potřeby: „potřeba pozitivní identity“ a „potřeba stimulace“. Mezi „potřebu pozitivní identity“, neboli společenského uplatnění, se řadí pracovní prestiž. „Potřeba stimulace“ v oblasti práce může být neuspokojena například v období dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy člověk ztrácí chuť vrátit se do pracovního procesu.

Takovýmto způsobem se k pojmu práce staví i Nový a Surynek (2006:205), podle kterých je *práce uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, resp. výsledků předchozích pracovních činností tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb.*"

8.1 Povolání a cesta k jeho získání

Dříve byl člověk povolán k určité činnosti, bylo mu v podstatě předurčeno, co bude dělat, jaké bude mít povolání. Dnes je to specifický druh činnosti, ke které je potřeba vzdělání, a to typu školské specializace anebo určité rekvalifikace, kurzu. Ovšem zde vzniká problém určit, za jakých podmínek rekvalifikace či kurz dostačující oproti školskému vzdělání. Nastává tu otázka, zda je schopen daný jedinec podávat stejný výkon, jestliže absolvuje například půlroční kurz, jako když to samé studuje jako oborové zaměření.

Na tento problém se však můžeme podívat i z druhé strany a to tak, že absolvování kurzu není stejně časově náročné jako získání vysokoškolského vzdělání, nemusí být vždy na škodu. Bauman (srov. 2006:147-165) se ztotožňuje s tvrzením, že z hlediska pracovního trhu je aktualizovaný kurz, který pracovníka naučí požadovaným dovednostem a zároveň jej nenechá „univerzitně odpočívat“ mimo pracovní trh a nezískávat (nebo přímo ztrácet) praxi, ale přitom spotřebovávat úspory pro svou existenci za doby studií, výhodněji. V sociální práci je však, pokud tedy absolvent tohoto oboru sežene zaměstnání jako sociální pracovník, vysokoškolské vzdělání důležité. Je nepředstavitelné, aby se tomuto povolání věnoval pouze se zkušenostmi a znalostmi, které získal určitým kurzem, ovšem nebude mu za to, jako například lékaři, poskytnuta vysoká cena na trhu práce. Často se také stává, že sociální pracovník nemůže získat zaměstnání, které by odpovídalo jeho dokončenému vzdělání. Aby alespoň zůstal v sociálních službách, nezbyvá mu nic jiného, než se nechat zaměstnat i tam, kde vysokoškolského studia není třeba. V tomto případě by tedy stačil jen kurz nebo rekvalifikace.

Téměř každý chce dnes dosáhnout co nejvyššího vzdělání, jenže v okamžiku rozhodování o svém budoucím povolání nemůže vědět, zda jednou sežene uplatnění na trhu práce. Proto jsem se rozhodla pro zmapování

uplatnění sociálních pracovníků oboru Sociální a charitativní práce na TF JU na trhu práce.

8.2 Formy získání zaměstnání v sociální práci

Sociální práce má velký rozsah v uplatnění absolventů, a proto je i velmi zajímavé a různorodé, jakou formou absolventi tohoto oboru získali své zaměstnání. Podle Matouška se toto široké spektrum forem dá rozdělit do šesti skupin a to jsou *inzeráty, síť přátel a osobních i profesionálních známých, nabídka stáží a studijních pobytů, spolupráce se školami při umisťování absolventů, využití pracovních úřadů, využití poradenských firem.* (Matoušek 2003:342)

8.3 Sektory uplatnění oboru Sociální a charitativní práce TF JU

Absolvent nachází uplatnění ve státních, soukromých, církevních i dobrovolnických organizacích, kde se uplatní pro výkon sociálně správních činností, sociálně právního poradenství, sociálního posouzení, sociální prevence a ochrany, sociální intervence, koncepční činnosti, sociálního managementu a dalších činností. (srov. Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 2008)

Praktická část

1 Cíl práce, hypotézy práce

Cílem výzkumu je pomocí dotazníkového šetření zjistit přesná data definující počet absolventů oboru Sociální a charitativní práce Teologické fakulty Jihočeské univerzity (dále jen absolventů SCHP TF JU), kteří v tomto oboru sociální práce pracují. Oblastí zájmu výzkumu bude širší oblast dat (pohlaví, věk, dosažené vzdělání, způsob získání zaměstnání v sociální práci, uplatnění v jiném oboru, mzdové ohodnocení, doba strávená hledáním zaměstnání v sociální oblasti, názor na nynější uplatnění absolventů v sociální práci, pocit překvalifikovanosti, zalíbení v oboru).

Pro sumarizaci přesných dat slouží vyhotovená hypotéza, na kterou by měla odpovědět otázka č. 5 (Pracujete v současnosti v oboru sociální práce?). Ostatní otázky v dotazníkovém šetření nejsou podloženy hypotézami, jsou pouze rozšířením dané problematiky této práce.

Hypotéza

Absolventi oboru SCHP TF JU v 18 % pracují v oboru sociální práce, nežli v jiném. Kvůli neexistující přesné předchozí studii tohoto problému se opírám o velmi obecnou studii a to o údaje ze *Střediska vzdělávací politiky, z roku 2010*. (Dlouhá 2012) Kde je zjištěno, že ve výhradně vystudovaném oboru humanitních věd pracuje přibližně 18 % absolventů.

2 Metodologie

2.1 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořilo 42 respondentů. Kritériem výběru bylo vystudování oboru Sociální a charitativní práce na TF JU, proto výběrový soubor vznikl z užšího výběru.

2.2 Technika sběru dat

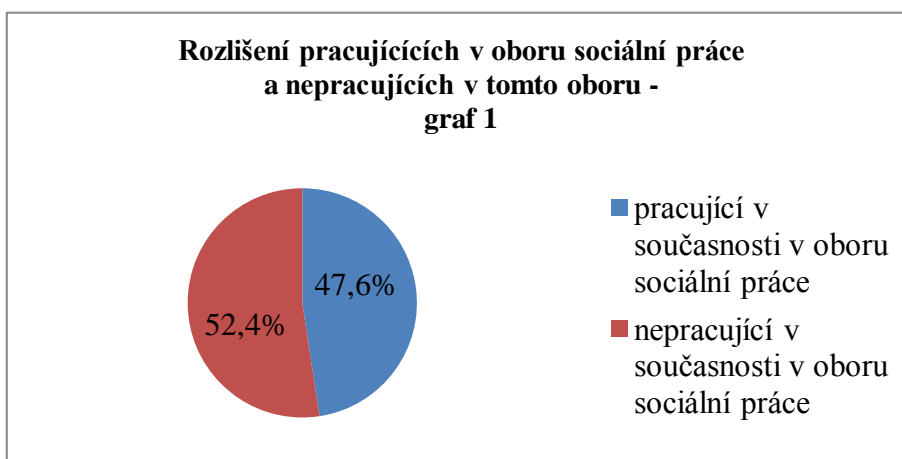
Pro zjištění kolik absolventů oboru SCHP TF JU pracuje v daném oboru, jsem použila techniku dotazníkového šetření. Takto jsem učinila proto, že dotazník *umožňuje poměrně snadno získat informace od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase a s poměrně krátkým nákladem.* (Disman 2002)

Dotazník byl za pomoci TF JU rozeslán 202 absolventům oboru. Celkem bylo k dispozici všech 42 vyplněných dotazníků, tzn., že návratnost byla 20,8%.

(příloha I)

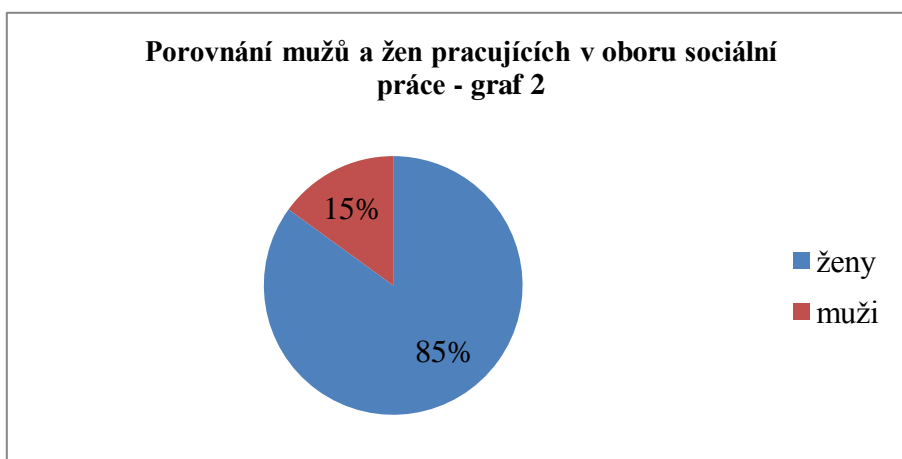
3 Získané údaje

3.1 Grafy odpovídající na zadanou hypotézu – absolventi oboru SCHP TF JU, kteří přímo v uvedeném oboru pracují



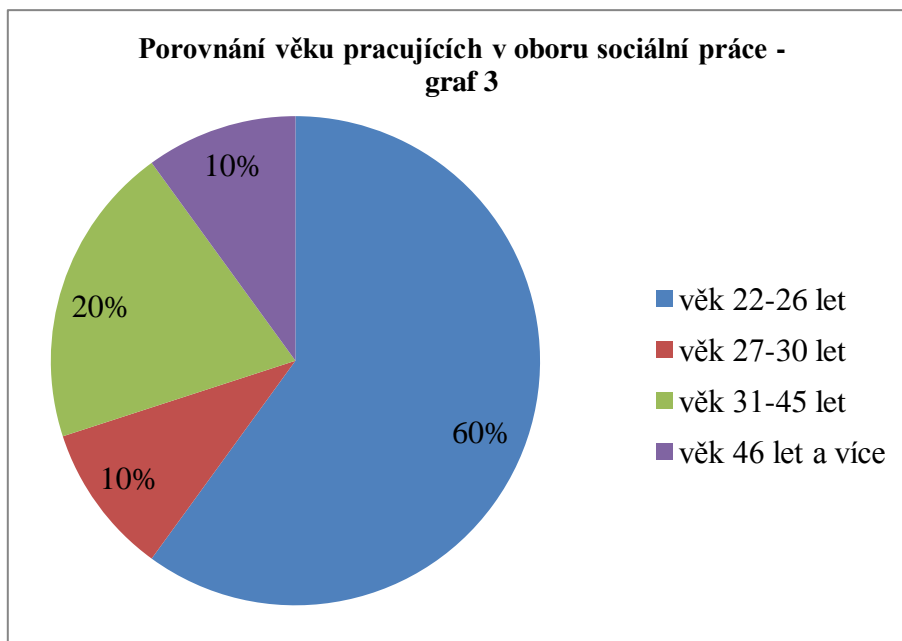
Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 42.

Tento graf poukazuje na to, že ze 42 respondentů jich pracuje v oboru sociální práce 20. Navazují na něj grafy popsané níže.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

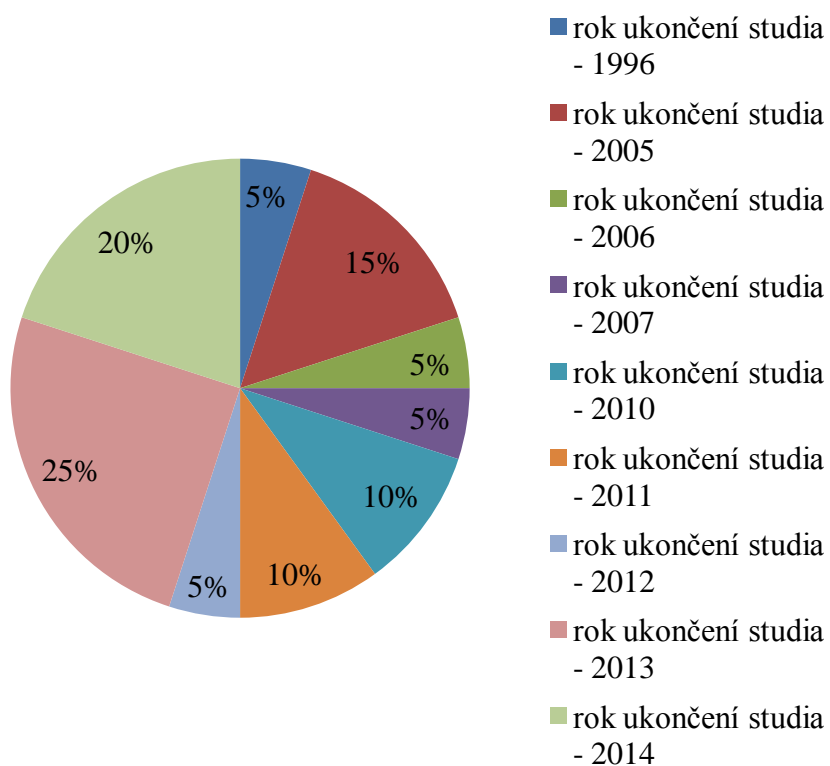
U absolventů oboru SCHP TF JU je větší pravděpodobnost, že přímo v daném oboru pracují spíše ženy než muži, ženy v počtu 17 z 20, muži v počtu 3 z 20.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

U oboru SCHP TF JU je největší pravděpodobnost, že v daném oboru pracují absolventi ve věkové kategorii 22 až 26 let a to v počtu 12 z 20, dále jsou to absolventi ve věku 31 – 45 let v počtu 4 z 20 a věkové kategorie 27 – 30 a 46 a více let mají nejnižší zastoupení absolventů pracujících v oboru Sociální a charitativní práce u obou v počtu 2 z 20.

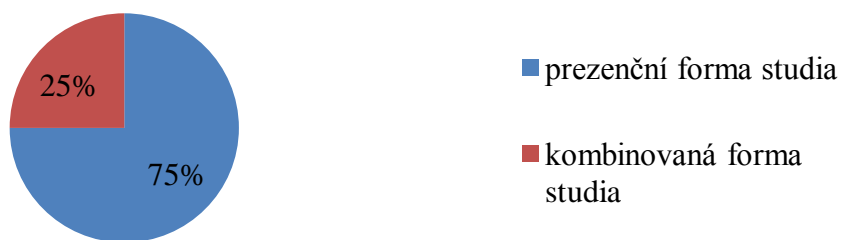
**Porovnání roků ukončení studia pracujících
v oboru sociální práce -
graf 4**



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

Nejvíce absolventů SCHP TF JU pracujících v daném oboru ukončilo studium v roce 2013 a to v počtu 5 z 20. Poté to byly roky 2014 v počtu 4 z 20 a 2005 v počtu 3 z 20. Ve stejném počtu ukončili absolventi studium v letech 2010 a 2011 v počtu 2. A po jednom absolventovi bylo ukončeno studium v roce 1996, 2006, 2007, 2012.

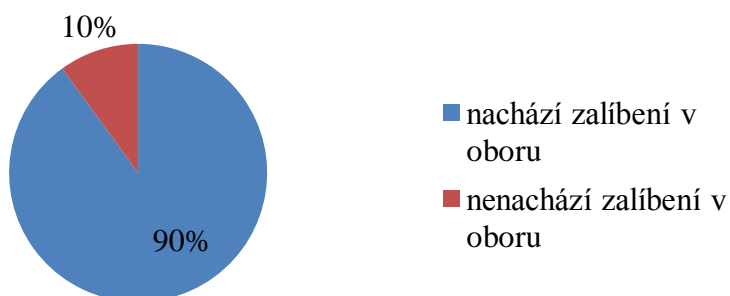
Porovnání prezenční – denní a kombinované – dálkové formy studia pracujících v sociální práci - graf 5



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

U oboru SChP TF JU je větší pravděpodobnost, že v daném oboru budou pracovat spíše ti absolventi, kteří studovali prezenční formu studia, a to v počtu 15 z 20, nežli absolventi kombinovaného studia v počtu 5 z 20.

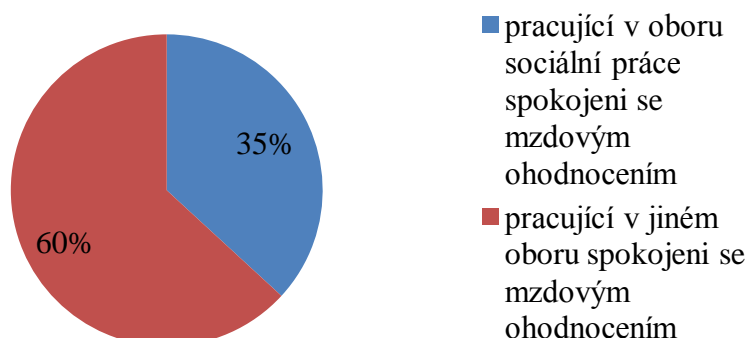
Porovnání zálibení v oboru pracujících v sociální práci - graf 6



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

Absolventi SChP TF JU, kteří pracují v oboru sociální práce v počtu 18, nacházejí zálibení v oboru, avšak 2 nenacházejí zálibení v oboru.

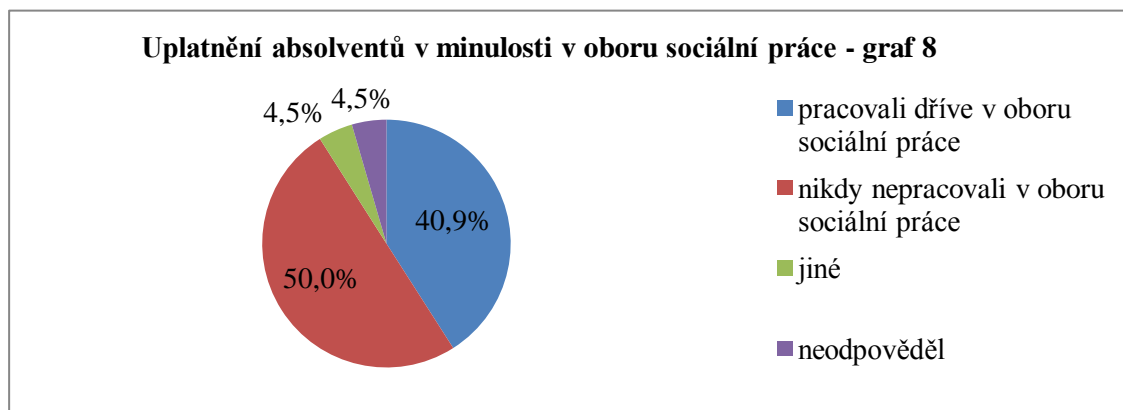
**Porovnání spokojenosti s osobním ohodnocením
absolventů pracujících v oboru sociální práce
a absolventů pracujících v jiném oboru -
graf 7**



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 35.

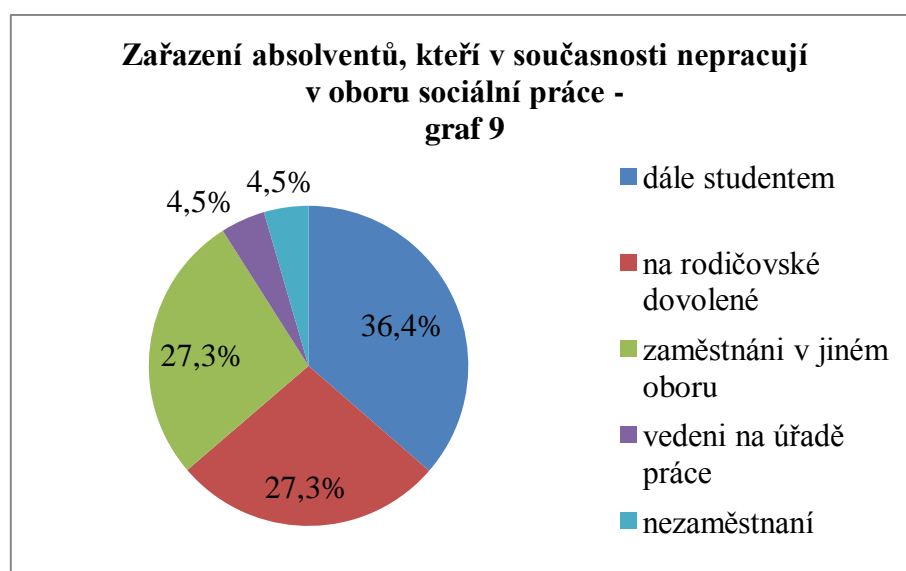
U oboru SCHP TF JU jsou spíše se svým mzdovým ohodnocením spokojeni ti, kteří nepracují v oboru sociální práce, a to v počtu 9 z 15, to znamená 60% ze 100 %, než ti, kteří v oboru pracují, a to v počtu 7 z 20, tzn. 35% ze 100 %.

3.2 Grafy sloužící k rozšíření dané problematiky této práce – absolventi SCHP TF JU pracující i nepracující v daném oboru



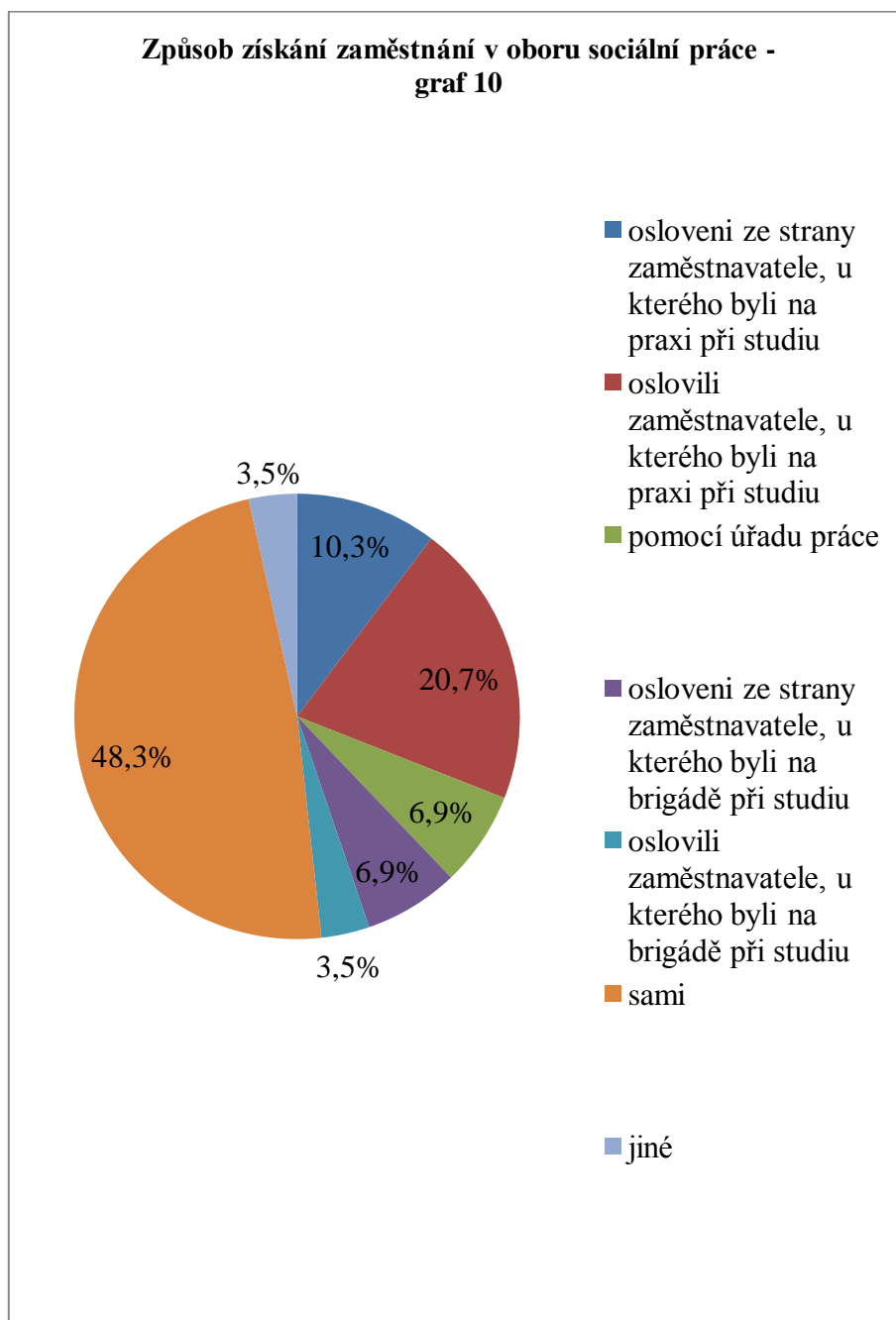
Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 22.

Absolventi SCHP TF JU, kteří v současné době nepracují v oboru sociální práce, uvedli, že v počtu 9 absolventů dříve pracovali v oboru sociální práce. V počtu 11 absolventů SCHP TF JU uvedli, že nikdy nepracovali v oboru sociální práce. 1 absolvent SCHP TF JU uvedl, že pracuje v administrativě neziskové organizace a 1 absolvent SCHP TF JU otázku nezodpověděl.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 22.

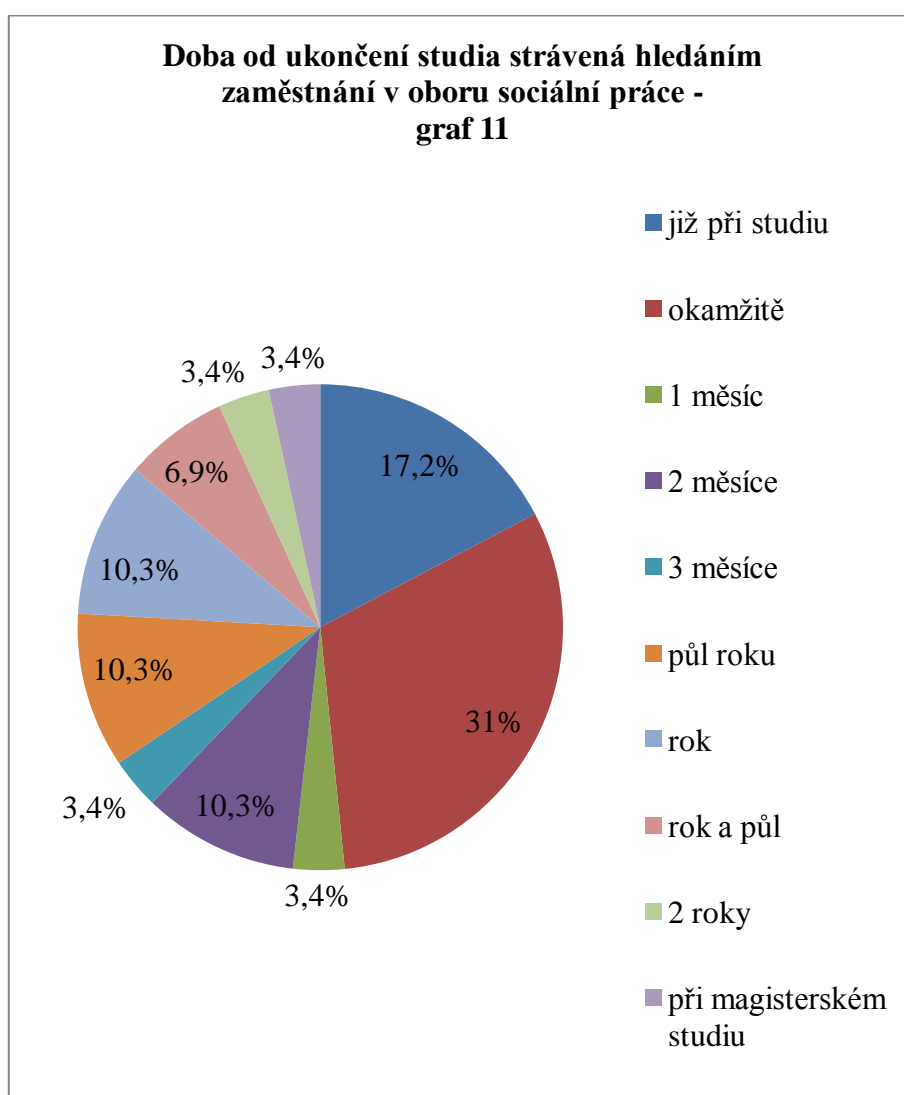
Nejvíce absolventů SCHP TF JU nepracujících v oboru sociální práce dále studuje, a to v počtu 8 z 22. Stejný počet, 6 z 22 absolventů SCHP TF JU, byl zaznamenán u absolventů na rodičovské dovolené a pracujících v jiném oboru. Nejméně absolventů z 22 uvedlo, že 1 je nezaměstnaný a 1 je veden na úřadě práce.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 29.

Nejčastěji si absolventi SCHP TF JU, kteří pracují nebo pracovali v oboru sociální práce, našli práci sami a to v počtu 14. Dále v počtu 6 absolventů SCHP TF

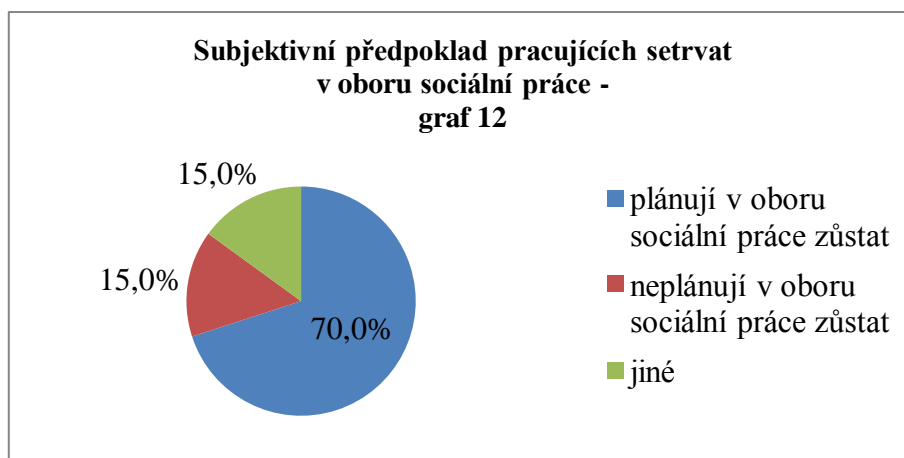
JU našli zaměstnání oslovením zaměstnavatele, u kterého byli při studiu na praxi. Také 3 absolventi SCHP TF JU si našli zaměstnání pomocí praxe, ale byli osloveni ze strany zaměstnavatele. V počtu 2 jsou na stejném místě absolventi SCHP TF JU, kteří uvedli, že získali práci pomocí úřadu práce a to tak, že je oslovil zaměstnavatel, u kterého byli na brigádě při praxi. V počtu 1 jsou na stejném místě absolventi SCHP TF JU, kteří uvedli, že získali práci tím, že oslovili zaměstnavatele, u kterého byli při studiu na brigádě, a tím, že pověřila o volném pracovním místě absolventovi jeho známá, což bylo uvedeno a popsáno pod možností odpovědi jiné.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 29.

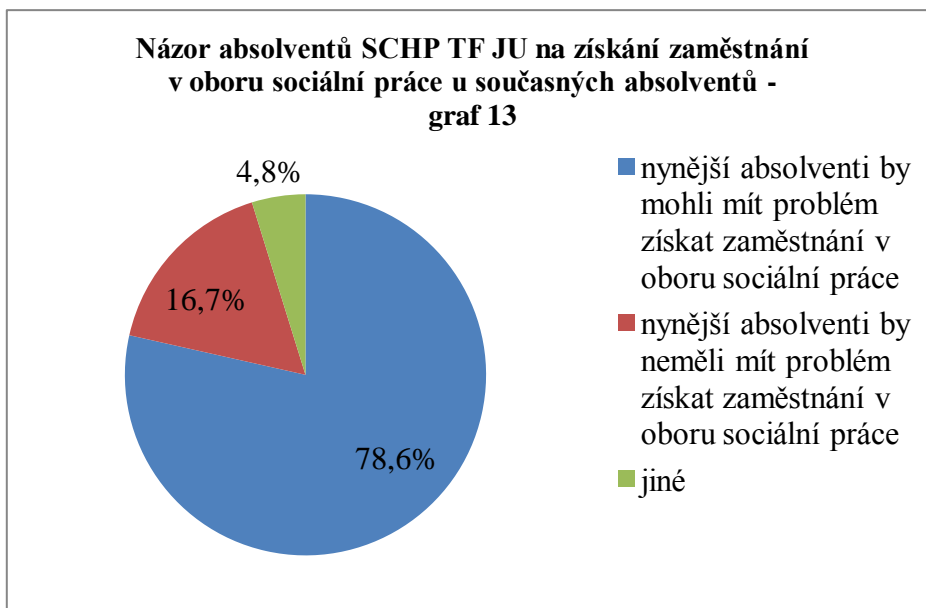
V nejvíce případech si absolventi SCHP TF JU, kteří pracují nebo pracovali v oboru sociální práce, našli zaměstnání v daném oboru okamžitě

po ukončení studia v počtu 9 z 29. Již při studiu si své budoucí povolání našlo 5 z 29. Ve stejném počtu 3 hledali zaměstnání absolventi SCHP TF JU 2 měsíce, půl roku a rok. Dále jsem zjistila, že rok a půl to trvalo 2 absolventům SCHPTF JU. 1 měsíc, 3 měsíce, 2 roky to trvalo dohromady 3 absolventům. Avšak 1 absolvent SCHP TF JU neuvedl jak dlouho, ale že byl zaměstnán při navazujícím magisterském studiu.



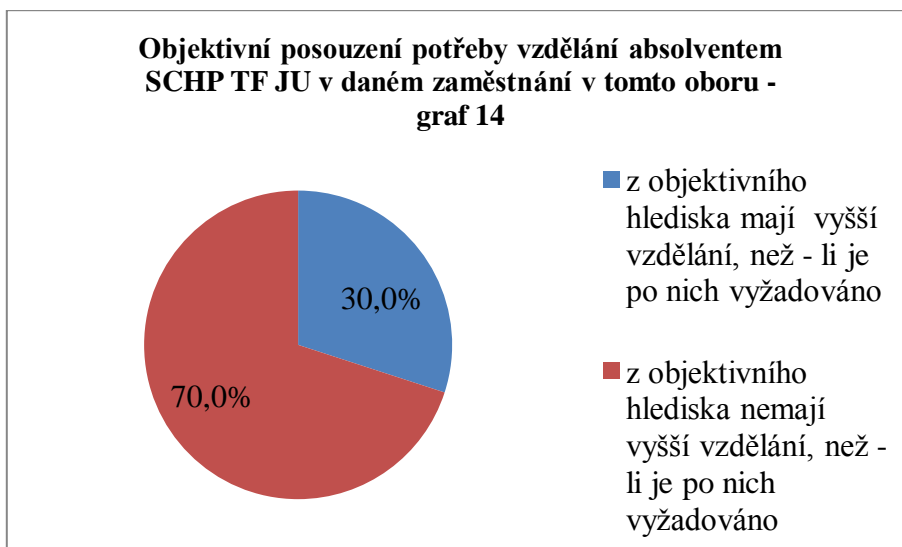
Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

Absolventi SCHP TF JU, kteří v současnosti pracují v daném oboru v počtu 14 absolventů, uvedli, že plánují v oboru sociální práce zůstat. Kdežto 3 absolventi SCHP TF JU vypověděli, že neplánují v oboru sociální práce zůstat. Dále 3 absolventi SCHP TF JU využili možnosti odpovědi jiné, kde 2 uvedli, že neví, zda chtějí v tomto oboru zůstat a 1 uvedl, že se rozmýšlí, zda v tomto oboru zůstane z důvodu nízkého výdělku.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 42.

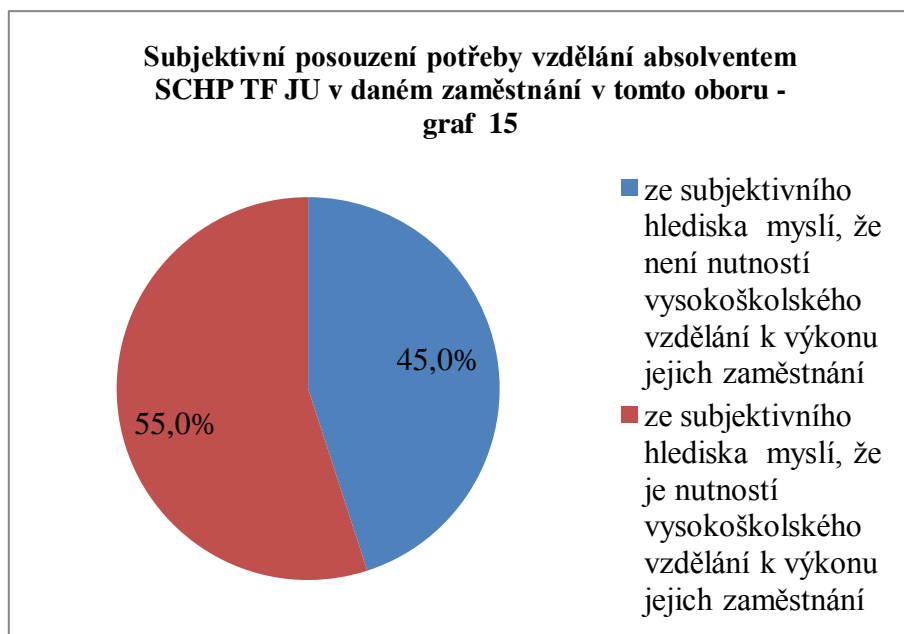
33 absolventů SCHP TF JU odpovědělo, že nynější absolventi tohoto oboru by mohli mít problém se získáním zaměstnání. 7 absolventů SCHP TF JU si myslí, že by neměli mít problém a 2 absolventi SCHP TF JU využili možnosti odpovědi jiné, kde za prvé uvedli, že záleží podle oblasti, například v Praze jsou volné pracovní pozice v sociální sféře každý měsíc a za druhé nevím nemohu posoudit.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

Absolventi SCHP TF JU, kteří v současné době v daném oboru pracují, uvedli v počtu 6, že z objektivního hlediska mají vyšší vzdělání, nežli je po nich

vyžadováno. 14 absolventů SCHP TF JU však uvedlo, že nemají vyšší vzdělání, nežli je po nich vyžadováno.



Zdroj: Vlastní výzkum 2015, celkový počet respondentů 20.

Absolventi SCHP TF JU, kteří v současné době pracují v oboru sociální práce, uvedli v počtu 9, že si ze subjektivního hlediska myslí, že není nutností vysokoškolského vzdělání k výkonu jejich zaměstnání. 11 absolventů SCHP TF JU však uvedlo, že si myslí, že vysokoškolské vzdělání je nutností k výkonu jejich zaměstnání.

4 Diskuze

4.1 Odpovědi na zadanou hypotézu – absolventi oboru SCHP TF JU, kteří přímo v uvedeném oboru pracují

Podle udaných údajů absolventů oboru SCHP TF JU přímo v uvedeném oboru pracuje 47,6 %. Tím se dá říci, že hodnota 18 %, kterou jsem našla v článku: *Humanitní obory líhni nezaměstnaných nejsou! Spíš obecnou přípravkou „na cokoli“*, byla více než dvojnásobná (Dlouhá 2012).

Rodiče absolventů středních škol nejsou zrovna nadšeni, když se jejich potomek rozhodne pro práci v humanitních vědách. O uplatnění absolventů v tomto oboru totiž nepanují příliš dobré zvěsti. (srov. Dlouhá 2012) To bylo potvrzeno i v mém výzkumu (47,6% pracujících v oboru) odpověďmi na otázku: „Myslíte si, že současní absolventi oboru sociální práce mohou mít v dnešní době problém získat zaměstnání v tomto oboru?“ Absolventi zde totiž ve velké převaze odpověděli, a to v počtu 33 ze 42 absolventů, že ano. Touto prací byl zjištěn značný rozpor s tímto tvrzením. Nevím, nakolik je pro rodiče dostačující míra uplatnitelnosti u oboru, na který se hlásí jejich děti, ale určitě se zde dá říci, že u oboru Sociální a charitativní práce je o mnoho lepší nežli celkově v Humanitních vědách.

Zabýváme-li se odborníky působícími v pomáhajících profesích s ohledem na jejich pohlaví, nelze si nevšimnout skutečnosti, že zde často (střední zdravotní, personál pedagogické profese aj.) početně převažují ženy nad muži. (Paulík 2004) V mém výzkumu bylo toto tvrzení více než potvrzeno, protože bylo zjištěno, že v oboru SCHP TF JU pracují ženy v daném oboru v počtu 17 z 20, kdežto muži jsou pouze 3. Tento jev je především dán tím, že ženy jsou jinak rodově vybaveny ve vztahu k pomáhajícím profesím než muži, jde zejména o profesní kompetence, motivaci pro volbu sociální práce jako povolání, hodnocení a prožívání vlastních profesních činností a pracovních podmínek v sociální práci a způsob, jakým se zaměstnanci vyrovnávají s příslušnými pracovními nároky. (srov. Paulík 2004)

Dalšími otázkami popisného charakteru byl věk a rok ukončení studia absolventů SCHP TF JU. Bohužel jsem ale ani k jedné nenašla adekvátní výzkum k porovnání jednotlivých věkových kategorií a tak jen popisuji své výsledky. Nejvíce nachází zaměstnání v oboru sociální práce respondenti, kteří jsou čerstvými absolventy SCHP TF JU, a to ve věku 22 – 26 let, i přes velmi malou anebo dokonce žádnou praxi v oboru. Toto mě velmi překvapilo hlavně z důvodu, že jsem obklopena různými titulky článků, jako například: *Absolventi s nedostatečnými zkušenostmi a praxí čelí v současnosti mimořádným překážkám při zapojení do trhu práce. Často bývají označováni jako ztracená generace, přitom firmy se bez této populace v budoucnu nebudou moci obejít.* (Jiří Halbrštát 2014)

Daleko za touto věkovou kategorií nacházejí uplatnění absolventi SCHP TF JU ve věku 31 – 45 let, a to v počtu 4 absolventů. Nejhůře jsou na tom kategorie 27 – 31 a 46 a více let, ve kterých absolventi SCHP TF JU nacházejí stejné uplatnění v každé z nich v počtu 2. To může být zapříčiněno tím, že v kategorii 27 až 30 let jsou ženy častěji, než v jiném věku na rodičovské dovolené a u kategorie 46 a více let, pokud ztratí lidé zaměstnání, hůře se jim hledá jiné a to z důvodu vysokého věku.

Pokud jde o rok ukončení studia, má smysl hovořit pouze o roce 2013, kdy byl zaznamenán největší počet absolventů SCHP TF JU v počtu 5 a o roce 2014, kdy bylo o jednoho méně.

U formy studia jsem předpokládala, že absolventů SCHP TF JU pracujících v daném oboru bude více s kombinovanou formou nežli prezenční, ale opak je pravdou. Prezenční formou studovalo 15 pracujících v daném oboru a kombinovanou pouze 5. Tento můj předpoklad byl zapříčiněn tím, že často kombinovanou formu studia studují ti, kteří již pracují a dané vysokoškolské studium potřebují například kvůli změně zákona, kterou je po nich toto studium vyžadováno. (srov. jobs.cz 2015)

Porovnáním spokojenosti se svým mzdovým ohodnocením pracujících a nepracujících v daném oboru jsem dospěla k závěru, že u pracujících ve vystudovaném oboru je s ním spokojeno pouhých 35 %, kdežto u nepracujících ve vystudovaném oboru je s ním spokojeno až 60 %. Co je příčinou? Jsou sociální pracovníci příliš nároční anebo za tu práci, kterou vykonávají, jsou skutečně špatně ohodnoceni? Jak již uvádím na str. 26, podle Baumana (srov. 2006: 147-165) sociálním pracovníkům není poskytována vysoká cena na trhu práce jako například lékařům.

Na to, jakou práci musí sociální pracovníci vykonávat, jsou špatně ohodnoceni. Jsou totiž vystavováni nejen různým rizikům (práce s osobami závislými na drogách, alkoholiky atd.), ale i vysokému stresu, který toto povolání přináší, a syndromu vyhoření, například v případě, kdy za sebou nevidí očekávaný výsledek. Toto blíže popisuje i článek, kde se v jeho pojednání píše: *Pomoc slabším jedincům a skupinám navždycky zůstane smysluplnou, možná vůbec nejdůležitější náplní lidského času. Sociální pracovnice a pracovníci jsou dobrým příkladem. Většinou slouží ve veřejných ústavech typu příspěvkových organizací, kde není prioritou okamžitý finanční zisk, nýbrž důstojnost každého člověka. Podprůměrně honorováni obcí, krajem nebo státem, obětavě dělají lidskou společnost lidskou společností.* (Woff 2015)

4.2 Rozšíření dané problematiky této práce – absolventi SCHP TF JU pracující i nepracující v daném oboru

U rozšíření dané problematiky určitě stojí za zmínku, kolik absolventů SCHP TF JU, kteří nepracují v současnosti v oboru sociální práce, někdy předtím pracovali v daném oboru, a to protože se touto hodnotou, která skýtá 9 absolventů oboru SCHP TF JU, dále zlepši situace uplatnitelnosti daného oboru. Dále bych mimo jiné chtěla poukázat na absolventy SCHP TF JU, kteří nepracují a nikdy nepracovali v daném oboru, ale ne protože by měli jiné zaměstnání, ale například v 8 případech studují, v 6 případech jsou na rodičovské dovolené, 1 je vedený na úřadě práce a 1 je nezaměstnaný. Jsou to totiž absolventi SCHP TF JU, kteří by se v daném oboru mohli ještě eventuálně uplatnit a opět tím navýšit procento uplatnitelnosti.

Také velmi důležitým rozšířením dané problematiky je, jakým způsobem získali zaměstnání absolventi oboru SCHP TF JU, kteří pracují nebo pracovali v daném oboru. Ukazuje se, že nejčastěji si zaměstnání v sociální práci našli sami, a to v počtu 14. Dále však za pomoci toho, že oslovili zaměstnavatele, kde vykonávali praxi v době studia, a to v počtu 6. 3 byli osloveni zaměstnavatelem, u kterého byli na praxi během studia. Z toho vyplývá, že v odvětví sociální práce je praxe velmi důležitá nejen sama o sobě, jak již píší na str. 22, ale i pro možné uplatnění v ní. Nižší výsledky byly zjištěny u možnosti získání zaměstnání pomocí úřadu práce v počtu 2 absolventů SCHP TF JU. Stejný výsledek, 2 absolventy SCHP TF JU, jsem zaznamenala také u možnosti, ve které byli osloveni zaměstnavatelem, který je brigádně

zaměstnával během studia. U ostatních dvou možností, tedy tam, kde absolventi SCHP TF JU oslovili zaměstnavatele, u kterého byli na brigádě při studiu, a tam, kde byla pracovní pozice doporučena známými, byl zaznamenán u každé pouze 1 absolvent SCHP TF JU. Postavení těch, kteří brigádně pracovali při studiu, se na trhu práce zvyšuje, protože mohou mít v této brigádě po studiu stálou pracovní pozici, což se ve třech případech potvrdilo, jak píše výše i v mém výzkumu. Podle Tomáše Dombrovského (2012) *jsou příčinou brigády při studiu a tedy větší houževnatosti studentů humanitních oborů horší vyhlídky na uplatnění. Ze Střediska vzdělávací politiky totiž jednoznačně vyplývá, že právě studenti humanitních oborů pracují ve srovnání s ostatními podstatně častěji již v době studia. A dělají dobře. Šance na budoucí uplatnění se tím výrazně zvyšují.*

V neposlední řadě bych v této sekci chtěla ještě popsat další zjištěná fakta - jak dlouho absolventům SCHP TF JU trvalo získat zaměstnání v daném oboru, objektivní a subjektivní posouzení potřeby vzdělání k výkonu jejich profese, oblíbenost oboru sociální práce.

Doba strávená nad hledáním daného zaměstnání v sociální práci se ukazuje u 29 absolventů SCHP TF JU, kteří odpověděli na danou otázku, jako ne moc dlouhá. Nejvíce jich totiž zaměstnání získalo ihned, a to v počtu 9 a dokonce v počtu 5 již při studiu. Za zmínku stojí ještě doba 2 měsíců a doba půl roku, kterou strávili hledáním zaměstnání 2 absolventi SCHP TF JU, a to v obou případech.

Zůstat v oboru sociální práce má v úmyslu 14 absolventů SCHP TF JU z 20, kteří v současné době pracují v sociální práci. Dále 3 odpověděli, že v sociální práci zůstat nechtějí a další 3 využili výběru možnosti jiné, u které v jednom případě bylo uvedeno, že se ještě rozmýšlí, zda v tomto oboru zůstanou z důvodu nízkého výdělku, a ve dvou případech, že neví. Tímto se dá říci, že když je převažující míra absolventů SCHP TF JU, kteří chtějí zůstat v oboru natolik vysoká, mohli by nám možná právě oni odpovědět na otázku: Proč studovat humanitní vědy?. Tato otázka je opět obsahem článku Humanitní obory líhni nezaměstnaných nejsou! Spíš obecnou přípravkou „na cokoli“, kde se k ní Tomáš Dombrovský (2012) vyjádřil tím, že uvedl: *„Uchazečům se to kupodivu vysvětlovat nemusí a já sám bych k tomu nikoho nepřemlouval. Mně se však zdá, že by bylo přínosné, kdyby byly*

potenciálním uchazečům vyjmenovány důvody, proč se absolventům tento obor zalíbil a proč v něm chtějí zůstat.

Porovná-li objektivní a subjektivní hledisko potřeby vysokoškolského vzdělání pracujících v současnosti v oboru sociální práce, tak u objektivního hlediska celkem o 8 absolventů (14 absolventů SCHP TF JU z 20) převyšuje potřeba tohoto vzdělání. Tento velký rozdíl mezi názory mě opět přiměl k zamyšlení a napadlo mě jediné východisko, kdy je možné, že absolventi SCHP TF JU vysokoškolské vzdělání nepotřebují. Nepracují totiž v oboru sociální práce, ale v sociálních službách. *Zdánlivě stejné profese mají odlišnou náplň, což umocňují rozdílné výplatní pásy. Pracovník v sociálních službách vykonává formálně jednodušší zaměstnání, a proto dostává nižší plat než podobně označený sociální pracovník. Odměnu ovlivňuje také předešlá praxe, zatímco vzdělání hraje spíše okrajovou roli. Pracovník v sociálních službách může mít „jenom“ základní nebo střední školu a akreditovaný kvalifikační kurz.* (Petr Woff 2015)

U druhé formy, tedy osobního pocitu absolventů SCHP TF JU, jsem zjistila, že také převládá názor, kdy je zapotřebí vysokoškolského vzdělání k výkonu jejich profese, a to v počtu 11 z 20. Ale stále je zde hodně absolventů SCHP TF JU, kteří sympatizují s názorem, že jejich povolání by mohlo být vykonáváno i s nižším vzděláním (v počtu 9 z 20). Možná by tito absolventi souhlasili s Baumanem (srov. 2006: 147-165), který se zamýšlí u některých oborů, jak opět píše na str. 26, nad možností rekvalifikací a kurzů místo studia daného oboru.

Co se týče oblíbenosti oboru u absolventů SCHP TF JU, kteří přímo v daném oboru v současnosti pracují, nachází v něm zalíbení 18 z 20. To považuji asi za nejlepší výsledek mého šetření, protože právě to, zda se Vám ve Vaší práci líbí, je podle mého mínění minimálně „půl kroku“ k dobrému životu.

Závěr

Záměrem mé práce byl popis situace absolventů oboru Sociální a charitativní práce TF JU na trhu práce. Ke splnění tohoto záměru sloužil výzkum, který však nebyl takového rozsahu, jaký bych si představovala. Tím mám na mysli návratnost vyplněných dotazníků. S výsledky výzkumu jsem však velmi spokojená a uplatnění absolventů SČHP TF JU ve 47,6 procentech bylo pro mě v dobrém slova smyslu více než překvapující.

Zpracováním údajů z dotazníku jsem nejen získala mnoho nových zkušeností, týkajících se této oblasti, ale dokonce jsem se v některých případech i poučila do budoucna. Dále jsem ještě uvažovala, že by bylo velmi zajímavé, kdyby se prováděl tento výzkum každý rok, poté by se dané výsledky daly porovnávat a dalo by se tak zjistit, zda počet uplatněných absolventů tohoto oboru stoupá nebo klesá.

Po delší úvaze jsem usoudila, že s výběrem daného tématu se mi podařilo dospět k tomu, co jsem od bakalářské práce celkově očekávala a to ať už tím, že bych potenciálně mohla data z výzkumu poskytnout uchazečům o obor, tak dále i tím, že toto téma, aniž by se mi zprvu tak zdálo, bylo, co se týče rozsahu, velmi dobře zpracovatelné jako bakalářská práce. Myslím, že jsem do této práce zahrnula všechny důležité myšlenky, které byly potřeba.

Zkušenost, kterou mi vypracování bakalářské práce dalo, a to ve všech směrech, je určitě velmi těžko nahraditelná, a proto si jí velmi cením.

Přílohy

Příloha I. - Dotazník k výzkumu

Dobrý den,

jsem studentkou oboru Sociální a charitativní práce na Teologické fakultě Jihočeské univerzity a chtěla bych Vás tímto emailem požádat o vyplnění krátkého dotazníku (14 otázek) týkajícího se Uplatnění absolventů oboru Sociální a charitativní práce Teologické fakulty Jihočeské univerzity na trhu práce, který bude uplatněn ve výzkumu k mé bakalářské práci. Velmi si vážím Vaší ochoty a času. Dotazník je anonymní a přístupný na <http://www.surveio.com/survey/d/P9Z2W8Q8K1E9G5P7K>.

Předem velmi děkuji za kladné vyřízení a s přáním krásného dne

Lhotská Barbora

DOTAZNÍK

1) Vaše pohlaví je? (povinná otázka)

- a) muž
- b) žena

2) Váš věk prosím zařad'te do následujících rozpětí. (povinná otázka)

- a) 22 – 26 let
- b) 27 – 30 let
- c) 31 – 45 let
- d) 46 a více

3) Ve kterém roce jste ukončil/a Vaše studium oboru Sociální a charitativní práce? (povinná otázka)

.....

4) Kterou formou studia jste studoval/a? (povinná otázka)

- a) prezenční – denní
- b) kombinovanou – dálkovou

5) Pracujete v současnosti v oboru sociální práce? (povinná otázka)

- a) ano
- b) ne

6) Pokud nepracujete v současnosti v oboru sociální práce, prosím, sdělte, v jakém jiném oboru pracujete nebo zda jste např. nezaměstnaní (registrování na úřadě práce) nebo na mateřské/rodičovské dovolené, studujete, jste dlouhodobě nemocní apod.?

.....

7) Pracoval/a jste někdy v minulosti v oboru sociální práce? Zodpovězte pouze v případě, pokud v současnosti nepracujete v sociální práci.

- a) ano
- b) ne
- c) jiná.....

8) Jak jste získal/a zaměstnání v oboru sociální práce? Zodpovězte pouze v případě, pokud pracujete nebo jste někdy pracoval/a v sociální práci.

- a) bylo Vaší praxí při studiu a při hledání zaměstnání jste na základě této praxe byl osloven/a ze strany zaměstnavatele
- b) bylo Vaší praxí při studiu a při hledání zaměstnání jste na základě této praxe oslovil/a zaměstnavatele
- c) pomocí úřadu práce
- d) bylo Vaší brigádou při studiu a při hledání zaměstnání jste na základě této brigády byl osloven/a ze strany zaměstnavatele
- e) bylo Vaší brigádou při studiu a při hledání zaměstnání jste na základě této brigády oslovil/a zaměstnavatele
- f) hledáním sám/sama
- g) jiná.....

9) Jste spokojeni se svým současným mzdovým ohodnocením?

- a) ano
- b) ne
- c) jiná.....

10) Po jaké době od ukončení studia jste našel/la práci v oboru sociální práce? Zodpovězte pouze v případě, pokud pracujete nebo jste někdy pracoval/a v sociální práci.

.....

11) Plánujete v sociální oblasti zůstat? Zodpovězte pouze v případě, pokud v současnosti pracujete v sociální práci.

a) ano

b) ne

c) jiná.....

12) Myslíte si, že současní absolventi oboru sociální práce mohou mít v dnešní době problém získat zaměstnání v tomto oboru? (povinná otázka)

a) ano

b) ne

c) jiná.....

13) Stačila by k výkonu Vaší profese nižší kvalifikace, než kterou disponujete, a to z hlediska objektivního (máte vyšší vzdělání, než je k tomuto zaměstnání vyžadováno)? Zodpovězte pouze v případě, pokud v současnosti pracujete v sociální práci.

a) ano

b) ne

c) jiná.....

14) Stačila by k výkonu Vaší profese nižší kvalifikace, než kterou disponujete, a to z hlediska subjektivního (myslíte si, že požadované vysokoškolské vzdělání není nutností k výkonu Vašeho zaměstnání)? Zodpovězte pouze v případě, pokud v současnosti pracujete v sociální práci.

a) ano

b) ne

c) jiná.....

15) Nacházíte zálibení v oboru, ve kterém pracujete? Zodpovězte pouze v případě, pokud pracujete nebo jste pracoval/a v sociální práci.

a) ano

b) ne

c) jiná.....

Použitá literatura

Bauman, Z.: *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá Fronta, 2004.

ISBN 80-204-1195-X.

Červenka, V.: *Vzdělávání - Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996.

ISBN 80-7184-311-3.

Disman, M.: *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2002.

ISBN 80-246-0139-7

Havlík, R., Kořa, J.: *Sociologie výchovy a školy*. Praha: Portál, 2002.

ISBN 80-7178-635-7.

Havlová, J.: *Profesní dráha ve 20. Století - Úvod do sociologie povolání*. Praha:

Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-220-6.

Holman, R.: *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. Praha: C.H. Beck, 2000. ISBN 80-7179-434-1.

Jirásek, J. A. Lidský kapitál, individuální a sociální. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání - na prahu vzdělanostní společnosti*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2001, s. 32-37. ISBN nevedeno.

Kameníček, J.: *Lidský kapitál - Úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003.

ISBN 80-246-0449-3.

Keller, J.; Tvrдый, L.: *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah, pojišťovna*. Praha:

Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 9788086429786.

Koščo, J.: *Školské a profesijné poradenstvo v podmienkach rozvinutej socialistickej spoločnosti*. Bratislava: SNP, 1976. ISBN nevedeno.

Langmeier, J., Krejčířová, D.: *Vývojová psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s.,

2006. ISBN 80-247-1284-9

Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 8086429083.

Matoušek, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 978-80-7367-502-8.

Nový, I., Surynek, A. a kol.: *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.

Pelikánová, I. Sociální aspekty přechodu studentů ze vzdělávání do zaměstnání. *Sociální práce/sociálna práca: Současná politika státu a sociální práce*. 2012, roč. 12, č. 3, s. 53-63.

Štrédl, K. Lidský kapitál, individuální a sociální. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání - na prahu vzdělanostní společnosti*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2001, s. 27-32. ISBN neuvedeno.

Weber, M.: *Metodologie, sociologie a politika*. Praha: OIKOYMENH, 1998. ISBN 80-86005-48-8

Zelenka, M.: *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova, 2008. ISBN 9788072903726.

Internetové zdroje

Černá, L.: Studijní programy a obory: speciál o oborech: sociální práce. *Vysoké školy* [online]. 2008 [cit. 2014-11-11]. ISSN 1214-4312. Dostupné z: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/special-o-oborech-socialni-prace>

Český statistický úřad. *Trh práce v České republice* [online]. Praha, 2010 [cit. 2014-12-03]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/\\$File/trh_prace.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/$File/trh_prace.pdf)

Dlouhá, P., Dombrovský, T.: *Humanitní obory líhní nezaměstnaných nejsou! Spíš obecnou přípravkou „na cokoli“* Peníze.cz [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-11-08]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/236875-humanitni-obory-lihni-nezamestnanych-nejsou!-spis-obecnou-pripravkou-na-cokoli>

Halbrštát, J.: *Absolventi: bez praxe je nikdo nechce* Novinky.cz [online]. 2014 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/349962-absolventi-bez-praxe-je-nikdo-nechce.html>

Paulík, K.: *Ženy a muži v sociální práci* Filozofická fakulta Univerzita Ostrava [online]. Ostrava, 2004 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://cmps.ecn.cz/pd/2004/texty/pdf/paulik.pdf>

Sektor služeb (terciární sektor) Management Mania [online]. 2012 [cit. 2014-12-03]. Dostupné z: <http://managementmania.com/cs/sektor-sluzeb-terciarni-sektor>

Studium při zaměstnání Jobs.cz [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/vysokoskolske-studium/studium-pri-zamestnani/>

Woff, P.: *Pracovník v sociálních službách má nižší plat než sociální pracovník* Kupní síla.cz [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://kupnisila.cz/pracovnik-v-socialnich-sluzbach/>

Woff, P.: *Úkoly a plat sociální pracovníce či pracovníka* Kupní síla.cz [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://kupnisila.cz/pracovnik-v-socialnich-sluzbach/>

Zajacová, M.: *Profesionální sociální pracovník v současné společnosti* Sociální práce [online]. 2014 [cit. 2014-11-11]. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=676>

Human Capital Investment OECD [online]. 1998 [cit. 2014-11-4]. ISBN 92-64-16067-1. Dostupné z: <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/9698021e.pdf>

Palán, Z.: *Kulturní kapitál - Andragogický slovník* Andromedia [online]. 2009 [cit. 2014-11-22]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/kulturni-kapital>

Skotáková, R.: *Teorie v sociální práci* E stránky [online]. 2014 [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: <http://www.radkaskotakova.estranky.cz/clanky/teorie-v-socialni-praci.html>

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. [online]. [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h2.aspx>

Abstrakt

LHOTSKÁ, B. Uplatnění absolventů oboru sociální a charitativní práce Teologické fakulty na trhu práce. České Budějovice 2015. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. L. Maliňáková.

Klíčová slova: sociální práce, vzdělání v sociální práci, uplatnění absolventů

Cílem mé bakalářské práce je popsat možnosti uplatnění absolventů Teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích oboru Sociální a charitativní práce na pracovním trhu. K nastínění těchto možností jsem v teoretické části využila např. projektu, který zjišťoval strukturu zaměstnanosti národního hospodářství anebo studie zabývající se tím, co lidi motivuje při výběru studijního oboru.

Má práce je obohacena výzkumně, neboť jsem se snažila zjistit přesný počet absolventů oboru Sociální a charitativní práce na Teologické fakultě, kteří přímo v uvedeném oboru pracují a věnují se mu jako své profesi, viz cíl výzkumu.

Abstract

Lhotská, B. Labour market results of graduates in social and charitable work of the Theological Faculty of Czech Budejovice 2015. Bachelor thesis. University of South Bohemia in the Czech Budejovice. Faculty of Theology. Department of ethics, psychology and charitable work. Supervisor Mgr. L. Maliňáková.

Keywords: graduate job market, social work education, social work

The main aim of my thesis is to describe possible labor market opportunities for graduates of social and charitable work of the Theological Faculty of the University of South Bohemia in České Budejovice. To outline these possibilities in the theoretical part, I used eg. a project, which investigated the employment structure of the national economy or studies of what motivates people when choosing a field of study.

My work is enriched by research, because I was trying to find out the exact number of graduates in Social and charity work at the Theological Faculty, who directly work in the field and deal with it as own profession, as seen in the research objective.